



**GÖTEBORGS  
UNIVERSITET**

**INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE**

# **Vägen ut**

- **en kvalitativ studie om de situationer som leverantörer i KROM möter för att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknad**

**SQ 4562 Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 HP**

**Scientific Work in Social Work, 15 higher educations**

**Termin: VT 2022**

**Författare: Rasmiyeh Qassas**

**Handledare: Lena Sawyer**

**Examinator: Karin Berg & Björn Jonsson**

**Antal ord: 20 085**

# Abstract

STOM & KROM is an approach used for working with people who need more support to get out of unemployment. The purpose of this essay is to investigate the difficulties and challenges that the suppliers in STOM and KROM experience in the effort to find a job that corresponds to the field of education and previous work experience for unemployed people of non-European origin in the Swedish labor market. As well as what methods and working methods suppliers within KROM and STOM can offer immigrants in order for them to enter work or study as quickly as possible. The study was carried out in a medium-sized city within the private employment sector that cooperates with the Employment Service and provides the services STOM and KROM, or which has completely transferred to KROM according to various changes in the law and decisions made about different labor market solutions and activation for vulnerable groups. A qualitative research method has been used and semi-structured interviews were conducted at three different companies with six active people distributed among these three companies who became coach, manager, and study guide.

The results of the study show that a central part of the work is various coaching methods such as motivational talks (MI), mapping but also working with the language through various group activities that are not SFI. The main goal is to get the unemployed either into studies, practice or employable. They deal with challenges such as limitations in language by organizing various activities that strengthen the language. When it comes to motivation, they work with motivational talks. They attach great importance to professionalism, which includes genuine interest, in order to succeed in reaching out to the participants and creating a path out into the labor market, the results of the study also showed discrimination problems due to the employer's prejudices. The majority of the employees had their own experience and knowledge in the field in addition to various labor market training courses under the auspices of the employment agency.

Keywords: Immigrants, integration, discrimination, labor market, unemployed and human capital

# Sammanfattning

STOM & KROM är ett arbetssätt för personer som behöver mer stöd för att komma ur sin arbetslöshet. Syftet med studien är att undersöka vilka svårigheter och utmaningar som leverantörerna i STOM och KROM upplever i strävan efter att hitta ett jobb som motsvarar utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Vidare syftar uppsatsen till att lyfta vilka metoder och arbetssätt leverantörer inom KROM och STOM kan erbjuda invandrare för att de så snabbt som möjligt ska komma ut i arbete eller studier. Studien är genomförd i en mellanstor stad inom den privata arbetsverksamheten som samarbetar med Arbetsförmedlingen och tillhandahåller tjänsterna STOM och KROM, eller som helt har gått över i KROM enligt nya lagändringar och beslut som fattats om olika arbetsmarknadslösningar och aktivering för utsatta grupper. En kvalitativ forskningsmetod har använts och semistrukturerade intervjuer genomfördes på tre olika företag med sex verksamma personer fördelat på dessa tre företag. De intervjuade personerna är verksamma som coach, chef och studievägledare. Studiens resultat visar att en central del av arbetet är olika coachningsmetoder som motiverande samtal (MI), kartläggning men även att jobba med språket genom olika gruppaktiviteter som inte är SFI. Det huvudsakliga målet är att arbetslösa får delta i antingen både studier och praktik ska väl leda till att de blir anställningsbara. Utmaningar såsom begränsningar i språk hanteras genom att ordna olika aktiviteter som stärker språket. När det gäller motivation arbetar de med motiverande samtal. De lägger stor vikt vid professionaliteten som innefattar det genuina intresset för att lyckas nå ut till deltagarna och skapa en väg ut på arbetsmarknaden. Resultaten av studien visade också att diskriminering är ett reellt problem på grund av arbetsgivarens fördomar. Merparten av de anställda hade egna erfarenheter och kunskaper inom området förutom olika arbetsmarknadsutbildningar inom arbetsförmedlingens regi.

Nyckelord: Invandrare, integration, diskriminering, arbetsmarknad, arbetslösa och humankapital

## Förkortningar:

STOM	Stöd och matchning
KROM	Kundval Rusta och matcha
AF	Arbetsförmedlingen
FN	Förenta nationerna
MI	Motiverande samtal
AMA	Arbetsmarknad
SFI	Svenska För Invandrare
SFS	Svensk författningssamling
SCB	Statistiska centralbyrån
SNA	Studieförbundet Näringsliv och Samhälle
Prop.	Proposition
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development

# Innehållsförteckning

## Innehållsförteckning

Abstract .....	1
Sammanfattning .....	2
Förkortningar: .....	3
Innehållsförteckning .....	4
Förord .....	6
1. Inledning.....	7
1.1 Bakgrund .....	8
1.1.1 Statistiköversikt .....	8
1.1.2 Stöd Och Matchning, och Kundval Rusta Och Matcha .....	10
1.1.3 Problemformulering.....	11
1.1.4 Syfte och frågeställningar.....	12
1.1.5 Avgränsning.....	13
1.1.6 Studiens relevans för socialt arbete .....	13
1.1.7 Disposition .....	14
2. Tidigare forskning .....	15
2.1 Är privata leverantörer bättre på att tillhandahålla lyxtjänster än offentliga tjänsteleverantörer? .....	15
2.2 Svensk arbetsmarknadspolitik står inför stora utmaningar.....	17
2.3 Språkkunskaper hos invandrare på arbetsmarknaden.....	19
2.4 Utländsk bakgrund och diskriminering på svensk arbetsmarknad.....	21
2.5 Synpunkter på tidigare forskning .....	23
3. Teoretiska utgångspunkter .....	23
3.1 Coaching/arbetsmarknadscoaching .....	23
3.2 Empowerment i det sociala arbetet.....	25
3.3 Humankapital.....	26
3.4 Socialt Kapital .....	28
3.5 Integration på arbetsmarknaden .....	29
3.6 Diskriminering .....	31
4. Metod och metodologiska överväganden.....	33
4.1 Urval .....	34

4.2 Kvalitativ intervju .....	35
4.3 Genomförande av intervjuer .....	36
4.4 Bearbetning av intervju .....	37
4.5 Semistrukturerad .....	37
4.6 Intervjuguide.....	38
4.7 Etiska aspekter .....	38
4.8 Analysmetod.....	39
4.9 Arbetsfördelning .....	41
4.10 Generaliserbarhet.....	41
4.11 Validitet .....	42
4.12 Reliabilitet .....	43
5. Resultat och analys.....	43
5.1 Informanterna på den svenska arbetsmarknad .....	44
5.2 Möjligheter .....	46
5.2.1 Relationens betydelse .....	46
5.2.2 Motiverande samtal (MI) .....	47
5.2.3 Studiebesök och utbildning .....	49
5.2.4 Praktik på arbetsplats .....	50
5.3 Hinder .....	51
5.3.1 Språkkunskaper.....	51
5.3.2 Bristande utbildning och kunskaper .....	53
5.3.3 Bristande IT-kunskaper .....	55
5.3.4 Självisikt .....	56
5.4 Upplevelser av etnicitetsdiskriminering som informanterna möter på arbetsmarknad .....	57
6. Avslutande diskussion:.....	60
7. Referenslista: .....	67
8. Bilagor: .....	74
8.1 Informationsbrev till respondenter.....	74
8.2 Samtyckesblankett.....	76
8.3 Intervjuguide.....	77

# Förord

Jag vill tacka alla våra intervjupersoner för att de delat med sig av sina erfarenheter, kunskap och sin tid. Jag vill även tacka mina lärare Karin Berg och Björn Jonsson för deras stöd i att slutföra studien, och jag vill också tacka min handledare Lena Sawyer som guidat mig genom skrivandet och bidragit med sin egen kunskap och entusiasm inom ämnet. Avslutningsvis vill jag tacka min familj som stöttat mig under hela processen.

**Rasmiyeh Qassas**

2022-09-27

# 1. Inledning

De senaste 150 åren har Sverige gått från att vara ett utvandringsland till ett invandringsland. Historiskt sett har invandringen till Sverige varierat och under vissa perioder har migration haft speciellt stor betydelse på grund av den krympande befolkningen och bristen på arbetskraft jämfört med andra europeiska länder. Under 2015, sökte 163 000 personer asyl i Sverige, och i 2020 fick 48 752 personer uppehållstillstånd för att de var anhöriga till en person i Sverige som har antingen svenskt medborgarskap eller uppehållstillstånd i Sverige (Migrationsinfo, 2020). Sverige är ett mångkulturellt samhälle där kulturell och etnisk bakgrund påverkar samhällets utveckling. Mycket fokus har lagts på frågan om invandring till Sverige och de problem och svårigheter som invandrare möter när de kommer in på den svenska arbetsmarknaden.

Många studier har genomförts som förklarar skillnaderna i sysselsättning mellan utrikes födda och inrikes födda, och det är känt att etnisk diskriminering är en av orsakerna till dessa skillnader. Det finns mycket forskning som pekar på att diskriminering av utrikes födda förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Några av orsakerna är brister i det svenska språket, längd på vistelsen i Sverige och tillgång till ett socialt nätverk. En annan orsak är kvaliteten på de tjänster som arbetslösa får för att integrera dem på den svenska arbetsmarknad. Utrikesfödda som härstammar från Asien och Afrika tar längre tid på sig att komma in på arbetsmarknaden jämfört med både inrikes födda och andra utrikes födda (Petersson 2014).

Det har funnits många olika lösningar och tjänster som arbetsförmedlingen har kunnat erbjuda utrikes födda för att underlätta att komma in i det svenska samhället. En av dessa tidigare tjänster är bland annat Lots-företag som av olika anledningar inte finns kvar. I stället har man på senare år erbjudit STOM (stöd och matchning) som under 2021 har ersatts av KROM (kundval rusta och matcha) STOM & KROM är arbetssätt för personer som behöver mer stöd för att komma ur sin arbetslöshet. Att arbetslösheten i Sverige är betydligt högre hos individer som är födda i ett land utanför Europa oavsett utbildningsbakgrund, kan det finnas många olika orsaker till.

Andreas Mångs redogör i Arbetsförmedlingen (2017) om arbetslösheten bland denna grupp i "Perspektiv på arbetslösheten i olika grupper" (Diarienummer: Af-2017/0004 40000). Dessa individer hör till gruppen arbetslösa med utsatt ställning på arbetsmarknaden som



Arbetsförmedlingen följt sedan en lång tid tillbaka (ibid). De som räknas till grupper med utsatt ställning på arbetsmarknaden är individer som:

Är födda utanför Europa

Saknar fullständig gymnasieutbildning

Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Är 55 år eller äldre.

Det innebär att denna grupp som är inskrivna arbetslösa löper en högre risk än andra att hamna i långvariga perioder av arbetslöshet. Förutom att utomeuropeiskt födda inskrivna arbetslösa är 95 enheter högre, finns det också signaler på att andelen långtidsarbetslösa också kommer att öka (ibid). Invandrare som har ett utomeuropeiskt ursprung, räknas till gruppen med utsatt ställning på arbetsmarknaden. Dessa personer har rätt till hjälp genom tjänster som arbetsförmedlingen erbjuder. En av dessa tjänster är kundval, rusta och matchning (KROM), som liknar stöd och matchning (STOM) men som även kom att ersätta (STOM) helt under 2021.

## **1.1 Bakgrund**

I detta avsnitt kommer jag att presentera en statistisk översikt om andelen arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden, och sedan presenterar jag en översikt över företaget som fungerar som en länk mellan arbetsgivare och arbetslösa: Stöd Och Matchning (STOM) och Kundval Rusta Och Matcha (KROM). Där arbetsgivarna arbetar med arbetslösa genom samarbete med Arbetsförmedlingen.

### **1.1.1 Statistiköversikt**

Studien tog sin utgångspunkt i det faktum att sysselsättningsgraden varierar i betydligt högre grad bland utrikes födda än bland inrikes födda mellan olika regioner i Sverige.

Enligt SCB:s (2020) arbetskraftsundersökningar uppgick arbetslösheten bland utrikes födda till 18,8 procent år 2020. Bland inrikes födda var motsvarande siffra 5,1 procent. Arbetslösheten var relativt låg för personer födda i Europa, Sydamerika och Nordamerika, medan arbetslösheten var väsentligt högre bland personer födda i Afrika och Asien. Bland invandrare är sysselsättningsgapet stort mellan könen för personer som hade förgymnasial- eller gymnasial utbildning. Bland de med förgymnasial utbildning hade män en sysselsättningsgrad på 52,0 procent medan den bland kvinnor uppgick till 27,9 procent. För personer med eftergymnasial utbildning är skillnaden mellan könen små, sysselsättningsgraden bland män i denna grupp uppgick till 73,5 procent och bland kvinnor var den 70,4 procent. Rapporten visar också att skillnaderna mellan könen minskar ju längre tid som personerna varit i Sverige.

Sysselsättningsgraden invandrare som varit 0-9 år i Sverige uppgick till 56,1 procent bland män och 29,8 procent bland kvinnor. Bland personer som varit 20 år eller längre i Sverige var sysselsättningsgraden ca 80 procent bland både män och kvinnor. Den relativt korta vistelsetiden i Sverige är en del av förklaringen bakom den högre arbetslösheten i dessa grupper. I genomsnitt har det tagit åtta år innan hälften av de som asylinvandrare under 2000-talet kommit i arbete.

Den arbetskraft som finns tillgänglig är inte matchningsbar mot de lediga jobben, det finns således en matchningsproblematik. Vidare visar även statistiken att det finns ett sysselsättningsgap mellan olika grupper i samhället. Utrikesfödda har fortfarande svårt att etablera sig på arbetsmarknaden enligt Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedling, 2018). Regeringen gör därför stora insatser för att alla som kan jobba ska jobba. De tillför ökade resurser för att utrikesfödda ska närma sig eller etablera sig på arbets- och utbildningsmarknaden.

Utbildning, arbetslivserfarenheter och språk är faktorer som påverkar en nyanländ invandrades chanser på arbetsmarknaden. Risken för arbetslöshet är högre om man endast har en förgymnasial utbildning. I år 2007 infördes Jobb- och utvecklingsgarantin som arbetsmarknadspolitiskt program. Syftet med jobb- och utvecklingsgarantin är att erbjuda personer som varit arbetslösa under lång tid individuellt utformade insatser för att de så snabbt som möjligt skall få arbete (SFS 2007: 414). Enligt förordningen om Jobb- och utvecklingsgarantin skall insatser som underlättar etableringen på arbetsmarknaden erbjudas. Arbetsförmedlingens uppdrag är att kartlägga de arbetslösas individuella behov för att öka deras chanser att komma ut på arbetsmarknaden och för att nå de mål som ställs upp i den individuella

handledningsplanen. Arbetsförmedlingen genomför dessa insatser genom arbetsförmedlingen anställda eller genom att köpa dessa tjänster från privata företag.

### **1.1.2 Stöd Och Matchning, och Kundval Rusta Och Matcha**

Som tidigare nämnts räknas invandrare med utomeuropeiskt ursprung till gruppen med utsatt ställning på arbetsmarknaden. Dessa personer har rätt till hjälp av tjänster som arbetsförmedlingen erbjuder. En av dessa tjänster är kundval, rusta och matchning (KROM), som liknar stöd och matchning (STOM) men som även kom att ersätta (STOM) helt under 2021.

Eftersom det fortfarande råder stor arbetslöshet bland invandrare och främst bland invandrare av icke europeiskt ursprung, valde jag att undersöka samhällsproblemet genom att intervjua hur leverantörerna inom kundval, resurs och matchning (KROM) arbetar med integration av invandrare med utomeuropeiskt ursprung. KROM har ersatts av det tidigare systemet stöd och matchning (STOM) och började lanseras i mars 2020 i olika etapper. I den fjärde och sista etappen kommer de kvarvarande 104 kommunerna övergå till KROM i december 2021, målet att fler får hjälp med studier eller arbete på kort tid. Det som skiljer KROM från STOM är att det ställs andra krav i det förstnämnda, som exempelvis minst två tidigare referensuppdrag. De fristående aktörer som uppfyller kriterierna kommer att kunna leverera tjänster i KROM, om de har ansökt om att utföra tjänsten i den nya regionen eller kommunen där KROM finns. (kompetensforetagen.se)

#### **1.1.2.1 Stöd Och Matchning (STOM)**

Stöd och matchning är till för personer som behöver mer stöd för att komma ur sin arbetslöshet. I stödet erbjuds hjälp av handledare som är individuellt anpassat som ska hjälpa personen att snabbare hitta ett arbete eller påbörja studier. Varje vecka får personen individuellt samtal med sin handledare. I STOM kan personen få hjälp med att hitta och söka jobb, skapa ansökningshandlingar, kontakter med arbetsgivare, studie och yrkesvägledning, studiebesök, språkundervisning, med mera. För den som varken talar svenska eller engelska finns rätten att delta på sitt modersmål. Stödet ges först i tre månader och sedan utvärderas det och kan förlängas i ytterligare tre månader. I vissa fall kan ytterligare tre månader ges utöver den första förlängningen på tre månader. Det är arbetsförmedlingen som bedömer om klienten anses vara i

behov av STOM samt vilken nivå inom detta stöd som passar personen bäst. Det är sedan upp till personen att göra sitt val av leverantör som tillhandahåller stödet dvs STOM på en lista av leverantörer som kan väljas genom arbetsförmedlingens hemsida. Arbetsförmedlingen har jämfört leverantörernas resultat och gett dem betyg för att det ska bli enklare för personen att göra sitt val. Det finns även möjlighet för personen att byta leverantör om personen anser att stödet från leverantören inte motsvarar hans behov. När personen tar del av stödet deltar personen i ett program och det innebär att personen måste följa vissa regler för att ha rätt till ersättning som personen kan ansöka om. (Kompetensforetagen.se)

### **1.1.2.2 Kundval Rusta Och Matcha (KROM)**

Rusta och matcha är för personer som kan jobba men behöver extra stöd för att hitta ett jobb eller påbörja studier. Precis som i STOM erbjuds en handledare med individuellt anpassade aktiviteter som hjälper deltagaren att snabbare nå målet som kan vara jobb eller utbildning. Den hjälp som ges kan vara kontakter med arbetsgivare, stöd att hitta och söka jobb, information om studiemöjligheter och vägledning. Arbetslösa invandrare kan delta i SFI, svenska för invandrare under samma tid som stödet ges. Det finns även möjligheter att praktisera, få yrkeskompetensbedömning och validering om behovet bedöms som motiverat. När det gäller individuella utvecklingssamtal med sin handledare är det något lägre jämfört med STOM med ett minimum på en gång varannan vecka i stället för varje vecka som i STOM. Den andra skillnaden är att personen får från början delta i 6 månader direkt för att sedan utvärderas och på nytt vid behov förlängas i ytterligare 6 månader. Precis som leverantörer i STOM finns en lista på AFs hemsida över leverantörer med information om deras metodik samt språk och branschkunskaper.

### **1.1.3 Problemformulering**

De europeiska länderna är alltmer oroade över sin förmåga att integrera nyanlända och anpassa sig till ökande etnisk och religiös mångfald. Genom att justera sin antagningspolicy försöker västländerna hitta en balans mellan sitt humanitära ansvar och sina ekonomiska bördor och behov. Samtidigt utför länderna betydande insatser för att hjälpa nyanlända att gå över till värdländernas arbetsmarknad och samhälle. Tjänstemän använder olika metoder såsom språkkurser, yrkesutbildning och omskolning, och erkännande av kvalifikationer från

invandrarnas ursprungsländer eller arbetsmarknadsrådgivning för att underlätta invandrares bosättning och integration (Reitz 2003). Ändå finns det ofta farhågor om att nyanländas potential och mänskliga resurser slösas bort när de misslyckas med att på ett adekvat sätt integreras på värdlandets arbetsmarknad, står inför långtidsarbetslöshet eller arbetar i jobb som de är överkvalificerade för (Fleischmann & Dronkers 2010). Denna uppenbara motsägelse mellan värdländernas ökande integrationsansträngningar och invandrarnas ihållande arbetsmarknadssvårigheter tyder på att integrationspolitiken kanske inte väsentligt bidrar till invandrarnas arbetsmarknadsintegration.

Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar uppgick arbetslösheten bland utrikes födda till 19,5 procent år 2021. Bland inrikes födda var motsvarande siffra 5,4 procent. Ämnet för denna studie undersöker de hinder som leverantörer möter och leverantörers arbetssätt när det gäller att integrera arbetslösa individer som är födda utanför Europa på den svenska arbetsmarknaden (SCB, ekonomifakta 2021).

### **1.1.4 Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna studie är att undersöka vilka svårigheter och utmaningar som leverantörerna i STOM och KROM upplever i strävan att hitta ett jobb som motsvarar utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Jag är också intresserad av att undersöka om leverantörernas arbetssätt möter de arbetslösa behov i deras integration på den svenska arbetsmarknaden.

#### **Frågeställningar:**

1. Vilka är de hinder som leverantörerna möter när de integrerar arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden?
2. Möter leverantörernas arbetssätt de behov som finns hos de arbetslösa, med utomeuropeiskt ursprung när det gäller att integrera dem på den svenska arbetsmarknaden?
3. Hur anser leverantörerna att de arbetslösas utländska bakgrund påverkar deras möjligheter till anställning?

### **1.1.5 Avgränsning**

I den här studien kommer jag att ta upp situationen för arbetslösa invandrare med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden, vilket gör det nödvändigt att förtydliga begreppet invandrare. Invandrare är ett komplext begrepp då ordet invandrare inkluderar alla icke svenskar som flyttat till Sverige. I denna undersökning kommer jag med begreppet invandrare att syfta på de invandrare med utomeuropeiskt ursprung som har kommit till Sverige av olika anledningar och fått uppehållstillstånd. Målgruppen avgränsas också till de invandrare som inte har haft någon fast anställning eller ett längre vikariat på minst två år. Jag har fokuserat på hur leverantörer på Kundval Rusta Och matcha (KROM) arbetar med stöd och matchning med arbetslösa för att de ska komma ut på den svenska arbetsmarknaden. Jag valde tre olika (KROM) företag från en mellanstor stad. I dessa tre företag intervjuades två leverantörer från varje företag, det vill säga totalt sex intervjupersoner. Jag har undersökt leverantörernas upplevelser inom Kundval Rusta Och Matcha (KROM) angående arbetsmarknaden och vilka eventuella hinder som de uppfattar leder till att en högre andel är arbetslösa bland individer födda utanför Europa, jämfört med arbetslösa personer födda i Sverige. Detta i syfte att få så mycket kunskap och information som möjligt om hur dessa företag arbetar, och vilka metoder och redskap de använder för att få ut dessa personer på arbetsmarknaden. Anledningen till denna begränsning är baserad på tanken att denna målgrupp ger en allmän bild av hur situationen för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden ser ut i stort.

### **1.1.6 Studiens relevans för socialt arbete**

Den enskilda personliga, ekonomiska och kulturella välfärden ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. Socialt arbete innebär att forska i sociala problem och att forska om deras orsaker och konsekvenser, samt att forska om lösningar. I artikel 23 i konventionen om mänskliga rättigheter står det: "Arbetandes rättigheter: Varje vuxen har rätt att utföra ett arbete, att få skälig betalning för det arbetet och att få gå med i en fackförening." (Artikel, 23)

Arbetslöshet anses vara ett av de allvarligaste ekonomiska och sociala problemen och påverkar individen, familjen och samhället negativt. Arbetslöshet är ett socialt problem eftersom långvarig

arbetslöshet långsiktigt kan leda till problem, till exempel psykiska och fysiska problem hos de arbetslösa individerna. Socionomerna forskar och arbetar med arbetslöshetsproblematiken på ett effektivt sätt och vara väl insatta i situationen för arbetslösa, och hjälpa den målgruppen genom att lägga upp planer för att integrera dem i samhället och få ut dem på arbetsmarknaden, för att deras utbildning och erfarenhet kan dra nytta av så snart som möjligt.

Problemet med att integrera de som är födda utanför Europa på arbetsmarknaden är ett socialt problem där staten bär ansvaret för en lösning, samt att staten måste hjälpa de olika utsatta grupperna i samhället att bli behandlade utan diskriminering. Den svenska regeringsformen slår fast att det offentliga skall trygga rätten till arbete, bostad och utbildning för alla grupper, liksom rätten för alla att uppnå en delaktighet i samhällslivet på jämlika villkor. Det allmännas skyldighet att förhindra diskriminering på grund av hudfärg och etniskt ursprung slås också fast i detta lagrum. (SFS 1974:152).

Eftersom arbetslöshet utgör ett hot mot individens och samhällets liv, så innebär det för arbetslösa individer födda utanför Europa att de riskerar att möta svårigheter i livet, i synnerhet när det gäller att etablera sig på arbetsmarknaden, i samhället och därigenom bevisa sin identitet. Arbetsförmedlingen hjälper många och ger ett direkt och bra stöd till långtidsarbetslösa genom utbildning och praktik. De flesta långtidsarbetslösa får stöd genom fristående aktörer genom Stöd och matchningsföretag. Arbetsförmedlingen anser att dessa tjänster är bra för att integrera de arbetslösa så fort som möjligt.

### **1.1.7 Disposition**

Det första kapitlet gav en inledning och bakgrund till det problemområde jag har valt samt en statistiköversikt, det har även presenterats en beskrivning av centrala begrepp i studien såsom STOM och KROM samt problemformulering av uppsatsämnet. I samma avsnitt presenteras syftet och frågeställningarna som studiens fokus. Avslutningsvis presenterades avgränsningarna i studien och vilken relevansstudien har för det sociala arbetet. I nästa kapitel lyfter jag fram tidigare forskning inom ämnet. I det tredje kapitlet redogör jag för det teoretiska ramverk som används i uppsatsen. Fjärde kapitlet går igenom metodologin och tillvägagångssättet,

analysmetoder samt etiska överväganden, vilka lett till den analys och det resultat som presenteras i det femte kapitlet. Avslutningsvis diskuteras studien och resultaten i sjätte kapitlet.

## 2. Tidigare forskning

I detta kapitel redogörs för tidigare forskning som är relevant för studiens syfte. Forskningen ger kunskap om leverantörerna och arbetsmarknadspolitik. Vidare ger forskningen en förståelse för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung, deras svårigheter och hinder att ta sig in på arbetsmarknaden och hitta jobb som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet.

Jag har använt databasen ProQuest supersök på Göteborgs universitetsbibliotek, Scopus och Diva Portal. För att specificera områden av forskning som jag ville analysera användes dessa sökord: "employment service", "immigrant", "arbetslöshet," "diskriminering" och "hinder". I dessa databaser hittade jag vetenskapliga artiklar som inom forskningsområdet, och jag använde artiklar som har granskats innan publicering. Granskningen är utförd av experter inom ämnesområdet för att säkerställa att artikeln har en hög vetenskaplig kvalitet. Detta kapitel delas upp i olika avsnitt: Arbetsmarknadspolitik, arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung och svårigheter att inkluderas på arbetsmarknaden, arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung och språkkunskaper, arbetslivserfarenheter och utbildning samt upplevelser av etnisk diskriminering på grund av utländska bakgrunder.

### 2.1 Är privata leverantörer bättre på att tillhandahålla lyxtjänster än offentliga tjänsteleverantörer?

I artikeln "Effects of outsourcing employment services: evidence from a randomized experiment" som skrevs av Helge Bennis, Erik Grönqvist och Björn Öckert (2013) anser författarna att Sverige har ett arbetskraftsunderskott och en mycket låg arbetslöshet, samtidigt som arbetslösheten är hög bland unga och invandrare. Arbetslösa i Sverige som har svårt att



komma in på arbetsmarknaden hänvisas till den lokala arbetsmarknadspolitiken där kommunerna samarbetar, konkurrerar och förhandlar med AF. Studien är en kvalitativ studie och syftet med denna studie var att förstå organisationsgränserna mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna och hur dessa gränser påverkar den lokala arbetsmarknadspolitiken.

Resultatet visar att privata arbetsförmedlingsbyråer förnyar verksamheten i den mening att de använder en mer arbetsintensiv teknik när de tillhandahåller tjänster för sysselsättning. Arbetslösa hos privata arbetsförmedlingar träffar sin handläggare 2,4 gånger så ofta jämfört med de offentliga arbetsförmedlingarna. Den arbetssökande kände också att de fick mer hjälp med att förbättra sin arbetssökarstrategi och mer hjälp med att hitta lediga platser än de på de offentliga arbetsförmedlingarna. Arbetslösa på privata arbetsförmedlingar var mer nöjda med sin handläggare. Denna interaktion resulterade i en högre jobbsökningsintensitet för ungdomar hos privata leverantörer och fler kontakter med arbetsgivare, de sökte fler jobb och kallades till fler intervjuer än hade de som varit på AF. Å andra sida tillbringade ungdomar vid AF mer tid i arbetsträning hos arbetsgivare och praktikplatser.

Privata leverantörer förbättrade möjligheterna till arbete och egenförsörjning för invandrare. De positiva effekterna av privata arbetsförmedlingar för invandrare är särskilt stora vid interventionsperiodens slut av första sex månaderna efter randomiseringen. De potentiellt negativa effekterna på sysselsättning och löneinkomster för ungdomar på privata arbetsförmedlingar kommer trots att de ansökt om fler jobb och fler anställningsintervjuer. Det sätt på vilket vi kan förena denna uppenbara paradox är att ungdomar vid de offentliga arbetsförmedlingarna fick mer arbetsträning och hade fler praktikplatser, och att dessa kan ha genererat den nödvändiga interaktionen med arbetsgivare för att säkra anställning.

Personer som valde att byta offentliga Arbetsförmedlingens tjänster till den privata arbetsförmedlingar är de som hade svårt att ta sig ut på arbetsmarknaden. Eftersom det enligt genomsnittliga mått skulle gå sämre för arbetslösa födda utanför Europa om de stannade kvar på de offentliga arbetsförmedlingarna, kan de sannolikt dra mer nytta av arbetsförmedlingstjänster som tillhandahålls av privata genomförare. Den allmänna slutsatsen från denna studie är att en storlek inte passar alla även om det förespråkas att lägga ut arbetsförmedlingar på entreprenad i den nuvarande miljön. Det finns en betydande heterogenitet, vilket tyder på att man måste vara

försiktig när man beslutar om vilka tjänster som ska tillhandahållas internt och vilka som ska läggas ut på entreprenad.

Forskarna Bennmarker, Grönqvist och Öckert ifrågasätter om det ersättningssystem på AF som uppmuntrar privata arbetsförmedlingar att placera arbetslösa i arbeten är mer effektivt. Alla leverantörer var tvungna att uppfylla vissa minimikrav på kvalitet, och att lågkvalitativa leverantörerna eliminerades i anbudsförfarandet. I allmänhet visar inte resultaten några tydliga effekter av ekonomiska incitament på dessa resultat. Fastän högre betalda privata leverantörer har starkare incitament att locka fler arbetssökande, så kan å andra sidan detta tyda på att privata arbetsförmedlingar med högre ersättningssystem är mer effektiva när det gäller att hitta jobb för den här gruppen.

## **2.2 Svensk arbetsmarknadspolitik står inför stora utmaningar**

I artikeln "Att vistas i arbetsmarknadspolitikens ingenmansland" som skrevs av Rickard Ulmestig & Alexandru Panican i 2018, beskrivs hur Sverige i slutet av 2017 haft den lägsta arbetslösheten sedan krisen på 1990-talet och att många branscher dras med brist på arbetskraft. Arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv (2017) rapporterar på sin hemsida att "Företagens växande problem med att hitta rätt arbetskraft bedöms vara den starkaste bromsen för svensk tillväxt framöver". Samtidigt är arbetslösheten bland vissa grupper av ungdomar (särskild bland ungdomar utan gymnasiekompetens och ungdomar med nedsatt arbetsförmåga) och arbetssökande med utländsk bakgrund hög (Olofsson & Wadensjö 2015). Den svenska arbetsmarknaden dras med matchningsproblem, såväl kompetens som utbildningsmatchningens brister på arbetsmarknaden. En annan utmaning för arbetsmarknadspolitikerna är att stödja etableringen på arbetsmarknaden för de människor som kom med den rekordstora flyktinginvandringen 2015 (Forslund & Åslund 2015). Regeringen, SKL och Arbetsförmedlingen anser att kommunerna utgör en viktig aktör för att lösa dessa utmaningar, framförallt gällande fattiga arbetslösa med höga trösklar för att etablera sig på arbetsmarknaden. Trots den uppenbara relevansen för lokal arbetsmarknadspolitik, saknas kunskap om hur arbetet organiseras och dess betydelse för den arbetsmarknadspolitik som arbetslösa möter i

kommunerna. Detta gjorde att kommunerna kände sig tvungna att bygga upp egna arbetsmarknadsenheter för att aktivera arbetslösa med försörjningsstöd.

Studien är en kvalitativ studie och syftet med denna studie var att förstå de organisatoriska gränserna mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna och vilken betydelse de får för den lokala arbetsmarknadspolitiken i elva kommuner. Ett exempel applicerat på arbetsmarknadspolitiken innebär att desto svagare regelverk, desto mer beroende blir arbetslösa av gränsvakter såsom arbetsförmedlare, jobbcoacher och handläggare inom försörjningsstöd.

Forskarna Rickard Ulmestig & Alexandru Panican (2018) hänvisar i denna studie att kommunerna vill ha tillgång till försörjning för de arbetslösa de arbetar med och på det sättet minska kostnaderna för försörjningsstöd. Men de vill även få tillgång till subventionerade anställningar som ger försörjning och billig arbetskraft till den kommunala servicen. Arbetsförmedlingen i sin tur vill att kommunerna tar försörjningsansvar och kostnaderna för olika aktiviteter för arbetslösa som de då slipper engagera sig i. En stor del av dessa gränser mellan organisationerna förhandlas i varje kommun genom samverkan. Ulmestig & Panican (2018) ser i denna studie att det finns i alla de elva kommunerna en målsättning om att Arbetsförmedlingen och den kommunala arbetsmarknadsenheten ska hitta en fungerande samverkan både på policynivå och när det gäller enskilda arbetslösa. Här finns en möjlighet att undvika att arbetslösa hamnar mellan stolarna och parallellarbete. Det är då intressant att reflektera över om tydligare gränser kunde minska all den tid och resurser som läggs på gränsstrider och istället läggas på att ge högkvalitativ lokal arbetsmarknadspolitik till de arbetslösa som har stora behov för att etablera sig på arbetsmarknaden.

Forskarna anser i denna studie att det finns en betydande arbetslöshet bland kategorier av arbetslösa, framför allt bland vissa grupper av ungdomar. Den arbetsmarknadspolitik som forskarna har studerat här är politik som riktas till de som har höga trösklar för att etablera sig på arbetsmarknaden. Det kan handla om arbetslösa som exempelvis är unga utan arbetslivserfarenhet, har låg utbildning, dåliga språkkunskaper eller har dålig somatisk och psykiatrisk hälsa. Många är fattiga och har dåliga kunskaper om myndigheter och rättigheter. Tilly (2000) menar att ojämlikhet i samhället uppstår och vidmakthålls genom organisering. Vad forskarna ser är inte bara en praktik som är ojämlik mellan den arbetsmarknadspolitik som

erbjuds olika arbetslösa utan även en praktik som upprätthåller ojämlikheten (Handler 1992; Tilly 2000). Forskarna menar att det är svårt att se att arbetsmarknadspolitik som riktas till mer etablerade kategorier i samhället hade styrts på detta sätt, med stora kommunala variationer, låg rättssäkerhet, låg möjlighet till delaktighet för de arbetslösa och med ineffektiv användning av resurser. En rimlig fråga blir här om kvalitén på den lokala arbetsmarknadspolitik som erbjuds, eller inte erbjuds alls, har ett förklaringsvärde till en del av skillnader som finns i arbetslöshetsnivåer mellan olika kategorier av människor i samhället. Ulmestig och Panican lutar sig mot Handlers (1992:282) ord ” Poor clients tend to receive poor service.”

## **2.3 Språkkunskaper hos invandrare på arbetsmarknaden**

Rooth Dan- Olof och Saarela Jan skrev en artikel "Native Language and Immigrant Labour Market Outcomes: An Alternative Approach to Measuring the Returns for Language Skills" i (2007) Studien är en kvalitativ studie och handlar om sambandet mellan invandrades språkkunskaper och deras möjligheter att lyckas på värdlandets arbetsmarknad. Forskaren finner att invandrare som har sitt modersmål gemensamt med infödda har avsevärt högre sysselsättnings- och inkomstnivåer än invandrare som kommer från samma land, men vars modersmål skiljer sig språkligt från det dominerande språket i värdlandet. Så man kan säga att språket är en grundläggande del av invandrarernas humankapital och därmed främjar deras arbetsmarknads resultat.

En persons språk utgör en grundläggande del av hans eller hennes mänskliga kapital och förbättrar därmed ekonomiska resultat (Chiswick och Miller 2003). Merparten av litteraturen om språk har fokuserat på att mäta effekten av förvärvet av språkkunskaper på invandrades assimilering i mottagarlandet. Dessa studier visar att invandrare med god förmåga att läsa, skriva och tala värdlandets språk generellt sett har högre sysselsättnings och inkomstnivåer än de med sämre förmåga. Så är fallet även i Sverige (Duvander 2001; Rooth 2004).

Detta tillvägagångssätt relaterar till idén att en större språklig skillnad mellan ursprungsspråket och destinations språket tros minska den ekonomiska integrationen av invandrare (Beenstock et al. 2001). En individs ekonomiska prestation kan följaktligen hänga samman med hur långt hans

eller hennes modersmål är från det dominerande språket i värdlandet (Chiswick och Miller 2005). Studien jämförde två grupper av invandrare som kommer från Finland men skiljer sig åt i sitt modersmål. De svenskspråkiga invandrarna har sitt modersmål gemensamt med den inhemska befolkningen i Sverige, medan de finskspråkiga invandrarnas modersmål är språkligt långt borta från svenska språket.

Användningen av modersmål som skiljelinje mellan att ha perfekta och ofullkomliga språkkunskaper innebär snarare att vi har en estimerar för den nedre gränsen för avkastningen till språkkunskaper. Detta beror på att vissa av de individer som ingår i gruppen med ”imperfeka färdigheter” sannolikt har goda eller mycket goda färdigheter. Därmed har vi ett bra tillfälle att testa hypotesen att språkligt avstånd påverkar arbetsmarknadens prestationer och att jämföra våra uppskattningar med de som använder den konventionella metoden. Studier som har analyserat dessa invandrades arbetsmarknadsutfall utan att separera de två språkgrupperna finner att deras sysselsättnings och inkomstnivåer är avsevärt lägre än för infödda svenskar. Detta har specifikt varit fallet för män sedan den ekonomiska lågkonjunkturen på 1990-talet (Ekberg och Rooth 2004; Saarela och Rooth 2006).

Eftersom de svenskspråkiga invandrarna har sitt modersmål gemensamt med infödda svenskar är det naturligt att förvänta sig att deras resultat på den svenska arbetsmarknaden blir bättre än de finskspråkiga finländarnas. Att ha ett gemensamt språk kan spegla en högre grad av kulturell likhet med infödda svenskar (Hedberg och Kepsu 2003), vilket kan underlätta integrationen i det svenska samhället. Det kan påpekas att uppskattningen för svenska språket på ekonomiska utfall kommer att vara korrekt för varje given invandrare kohort så länge förändringarna i kompetenssammansättningen över tiden är likartade i båda grupperna. I denna studie har frågan av särskilt intresse varit att analysera i vilken utsträckning perfekta språkkunskaper hos en arbetssökande, mätt genom att ha och inte ha ett modersmål gemensamt med den infödda befolkningen, påverkar arbetsmarknadsprestationerna.

## 2.4 Utländsk bakgrund och diskriminering på svensk arbetsmarknad

I artikeln "Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background?" som skrevs av Moa Bursell, Magnus Bygren och Michael Gähler i (2021) betonas att utrikes födda löper högre risk att bli arbetslösa i alla OECD-länder, men att arbetslöshetsgapet mellan svenska invandrare och infödda är bland de största i Europa. Sysselsatta utrikes födda är oftare överkvalificerade för det jobb de har och de har lägre inkomster jämfört med inrikes födda (Andersson Joonas et al., 2014; OECD, 2018).

Barn till invandrare är generellt sett mer framgångsrika på arbetsmarknaden än sina föräldrar, men de är betydligt mindre framgångsrika än sina jämnåriga med inrikes födda föräldrar. De har en högre risk för arbetslöshet, och de har sämre betalt (Behtoui, 2004; Hammarstedt, 2002). De har alltså en mellanposition när det kommer till arbetsmarknadsutfall. Införandet på arbetsmarknaden beror också på ursprungsregionen; utrikes födda från europeiska länder har mycket lättare att hitta ett jobb, även ett som matchar deras kvalifikationer, än individer som kommer från Afrika, Latinamerika eller Mellanöstern (Gustafsson och Zheng, 2006; Petersson, 2013).

Studien är en kvalitativ studie och fokuserar på diskriminering av individer med arabiska och slaviska namn. Individer med denna bakgrund uppvisar sysselsättnings klyftor till "infödda", men det är vanligtvis större för individer från Mellanöstern (le Grand och Szulkin, 2002; Lundborg, 2013). Slaviska namn representerar arbetssökande med bakgrund i regionen kring före detta Jugoslavien (dvs nuvarande Bosnien, Kroatien, Kosovo, norra Makedonien, Serbien och Slovenien). Som invandrargrupp har den integrerats ganska smidigt på den svenska arbetsmarknaden (Lundborg, 2013; Ruist, 2018). Arabiska och muslimska namn representerar arbetssökande med bakgrund i det större Mellanöstern. Denna migrantgrupp kämpar med integration på den svenska arbetsmarknaden (Lundborg, 2013; Ruist, 2018).

För att veta vikten av etniskt ursprung har Carlsson och Rooth (2007) utformat fiktiva anställningsansökningar där vissa signerades med typiska svenska namn och andra med typiska utländska namn. Forskarna har i den studien försökt fånga in hur stor betydelsearbetsgivare fäster

vid etnisk tillhörighet, om den har en väsentlig faktor för att arbetsgivare till att kalla till en arbetsintervju. Resultat visar att personer med utländska namn som har samma kvalifikationer som svenska namn ratas inför anställningsintervjun. Författarna visade att sökande med typiska namn från Mellanöstern var till 9,5 procentenheter mindre benägna att kallas till intervju. Studiens resultat visar tydligt att individer med ett arabisk klingande namn diskrimineras på arbetsmarknaden (Carlsson et al. 2007).

Arbetsgivare kan dra generella slutsatser från ett litet antal observationer när det gäller personer med utländsk bakgrund. Sålunda kan uppkomsten av etniska stereotyper om produktivitet och värdighet ta form ganska snabbt, baserat på anekdotiskt bevis (jfr Friberg och Midtbøen, 2018).

Majoritet arbetsgivarna kan, medvetet eller omedvetet, påverkas av samhällseliga diskurser om grupphot (Blalock, 1967; Blumer, 1958), det vill säga om nödvändigheten eller riktigheten av att skydda inne gruppens dominerande ställning i ett mångfaldigt samhälle. Majoritetsgruppen kanske inte uppfattar nyanlända som förtjänta av de mest attraktiva positionerna på sin arbetsmarknad (jfr Wimmer, 2013:33), samtidigt som de uppfattas som tillräckligt förtjänta som anställda för oattraktiva befattningar. Genom selektiv inkludering inkluderas sedan individer med utländsk bakgrund icke proportionellt i lågavlönade segment av arbetsmarknaden (jfr Bonacich, 1972 om 'dubbla arbetsmarknader').

Förekomsten av diskriminering bevisas också i en studie av Åslund och Skans (2012) som visar att när jobbsökan med namn skickas till arbetsgivare, blir andelen utrikes födda som kallas till intervju lägre än inrikes födda. När anonyma ansökningar i stället används, minskar skillnaden mellan utrikes födda och inrikes födda till att kallas till jobbintervju. Vilket medför att vissa invandrare som kommer från utomeuropeiska länder ändrar namnet till det namn som låter europeiskt för att förbättra deras anställnings chanser (Arai & Skogman Thoursie 2009). Åslund och Skans (2012) anser att resultatet indikerar förekomst av etnisk diskriminering, eftersom skillnader mellan utrikes och inrikes födda verkar uppstå när den arbetssökandes etnicitet blir synlig för arbetsgivaren.

## **2.5 Synpunkter på tidigare forskning**

Mitt fokus ligger inom arbetsätt och arbetsmarknad, och de svårigheter som invandrare möter när det gäller att integrera dem på den svenska arbetsmarknad. Tidigare studier visar att den första och andra tidigare forskningen som presenterats syftade att förstå organisationsgränserna mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna, samt hur dessa gränser påverkar den lokala arbetsmarknadspolitiken och privata arbetsförmedlingar. Dessutom de positiva effekterna av privata Arbetsförmedlingar för invandrare.

När det gäller den tredje och fjärde studien av den tidigare forskningen syftade de till att undersöka de svårigheter som invandrare möter på den svensk arbetsmarknad såsom bristande av språkkunskaper och etnisk diskriminering. Det finns belegg för att stora grupper av utrikes födda personer diskrimineras när de söker arbete. Därför är den tidigare forskningen relevant för studiens syfte och frågeställning.

## **3. Teoretiska utgångspunkter**

I det här kapitlet presenterar jag teorierna och begreppen relaterade till min studie. I denna studie undersöker jag med hjälp av begreppen Coaching/arbetsmarknadscoaching, empowerment, Begreppen humankapitalteori samt socialt kapital har använts för att lyfta fram de olika former av kompetens som invandrare behöver för att komma in på arbetsmarknaden. Integrationsteori utgör en viktig punkt för samhällets positiva utveckling. Slutligen presenteras diskrimineringsteorin som bygger på att arbetsgivare saknar information om arbetssökandes produktivitet, och berör de fall av diskriminering som leverantörer möter när det gäller att integrera arbetslösa individer födda utanför Europa på den svenska arbetsmarknaden.

### **3.1 Coaching/arbetsmarknadscoaching**

Det engelska ordet coach betyder galavagn eller turistbuss på svenska. Det är ett ord som började användas på 1500-talet som beskrev att man fraktade viktiga människor från den plats där de var, till den plats som de ville komma till. Det är alltså en metafor där människan blir transporterad



till en önskad plats av något eller någon (Gjerde 2012). En central del av arbetet inom både STOM och KROM handlar just om att coacha personer, dvs att hjälpa personer att ta sig ur arbetslösheten och hitta ett arbete eller studier som senare leder till en tjänst på en arbetsplats som de kan och vill arbeta på.

När Gjerde (2012) definierar coaching i boken "coaching, vad -varför-hur" handlar det om att ha en samarbetande, anpassad, lösningsfokuserad och systematisk kommunikationsprocess som stimulerar individen till lärande och utveckling, på både det personliga och yrkesmässiga planet, genom att arbeta med motivation, medvetandegörande och ansvar. Själva coachingen bygger på de resurser som finns hos den person som ska coachas. De resurser som man jobbar med kan vara kunskaper, erfarenheter, värderingar, och egenskaper som personen lär sig att aktivera på olika sätt i sitt handlande, genom olika färdigheter och metoder som coachen använder. Själva coachingen sker i en process mellan coach och den person som coachas, vilket innebär att båda parter påverkar och påverkas av processen. För att processen ska bli så bra som möjligt nämner Gjerde (2012) fem viktiga pusselbitar som; tankesätt, människosyn, metoder, redskap och färdigheter som bidrar till att forma denna process (ibid). Coaching är en systematisk process som består av flera faser; relationsbyggande, bedömning/reflektion för rådande situation, sätta mål och fokusområden för processen, samtal och ge ny uppgift till nästa möte (intervention), uppföljning. Där man i samtal tar upp föregående samtals reflektioner och uppgifter samt ny reflektion av nya eller gamla teman, och utvärdering (ibid).

Coaching bygger på synen att människan kan och vill utveckla sig genom att medvetet använda sig av sina inre resurser. För att få tillgång till personens inre resurser finns det utformade coachingmetoder och redskap för detta (ibid). Även om coachingmetoden har en lösnings och målinriktad inriktning så får man inte glömma bort att det finns problem och att dessa inte alltid ska hanteras som utmaningar. I stället kan det bästa tillvägagångssättet vara att stödja personen i det problem hen sitter fast i och medvetandegöra att personen sitter fast, innan hen är redo att fortsätta vidare. Det som kännetecknar coaching är att uppnå ett tydligt definierat mål. Det är också det som skiljer sig om man jämför handledning och terapi med coaching. Däremot finner man samma målfokus i coaching som hos idrottspsykologin och från forskning inom positiv psykologi (ibid). På arbetsförmedlingens hemsida finner man i informationen om STOM och KROM, att personen får en handledare, men i praktiken får personen en coach.

## 3.2 Empowerment i det sociala arbetet

Empowerment har definierats på ett antal olika sätt, inklusive som en intervention och färdighet. Empowerment karakteriseras som en individs känsla av ökad makt, och en förmåga som påverkar de krafter som påverkar individ i kraft, vilket innebär mindre fokus på förändringar i den sociala strukturen ( Bransford, 2011)

Empowerment är ett strategival i det sociala arbetet som syftar till att stärka de svaga gruppernas makt på egen hand. Empowerment används inom många olika discipliner och områden som samhällsutveckling, psykologi, utbildning och ekonomi, och det används flitigt i arbetsmiljön och påverkar direkt den enskilde och de företag som anammar det. Metoden för att implementera empowerment och delegera befogenheter skiljer sig dock från ett område till ett annat, och i å andra sidan bidrar empowerment till att underlätta och genomföra arbetet. Begreppet empowerment introducerades från början i USA och förlitade sig på begreppet styrka, men det har inte fått en bra svenska översättning och därför det är inte alltid lätt att veta vad ordet empowerment betyder. Det har dock blivit ett väldigt populärt begrepp, kanske för att det innehåller tre aspekter som ligger oss människors varmt om hjärtat. Ordet power översätts inte till ett enda ord. Power betyder både styrka, makt och kraft. Både Askheim och Starrin ser att ordet empowerment också nämner fenomen och egenskaper som självförtroende, socialt stöd, stolthet, delaktighet, självkontroll, kompetens, medborgarskap, autonomi, samarbete och delaktighet (Askheim & Starrin 2007). I det sociala arbetet har termen empowerment bland annat inneburit att ha en god attityd till sin brukare, där man visar respekt och ödmjukhet som skapar en positiv självkänsla hos deltagaren. Ett dåligt förhållningssätt kan få deltagaren att känna sig osäker och tycka att det inte är någon idé att försöka. (ibid).

Tiden och integrationen spelar ofta en stor roll för att stärka arbetsmarknaden i ett nytt samhälle. Riksdagens utredningstjänst har räknat ut att bara 8–17 procent har arbete ett år efter mottagandet. Efter åtta år har förvärvsfrekvensen ökat till 44–55 procent. 15 år efter mottagandet har frekvensen ökat till 62–63 procent. Ekonomer använder dessa siffror för att visa att det tar tid innan migration lönar sig. Empowerment utvecklar självkänsla, en känsla av styrka, självförtroende och engagemang och hjälper människor att förändra sin situation till det bättre.

Askheim & Starrin menar på att ett empowermentbaserat socialt arbete innebär ett arbete av emotionell karaktär baserat på sympati. Vad Askheim & Starrin här menar med sympati är betraktelser av den amerikanska sociologen Candice Clark som ser sympati som medkänsla och något grundläggande i samhället. Att kunna ge och ta emot sympati främjar en social integration och de som befinner sig i svårigheter och inte har lyckats, kan då få ett emotionellt stöd och känna att någon bryr sig. När äkta sympati träder in är det en speciell kraft som befrämjar deltagarens empowerment. Olika känslor som sker under mötet ger en bekräftelse på vilken ställning man har i den andres ögon och hur trygg man känner sig. Varje arbetsplats har sin kultur och normer som talar om vad och vilka känslor som är tillåtna, men också vilka typer av personer som är mer eller mindre förtjänta av emotionell sympati. Det finns också kategorier som enligt allmänna normer inte förtjänar någon sympati alls och det tillhör det sociala arbetets mer komplexa frågor (ibid).

### **3.3 Humankapital**

Humankapital är den första teorin som betonar betydelsen av individuell kompetens för invandrades integration på arbetsmarknaden. Teorin säger att invandrare spelar en viktig roll för att integreras på arbetsmarknaden genom att använda deras humankapital (Gayibor, 2015). Även om humankapital spelar en betydande roll i arbetsmarknadsintegration, beror det på om invandrarnas färdigheter är överförbara och om migranter väljs ut positivt till värdlandets arbetsmarknad (Selvi 2006; Hansen, 2008). När det gäller överförbarhet förklarar teorin att rollen för invandrarnas humankapital delvis vilar på om kompetens, utbildning och kvalifikationer kan överföras för att matcha värdlandets arbetsmarknadskrav. Med andra ord, ”om humankapitalet är tillräckligt och kompatibelt för värdsamhället förväntas integrationen på arbetsmarknaden bli framgångsrik” (Hansen 2008). I denna teori finns det tre intresseområden för humankapitalet, nämligen kunskap om värdlandets kultur, utbildningsnivå och kunskaper i majoritetsspråket. Dessa tre områden påverkar anställningsbarheten hos utrikes födda. (Dustmann, 1993)

Humanitära migranter har ofta särskilda svårigheter med att överföra sina meriter. Deras färdigheter som förvärvat i hemlandet kan vara mindre överförbara till det mottagande landet än

arbetskraftsinvandrares färdigheter (Hansen). Därför förväntas det att humanitära migranter kommer att ha svårare att integrera sig i det mottagande landet jämfört med ekonomiska migranter som troligen har planerat sin flytt och sedan väljs ut positivt på arbetsmarknad. (Ibid).

Enligt Eriksson (2011) består en individs humankapital bland annat av språkkunskaperna, kunskaper i värdlandets kultur, kunskap i yrkesutövande och utbildning. Detta ord är vanligt inom kunskapsintensiva områden, där det är viktigt att bevara eller att höja humankapitalets nivåer genom utbildning, undervisning och yrkesutövande. Skillnaderna i kultur och språk i det nya landet gör det svårt för den nya invandraren att bevisa sin närvaro på arbetsmarknaden, vilket innebär att man förlorar humankapital i början, men med förstärkningen av individens mänskliga kapital, blir mer kvalificerade jobb tillgängliga. (Eriksson,2011)

Sysselsättningsgraden för utrikes födda ökar i takt med att utbildningen ökar. Utbildning är väldigt viktigt för grupper som har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden, enligt Rooth & Åslund (2006). Språkkunskaper är ofta en förutsättning för anställning, så många arbetslösa kan förlora många arbetstillfällen på grund av otillräckliga språkkunskaper. I denna teori finns det tre intresseområden för humankapitalet, nämligen kunskap om värdlandets kultur, utbildningsnivå och kunskaper i majoritetsspråket, dessa tre områden påverkar anställningen av utrikes födda. Medan enligt Ross (1998) består humankapital av tre delar: Kompetens, Förhållningssätt och Intellektuell flexibilitet. Kompetens som skapar värde för företaget genom de anställdas kunskaper, färdigheter, talanger och kunnande, medan förhållningssätt handlar om de anställdas motivation och företagsledningens förmåga att nå strategiska mål. Intellektuell flexibilitet beskrivs som de anställdas förmåga att ta till sig ny kunskap samt deras förmåga till uppfinningsrikedom ( Roos, J. Roos, G. Edvinsson & Dragonetti, 1998). M.M Marshall (Håkan, 2008) anser att medborgarna har rättigheter och skyldigheter och medborgarskap skapar mer jämlikhet mellan människor i samhället. Marshall beskriver framväxten av tre olika typer av rättigheter: civila rättigheter, politiska rättigheter och sociala rättigheter som syftar på rätt till stöd och ersättningar från samhället, att alla människor som är medborgare har rätt till ett grundläggande bistånd. (ibid)

### 3.4 Socialt Kapital

Begreppet "socialt kapital" kan skilja sig åt beroende på om man utgår ifrån Putman, Coleman eller Bourdieu i sin tolkning av socialt kapital (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008). Trots dessa skillnader så förenas de genom att det sociala kapitalet är rationellt, där varje person har en resurs inom sig som i interaktion mellan människor kan utvecklas (ibid).

Svensson, Johnsson & Laanemets menar att begreppet socialt kapital är en tillgång som skapas i samspel med andra och existerar tillsammans med det materiella, ekonomiska kapitalet och humankapitalet (ibid). Till skillnad från humankapitalteorin betonar detta tillvägagångssätt det sociala nätverkets roll för att underlätta invandrarnas integration på arbetsmarknaden.

Argumentet här är att "tillgång till och användning av socialt kapital och nätverk är viktiga kanaler för information om och rekrytering till jobb" (Hansen, 2008). Teorin förklarar att invandrarens sociala nätverk har betydelse för deras ekonomiska integration.

I jämförelse med humankapitalteorin hävdar teorin att sociala nätverk och strukturer är andra bestämningsfaktorer för ekonomisk integration (Selvi, 2006). Detta beror på att "människor med omfattande nätverk bättre kan samla information och utöva inflytande på jobbet. Den mest använda indikatorn på social integration är det sociala nätverket, som hänvisar till den relation som invandrare bygger med medlemmar av den ursprungliga gemenskapen, som en viktig faktor för att säkerställa en framgångsrik integration på arbetsmarknaden. Det beror på att medlemmarna i nätverket bildar en enhet för att utbyta information, råd och erfarenheter till deras förbättring och ökar deras chanser till jobb. Denna integration innebär acceptans av nya individer till en enad gemenskap. Sveriges politik har länge ignorerat integrationsproblemet, men på senare tid har politiken ägnat nyanlända allt mer uppmärksamhet. Så länge integration enbart ses som en fråga om "nyanlända" kommer vi att misslyckas med att höja sysselsättningsgraden för invandrare och deras barn (Edling, 2017).

Tongivande forskare inom fältet socialt kapital är Pierre Bourdieu. Bourdieu (1986) definierar socialt kapital som de symboliska och materiella resurserna såsom släktskap, informella nätverk, studiekamrater, vänner och kåranda (tex: sociala nätverk inom ett specifikt fält) (Tovatt, 2013). Socialt kapital inkluderar de relationer och resurser som dessa relationer kan skapa. Bourdieu

anser att medlemskap i en grupp som delar det sociala kapitalet med alla sina medlemmar gör det sociala kapitalet bevis på det sociala värde som medlemmarna kan använda. Eftersom den sociala strukturen är baserad på det faktum att varje person inte har samma möjligheter att få tillgång till värdefullt kapital, kräver detta att man behöver befintliga värden från påverkan av olika typer av kapital, och detta sker genom socialiseringsprocessen som sker inom familjen. Socialt kapital ger människor tillgång till relationer med individer i samhället. Enligt Bourdieu är socialt kapital också mängden kontakter människor har. Dessa kontakter kan vara familjemedlemmar, arbetsvänner, vänner och grannar. Hjälpsökande kan få hjälp från dessa organ vid ett jobbsökande, Bourdieu menar att när en arbetssökande är beroende av socialt kapital och har hög utbildning kan han få ett jobb som passar hans utbildning, och å andra sidan om den arbetssökande inte har bra kontakter och tillhör en lägre social grupp kan han inte få ett jobb som passar hans utbildning (ibid). Socialt kapital är därmed avgörande vid etablering på arbetsmarknaden. Eftersom människor är inbäddade i sociala relationer och nätverk, bestäms deras framgång på arbetsmarknaden av dessa relationer (Selvi, 2006). Sociala strukturer och frågor som normer, värderingar och klass skulle kunna hindra människor från att göra det de tycker om att göra (ibid). Därför kan sociala formationer stödja eller störa en invandrades ekonomiska integration.

Generellt, pekar studierna på att socialt kapital har en positiv effekt på integrationen på arbetsmarknaden för invandrare och att sociala kontakter förbättrar möjligheterna att få jobb. Människor med omfattande nätverk har bättre chans att få jobb än andra.

### **3.5 Integration på arbetsmarknaden**

Integration av nyanlända beskrivs av många politiker, forskare och av media som en av de stora nutida samhällsutmaningarna i Sverige. Integration är ett brett begrepp som kan ha stort antal betydelser beroende på vilket sammanhang det används. Enligt Ekberg det avsaknaden av arbete hos invandrare som leder till bristande försörjningsmöjligheter och därav blir det även svårare att ta del av övriga integrationsprocesser vilket även kan resultera i svårigheter att komma in i samhället på ett smidigt vis (Ekberg, 2006).

Puskás och Ålund (2013) beskriver hur integrationsbegreppet handlar om tanken på att alla medborgare i en nation ska ha en gemensam värdegrund, och inom denna teori beskrivs det att en del av integration är att dela ett gemensamt kulturarv samt att syftet med integration är att skapa en nationell sammanhållning (Puskás & Ålund 2013).

I en artikel som är skriven av Erik Eriksson (2019:5) "Perspektiv på integration och etablering: Kunskapsunderlag för ett strategiskt arbete med stöd till nyanlända" tar han upp centrala erfarenheter från tidigare integrationsarbete. De viktiga slutsatser som han vill lyfta fram, är att det krävs mycket mer än fokus på språkinlärning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det han vill ha sagt är att arbetet bör förstås i termer av delaktighet och tillhörighet i samhällets alla områden. Det betyder att stödinsatser ska ges med hänsyn till den nyanländes livssituation, behov och intressen och se på individen som duglig och motiverad. Hälsa boende och social integration är något som Eriksson påtalar som viktiga bitar.

När det gäller insatserna menar Eriksson att erfarenheter tyder på att meningsfullheten och individanpassningen i insatserna behöver stärkas, men även att insatserna är sammanhållna och fokuserade. Centralt är att ha en långsiktig planering för individens integrering i samhället med förbättrade möjligheter till vuxenutbildning och validering av nuvarande kunskaper. Eriksson anser också att förutom de arbetsmarknadspolitiska insatserna ska det erbjudas individbaserade insatser för att möjliggöra att nyanlända kan ta del av välfärden och de sociala arenorna på ett jämlikt sätt.

Andra viktiga punkter som Eriksson nämner är viljan att skapa incitament hos arbetsgivare som kan möjliggöra en anställning för den här gruppen. Subventionerade anställningar skapar en icke hållbar etablering och bör undvikas. För att skapa en mer hållbar etablering på arbetsmarknaden är det viktigt att tillsammans med arbetsgivare skapa anställningar som inte är subventionerade. Eriksson menar att det är en utmaning att skapa ett samhälle utan främlingsfientlighet men att det är viktigt att vända trenden och implementera insatser som stärker sammanhållningen (ibid)

## 3.6 Diskriminering

I denna teoridel skall jag börja med att behandla begreppet diskriminering från två sidor: Direkt diskriminering och Indirekt diskriminering. Diskriminering förekommer inom flera samhällsområden och yttrar sig i skilda slag, den svenska arbetsmarknaden är inget undantag. Jag kan dels hitta det som kallas direkt diskriminering: differentiell behandling. Det handlar om att någon på basis av någon av diskrimineringsgrunderna "Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder" (SFS 2008:567) I rapporten "vita privilegier och diskriminering" påpekas att denna individuella diskrimineringstyp, såldes kanske ligger närmast det vi i vardagslag menar med diskriminering, det vill säga att någon behandlas sämre än någon annan genom att till exempel inte bli kallad till en anställningsintervju på grund av sin etnicitet/hudfärg. Ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv bör poängteras att direkt diskriminering även kan innefatta beteenden och fenomen som är för svårfångade och subtila för att de sannolikt skulle kunna falla inom ramen för en mer juridisk tolkning av diskriminering. Det kan exempelvis röra sig om subtila skillnader i hur den som genomför en anställningsintervju agerar i relation till den arbetssökande till exempel hur mycket ögonkontakt en ger, hur många och vilka följdfrågor en ställer, i vilken utsträckning en avbryter den intervjuade etcetera eller vilka som inkluderas i informella mentorsrelationer på arbetsplatsen. (Wolgast & Wolgast, 2021). Sådan särbehandling kan fylla en påtagligt diskriminerande funktion, genom att stöta bort vissa typer av personer. Om dessa beteenden är vanligt förekommande kan de få stora återverkningar på arbetsmarknadsläget för de grupper som berörs.

“Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.” (SFS 2008:567) I rapporten vita privilegier och diskriminering (Wolgast & Wolgast, 2021)



förklaras hur man kan exemplifiera denna typ av diskriminering med policys såsom att kräva språkkunskaper för en tjänst där språkkunskaper inte är avgörande för möjligheterna att utföra det arbete som tjänsten innefattar. Även i relation till indirekt diskriminering förekommer mer subtila former av diskriminerande processer exempelvis när arbetsgivare rekryterar via rekommendationer från sina nuvarande anställda snarare än genom externa utlysningar. Ett sådant förfaringssätt kan ytligt sätt tyckas neutralt med avseende på etnicitet/hudfärg, men kan i praktiken utesluta icke-vita om de anställda är vita och rekommenderar personer de själva känner och som då ofta tenderar att tillhöra samma grupp som dem med avseende på etnicitet/hudfärg.

Då denna studie berör migranter är det även relevant att tala om diskriminering riktad mot individer som rasifieras. Ordet rasifiering utgör en översättning av engelskans "racialization" (Kamil & Reyes 2005) Robert Miles refererar till rasifiering som: den representations process genom vilken social betydelse tillmäts vissa biologiska mänskliga egenskaper, på grundval av vilken de människor som har dessa egenskaper betecknas som en distinkt social kollektivet (Miles,1989). Kamil & Reyes påpekar i rapport av utredning om makt, integration och strukturell diskriminering att rasdiskriminering är relaterad till den väsentliga människosynen utifrån idén om grundläggande mänskliga skillnader på basis av kulturella egenskaper eller utseende. Kulturella rasistiska argument marginaliserar invandrare från utanför Europa, det går att se på rasism som ett teoretiskt perspektiv i stället för att se det som en teori, det finns många teorier om rasism och rasdiskriminering, och begreppet rasism är viktigt för att förstå jämlikhet i samhället. En fråga som Gunnarsson (2014) nämner hamnat i fokus när det gäller religion, är den muslimska sjalen. Här blir det inte bara sjalen och religionen som aktualiseras utan även kön som diskrimineringsgrund. Gunnarsson menar på att det finns ett behov av kunskap om religion men att den kunskapsbristen i sämsta fall skulle kunna leda till att tro att alla muslimer borde behandlas på samma sätt genom användning av kunskap ur en handbok (Gunnarsson, 2014).

Al-Baldawi (2014) påpekar att diskriminering inom arbetsmarknaden skapar ett samhälle där utanförskapet växer och många flyktingar och immigranter marginaliseras. Följden av att mellanrummet individ och samhälle växer är försvårad integrationen vilket innebär att fler individer hamnar i beroendeställning av försörjningsstöd. Al-Baldawi nämner även att det är svårt att finna lösningar till välutbildade personer som tidigare haft arbete med hög status. En farlig metod som kan underlätta men som enligt Al-Baldawi också kan leda till diskriminering är

så kallad kvotering till arbete. Här menar Al-Baldawi att risken ligger i att invandraren av sina kollegor kan ses ha fått sin tjänst på grund av att den är invandrare och inte av hans kvalifikationer (Al-Baldawi,2014). Diskriminering är en tänkbar faktor till den höga arbetslösheten bland utrikes födda, det är dock svårt att mäta diskriminering. Genom tidigare forskning har det visat sig att sambandet mellan diskriminering och arbetslöshet bland dem som är födda utanför Europa fortfarande är tvetydigt.

## 4. Metod och metodologiska överväganden

I början vill jag påpeka att jag inledningsvis arbetat på studien tillsammans med en annan student, men efter första examinationen bröt vi upp. Då har jag omformulerat studien helt själv, efter diskussionen med mina lärare.

Mitt studiesyfte med denna uppsats är att undersöka vilka svårigheter och utmaningar som leverantörerna i STOM och KROM upplever i strävan att hitta ett jobb som motsvarar utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Därför valde jag en kvalitativ metod för uppsatsen. Kvale och Brinkmann (2009) menar på att den kvalitativa ansatsen är ett lämpligt val då man söker ny kunskap och nya sätt att förstå världen på (Kvale & Brinkmann, 2009).

De metodologiska överväganden jag har gjort presenteras här, samt själv processen för min analys av det material jag använt. Med hjälp av tematisering har jag delat upp materialet i olika teman under hinder respektive möjligheter som informanterna angav under intervjuerna. Uppsatsens fokus på arbetslösa personer som födda utanför Europa valdes på grund av min kunskap om vikten av detta problem och omfattningen av dess förekomst i det svenska samhället, enligt Arbetsförmedlingens statistik. Enligt (Bryman 2018) spelar samhällsforskaren en viktig roll i forskningen, särskilt när personen använder sina personliga erfarenheter och tidigare kunskaper i ämnet. Jag hade en förförståelse om detta problem och jag tror att detta gav mig möjlighet att undersöka ämnet ur många aspekter utöver att förlita mig på tidigare forskning. Jag hittade någon tidigare studie som handlade om hur förmedlande företag fungerar mellan arbetslösa och arbetsgivare och de svårigheter och utmaningar som de står inför samt deras roll när det gäller att integrera arbetslösa födda utanför Europa på arbetsmarknaden. Det som skiljer

min studie från tidigare studier är att de utförts på företag som arbetade med det gamla systemet STOM, vilket nyligen ändrades till det nya systemet KROM. Mitt val av denna aspekt av forskningen beror på mina personliga erfarenheter av detta problem och på det stora intresset för att förbättra tjänsterna för arbetslösa och så snart som möjligt integrera dem på arbetsmarknaden och förändra leverantörernas arbetssystem. KROM har ersatt det tidigare systemet stöd och matchning (STOM) och började lanseras i mars 2020 i olika etapper.

Jag sysslade med leverantörsarbetet i en medelstor kommun, så jag valde att undersöka leverantörerna i denna kommun, där leverantörerna började arbeta enligt KROM-systemet i maj 2021. I utredningen ville jag veta metoderna och sätten att arbeta för dessa leverantörer i KROM-systemet så att varje arbetslös person född utanför Europa får en jobbmöjlighet på kortast möjliga tid och vilka svårigheter, möjligheter och utmaningar som leverantörerna står inför på arbetsmarknaden. Jag bestämde syftet med studien och frågeställningar, sedan sökte jag information genom tidigare studier, artiklar och referenser relaterade till studien. Jag använde [www.ub.gu.se](http://www.ub.gu.se) och Google där jag utgick från nyckelord i sökningen som: Utrikes födda, integration, diskriminering, arbetsmarknad, arbetslösa och humankapital. Jag hittade vetenskapliga artiklar och studier relaterade till arbetslösa födda utanför Europa. Dessa studier och referenser hjälpte mig att få en djupare förståelse av min studie.

## 4.1 Urval

Urvalet som jag valde var slumpmässigt, där jag hämtade en lista över leverantörsföretag från Arbetsförmedlingen hemsida, och sedan kontaktade jag tio företag som arbetar med STOM och KROM via e-post och telefonsamtal. Mina förväntningar var att få åtta intervjuer, men jag fick tyvärr nöja mig med 6 intervjuer. Det var svar med godkännande från tre företag, och sju företag svarade utan godkännande, även om jag jobbade hårt och förklarade syftet med min studie och skickade information om min studie till företagen via e-post. När kontakten etablerats med tre företag betydde att jag kom att möta sex personer som jobbar på företag och det är det minsta som krävs för intervjuer i min studie. När det gäller urvalet av intervjupersonerna så valdes de ut av de arbetsgivare jag kontaktade. Där har arbetsgivarna tagit hänsyn till de anställdas önskan att

delta i intervjun och arbetat med att förbereda personerna. Namnen och deras kontaktuppgifter skickades via e-post och den som i studien ansvarar för samordning med företag arbetade med att kommunicera med dessa personer via e-post och samtal, och skickade meddelanden till alla personer med information om studien och skriftligt medgivande att delta i intervjun.

Arbetsgivaren för ett av dessa företag har ett svenskt ursprung och de andra två företagen är arbetsgivare med invandrarbakgrund. Arbetsgivarna i dessa företag har jobbat inom Stöd och Matchning i många år.

I min studie lyckades jag få tag i tre företag som arbetar med tjänsten STOM och KROM och som visade intresse och godkännande att delta genom intervjuer. Dessa företag är belägna i en medelstor kommun i Sverige i enlighet med syftet med studien. Två personer intervjuades från varje företag, vilket innebär att jag intervjuade totalt sex personer, fyra personer intervjuades genom Zoom APP där vi spelade in intervjun efter att ha fått deltagarnas samtycke, och två intervjuer genomfördes genom ett telefonsamtal. Jag skrev intervjun direkt, trots det lyckades jag skriva så bra som möjligt och fick jag bra information som jag vill ha.

## **4.2 Kvalitativ intervju**

Studiens metod är intervjun, intervjuer är den mest använda metoden inom kvalitativ forskning. Kvalitativa forskare använder vanligtvis kvalitativa intervjuer eftersom deras flexibilitet gör dem mycket attraktiva. Kvalitativa intervjuer kännetecknas av att man ställer enkla och direkta frågor och i dessa enkla frågor får man komplexa och meningsfulla svar. Det betyder att forskare efter alla intervjuer får ett otroligt rikt material och många intressanta åsikter, mönster och mycket mer (Troost, 2010). I kvalitativ forskning ligger fokus vanligtvis på det allmänna och att betona intervjupersonernas uppfattningar och åsikter (Byman 2018).

Den metod som jag arbetat med i denna studie är den kvalitativa metoden, eftersom syftet med studien är att undersöka vilka möjligheter, hinder och utmaningar som leverantörer står inför inom Kundval Rusta Och Matcha (KROM) för att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknad i en kort tid. Denna metod underlättade att genomföra intervjun direkt med informanter, och ingen av informanterna läckte i våra intervjuer. Följdfrågor

kunde ställas och en förklaring av informationen, vilket i sin tur förstärker min studie med ny information och en djupare förståelse av ämnet, men (Larsen, 2018) menar att bristen med detta kvalitativa synsätt i studien är att man inte kan generalisera resultaten eftersom få informanter deltar i denna studie.

Den andra metoden inom samhällsforskningen är den kvantitativa metoden. I denna metod får forskaren fast data som innehåller vanligtvis data som inkluderar antal, kön, ålder, utbildning etc. Ett stort antal av dessa data erhålls, och dessa data kan samlas på flera sätt, men i min studie använde jag inte denna metod eftersom den inte är relevant för syftet med min studie.

### **4.3 Genomförande av intervjuer**

Utifrån målet med studien bor och verkar alla informanter i en utvald mellanstor stad. Jag kontaktade de sex informanterna och kom överens om att intervjuerna skulle ske via zoom-applikationen, enligt deras önskemål på grund av Covid 19. Sedan avbröts två intervjuer med Zoom-applikationen och genomfördes per telefon, baserat på informanternas förutsättningar och deras önskemål, där informanterna uttryckte sin ovilja att genomföra intervjuer genom Zoomapplikationen eller spela in intervjuer. De föredrog att anteckningar enbart fördes under intervjun. Därför genomförde jag fyra intervjuer endast genom Zoom-applikationen.

Innan intervjun påbörjades fick jag godkännande av fyra informanter att spela in intervjuerna och informerade dem om att alla ljudfiler skulle förstöras efter att uppsatsen skickats in.

Semistrukturerade intervjuer genomfördes med sex leverantörer, i intervjuerna utgick jag från grundläggande frågor från intervjuguiden, men jag avvek från guiden beroende på informanternas svar och våra följdfrågor. Detta för att vara säkra på allt som sades i intervjun hade uppfattats korrekt, hur det sades och även de känslomässiga situationer som följde med innehållet. Därav var följdfrågorna var nödvändiga, motiverande och intressanta. När det gäller de två fallen där intervjuerna antecknades med penna och papper tillfrågades försökspersonerna även innan intervjun började om de höll med, och det bekräftades att de höll med och att de inte besvärades av det. Under intervjun spelades det in med penna och papper och skrevs sedan in i datorn.

I intervjuerna hade jag och min tidigare uppsatspartner ingen specifik arbetsfördelning, en av oss ställde grundfrågan som skrevs i intervjuguiden och den andra ställde en följdfråga och förklarade mer för att få mer information. Telefonintervjuerna genomfördes av mig och antecknades på papper eftersom de inte spelades in i en ljudfil utifrån informanternas önskemål. I slutet av intervjuerna var informanterna nöjda, intervjuerna var väl genomförda och intervjun varade mellan 45 och 50 minuter.

#### **4.4 Bearbetning av intervju**

Inspelade intervjuer har transkriberats korrekt och allt talspråk är skrivet som det är och ingenting har ändrats i det även om det är grammatiskt felaktigt och på vardagsspråk. Svaren på intervjuerna som spelades in skrevs också på papper och penna. Min tidigare uppsatspartner och jag försökte att skriva allt som vi hörde så mycket som möjligt för att behålla så mycket uppriktighet på jobbet. Några av informanterna har sitt ursprung utanför Europa och de hade många språkliga misstag när de pratade under intervjuerna. Under analysen av studien och användandet av citaten, korrigerades de grammatiska och språkliga felen hos informanterna för att de ska bli lättare att följa, men utan att innebörden av det informantens uppgav ändrades.

#### **4.5 Semistrukturerad**

I denna studie använde jag den semistrukturerade intervjumetoden, Syftet med de semistrukturerade intervjuerna var att uppmuntra till samtal och möjliggöra deltagarna att komma med sin beskrivning av sitt arbetes karaktär och de utmaningar som de möter på arbetsmarknaden. I den semistrukturerade intervjun ställer forskaren förberedda frågor och det sedan står det forskaren fritt att ställa följdfrågor som hjälper forskaren att få mer information, eftersom det gör att informanter kan ge mer information om sina arbetserfarenheter. Här är forskarens uppgift fokuserad på att lyssna och spela in allt informanter som säger (Byman 2018). Jag använde korta och lättförståeliga frågor och jag lät informanterna tala fritt och jag fick

intervjuer med bra information för min studie och jag spelade in intervjuerna och skrev dem senare.

## **4.6 Intervjuguide**

Innan intervjuguiden konstrueras bör den som ska genomföra undersökningen vara inläst inom forskningsområdet och använda ett formulerat, tydligt och distinkt syfte (Trost, 2010). För att genomföra intervjun skapades en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 3). En intervjuguide bör innehålla centrala teman och frågor som tillsammans täcker det som ska undersökas.

Intervjuguiden kan variera från en person till en annan, men de olika intervjuguiderna ska vara lika till innehåll och inte helt identiska och de ska inte innehålla alltför detaljerade guider. Det är viktigt att intervjuguiden passar den forskare som ska använda den och att forskaren enkelt kan komma ihåg alla områden i frågorna (Trost, 2010).

I denna studie utformade jag intervjuguiden på ett sätt som gör att informanterna kan svara på de förutbestämda frågorna och ge dem möjlighet att svara och förklara fritt inom ramen för det angivna ämnet. Jag ställde intervjufrågorna till alla informanterna och följdfrågorna ställdes när det behövdes för att få mer korrekt information inom ramen för studien och dess syfte.

## **4.7 Etiska aspekter**

Etiska aspekter är mycket viktiga i samhällsforskningen eftersom dessa frågor kan vara känsliga. Jag försökt sträva att ha ett forskningsetiskt förhållningssätt under planeringen och genomförandet. Enligt Bryman (2018) är etiska principer en viktig del som alla forskare måste beakta. "Grundläggande etiska frågor som rör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet för de personer som är direkt inblandade i forskningen."

I min studie har jag tagit hänsyn till de principer som Vetenskapsrådet ställt upp och arbetat efter de fyra forskningsetiska principerna: samtyckeskravet, informationskravet, nyttjandekravet, och konfidentialitetskravet. Samtyckeskravet är det innebär att deltagarna i undersökning har rätt att

själva bestämma över sin medverkan (Bryman, 2018), och att man får avbryta sitt deltagande när man så önskar. Efter att jag fick det muntliga godkännandet skickade jag ett informationsbrev (Bilaga 1) om min studie via e-post och ett skriftligt samtyckesformulär (Bilaga 2) Informationskravet, forskaren ska informera berörda personer om den aktuella undersökningens syfte (ibid). I informationsbrevet presenterade jag mig själv och syftet med den studie som jag gör, att detta deltagande är frivilligt och kan avslutas när du önskar, samt att all information som jag kommer att få i intervjuerna kommer att vara konfidentiell och kommer aldrig att användas förutom i syftet med denna studie, och inget namn kommer att nämnas, varken på personer eller företagsnamn. Inspelningarna av intervjuerna tillsammans med samtliga intervjutranskript skall kasseras efter inlämning av studie för examination. Enligt Bryman (2018) Konfidentialitetskravet betyder att alla uppgifter om alla de personer som ingår i undersökningen ska behandlas med största möjliga konfidentialitet. Under analysen av intervjuerna använde jag bokstäverna som symboler för bokstaven (F) det betyder ett företag, bokstaven (P) betyder personen och jag använde siffrorna 1, 2, 3 för företag. Därför har jag uppfyllt sekretess kraven. Informationsbrevet innehöll också mina kontaktuppgifter vid behov.

## **4.8 Analyismetod**

För att analysera min data har jag använt en tematisk analys, vilket är ett vanligt sätt att ta sig an kvalitativa data, därefter har jag utgått från de sex stegen som beskrivs av Braun och Clarke (Bryman 2018). I första steget, efter det att intervjuerna var genomförda, transkriberades alla intervjuerna ordagrant och sparades i sex filer i datorn, alla dessa filer innehöll 43 sidor.

Enligt Kvale (2014) "En forskare kan läsa igenom sina intervjuer gång på gång, reflektera teoretiskt över specifika teman av intresse, skriva ned tolkningar utan att följa någon specifik metod eller kombination". Så innan jag började att skriva studien jag läste intervjuerna många gånger, inledningsvis behöver forskaren göra sig nära bekant med hela materialet eftersom att lära känna materialet ett viktigt första steg (Bryman 2018). Andra steget är att inleda kodningen av materialet, vid den tematiska analysen skedde i en kodning av materialet. Det är självklart så att jag uppmärksammat vissa koder eller stycken som jag upplevt som intressant redan vid de



första transkriberingarna. Kodningen innebär att man härleder textfragment ur intervju transkriptet, baserade på intervjupersonernas egna formuleringar, som står för centrala inslag i deras erfarenheter (Kvale & Brinkman, 2014). Kodning delar av intervjuerna som innehåller viktiga informationen för att enkel hänvisa till den när jag skriver min studie, detta underlättar ansatsen att i nästa steg finna gemensamma teman i de olika intervjuerna. Det tredje steget är att utveckla koderna till teman. Detta innebär att söka efter teman och sortera in de initiala koderna i teman, jag sökte efter teman som kunde kopplas ihop med mina frågeställningar, samt till viss del anpassa mina frågeställningar till materialet. Mitt främsta forskningsintresse var att få reda på mer om vilka möjligheter, hinder och utmaningar leverantörer av både tidigare STOM och nuvarande KROM när det gäller att hjälpa till invandrare med utomeuropeiskt ursprung ut på arbetsmarknaden. Det fjärde steget handlar om att granska ämnena och veta att de matchar kodningen och sätta namnen på ämnena och även länka ämnena till litteratur som är relevant inom ämnet. Forskaren ska se till att namnen fångar stora delar av data och ger goda insikter om data. Namnen kan i detta steg ses som begrepp (Bryman, 2018).

Det femte steget är att kontrollera tänkbara kopplingar och samband mellan begrepp och hur begreppen varierar i termer av fallens egenskaper. Jag skrev ner förslag på olika teman utifrån den kodningen. Halvorsen (1992) menar att all analys innebär att man gör en förenkling av det intervjumaterial man fått fram, för att möjliggöra för forskaren att använda insamlade data för att belysa frågeställningen. Nyckelord hittas från intervjuer. Formuleringen av dessa gjordes i huvudsak med andra ord och begrepp än de som informanterna använde, men de skulle alltjämt uttrycka intervjupersonernas samlade erfarenheter och handlingar (Kvale & Brinkman, 2014).

Det sjätte steget i analysen betyder att välja ut citat som på ett bra sätt, och man ska säkerställa att man kan försvara sina teman. Man ska också se till att teman är kopplade till forskningslitteraturen kring det aktuella ämnet (Bryman 2018). Under analysen har jag gått igenom all text. Denna analysmetod bidrog till att göra min analys mer organiserad och hjälpte mig att välja lämpliga teorier.

## 4.9 Arbetsfördelning

Som nämnde tidigare började jag skriva med en student men efter första examination bröt vi upp. Då har jag formulerat studien helt själv, efter diskussionen med mina lärare.

De flesta intervjuer har min tidigare uppsatspartner och jag varit delaktiga i båda, där det varit möjligt och där vi haft möjlighet att spela in. Vi har delat upp olika delar men haft ett gemensamt dokument där vi båda varit delaktiga i skrivandet och transkriberingen. Ibland har vi arbetat tillsammans via telefon och zoom.

## 4.10 Generaliserbarhet

Flyvbjerg (2006) förkastar missförstånd om fallstudieforskning generaliserbarheten i studiet av mänskliga villkor, det bero på att man inte kan generalisera utifrån ett enskilt fall eftersom varje fall är unikt och varje fenomen har sin egen struktur. Flyvbjerg menar att kvalitativ forskning med små urval ofta ligger inom området teoretisk utveckling, så för att dra slutsatser om en hel population måste en forskningsdesign utformas som möjliggör sådana slutsatser. Denna generalisering brukar kallas för en statistisk generalisering (Kvale & Brinkman, 2014).

I min studie hade jag inte för avsikt att nå något generellt resultat eftersom urvalet som jag intervjuade inte representerar hela samhället, det är ett representativt slumpmässigt urval. Om jag hade valt att undersöka STOM eller KROM företaget i storstäder är det troligt att jag hade fått andra resultat likaväl som om jag hade gjort intervjuerna i småstäder. Dessutom spelade tiden en viktig roll på grund av Coronaepidemins spridning. Om utredningen hade ägt rum vid en annan tidpunkt hade resultaten kanske blivit annorlunda på grund av epidemins spridning, eftersom kommunikationssättet mellan arbetslösa och leverantörer skiljde sig åt, metoden och kvaliteten på verksamheten påverkades samt att antalet arbetslösa ökade, särskilt bland de födda utanför Europa, enligt statistik från SCB.

Både bland utrikes och inrikes födda steg arbetslösheten under 2020. De högsta andelarna noterades under det tredje kvartalet, och var då 5,5 procent bland inrikes födda och 20,3 procent bland utrikes födda. Detta var en ökning med 1,1 respektive 3,7 procentenheter jämfört med det första kvartalet (Statistiknyhet från SCB 2021).

Utöver de senaste förändringarna som skett på Arbetsförmedlingens i stöd och utvecklingsverksamheten, som innefattade en förändring av Stöd Och Matchning av (STOM) och arbeta med det nya systemet Kundval Rusta Och Matcha (KROM). Syfte med min studie är att undersöka vilka svårigheter och utmaningar som leverantörerna i STOM och KROM upplever i strävan att hitta ett jobb som motsvarar utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Studien som gjorts är kvalitativ och handlar om olika leverantörsföretag som har olika möjligheter och olika erfarenheter.

## **4.11 Validitet**

Termerna validitet och giltighet hänvisar till sanningen, riktigheten och styrkan i ett yttrande. Validitet har inom samhällsvetenskapen kommit att gälla om en metod undersöker vad den påstås undersöka, men när det gäller i en metodologisk positivistisk ansats begränsas validitet till det som går att mäta (Kerlinger 1979:138). Därför anser Kerlinget att kvalitativ forskning är ogiltig om den inte ger siffror. Medan (Pervin 1984:48) anser att kan kvalitativ forskning i princip leder till korrekt vetenskaplig kunskap (Kvale & Brinkman, 2014). Man kan säga att i kvalitativ forskning är extern validitet att generalisera resultaten mycket begränsad. Jag påpekar här att syftet med min studie är att belysa till svårigheter och utmaningar som leverantörerna i STOM och KROM upplever i strävan att hitta ett jobb som motsvarar utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden, och hur leverantörer som jobbar inom STOM och KROM arbetar med att integrera de arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Detta arbete kan variera beroende på plats, förmåga, tid, materiell och mänsklig förmåga som finns tillgänglig. För att stärka validiteten har jag återgått till mitt syfte och mina frågeställningar, och jag verifierade att de intervjuer jag genomförde var relevanta för syftet med min studie och vad jag ville nå och den information jag fick var mycket användbar och jag tror att jag har uppnått den interna validiteten.

## 4.12 Reliabilitet

Begreppet reliabilitet liknar ett annat kriterium i forskningssammanhang nämligen replikation eller replikerbarhet. Ibland försöker vissa forskare upprepa andra forskares rön av många anledningar, men dessa upprepningar är inte vanliga inom samhällsvetenskapen eller så kan man säga att de är sällsynta (Bryman, 2018). Enligt LeCompte & Goetz, kan den här typen av reliabilitet gå under beteckningen extern reliabilitet om det är omöjligt att frysa den sociala förhållanden som tillämpas i en studie för att göra den reproducerbar (ibid). Medan intern reliabilitet betyder hur forskare tolkar det de ser och hör. Intern validitet betyder att det ska finnas en överensstämmelse mellan forskarens observationer och de teoretiska idéerna de utvecklar. LeCompte & Goetz anser att intern validitet kan vara en styrka i kvalitativ forskning när det gäller deltagande av en social grupp under lång tid som hjälper forskaren att uppnå en hög grad överensstämmelse mellan begrepp och observation (ibid). Att skapa reliabilitet i forskning är en mycket viktig fråga, i min studie försökte jag uppnå reliabilitet genom att beskriva det tillvägagångssätt jag följde, en heltäckande beskrivning av intervjuer, analys och utvärderingsmetoder och så vidare.

## 5. Resultat och analys

I detta kapitel inledningsvis kommer jag att belysa informanternas arbete, eftersom dessa informanter arbetar i frontlinjen på arbetsmarknaden, och de har många uppgifter för att integrera dessa arbetslösa antingen på arbetsmarknaden eller i utbildning som passar deras förmågor. Jag kommer att presentera de teman som identifierats och analyserats i det empiriska materialet. Presentationen ämnar ge en tydligare bild av möjligheter och hinder som leverantörerna upplever för att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden så att det motsvarar deras utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet. Materialet kommer att analyseras utifrån den information som jag har fått från informanterna. Jag delade insamlade materialet från de sex informanter i fyra huvudsakliga teman. Det första temat är informanterna på den svenska arbetsmarknad, det andra temat är möjligheter som arbetslösa har i deras bakgrund, det tredje temat är hinder för att komma in på arbetsmarknaden, och det fjärde temat

är diskriminering på grund av utländska bakgrund. Jag kommer även att relatera dessa till mina utvalda teorier och tidigare forskning, och jag kommer att förstärka analysen med citat från intervjuerna för att ge mer trovärdighet till det insamlade materialet.

## 5.1 Informanterna på den svenska arbetsmarknad

Ingen av informanterna jag intervjuade nämnde att de hade någon utbildning som socionom eller beteendevetare. Fyra av informanterna har en akademisk utbildning från sitt ursprungsland och deras utbildning är inte relaterad till yrket. Två av informanterna har en akademisk utbildning från Sverige som är relaterad till yrket och ger dem förmåga att arbeta som leverantörer på den svenska arbetsmarknaden. Jag benämner dem som professionella socialarbetare eftersom de bär på en professionell kunskap för sitt område som de fått genom olika kortare utbildningar inom Arbetsförmedlingen. Samt besitter praktisk erfarenhet från tidigare liknande tjänster av andra utbildningar som är relevanta inom studie och arbetsmarknaden. Betydelsen av socialarbetare beskriver Svensson Johnsson & Laanemets (2008) som att man kan bedöma, stärka människor, samarbeta, leda förändringsprocesser och ge service. Det innebär även att man arbetar med planering och administration, där man både kontrollerar och kan skapa förutsättningar för individen i samhället (ibid). Nedanstående sex citat visar leverantörernas vetenskapliga och praktiska erfarenhet:

**F1P1 Säger:** *"Den verksamheten är jag anställd sedan 2015. och det är den senaste jobbet, annars jag har jobbat hos andra aktörer med typ samma tjänster faktiskt, alltså arbetsmarknadstjänster."*

**F1 P2 Säger:** *"Jag arbetar med STOM och KROM. Jag började på jobbet i juni 2016 men hos x sen augusti 2017."*

**F2P1 Säger:** *"När jag började 2014 jag var under lotstjänster, och då fick jag arbetssökande eller, vi kan säga nyanländer när dom är i början i Sverige från Arbetsförmedlingen och då kunde jag hjälpa dom med allt möjligt; att lära dom språket och ge dom samhällsinformation och så vidare. Steg efter steg fick jag mer kunskap om det här, sen efter två år har jag blivit*

*godkänd handledare för Arbetsförmedlingen att jobba med andra frågor. Och nu är jag sedan 2015 jobbar jag med stöd och matchning och nu handledare inom KROM, Kundval Rusta Och Matcha."*

**F2 P2 Säger:** " *Den utbildningen som jag har är studie och yrkesvägledare på universitetsnivå, ett program som finns i Umeå, 3 år, studie och yrkesvägledare. och mina främsta arbetsuppgifter är ju då i uppdrag mot AF och huvudsyftet är att hjälpa arbetssökande åter i arbete eller i studier kan man väl säga och då är det ju olika arbetsuppgifter som ingår där. Men syftet är åter i arbetet, kan vi säga eller studier."*

**F3 P1 Säger:** " *Ett år, ja men det finns mycket kontroll i administrationen. Jag jobbar också på Komvux som Studie yrkesvägledare nästan 10 år sedan."*

**F3 P2 Säger:** " *Ett år, inte helt på grund av Corona Pandemin. Jag har akademiskt utbildning och erfarenheter på samma bransch från Syrien som yrkes utbildningshandläggare för 4 år."*

Att vara socialarbetare nämner Svensson, Johnsson & Laanemets (2008) är alltid en utmaning, då man hela tiden behöver sätta sig in i andra människors livssituationer och försöka hitta gemensamma lösningar och vägar att gå. Det är inom detta sociala arbete som socialarbetarens handlingar blir till delar inom en större helhet där handlingsutrymmet kan användas och formas i mötet med deltagaren (ibid).

Den dialog som skapas i relationen mellan deltagare och socialarbetare utgår från tankar och normer tillsammans med förväntningar och påverkas av den situation de befinner sig i.

Deltagarna kommer att kategoriseras genom de ord som förmedlas antingen i tal eller skrift. I den komplexa situationen som råder mellan deltagare och socialarbetare, oavsett situation, så blir den laddad av emotionell energi av båda poler som kommer att påverka handlingsutrymmet. Att ha ett handlingsutrymme inbegriper att kunna bedöma rimligheten i de val man väljer utifrån sin professionella kunskap. Möjligheten att kunna påverka organisationens utrymme ligger i den kompetens socialarbetaren besitter (ibid). Även om organisationen har givna ramar finns det utrymme för professionen att påverka dessa gränser. Det finns inget bra eller dåligt med handlingsutrymme i sig, utan det ger en möjlighet att kunna agera mellan regler, vilket påverkas

av socialarbetarens värderingar, aspekter och intressen. Även om socialarbetare känner sig styrda av regler som sätter upp ramar, så lämnar alltid regler ett utrymme för tolkning och tillämpning som överlämnas till socialarbetaren (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008).

## 5.2 Möjligheter

### 5.2.1 Relationens betydelse

I de tre olika företagen kan man förstå deras sätt att jobba på utifrån ett empowerment baserat arbete. Inom empowerment teorin karakteriseras empowerment som en individs känsla av ökad makt och en förmåga att påverka krafter som påverkar den. Jag uppfattade att samtliga anställda i de tre företagen har en mycket god kontakt med sina deltagare. En anställd inom företag 2 påpekade att man måste tycka om sitt arbete för att lyckas hjälpa deltagarna dvs. sätta upp och nå sina mål.

F2P1 säger: *“Om jag gillar mitt yrke att hjälpa och stödja andra därför jag lyckades under åtta år att jobba med folk. Om jag bara vill jobba för att tjäna pengar så här och så här. Nej jag kommer inte att lyckas. Men därför jag gillar mitt jobb, jag gillar att hjälpa andra så har jag lyckats under tiden och utmaning att inte lämna dom och ge upp, Nej, att fortsätta och fortsätta, fortsätta lära dom tills vi når målet tillsammans.”*

Hans uttalade passion för att hjälpa deltagarna anser han beror på sin genuina vilja att hitta olika vägar för att varje deltagare ska lyckas komma ut i antingen studier eller arbete.

Jag tolkar att denna genuina vilja som personen i företag 2 pratar om, handlar om äkta sympati till sina deltagare. Askheim & Starrin (2007) nämner också att ett socialt arbete måste ha en emotionell karaktär präglad av sympati för att ingå i ett empowermentbaserat socialt arbete. Många av dessa deltagare som tillhör en utsatt grupp befinner sig i svårigheter och kan då genom ett emotionellt stöd i form av äkta empati få kraft som främjar deras empowerment. Jag tolkar det som att det ligger i linje med vad Erik Eriksson (2019:5) uttrycker i hans rapport i “Perspektiv på integration och etablering”. Att det behövs mycket mer än att bara fokusera på språkinläring och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att lyckas integrera den här gruppen i

samhället. För att kunna möta individens behov och intressen på ett trovärdigt sätt uppfattar jag det genuina intresset som en av nycklarna till framgång. Att man ser individen som duglig och motiverad, vilket kan ske om det genuina intresset finns hos den anställde. Socialt kapital teorin förklarar att invandrades sociala nätverk har betydelse för deras ekonomiska integration. I jämförelse med humankapitalteorin hävdar teorin att sociala nätverk och strukturer är andra bestämningsfaktorer för ekonomisk integration (Selvi, 2006). Detta beror på att ”människor med omfattande nätverk bättre kan samla information och utöva inflytande på jobbet. Den mest använda indikatorn på social integration är det sociala nätverket, som hänvisar till den relation som invandrare bygger med medlemmar av den ursprungliga gemenskapen, som en viktig faktor för att säkerställa en framgångsrik integration på arbetsmarknaden. Det beror på att medlemmarna i nätverket bildar en enhet för att utbyta information, råd och erfarenheter till deras förbättring och ökar deras chanser till jobb. I jämförelse med humankapitalteorin hävdar teorin att sociala nätverk och strukturer är andra bestämningsfaktorer för ekonomisk integration (Selvi, 2006)

### **5.2.2 Motiverande samtal (MI)**

Ett verktyg som respondenterna i min studie angav att de använde sig av när de coachade sina deltagare, var motiverande samtal. Eftersom motiverande samtal heter Motivational Interviewing på engelska har det fått förkortningen MI (Barth & Näsholm, 2018). MI beskrivs av Socialstyrelsen som en samtalsmetod som bland annat används i rådgivning och för att underlätta förändringsprocesser. Syftet med MI är att främja motivation och beteendeförändring. Viktiga principer som MI innefattar är att söka en förståelse genom ett empatiskt och reflekterande lyssnande. I stället för att argumentera när deltagaren saknar skäl till en förändring ska deltagarens motstånd undersökas och söka svar på frågan “varför”, hos deltagare som inte ser någon anledning till att förändras. Det är också viktigt att deltagarnas tro på sig själv stärks så att förmågan till en förändring kan bli möjlig.

*F2P1 Säger: 'Det bestäms av vad kan deltagaren själv vad har i bakgrund för utbildning, vad har för erfarenhet så därför jag testar eller inte testar jag har startmöte med deltagaren jag kartlägger vad dom har för någonting, vad dom behöver och då kan jag göra plan. Jag och dom*



*tillsammans göra plan, vad dom behöver och sånt. Så deltagarens behov kommer från dom själva alltså, vad mycket dom kan, vad bär dom sig själva, vad har dom för nånting.''*

Barth & Näsholm (2018) förklarar MI som ett förhållningssätt i mötet med deltagarna med temat förändring, där deltagarna själva ska reflektera över sina egna önskningar och behov genom ett eller en serie samtal (ibid). Inom både STOM och KROM följs personen upp med regelbundna samtal som ska leda till att deltagaren på bästa och snabbaste sätt kommer ut i antingen jobb eller studier. Varje deltagare intervjuas en eller två gånger i veckan baserad på varje deltagares behov för att ge relevant stöd som underlättar inträdet på arbetsmarknaden. Under Coronapandemin genomfördes intervjuer genom Zoomapplikationen, men innan Coronapandemin genomfördes intervjuer på platsen och informanterna gjorde klart att efter Coronapandemin slut skulle situationen återgå till vad den var innan Coronapandemin och intervjuas de arbetslösa på platsen. Nedanstående två citat behandlar om hur leverantörer arbetar med arbetslösa under MI.

*F3P2 Säger: "Genom intervjuer och samtalet med deltagaren, känna till deras utbildning och erfarenheter då matcha dem med arbetsmarknadens behov. Dessutom är det viktigt att följa Arbetsförmedlingens plan. Jag förklarar alternativa och kraven på arbetsmarknaden till deltagaren, men i slutändan bestämmer deltagaren själva vad de vill."*

*F3P1 Säger: 'genom motivation samtal kommer vi from kartläggning fram vad delmål, vad deltagarna vill önskemål from tiden.'*

Denn tidigare studien som jag hänvisat till i denna studie 'Effects of outsourcing employment services: evidence from a randomized experiment' finner att arbetslösa hos privata arbetsförmedlingar träffar sin handläggare 2,4 gånger så ofta jämfört med de offentliga arbetsförmedlingarna. Den arbetssökande kände också att de fick mer hjälp med att förbättra sin arbetssökarstrategi och mer hjälp med att hitta lediga platser än de på de offentliga arbetsförmedlingarna. Arbetslösa på privata arbetsförmedlingar var mer nöjda med sin handläggare.

### 5.2.3 Studiebesök och utbildning

På ett studiebesök kan arbetslösa ta reda på om en utbildning och ett yrke passar individen. Larsson skriver i sin utvärdering (2003) om arbetspraktik, att valet av praktikplats är betydelsefullt, Det är viktigt att denna utbildning står i proportion till individens erfarenhet och tidigare utbildning. Det är också viktigt att man kan få en känsla av att den leder till arbete. Denna utbildning anses vara en viktig möjlighet för de arbetslösa att stärka dem på arbetsmarknaden, annars finns risken att individen hamnar utanför arbetsmarknaden igen och den enda förmånstagaren är arbetsgivaren som har gynnats från subventionerad anställning. (Zetterberg, 1996; Calmfors, Forslund & Hemström, 2002). Nedanstående två citat behandlar om arbetslösas utbildningsbakgrund och vikten av de studiebesök som genomförs av leverantörer med arbetslösa för att få mer kunskap om utbildningen som passar deras erfarenheter och intressen.

F2P1: *"utländska har då en akademisk bakgrund och då vill man då kalla korta vägen för att dom snabbt ska komma ut i arbete eller i studier."*

F2P2 Säger: *" En metod är väl kanske studiebesök som du säger lite motiverande och fånga upp. Ja men precis att dom får se med egna ögon vad utbildningen innebär för någonting för det kan ju också vara inte så lätt med språket att förklara vad utbildningen innehåller och vad det kan leda till speciellt om det blir kanske dom här tekniska utbildningarna dom här lite mera dolda utbildningarna så att säga som inte är så lätt att förklara. Då är det bra med studiebesök. Sen det är mycket vägledande samtal utifrån vad man hade med sig tidigare hur länge man ser att man vill studera eller vill man att det ska gå snabbt för att komma ut i arbetslivet."*

Så arbetsmarknaden skapar utbildning och det kallas för arbetsmarknadsutbildning. Denna utbildning är en kort yrkesutbildning från flera veckor till ett halvår och den kan vara längre i vissa fall. Denna utbildning riktar sig till yrken som lider av brist på kvalificerade medarbetare och riktar sig till individer utifrån deras utbildning och tidigare erfarenhet, och denna utbildning är lämplig för båda könen, och denna utbildning syftar till att skapa en arbetsmöjlighet för arbetslösa. Arbetsförmedlingen bedömer denna utbildning utifrån dess relevans för arbetsmarknadens behov och bestämmer målgrupp. (Arbetsförmedlingen.se, 2018)

## 5.2.4 Praktik på arbetsplats

Arbetspraktik innebär att en person under en tid får prova arbetsuppgifter för att få yrkesorientering, yrkespraktik, arbetslivserfarenhet eller för att behålla och stärka sin yrkeskompetens på en riktig arbetsplats under handledning (Arbetsförmedlingen 2018).

Praktiken är till för att arbetssökande ska få praktiska erfarenheter av ett arbete och stärka sina möjligheter att få en anställning.

Leverantörerna i Kundval Rusta Och Matcha (KROM) arbetar hårt i jakten på rätt praktikplats för arbetslösa, vanligtvis på heltid och under högst sex månader. Arbetsgivare får samtidigt möjlighet att pröva ny arbetskraft. Om den arbetslöse har yrkeserfarenhet hjälper praktikens tid den arbetslöse att utveckla praktiska färdigheter och upprätthålla kontakt med det praktiska livet inom områden som motsvarar den arbetslöses erfarenhet och utbildning. Praktisk kompetensutveckling ska vara tydligt avgränsad inom ditt yrkesområde (Arbetsförmedlingen 2014). Nedanstående tre citat från tre företagen behandlar hur dessa företag arbetar med att hitta praktikplats för arbetslösa på arbetsplatser.

F3P1 Säger: *"Det finns verktyget låda, studiebesök, praktik... men det är svårt under Coronaviruset använda alla aktiviteter om samma saker som inte göra under Corona."*

F1P2 Säger: *"Praktik det finns vissa jobb som är behöver inte ha utbildning men arbetsgivaren vill att deltagaren ska praktisera först, så vi fixar praktik. Dom flesta arbetsgivare vill att deltagaren ska praktisera ett tag. Men jo det är på olika sätt vi matchar dom."*

F2P1 Säger: *" Ibland behöver kompetens ibland behöver bara att dom har erfarenhet och bara börja praktik och så här."*

Praktik har som mål att möta kompetensbehov från arbetsgivarens sida. Oftast rör det sig i första hand om att erbjuda en verksamhets deltagare en praktik på en arbetsplats. Förväntningen är att detta senare ska kunna leda till anställning, eller kanske dessa företag arbetar för att skapa jobb för de riktade individerna. Denna verksamhet bedrivs antingen av företag eller av en företrädare

som har relationer och kontakter med arbetsgivare och företag, och även ideella föreningar kan utföra detta uppdrag (Tillväxtverket 2019).

Praktiken ger erfarenhet och påverkar praktikantens CV väldigt positivt. Arbetsgivaren vet vem praktikanten är och vad man är bra på. Praktikanten får möjlighet att skapa nätverk med andra individer som arbetar på arbetsplatsen. Efter praktiken på arbetsplatsen kommer praktikanten ha lärt känna nya människor och kommit in i ett socialt nätverk. Praktikanten får i sin tur möta individer som kan rekommendera arbetsgivare vid framtida arbetstillfällen (ibid). Deltagaren kan få ersättning som utbetalas av Försäkringskassan och är också försäkrad under praktikperioden. Arbetsförmedlingen bedömer och beslutar om arbetspraktik ska beviljas utifrån den arbetsökandes behov.

## 5.3 Hinder

### 5.3.1 Språkkunskaper

Utbildning i svenska för invandrare syftar till att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i svenska språket, och syftar också till att ge vuxna invandrare som saknar grundläggande läs- och skrivfärdigheter möjlighet att förvärva sådana färdigheter. Utbildningen får ske på elevens modersmål eller något annat språk som eleven behärskar Lag (2020:446). Språkkunskaper är en avgörande faktor för utrikesfödda framgång på den svenska arbetsmarknaden. I arbetsmarknadsekonomiska rådets rapport ”Tudelning på arbetsmarknaden” (2017) pekas bristande språkkunskaper ut som det största hindret för utrikes föddas möjligheter till arbete. Nedanstående två citat behandlar om språkinläringens betydelse för utrikes föddas arbetslösa för att få ett jobb.

F2P2 Säger: *”Deras kompetens när det gäller arbetsmarknaden, det är återigen både politiskt så hör vi det att alla ska lära sig svenska. Det är kompetensen där som det är viktigaste och som vi jobbar för att dom ska lära sig svenska och det hör vi också att arbetsgivarna säger att dom ska kunna svenska. Självlklar yrkeskompetens också det är jätteviktigt beroende vilket yrke man söker.”*

F3 P1 säger: *" Deltagare saknar svenska språket, utbildning och det blir skillnad mellan arbetsgivare och deltagare. Svårt att få enkla jobb eftersom alla jobb behöver bra krav."*

När vi frågade F2P1: Vilken grupp anser du har svårast på arbetsmarknaden?

Han sa: *"Nummer ett dom som inte har utbildning eller språk eller erfarenhet"*

Rooth & Åslund pekar i deras bok 'Utbildning och kunskaper i svenska 2006' till ett individperspektiv när betydelsen av utbildning och kunskaper i svenska språket analyseras. Tjänar en person med en viss bakgrund på att utbilda sig och tillgodogöra sig det svenska språket? Författarna anser att utbildning har stor betydelse för individens framgång på arbetsmarknaden oavsett var i världen man är född och att goda kunskaper i svenska kraftigt ökar chansen till arbete och vilken lön man kan förvänta sig. I en undersökning som Rooth och Åslund gjort bland svenska företag, om individer som födda utanför Europa hade tillräckliga kunskaper i svenska språket för att få anställa, svarade 25% nej (Rooth & Åslund, 2006). I rapporten som publicerad av Edling (2017) 'Den svenska arbetsmarknaden under tre decennier Med utblick mot 2050' nämns att kraven för att invandrare ska komma in på arbetsmarknaden har blivit högre och att kraven på kunskap ökat i takt med att jobben blivit alltmer avancerade. I den växande tjänstesektorn har också kraven på att kunna kommunicera på svenska både i arbetslag och i kontakterna med kunder och leverantörer blivit allt större. I samma rapport visar Edling att migranter möter stora hinder som gör det svårt för dem att komma in på arbetsmarknaden eftersom det tar lång tid för en flykting att få flyktingstatus och dessutom tar det långt tid att sig svenska språket (Edling, 2017). Jag frågade leverantörer: Arbetar du med att utveckla det svenska språket hos dina deltagare? Alla leverantörer svarade att de arbetar seriöst med att utveckla språket för de arbetslösa som föddes utanför Europa på grund av den viktiga roll som det spelar på arbetsmarknad.

F3P2 Sägar: *" , jag pratar svenska med deltagarna genom telefonsamtal och genom att skriva CV och personligt brev. Jag hänvisar även deltagarna till platser som hjälper dem för att utveckla deras språk på bra sätt."*

F3P1 Sägar: *" Det sker genom vissa samtalet på svenska, skriva CV och personligt brev, läsa jobbannonser, övningar och intervjuer."*

F2P1 Säger: *‘jag jobbar lite med det här och absolut vi har svensklärare eller ledare som hjälper dom så. Jag ger dom lite information, och vi har olika åtgärder vi har språkkunskap lektion, vi har olika språk sajter att visa dom och låta dom jobba med och så vidare och olika online utbildningar som kan dom utvecklas genom.’*

Den tidigare studien "Språkkunskaper hos invandrare på arbetsmarknaden" som jag nämnt i denna studie finner forskaren att invandrare som har sitt modersmål gemensamt med infödda har avsevärt högre sysselsättnings och inkomstnivåer än invandrare som kommer från samma land, men vars modersmål skiljer sig språkligt från det dominerande språket i värdlandet. Så man kan säga att språket är en grundläggande del av invandrarnas humankapital och därmed främjar deras arbetsmarknads resultat.

### **5.3.2 Bristande utbildning och kunskaper**

Utbildningsinsatser för nyanlända har fått en betydande roll i integrationspolitiken eftersom de fått funktionen att möjliggöra etablering på arbetsmarknaden (Franzén & Johansson 2004). Peterssons (2013) visar i sin studie att en utbildning kan stärka en individens humankapital, och utbildningen ökar möjligheterna till sysselsättning och genererar generellt en högre lönenivå. Utbildningarnas arbetsmarknadseffekter lyfts fram i flera studier om nyanlända. En rapport från SCB (2010) visar att det finns regionala skillnader i utbildningsnivån bland både inrikes och utrikesfödda.

F2P2 Säger: *‘ Det är genomgående dom jag har träffat det kan vi nog bara säga kanske är en eller två som är från Europa. Så det är utanför Europa till 95%.*

Utifrån intervjuerna som genomfördes visade det sig att det största hindret informanterna möter är att deltagarna ska lyckas komplettera sin utbildning eller börja med en utbildning i Sverige som kan hjälpa dom för att få ett jobb på den svenska arbetsmarknad. Nedanstående tre citat behandlar om arbetslösas utbildningsbakgrund och hur man matchar sin tidigare utbildning till utbildningsnivån på den svenska arbetsmarknaden.

F2P2 säger: *“dom jag upplever som kommer åtminstone med en akademisk bakgrund, många upplever kanske ändå har längtat tillbaka till det dom har utbildat sig i hemlandet, om dom till exempel har varit jurist eller advokat eller farmaceut eller så att dom gärna skulle vilja komma tillbaka till det yrket men det sätter så många käppar i hjulet dels då språket och att det kanske är mycket lång väg för att studera här i Sverige då om inte UHR har gjort en bedömning som motsvarar deras utbildning från hemlandet och det är ju inte så ofta det motsvarar samma utbildning utan det kan vara någonting liknande.”*

F3 P2 Säger: *“deltagarna saknar kraven som passar arbetsmarknaden vi hantera den genom att kapacitetshöjning i enlighet med arbetsmarknadens, såsom: svenska språk, praktik, eller utbildning som är förenlig med arbetsmarknaden.”*

F1P2 Säger: *“att dom som har hög utbildning universitet och skolnivå dom har det svårt och jobba på samma bransch.”*

Även om humankapital spelar en betydande roll i arbetsmarknadsintegration, beror det på om invandrarnas färdigheter är överförbara och får ingångar till värdlandets arbetsmarknad. När det gäller överförbarhet förklarar teorin att rollen för invandrarnas humankapital delvis vilar på om kompetens, utbildning och kvalifikationer kan överföras för att matcha värdländerns arbetsmarknadskrav.

Sysselsättningsgraden är tydligt relaterad till utbildningsnivån för arbetslösa individer födda utanför Europa. Där individer med lägst utbildning får lägst sysselsättningsgrad, medan individer med högst utbildning får högst sysselsättningsgrad eftersom det är viktigt att individer som kommer ut på arbetsmarknaden har stor kunskap och vilja att utveckla kompetens.

I propositionen (Prop. 2021/22:51) föreslår regeringen att det införs en skyldighet för kommunerna att inom den kommunala vuxenutbildningen tillhandahålla en sammanhållen utbildning för de som tar del av det arbetsmarknadspolitiska programmets etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (etablerings programmet) och som på grund av kort utbildning inte bedöms kunna matchas mot arbete under tiden i programmet. Utbildningens ska syfta till att ge deltagarna sådana kunskaper som de behöver för att kunna studera vidare eller etablera sig på arbetsmarknaden, och följa en plan beslutad av hemkommunen. Utbildningsplanen ska innehålla uppgifter om utbildningens syfte, organisation och huvudsakliga innehåll.

Leverantörerna i STOM & KROM företag som jag träffat arbetar med att matcha deltagarnas utbildning och ge vägledning till varje deltagare efter dennes utbildningsbakgrund. Ett av företagen inom stöd och matchning STOM & KROM som jag intervjuat, arbetar med akademiker med utländsk bakgrund för att matcha deras utbildning och guida dem på den korta väg Arbetsförmedlingen ansvarar för.

### 5.3.3 Bristande IT-kunskaper

Bristen på IT-kompetens är en annan utmaning eftersom den komplicerar fortsatt digitala utveckling. Det har under en längre tid funnits ett enormt behov av IT-kompetens på den svenska arbetsmarknaden. Trots att arbetslösheten är historiskt hög upplever tyvärr svenska företag en anmärkningsvärt stor brist på kompetens. Tre av fyra svenska arbetsgivare upplever att det är svårt att hitta rätt kompetens trots historiskt hög arbetslöshet enligt en ny undersökning från ManpowerGroup. (ManpowerGroup, 2021). En anledning till att varför invandrare har längre väg att gå jämfört med svenskar för att komma ut på arbetsmarknaden, ligger i bristande IT-kunskaper. Nedanstående två citat behandlar om arbetslösa situationer med IT kompetens:

F2P2 säger i intervjun *“Där är det stora brister med den hära IT-kunskapen alltså Sverige är det främst IT-ledande land alltså där vi måste kunna så mycket IT kunskaper och det har dom inte med sig då. Då hamnar man ännu längre bort från arbetsmarknaden.”*

F3P2 Säger: *"ibland deltagaren saknar kravs som arbetsmarknaden behov, förutom bristande kunskaper i svenska språket märker jag genom mitt arbete att bristen på teknisk kompetens är ett hinder för arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden. Många arbetslösa utanför Europa saknar denna kompetens. Sverige är som bekant ett högt utvecklat land inom detta område och många arbetsområden kräver denna kompetens bland arbetare."*

Det är inte bara skillnaderna i kultur och språk som gör det svårt för den nya invandraren att bevisa sin närvaro på arbetsmarknaden, utan även skillnader i IT-kunskaper innebär att deltagaren förlorar humankapital i början. (ManpowerGroup, 2021)



### 5.3.4 Självinsikt

Ett annat hinder som leverantör upplevde när det gällde att hjälpa deltagaren ut på arbetsmarknaden var avsaknad av självinsikt. Leverantören menade att deltagaren inte förstår att hen till exempel behöver lära sig mer svenska för att kunna klara av ett arbete och bli anställd.

F1P1 nämner: *“avsaknad av självinsikt när det gäller den språkliga förmågan i det svenska språket och anser att det är svårt att få deltagarna med låg självinsikt att förstå de behöver läsa mer svenska för att kunna få en anställning.”*

Precis som Svensson Johnsson & Laanemets (2008) nämner är socialarbetarens uppdrag bland annat att leda förändringsprocesser, ge service, bedöma och stärka människor, så är det alltid en utmaning att vara socialarbetare där man ska hitta gemensamma lösningar och vägar. Jag tolkar det som en utmaning att hitta en gemensam väg, men där också leverantören genom sitt handlingsutrymme har möjlighet att använda och forma dialogen i mötet med deltagaren.

F1P1 säger: *“Vissa deltagare, tyvärr eller jag ska säga det blir svårt faktiskt när dom saknar självinsikt. Jag tar ett exempel; Du behöver utveckla språket. Om du behöver utveckla språket så det kanske i första steget ska man tänka en praktik där man ska utveckla språket på praktiken. Men deltagaren går inte med på det här och tycker att nej mitt språk är tillräckligt bra och den enda jag behöver det vara att komma ut i arbete. Här säger jag att deltagaren inte har självinsikt.”*

Jag förstår leverantörens upplevelse som svårjobb och nästan omöjligt när deltagarens självinsikt saknas. Leverantören försöker skapa en dialog utifrån hur deltagarnas nuvarande läge ser ut, samt hur trappan ser ut för att komma ut i arbete och vad som krävs. Deltagaren minskar också sina möjligheter att snabbare komma ut på arbetsmarknaden genom sitt motstånd till praktik. Trots användandet av ett coachande förhållningssätt och dess metoder är det heller inte alltid så enkelt att komma vidare med deltagaren.

F2P1 säger: *“några deltagare som saknar målsättning. Ställer man fråga till deltagarna; Vad vill du göra? Jag vet inte. Vad har du för mål? Jag vet inte och det här blir ännu jobbigare för att vi måste jobba först med att identifiera målet eller hjälpa deltagaren att sätta mål. ”*

Leverantören försöker nå deltagarens inre resurser genom att ställa öppna frågor som är en metod inom coaching. Även om coaching har en lösnings och målinriktad funktion så får man inte förbise att det finns problem som inte alltid ska hanteras som en utmaning. Man kan då hjälpa och stödja deltagaren som leverantören nämner, att sätta upp mål för den här deltagaren och hjälpa deltagaren att identifiera målet. Inom coaching jobbar man med att sätta upp ett tydligt definierat mål, vilket skiljer sig från en handledarens roll.

I artikeln “Perspektiv på integration och etablering: Kunskapsunderlag för ett strategiskt arbete med stöd till nyanlända” lyfter Eriksson (2015) fram att det krävs mycket mer än bara språkinläring och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att komma någon vart. Själva stödinsatserna ska ges med hänsyn till deltagarnas livssituation behov och intressen och se på deltagaren som duglig och motiverad. De viktiga bitarna som Eriksson (2015) nämner är hälsa, boende och social integration där deltagaren har en tillhörighet i samhällets alla delar. Centralt menar Eriksson (2015) på att planeringen är långsiktig med förbättrade möjligheter till vuxenutbildning och validering av nuvarande kunskaper.

F1P1 säger: *‘Vår metod faktiskt jag ska säga fungerar väldigt bra. Vi har skapat en metodgrupp inom företaget där vi har faktiskt ett möte per månad, där vi kan diskutera utmaningar och utvecklingar av både arbetssätten materialen så att vi har ett levande arbetssätt som man utvecklar den kontinuerligt. Så att det är väldigt bra och fungerande arbetssätt som vi använder.’*

## **5.4 Upplevelser av etnicitetsdiskriminering som informanterna möter på arbetsmarknad**

Arbetsgivare använder observerbara faktorer såsom namn, språk, kultur, och så vidare för att placera de arbetssökande i olika grupper. I Åslunds och Skans studie (2012) visas på samma sätt

att etnisk diskriminering sker när den arbetssökandes etnicitet blir synlig för arbetsgivaren. (Åslund & Skans, 2012). Under intervjuerna berättade informanter om sina erfarenheter av arbetslösa födda utanför Europa och om de svårigheter dessa arbetslösa möter med arbetsgivare.

F3P2 Säger: *"Ja, det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden, och med största sannolikhet beror denna diskriminering på etnisk bakgrund. Personer som kommer från Mellanöstern och Afrika har stora svårigheter att få jobb, till exempel har många av våra deltagare utbildning och arbetslivserfarenhet och när de skickar jobbansökningar kallas de inte till intervju trots att de har ett välskrivet CV och personligt brev. Om vi vill säga att språket är orsaken så kallas inte de som sagt till intervju. Jag ser i sådana fall att det inte finns någon anledning att tänka på förutom diskriminering på grund av bakgrund och arbetsgivaren kan känna till bakgrunden genom namn eller utbildning som den arbetssökande har fått från hemlandet, och Ibland har en del av de arbetslösa en utbildning i Sverige och ändå får de inget jobb."*

Som jag ser det spelar egenskaper som social bakgrund, kön, och etnicitet roll för att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknad. Ett antal studier har visat på att skillnader i humankapital inte ensamt kan förklara skillnader i arbetsmarknadsutfall hos vissa etniska grupper (Neergaard, 2006). Dock är förekomsten och utsträckningen av diskriminering svår att mäta på arbetsmarknad formanter.

F1P2 Säger: *"Ja jag vet vi frågar om deltagarna. Av deltagare jag fick höra att det finns diskriminering på jobbet. men det blir svårt att bevisa det."*

Kanske anledningen är att forskaren oftast har inte samma information som arbetsgivaren om de krav för ett visst jobb och vilka egenskaper en arbetssökande har. Men det är svårt att säga om skillnader i sysselsättning mellan olika arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung är ett resultat av relevanta skillnader i egenskaper som forskaren inte kan observera men som är självklara för arbetsgivaren, eller av diskriminering (Neergaard, 2006).

F1P2 Säger också: *"Vissa av deltagarna vill inte jobba med alkohol, griskött och sånt, men det finns vissa deltagare eller jobbsökande som tänker att dom kan jobba med, men dom blandar inte privatlivet med jobbet. Dom kan jobba med, men dom själv kan vill inte dricka eller äta"*

*griskött. Det kan vara så. Kvinnor som muslimer, dom flesta kvinnor som jag har som deltagare, jag tycker att dom vill, men det som är nackdelen är att dom inte uppfyller kraven. Kvinnor dom har inget problem med, men själva arbetsgivaren har problem ibland med."*

Här vill informanten berätta att diskriminering förekommer på arbetsmarknaden på grund av religion, och vissa arbetsgivare vill inte anställa kvinnor som framstår som muslimska på grund av sjal. Och ibland vägrar arbetslösa jobbchanser på grund av religion, så som att arbeta med alkohol eller fläsk.

Kulturbrist kan vara en anledningarna till att vissa invandrare har svårt att komma in på arbetsmarknaden (Reyes, 2006) Det är svårt att avgöra hur viktigt det kulturella kapitalets roll är för invandrare och hur väl de anpassar sig till det i det svenska samhället, särskilt på arbetsplatsen. Detta är också ofta en annan ursäkt som arbetsgivare använder för att avslå arbetsansökningar från arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung i stället för att öppet diskriminera dessa individer.

*F3P1 Säger: "Det finns många skillnader i kultur bland deltagare födda utanför Europa, och dessa skillnader påverkar deltagarna när det gäller att få anställning och ibland hindrar dem från att få anställning."*

Enligt Phelps (1972) förekommer statistisk diskriminering när arbetsgivare sorterar bort sökande med utländska namn och utbildning, eftersom de söker efter en kulturspecifik kandidat och arbetstagaren antar att dessa kandidater inte uppfyller dessa krav (Phelps, 1972)

*F1P1 Säger: "Deltagare som har blivit diskriminerade på jobbet men jag inte kan säga faktiskt det här på rak arm. Däremot återigen jag har hört det här från deltagare att dom blir diskriminerade pga. kanske namnet man läser till och med i tidningar sådana hära artiklar. Att dom blivit diskriminerade pga. namnet utseendet hudfärg och så."*

Enligt den information som informanten i F3P2 uppgav under intervjun har arbetslösa från Afrika och Asien svårast att hitta ett arbete som passar ihop med utbildningen och många jobbar med okvalificerade yrken, trots sin höga utbildning.

Ingen arbetsgivare skulle antagligen öppet sitta och erkänna att man diskriminerade arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på grund av etnisk tillhörighet eller kulturskillnaden, utan man skulle hänvisa till avsaknad av kvalifikationer. Ofta använder arbetsgivare problemet med att inte behärska det svenska språket som en ursäkt för att avslå jobbansökningar för dessa individer. Enligt teorin om diskriminering kallas denna form av diskriminering indirekt diskriminering, i rapporten vita privilegier och diskriminering (Wolgast & Wolgast, 2021) förklaras hur man kan exemplifiera denna typ av diskriminering med policys såsom att kräva språkkunskaper för en tjänst där språkkunskaper inte är avgörande för möjligheterna att utföra det arbete som tjänsten innefattar.

Diskriminering kan sammanfattningsvis beskrivas enligt den information jag har fått, att de arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung utsätts för diskriminering på den svenska arbetsmarknaden, och det är det som gör andelen arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung mycket högre än andelen arbetslösa med europeiskt ursprung. Orsakerna jag hittade genom studien och intervjuer berodde på den etniska bakgrunden, skillnaderna i kulturer och bristen på förtroende hos arbetsgivare för förmåga och kvalifikationer hos arbetssökande utomeuropeiskt ursprung.

## **6. Avslutande diskussion:**

Kundval Rusta och matcha KROM är en tjänst för arbetssökande som behöver extra hjälp med att hitta ett nytt arbete eller utbildning.

Det som utmärker den här studien är att den är relaterad till socialt arbete, och arbetslöshetsproblemet är ett av de stora problemen som socialarbetare står inför inom detta område, till exempel inom arbetsförmedlingen, socialtjänsten, arbetsmarknadsenheter, och så vidare. Arbetslöshet är ett utbrett problem i alla länder, och det utgör ett hot mot individens och samhällets liv. Arbetslösa individer med utomeuropeiskt ursprung är svaga grupper och de har många svårigheter i livet, varav den viktigaste är att etablera sig på arbetsmarknaden och i samhället och bevisa sin identitet.

Det som skiljer min studie från andra är att jag har tagit upp hinder som leverantörerna möter när de arbetar för att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden, och för att känna till villkoren för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung från leverantörens synvinkel som fungerar som mellanhänder mellan arbetslösa och deras arbetsgivare. Samt hur leverantörer arbetar i KROM företag som nyligen har börjat arbeta på den svenska arbetsmarknaden för att integrera de arbetslösa på den svenska arbetsmarknad. Dessa företaget arbetar med stöd och uppföljning av Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen utvecklar ständigt sina tjänster för att skapa de bästa möjligheterna för de arbetslösa och för att integrera dem på den svenska arbetsmarknaden. Denna studie visar att det finns olika komplexa faktorer som framkommit i tidigare resultat och analyskapitel om leverantörernas arbetssätt i KROM och vilka är hinder som leverantörerna möter när det gäller att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden.

Att genomföra intervjuer med leverantörer och inte med arbetslösa individer var av stor vikt för att få största möjliga information om situationen för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung. Dessa leverantörer har ett stort antal deltagare, så detta arbete har gett dem god erfarenhet och kunskap om arbetslösas villkor. Mitt andra mål med att genomföra intervjuer med leverantörer är att dessa leverantörer står i frontlinjen på arbetsmarknaden och utgör länken mellan arbetslösa och arbetsgivare, och dessa leverantörer har många uppgifter på arbetsmarknaden och det är viktigt att känna till metoder som används av dessa leverantörer vid integration av arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden.

Syftet med studien var att genom kvalitativa intervjuer med leverantörer på arbetsmarknaden undersöka vilka möjligheter, hinder och utmaningar som leverantörerna möter när det gäller att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden, och undersöka om leverantörernas arbetssätt passar de utomeuropeiskt ursprung arbetslösa behövs när det gäller att integrera dem på den svenska arbetsmarknaden. Genom undersökning och studier konstaterar jag att dessa leverantörer har goda möjligheter att hjälpa dessa individer att antingen gå till arbete eller studera så snart som möjligt. En tidigare studie som jag nämnt i denna studie är ‘‘ Effects of outsourcing employment services: evidence from a randomized experiment’’ som skrevs av Helge Benmarker, Erik Grönqvist och Björn Öckert (2010) Resultatet visar att privata arbetsförmedling förnyar verksamheten i den mening att de använder

en mer arbetsintensiv teknik när de tillhandahåller tjänster för sysselsättning. Arbetslösa hos privata arbetsförmedlingar träffar sin handläggare 2,4 gånger så ofta. Denna interaktion resulterade i en högre jobsökning intensitet för ungdomar hos privata leverantörer och fler kontakter med arbetsgivare, de sökte fler jobb och kallades till fler intervjuer än om de hade varit på AF. Å andra sidan tillbringade ungdomar hos AF mer tid i arbetsträning hos arbetsgivare och praktikplatser.

Leverantörerna i de tre företagen arbetar för att stärka de arbetslösa genom att ta fram individuella planer, identifiera styrkor och svagheter hos varje individ, genomföra motiverande samtal, matcha utbildningskvalifikationer och praktiska erfarenheter på arbetsmarknaden, samt erbjuda rådgivningssessioner för att öka medvetenheten hos de arbetslösa om arbetsmarknadens behov och de möjligheter som finns för att ta vara på dem. Empowerment är ett strategival i det sociala arbetet som syftar till att stärka de svaga gruppernas makt på egen hand. Metoden för att implementera empowerment och delegera befogenheter skiljer sig dock från ett område till ett annat, och dock bidrar empowerment till att underlätta och genomföra arbetet. Den största utmaningen för leverantörerna var hur man utvecklar lämpliga planer för varje individ som passar dennes yrkesbakgrund, utbildning och vilja att utveckla sig själv för att så snart som möjligt komma ut på arbetsmarknaden. En annan utmaning som leverantörerna står inför är de planer som leverantörerna lägger upp, som också måste passa arbetsmarknadens behov.

Hjälpen från leverantörer kan vara kontakter med arbetsgivare och stöd vid jobsökande.

Dessutom har leverantörer viktiga och tillgängliga aktiviteter som t.ex. studiebesök, i denna verksamhet arbetar leverantörer med att organisera besök för arbetslösa på de arbetsplatser där de arbetslösa planerar att skaffa sig utbildning inom samma bransch för att de kolla på nära håll informera arbetslösa och känna till om detta arbete är passar dem eller inte. Beslutet är i slutändan upp till den arbetslösa, vilket bekräftades av leverantörerna under intervjuerna.

Leverantörerna i de tre företagen (KROM) arbetar för att tillhandahålla praktikplatser som är utformad för att utbilda arbetslösa genom samordning med arbetsgivare. Enligt de tidigare studier som jag behandlat i studien är praktik ett bra tillfälle för arbetslösa i syfte att skaffa sig erfarenhet eller stärka sin praktiska erfarenhet på den svenska arbetsmarknaden, det kan också vara en möjlighet för arbetslösa att få arbete på samma plats. Under mina intervjuer med informanter indikerade de att denna verksamhet påverkades negativt av Corona-pandemin och att

det blev svårt att få en praktikplats som det var innan Coronapandemin, men leverantörerna var optimistiska att situationen skulle bli bättre efter Corona-pandemin eftersom det är viktigt för leverantörer att upprätthålla humankapitalet och höja den genom utbildning, träning och yrkeskunskaper.

I den här studien har jag även undersökt på de hinder som leverantörer möter när de försöker hitta arbete för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung, i proportion till deras utbildning och tidigare erfarenhet. Fem huvudsakliga hinder hittades i denna studie: bristande språkkunskaper, bristande utbildning kompetens, bristande IT-kompetens, bristande självinsikt och etnicitetsdiskriminering. Dessa hinder förekommer också i tidigare forskning. I tidigare studien "Native Language and Immigrant Labour Market Outcomes: An Alternative Approach to Measuring the Returns for Language Skills" finner forskaren att invandrare som har sitt modersmål gemensamt med infödda har avsevärt högre sysselsättnings- och inkomstnivåer än invandrare som kommer från samma land, men vars modersmål skiljer sig språkligt från det dominerande språket i värdlandet. Så man kan säga att språket är en grundläggande del av invandrarnas humankapital och därmed främjar deras arbetsmarknads resultat. Jag kan inte förneka att språket är mycket viktigt när det gäller att få ett visst jobb inom något specifikt område och integreras i samhället som helhet, men i vilken utsträckning att ha perfekta språkkunskaper påverkar invandrarnas arbetsmarknadsprestationer.

Enligt mina informanter under mina intervjuer anser ibland de arbetslösa sig ha goda språkkunskaper, utbildning och tillräcklig arbetslivserfarenhet för att få jobb, men arbetsgivare har en annan uppfattning när de intervjuar de arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung. Dessa arbetslösa kan ha överskattat sina språkkunskaper och erfarenheter. Här kan jag säga att bristen på självinsikt är orsaken till den arbetslösas oförmåga att bedöma sin kompetens i termer av erfarenhet och kompetens och koppla dem till arbetsmarknadens behov. Här är leverantörernas roll viktig och väsentlig för att skapa en dialog med deltagaren utifrån hur nuläget ser ut för deltagaren och sätta en gemensam utvecklingsplan och det är egentligen vad leverantörerna gör under sitt arbete efter vad de sa under de intervjuer jag genomförde med dem. Enligt den forskning jag genomfört bekräftade informanterna att de som leverantörer inte arbetar med att undervisa i svenska, de arbetar bara med att utveckla svenska språket genom aktiviteter och samtal, och enligt min uppfattning räcker inte detta för att utveckla språket, speciellt för individer



som har mycket bristfälliga svenska språkkunskaper. Ett av de tre företag jag intervjuade är inom språkundervisning och sysslar mestadels med invandrare som är akademiker.

Bristen på utbildningskompetens spelade också en stor roll för den höga andelen arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung och många tidigare studier har visat på detta hinder för arbetslösa, särskilt de som saknar förgymnasial utbildning. Detta gäller också bristen på information i teknikkunskaper, då Sverige ett mycket avancerat land inom detta område, och många av de arbetslösa lider brist på denna kompetens jämfört med arbetslösa födda i Europa, och kompetensen inom informationsteknologi är ett viktigt krav på många områden inom den svenska arbetsmarknad.

Den tredje frågan som jag undersöker i min studie är hur leverantörerna anser att de arbetslösas utländska bakgrund påverkar deras möjligheter till anställning? Det är viktigt att lyfta fram att det finns många arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung som har goda språkkunskaper, utbildning, arbetslivserfarenhet, ett bra CV, samt ett personligt brev, men de står fortfarande utanför arbetsmarknaden och är inte ens inbjudna till intervju. Det vore naivt att förneka existensen av etnicitetsdiskriminering, och detta är ett stort hinder på den svenska arbetsmarknaden, och många tidigare studier behandlade detta hinder precis som den studie jag granskade, som försöker hitta förklaringar till invandrarnas svårigheter på den svenska och internationella arbetsmarknaden, "Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background?" studien fokuserade på diskriminering av individer med arabiska och slaviska namn. Individer med denna bakgrund uppvisar sysselsättnings klyftor till "infödda", men det är vanligtvis större för individer från Mellanöstern. Samtidigt kan jag inte förneka att det finns många arbetstagare med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden, så tidigare studier har visat att etnicitetsdiskriminering är en potentiell faktor till höga arbetslöshetssiffror bland arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung och det är svårt att mäta diskriminering, och förhållandet mellan etnicitetsdiskriminering och arbetslöshet är fortfarande tvetydigt. Även om det kan vara positivt att få ett arbete, medför det också negativa effekter om deltagaren exempelvis inte avslutar sin SFI svenska för invandrare, samt inte deltar i kompletterande utbildning som kunde medfört ett mer kvalificerat yrke. Följden för samhället blir ett underutnyttjande av kompetens, om deltagaren väljer arbeten som inte matchar deras utbildning.

Frågan om integration är en mycket viktig fråga inom arbetsmarknadspolitiken och berör alla samhällsmedlemmar, särskilt de som är födda utanför Europa. Integrationsfrågan kräver samverkan från alla parter för att skapa de bästa förutsättningarna för att ständigt utveckla arbetsmarknadspolitiken och ge arbetslösa möjlighet att delta i samhällsbygget så alla aktörer kan genom sitt engagemang bidra till att understödja och skapa integration. I en artikel som är skriven av Erik Eriksson (2019:5) "Perspektiv på integration och etablering: Kunskapsunderlag för ett strategiskt arbete med stöd till nyanlända" tar han upp centrala erfarenheter från tidigare integrationsarbete. De viktiga slutsatser som han vill lyfta fram, är att det krävs mycket mer än fokus på språkinläring och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det han vill ha sagt är att arbetet bör förstås i termer av delaktighet och tillhörighet i samhällets alla områden. Det betyder att stödinsatser ska ges med hänsyn till den nyanländes livssituation, behov och intressen och se på individen som duglig och motiverad. Hälsa boende och social integration är något som Eriksson påtalar som viktiga bitar. Socialt kapital teorin förklarar att invandrares sociala nätverk har betydelse för deras ekonomiska integration. Enligt Bourdieu är socialt kapital också mängden kontakter människor har. Dessa kontakter kan vara familjemedlemmar, arbetsvänner, vänner och grannar. Hjälp kan fås från dessa organ vid ett jobsökande. Generellt, pekar studierna på att socialt kapital har en positiv effekt på integrationen på arbetsmarknaden för invandrare och att sociala kontakter förbättrar möjligheterna att få jobb.

Arbetsförmedlingen ansvarar för arbetslösa och ansvarar även för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Arbetsförmedlingen arbetar ständigt med att förbättra arbetsmarknadens prestationer och prioritera sysselsättning för grupper utanför arbetsmarknad, och detta sker genom arbetsförmedlingens verksamhet direkt eller genom att köpa denna tjänst från privata företag (KROM) för att möta de arbetssökandes behov och förbättra arbetsmarknadens prestationer. Det går att konstatera att det finns mycket erfarenheter och kunskaper hos dessa individer som arbetsgivare och samhället i stort bör försöka ta tillvara på ett bättre sätt. Arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden är en ständigt aktuell fråga, kanske mer aktuell nu än någonsin, som samhället uppenbarligen inte lyckats lösa.

I slutet av studien ser jag att jag har uppnått målet med studien och kunnat forska i detalj och tydligt svara mot de problem som jag identifierade i början av forskningen. Jag tycker att det är intressant att belysa sådan forskning eftersom dessa företag intar en stor plats på den svenska

arbetsmarknaden. En begränsning ligger i den begränsade generaliserbarheten, i denna studie kan jag inte dra slutsatser om i vilken utsträckning dessa leverantörer lyckades integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Det är viktigt att veta om dessa företag arbetar på rätt sätt och arbetar för att minska andelen arbetslösa individer av utomeuropeiskt ursprung. Jag förordar såväl fler enkätstudier som flera kvalitativa studier. Genom att samla in kvantitativa data kan vi veta om dessa leverantörers arbete leder till arbetslösa av utomeuropeiskt ursprung integreras på arbetsmarknaden. Studier som riktar sig till arbetslösa av utomeuropeiskt ursprung för att undersöka omfattningen av deras tillfredsställelse med de metoder och arbetssätt som används av leverantörer skulle också vara av värde. Dessa studier kan också användas för att jämföra hur olika kommuner arbetar och hur deras verksamhet avspeglas på arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden.

## 7. Referenslista:

1. Al-Baldawi, R. (2014). *migration och anpassning*. Lund: Studentlitteratur.
2. Andersson J. P., Datta Gupta, N. & Wadensjö, E. (2014). *Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state-dependence*. IZA Journal of Migration 3 (9), ss. 1–23. <https://izajodm.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9039-3-9>
3. Arai, M. & Skogman T. P. (2009). *Renouncing personal names: An empirical examination of surname change and earnings*. *Journal of Labor Economics*. January 2009, Vol.27(1), ss.127–147. Doi: org/10.1086/593964.
4. Artikel 23.1 FN: *S deklaration om de mänskliga rättigheterna*.
5. Askheim, O. P., Starrin, B. (2007). *Empowerment- i teori och praktik*. Malmö.
6. Barth, T. & Näsholm, C. (2018). *MI - samtal och förhållningssätt: att framkalla, förmedla och förankra motivation*. Studentlitteratur.
7. Behtoui, A. (2004). *Unequal opportunities for young people with immigrant backgrounds in the Swedish labour market*. Lab. 18, ss. 633–660.
8. Blalock, H. M. (1967). *Toward a Theory of Minority-Group Relations*. Wiley, New York.
9. Blumer, H. (1958). *Race prejudice as a sense of group position*. Pac. Socio Rev. 1, ss.3–7. <https://journals.sagepub.com/doi/10.2307/1388607>
10. Bonacich, E. (1972). *A theory of ethnic antagonism: the split labor market*. Am. Socio. Rev. 37 (5), ss.547–559.
11. Bransford, C. L. (2011). *Reconciling Paternalism and Empowerment in Clinical Practice: An Intersubjective Perspective in Social Work*. 56(1).
12. Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 3 Stockholm: Libe.
13. Calmfors, L., Forslund, A. & Hemström, M. (2002) RAPPORT 2002:8, *Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?*. IFAU- Institutet för Arbetsmarknadspolitik utvärdering.
14. Calmfors L. & Skedinger, P. (2017). *Tudelningarna på arbetsmarknaden*. Arbetsmarknadsekonomiska rådet 15/3-2017, Tillgänglig <https://docplayer.se/111730290-Tudelningarna-pa-arbetsmarknaden-lars-calmfors-per-skedinger-arbetsmarknadsekonomiska-radet-15-3-2017.html> Hämtad i 2022- 05-21.

15. Carlsson, M. & Rooth, D.O. (2007). *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*. Labour Econ. 14, ss.716–729.
16. Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2003). *The complementarity of language and other human capital: Immigrant earnings in Canada*. Economics of Education Review 22. ss. 469–480.
17. Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2005). *Linguistic distance: A quantitative measure of the distance between English and other languages*. Journal of Multilingual and Multicultural Development, 26, ss.1–11.
18. Dustmann, C. (1993). *Speaking fluency, writing fluency and earnings of migrants*. London: Department of Economics, University College.
19. Duvander, A.-Z. (2001). *Do country-specific skills lead to improved labor market positions? An analysis of unemployment and labor market returns to education among immigrants in Sweden*. Work and Occupations 28, ss. 210–233.
20. Edling, J., (2017). *Den svenska arbetsmarknaden under tre decennier Med utblick mot 2050*, Svenska ESF- rådet, Rapportnummer 2017/00501-2
21. Ekberg, J., *Invandring - en av vår tids stora frågor. I Den problematiska tryggheten*, (2006), Bo Södersten (red.). Stockholm, s. 145f.
22. Ekberg, J. & Rooth, D.-O. (2004). *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*, Integrationsverkets Rapportserie, No. 506, Integrationsverket, Norrköping.
23. Eriksson, E., (2019:5) *Perspektiv på integration och etablering: kunskapsunderlag för ett strategisk arbete med stöd till nyanlända*. (2019). Linköping: Linköping University Electronic Press, 2019, s. 75. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1371373&dswid=9771>
24. Eriksson, S. (2011). *Långtidsutredningen bilaga 4*. Stockholm: Finansdepartementet.
25. Forslund, A. & Åslund, O. (2015). *Underlagsrapport från analysgruppen Arbetet i framtiden*. Stockholm: Uppdrag Framtid, Regeringskansliet.
26. Fleischmann, F & Dronkers, J. (2010). *Unemployment among immigrants in European labour markets: an analysis of origin and destination effects*, Work Employment and Society. June 2010, Vol.24(2), ss.337–354.

27. Franzén, E. C. & Johansson, L. (2004). *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrarers integration och socialisation i arbetslivet*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
28. Friberg, J. & Midtbøen, A. H. (2018). *Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/>
29. Gayibor, A. (2015). *Integration of Immigrants into the Swedish Labour Market: An Intersectional Perspective*. Linköping University.
30. Gjerde, S. (2012). *Coaching- vad varför hur*. Studentlitteratur AB, Lund.
31. Gunnarsson, D. (2014). *Gräsrotsbyråkratens förhandlingar med riktlinjer och pragmatik - mångfald*. religion och sekularism i folkhemmet i Ali Hajjighasemi & Jörgen Straarup (red). *Social arbete i ett mångkulturellt Sverige - migrationens bidrag till folkhemmet*.
32. Gustafsson, B. & Zheng, J. (2006). *Earnings of immigrants in Sweden, 1978 to 1999*. *Int. Migrat.* 44 (2), ss. 79–117
33. Hammarstedt, M. (2002). *Hur försörjer sig andra generationens invandrare?* *Ekon. Debatt* 30 (5), ss. 417–426.
34. Handler, J. F. (1992). *Dependency and discretion in Hasenfeld Y: Human services as complex organisations*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
35. Hansen, H. K. (2008). *Mechanisms in Non-western Immigran Labour Market Integration: A Comparative Study of Somalis and Tamils in Norway*. Master thesis, Faculty of Social Sciences, Oslo University College, Sweden.
36. Halvorsen, K. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
37. Hedberg, C., & Kepsu, K. (2003). *Migration as a cultural expression? The case of the Finland-Swedish minority's migration to Sweden*. *Geografiska Annaler*, 85B, ss. 67–84.
38. Johansson, H. (2008). *Socialpolitiska klassiker*. 1. uppl. Malmö: Liber
39. Kamali, M. & Reyes, P. de los, (2005). *Bortom Vi och Dom - Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41 Statens offentliga Utredningar. <https://www.regeringen.se/>
40. Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews - learning the craft of qualitative research interviewing*. Los Angeles: Sage Publications.

41. Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3:e upplagan. Studentlitteratur AB Lund.
42. Larsen, A. K. (2018). *Metod helt enkelt* (2: a upplagan). Malmö: Gleerups Utbildning AB.
43. le Grand, C. & Szulkin, R. (2002). *Permanent disadvantage or gradual integration: explaining the immigrant – native earnings gap in Sweden*. Lab. 16, ss. 37–64.
44. Lundborg, P. (2013). *Refugees employment integration in Sweden: cultural distance and labor market performance*. Int. Econ. Rev. 21, ss. 219–232.
45. Mångs, A. (2017). *Perspektiv på arbetslösheten i olika grupper*. Arbetsförmedlingen, Diarienummer: Af-2017/0004 4000, URA 2017:2
46. Neergaard, A. (2006). *På tröskeln till lönearbete - diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Edita Sverige.
47. OECD, (2018). *International Migration Outlook*. OECD Publishing, Paris.
48. Olofsson, J. & Wadensjö, E. (2015) *Rätt och fel om ungdomsarbetslösheten*. Stockholm: Dialogos förlag.
49. Petersson, S. (2013). *Utrikes födda på arbetsmarknaden – en forskningsöversikt*. Stockholms universitets Linne Centrum för integrationsstudier (SULCIS). rapportserie 2014 (1). Stockholm. Tillgängligt: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:822068/FULLTEXT01.pdf> Hämtad 2022-06-04
50. Phelps, E.S. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. The American Economic Review, 62(4), ss. 659–661.
51. Puskás, T. & Ålund, A. (2013). *Etnicitet - gränsdragningens och skillnadsskapandets komplexitet*. I Migrationens och etnicitetens epok. Magnus Dahlstedt, Anders Neergard (red.) Stockholm: 2013, s. 27.
52. Regeringens Prop. 2021/22:51, Proposition från [Utbildningsdepartementet](#)
53. Reitz, J. G. (2003). *Host Societies and the Reception of Immigrants*. Research Themes Emerging Theories, and Methodological Issues. Pp. 1–20, San Diego: University of California Press.
54. Reyes, P. (2006). *Arbetslivet (o)synliga murar*. Stockholm: Edita Sverige AB.
55. Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L. & Dragonetti, N. C. (1998). *Intellectual Capital: navigating in the new business landscape*. New York: New York University Press.

56. Rooth, D.-O. & Åslund, O. (2006). *Utbildning och kunskaper i svenska: Framgångsfaktorer för invandrade?* Stockholm: SNS förlag.
57. Rooth, D.-O. (2004). *The effect of language proficiency on employment for immigrants—the case of Sweden.* Acta Wexionensia, 55, ss. 81–96.
58. Ruist, J. (2018). *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering.* Rapport till Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi 3.
59. Saarela, J. & Rooth, D.-O. (2006). *Fifty years of free labour mobility: How integrated are Finns in the Swedish labour market?* International Migration, 44, ss.119–152.
60. SFS 2008:567. *Diskrimineringslag.* Arbetsmarknadsdepartementet MRB.
61. SFS 2020:446 *Lag om ändring i skollagen (2010:800)*
62. SFS 1974:152. *Regeringsformen.* Justitiedepartementet L6
63. SFS 2007: 414 *Svensk författningssamling, Förordning om jobb- och utvecklingsgarantin.* utfärdad den 31 maj 2007.
64. Selvi, M. (2006). *Economic Integration: A Comparative Study on the Somali and the Former Yugoslavian Immigrants' Labour Market Attachment in Sweden and in the Netherlands.* Master thesis, Malmö University, Sweden.
65. Svenskt Näringsliv (2017). *God konjunktur men växande strukturella problem.* Pressmeddelande 15 juni 2017. Tillgängligt: <https://www.svensktnaringsliv.se/material/pressmeddelanden/>
66. Svensson, K., Johansson, E. & Laanemets, L. (2008). *Handlingsutrymme- Utmaningar i socialt arbete.* Stockholm.
67. Tillväxtverket, *Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor – en kvalitativ kartläggning av verksamheter som stärker nätverk och kontakt med arbetsmarknaden.* ( 2019) Rapport Nummer: 0287, Stockholm, augusti 2019.
68. Tilly, C. (2000). *Beständig ojämlikhet.* Lund: Arkiv förlag.
69. Tovatt, C. (2013). *Erkännandets Janusansikte: Det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer.* (Doctoral dissertation). Stockholm: Santéus Academic Press Sweden.
70. Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer.* Studentlitteratur AB, Lund
71. Zetterberg, J. (1996). *Effekter av arbetsmarknadspolitik. en översikt av svensk empirisk forskning.* Stockholm: Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF).



72. Wimmer, A. (2013). *Ethnic Boundary Making: Institutions Power, Networks*. Oxford University Press, New York.
73. Wolgast, M. & Wolgast, S.N. (2021). *Vita privilegier och diskriminering. Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*. Rapport 2021:23. Länsstyrelsen Stockholm. Tillgängligt: <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.635ba3017c11a69d575fdb/1632984190659/R2021-23-Vita%20privilegier%20och%20diskriminering-webb-slutlig.pdf>
74. Åslund, O. & Skans, O-N. (2012). *Do anonymous job application procedures level the playing field? Industrial & labor relations review*. January 2012, Vol.65(1), ss. 82–107

### Internetkällor:

1. Arbetsförmedling.se, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstall-med-stod/arbetspraktik> Hämtad i 2021-12-10.
2. Arbetsförmedling.se, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/arbetsmarknadsutbildning> Hämtad i 2022-03-02
3. Kompetensforetagen.se,, <https://www.kompetensforetagen.se/arbetsformedlingen/krom-rusta-och-matcha/> Hämtad i 2021-11-20
4. ManpowerGroup, 2021, Stor kompetensbrist i Sverige – trots hög arbetslöshet. <https://via.tt.se/pressmeddelande/stor-kompetensbrist-i-sverige-trots-hog-arbetsloshet?publisherId=783398&releaseId=3304778> Hämtad 2022-06-27.
5. Migrationsinfo.se, (2019) Forskning och statistik om integration och migration i Sverige. <https://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/sysselsattning/#fn-181-7>. Hamtad: 2022-06-01.
6. Migrationsinfo.se, Migrationsåret, 2020, <https://www.migrationsinfo.se/migrationsinfo-sammanfattar-migrationsaret-2020/> Hämtad i 2022-06-02.
7. SCB.se., Ekonomifakta, (2021) Arbetsmarknad Arbetslöshet - utrikes födda <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/integration/arbetsloshet-utrikes-fodda/> Hämtad i 2021-11-27.
8. SCB.se., Snabba förändringar på arbetsmarknaden under 2020, tillänligt: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter->

[amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku--tema-arbetsmarknaden-under-coronapandemin/](https://www.scb.se/tema/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku--tema-arbetsmarknaden-under-coronapandemin/) Hämtad i 2021-12-22

9. SCB.se., Sysselsättning bland flyktingar och deras anhöriga 2019, Tema 2 2021, Tillgänglig  
[https://scb.se/contentassets/9cd5c4df33f742c79618bded4e732864/am0401\\_2021a01\\_br-am110sm2102.pdf](https://scb.se/contentassets/9cd5c4df33f742c79618bded4e732864/am0401_2021a01_br-am110sm2102.pdf) Hämtad i 2021-11-30.

## Artikler

1. Benmarker, H., Grönqvist, E. & Öckert, B. (2013). *Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized Experiment*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272712001375> Hämtad 2022-06-10
2. Ulmestig, R. & Panican, A. (2018). *Att vistas i arbetsmarknadspolitikens ingenmansland: Organisatoriska gränser inom lokal arbetsmarknadspolitik*. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1280283/FULLTEXT01.pdf> Hämtad 2022-05-31
3. Bursell, M., Bygren, M. & Gähler, M. (2021). *Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background?*  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X21000594> Hämtad 2022-06-14
4. Rooth, D.-O. & Saarela, J. (2007). *Native Language and Immigrant Labour Market Outcomes: An Alternative Approach to Measuring the Returns for Language skills*.  
[https://www.researchgate.net/publication/227156505\\_Native\\_Language\\_and\\_Immigrant\\_Labour\\_Market\\_Outcomes\\_An\\_Alternative\\_Approach\\_to\\_Measuring\\_the>Returns\\_for\\_Language\\_Skills](https://www.researchgate.net/publication/227156505_Native_Language_and_Immigrant_Labour_Market_Outcomes_An_Alternative_Approach_to_Measuring_the>Returns_for_Language_Skills) Hämtad 2022-06-16

## 8. Bilagor:

### 8.1 Informationsbrev till respondenter

Hej!

Jag söker dig som arbetar med kundval, resurs och matchning (KROM) som också har deltagare med utomeuropeiskt ursprung, antingen helt eller delvis i er grupp. Jag är socionomstudenter vid Göteborgs Universitet och skriver mitt examensarbete mellan oktober och januari 2021. Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka svårigheter och utmaningar som leverantörerna upplever i strävan att hitta ett jobb som motsvarar utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet för arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknaden. Vi är också intresserade av att undersöka om leverantörernas arbetssätt möter de arbetslösa behov i deras integration på den svenska arbetsmarknad.

Jag vill därför ta del av din kunskap och erfarenhet inom din roll av KROM och belysa era egna erfarenheter om de utmaningar och möjligheter som upplevs, när det gäller att hjälpa invandrare på vägen ut till arbetsmarknaden, där jag intervjuar dig inom din profession. Deltagandet är självklart frivilligt och dina uppgifter kommer att hanteras konfidentiellt. Alla namn på personer, arbetsplats och stad kommer att avidentifieras. All information kommer endast användas till min c-uppsats. Med er tillåtelse önskar jag spela in intervjun, där materialet kommer att förstöras när uppsatsen blivit godkänd. Du bestämmer själv hur länge du vill medverka och att du kan avstå att svara på vissa frågor. Endast jag och min handledare kommer att ha tillgång till materialet under arbetets gång. Jag planerar att ha intervjuer med start från slutet av oktober och även en bit in i november månad. intervjuerna beräknas ta mellan 30-45 minuter där jag önskar att ni väljer lämplig plats för detta. Jag hoppas att ni vill delta och det skulle vara mycket uppskattat.

Har ni några frågor kontaktar ni Rasmiyeh eller min handledare Lena Sawyer. Kontaktuppgifter finner du nedan

Med vänlig hälsning

Rasmiyeh Qassas

Socionomprogrammet, Göteborg Universitet

### **Kontaktuppgifter**

Rasmiyeh Qassas

[rasmiyeh.qassas@gmail.com](mailto:rasmiyeh.qassas@gmail.com)

Handledare Lena Sawyer

[lena.sawyer@socwork.gu.se](mailto:lena.sawyer@socwork.gu.se)

## 8.2 Samtyckesblankett

Samtycke till att delta i studien

Skriftligt, informerat samtycke till medverkan i intervjustudien med titeln:

‘‘Vägen ut- en kvalitativ studie om de situationer som leverantörer i KROM möter för att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknad’’

Jag har informerats om studiens syfte, om hur informationen samlas in, bearbetas och handhas. Jag har även informerats om att mitt deltagande är frivilligt, vilket innebär att jag när som helst avbryta min medverkan i studien utan att ange orsak. Jag samtycker härmed till att medverka i denna intervjustudie som handlar om hur KROM arbetar med att integrera arbetslösa med utomeuropeiskt ursprung på den svenska arbetsmarknad

Ort/Datum/År

Name Underskrift

Namnförtydligande

Forskarens underskrift

Namnförtydligande:

Handledarens namn:

## 8.3 Intervjuguide

Kort presentation av mig själv och mitt uppsatsarbete. Förklarar varför detta intresserar mig.

### Tema 1

**Uppdrag inom KROM och STOM, med avseende på lagar och riktlinjer:**

- 1- Vilken utbildning har du? och vilka är dina främsta arbetsuppgifter?
- 2- Hur länge har du varit anställd i den här verksamheten? Har ditt arbete blivit som du förväntat dig?
- 3- Hur många deltagare har du i månaden och hur ofta träffas ni? Stämmer detta överens med arbetsbelastningen?
- 4- Hur mycket tid kan du lägga på varje deltagare i veckan? Räcker detta?
- 5- Hur ser du på arbetssätt och metoder i verksamheten? Har du haft tankar om att det skulle kunna finnas andra arbetssätt att arbeta på?
- 6- Hur bestäms deltagarens behov? Är det baserat på arbete och erfarenheter eller kan det ligga utanför deltagarens synvinkel?
- 7- Har du en utvecklingsplan för varje deltagare? Vilka faktorer grundar sig planen på?
- 8- Ser du någon motsättning mellan deltagarnas önskemål och arbetsmarknaden?
- 9- Ser du någon motsättning mellan deltagarnas önskemål och verksamhetens förutsättningar?
- 10- Hur stor andel av dom arbetslösa deltagarna, är födda utanför Europa?
- 11- Vilka grupp anser du har svårast på arbetsmarknaden och vad tror du det kan bero på?

### Tema 2

**Språk och arbetsmarknaden.**

**Språkkunskaper:**

- 1- Arbetar du med att utveckla det svenska språket hos dina deltagare?
- 2- Med vilka redskap och metoder arbetar ni för att varje deltagare ska få största möjliga stöd?
- 3- Hur matchas deltagarnas kompetens med arbetsmarknadens behov?
- 4- Har du upplevt utmaningar i relation till detta? Hur har du hanterat utmaningarna?

### **Tema 3**

#### **Social Kapital:**

- 1- På vilket sätt har du upplevt att olika normer och beteenden kan innebära möjligheter och hinder angående arbetsmarknad?
- 2- Har du upplevt diskriminering på arbetsmarknaden i ditt uppdrag? på vilken sätt?

Finns det något som du vill berätta om mer?

*Tack för din medverkan*