



**GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN**

Etablering av utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden

Åtgärder för att öka förutsättningar till en anställning för en utlandsfödd på arbetsmarknaden

Kandidatuppsats i Management

Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
Höstterminen 2016

Handledare: Vedran Omanović

Författare:	Födelseårtal:
David Wester	930915
Tor Wilson	931120

Sammanfattning

Studien tar upp och diskuterar åtgärder för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Initialt diskuteras hur nuvarande åtgärder fungerar och utifrån resultatet av den diskussionen utvecklas studien och behandlar även nya åtgärder. Respondenterna i studien har bidragit med inblick i hur det dagliga arbetet ser ut och även bidragit till att lyfta frågan om nya åtgärder. Studiens syfte är att öka förståelsen om de åtgärder som används samt om de som kan användas för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. I studien ger även respondenterna konkreta förslag på nya åtgärder.

Förord

Vi vill tacka alla människor som hjälpt oss att genomföra studien. Först och främst vill vi tacka Vedran Omanović som varit vår handledare och bidragit med goda råd samt kommit med förslag på hur studien kan utvecklas. Vi skulle också vilja tacka våra opponenter på gruppseminarium som gett oss både ris och ros. Ett stort tack riktar vi även till de personer som låtit sig bli intervjuade, utan er hade studien aldrig gått att genomföra. Slutligen skulle vi vilja tacka våra familjer och vänner.

Göteborg, 4/1 2017

David Wester & Tor Wilson

Definitioner av begrepp

I den här studien förekommer några begrepp vi vill klargöra:

Utlandsfödda: När ordet utlandsfödd syns i texten avser det en person som immigrerat till Sverige och är för gammal för att börja i grundskola eller gymnasieutbildning. Med andra ord definieras utlandsfödd i studien som en arbetslös person som immigrerat till Sverige och som har beviljats uppehållstillstånd.

Åtgärder: I studien är ordet åtgärder ett samlingsnamn för olika hjälpmedel som kan öka möjligheterna för en utlandsfödd att etableras på den svenska arbetsmarknaden. Exempel på åtgärder kan vara lönesubventioner, handledare på arbetsplatsen samt extra språkstöd.

Innehåll

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Problemformulering.....	7
1.3 Syfte	11
1.4 Frågeställningar.....	11
2. Teoretisk referensram	12
2.1 Val av Teori	12
2.2 Migrationens kort- och långsiktiga effekter.....	13
2.2.1 Långsiktiga effekter	13
2.2.2 Kortsiktiga effekter	14
2.3 Introduktionsprogrammets påverkan	15
2.4 Diversity Management.....	15
2.4.1 Kompetens	16
2.4.2 Kunder.....	16
2.4.3 Lagkrav	17
2.4.4 Corporate Social Responsibility	17
3. Metod	19
3.1 Metodval	19
3.2 Respondenter.....	20
3.3 Urval och genomförande.....	21
3.4 Avgränsningar.....	22
3.5 Etiska riktlinjer.....	23
3.6 Tillförlitlighet och metodiska överväganden	23
4. Resultat	25
4.1 Samverkan.....	25
4.2 Utanförskap, diskriminering och svenska språket	27
4.3 Befintliga åtgärder	30
4.4 Nya åtgärder.....	31
5. Diskussion.....	35
5.1 Samverkan.....	35
5.2 Utanförskap, diskriminering och svenska språket	36
5.3 Befintliga åtgärder	37
5.4 Nya åtgärder.....	38
6. Slutsatser	39
7. Vidare forskning	40
7.1 Egna tankar	41
8. Referenslista.....	42

1. Inledning

Detta kapitel inleds med en redogörelse av vad som inspirerade oss att undersöka ämnet följt av problemformulering. Vidare berörs studiens syfte och frågeställningar. En kort redogörelse av resultatet och dess bidrag kommer också att behandlas.

1.1 Bakgrund

Denna studie syftar till att undersöka vilka åtgärder som kan utnyttjas för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. I vår bakgrund ger vi en bild av hur vi fick inspiration att gå vidare med det ämne vi valt; Åtgärderna för att underlätta för utlandsfödda att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. När vi bestämt oss för inriktningen på uppsatsen började vi leta material. Lyckligtvis fann vi en artikel från Dagens Nyheter (2016) som tog upp problematiken med dagens hjälpmedel. Artikeln var en kritisk utvärdering av lönesubventionerna instegsjobb och nystartsjobb. Vidare beskrev artikeln att användningsgraden av subventionerna är väldigt låga, men kostnaderna desto högre. Enligt Dagens Nyheter (2016) har över 50 miljarder kronor satsas under de senaste sju åren för att upprätthålla subventionerna, samtidigt som resultatet varit magra. År 2014 var det endast cirka sju procent som gick från ett instegsjobb till en vanlig anställning. Ett liknande resultat redovisas för nystartsjobben. Ytterligare ett problem med subventionerna är att arbetsgivarnas ljumma intresse för dem. Enligt Ylva Johansson, Sveriges arbetsmarknadsminister drar sig många arbetsgivare för att använda lönestöd för att det är krångliga, trots subventioner som utgör upp till 80 procent av lönekostnaderna (ibid). Med utgångspunkt i den invandringen som enligt Migrationsverket (2015) var 162,877 människor 2015 har intresset för detta ämne stärkts. Ur denna invandring kan de skapas effekter som både är kortsiktiga och långsiktiga (Layard, m.fl, 1992). Via Diversity Managementperspektiv kan företag och organisationer lättare förstå vilka fördelar invandringen medför då perspektivet redogör för hur en heterogen arbetsplats positivt kan bidra till organisationen eller företagets helhet.

Artikeln blev startskottet och inspiration för vårt fortsatta uppsatsarbete. När vi sedan började läsa olika propositioner och utvärderingar kring aktuella åtgärder, samt om vilka stora utmaningar Sverige står inför de kommande åren blev vi än mer övertygande om att just inrikta vårt arbete på etablering av utlandsfödda på svenska arbetsmarknaden.

Vidare kommer vi att redogöra vår problemformulering som utgår ifrån ett historiskt perspektiv samt redogör vilka utmaningar som kan uppenbara sig.

1.2 Problemformulering

Människor i hela världen har sedan flera hundra år tillbaka flyttat för att söka efter ett bättre liv (Layard, Blanchard, Dornbusch, Krugman, 1992). In- och utvandring har dock varierat mellan åren. Ett exempel på det är under perioden 1901 till 1910 då hela 8.8 miljoner människor emigrerade till Förenta Staterna från olika länder vilket motsvarade en procent av den dåvarande totala befolkningen i landet (ibid). Sverige har också en lång historia av både in- och utvandring. Mellan åren 2000 till 2011 ökade antalet människor med utländsk bakgrund i landet med 569,000 personer (Arnstberg & Sandelin, 2013). Under samma period ökade antalet inrikes födda med 30,000 människor (ibid). Om vi backar tiden ytterligare har Sverige beviljat 1.6 miljoner uppehållstillstånd mellan åren 1980 till 2012 (ibid). Bortsett från Cypern och Malta toppar Sverige UNHCR:s statistik över flyktingmottagande i den industriella världen (ibid). Våra nordiska grannar Danmark och Finland beviljade fyra till fem gånger mindre uppehållstillstånd per capita än vad Sverige gjorde under perioden 2007 till 2012 (ibid). Inflödet av asylsökande har inte minskat. Under 2015 slogs ett nytt rekord i antalet asylsökande till Sverige. Enligt Migrationsverket (2015) kom det 162,877 stycken asylsökande till Sverige under det året. Det är en ny rekordnivå från tidigare 111,000 asylsökande som kom under år 2012 (Arnstberg & Sandelin, 2013). Ett plötsligt stort inflöde av nya människor kommer att på kort sikt öka chanserna för en mer omfattande arbetslöshet i landet (Layard, m.fl. 1992). Exempelvis var det endast 13 procent av de nyanlända som beviljats uppehållstillstånd i Sverige under 1995 som tre år senare var självförsörjande (SCB, 2002). Denna tes kan styrkas genom att studera skillnaden i arbetslöshetsnivå mellan utlandsfödda och inrikes födda som illustreras figuren 1 nedan.



Figur 1. Statistik över den svenska arbetsmarknaden (tillåtelse att publicera figuren har getts av Nordea)

En stor anledning till de problem som uppstod under perioden kring 1995 var de långa handläggningstiderna i det svenska flyktingmottagandet. Ytterligare ett hinder var krav på en viss nivå i svenska för invandrare (ibid). Dessa två problem var en bidragande faktor till den höga arbetslösheten bland landets utlandsfödda under denna period. På lång sikt tenderar dock arbetslöshetens storlek vara oberoende av arbetskraftens storlek (Layard, m.fl. 1992). Mer om de långsiktiga och kortsiktiga effekterna samt de underliggande ekonomiska teorierna i teoriavsnittet. Anmärkningsvärt är att problem med bland annat långa handläggningstider tycks fortfarande vara aktuella när vi studerar liknande utmaningar 20 år senare. Tydligt blir det att Sverige står inför stora utmaningar, i alla fall på kort sikt.

Ager och Strang (2008) definierar ett framgångsrikt integrationsarbete med ett antal aktiviteter, där bl.a. bostad och utbildning anges som viktiga faktorer. Ager och Strang (2008) menar också att en väsentlig del i ett framgångsrikt integrationsarbete är en arbetsrelaterad anställning. Författarna påstår att en anställning påverkar individen på många områden, framförallt ökar det individens ekonomiska självständighet, framtidsutsikter. Det leder till en ökad integrering med personer från värdlandet, stärkt självförtroendet och slutligen ökar möjligheterna för språkutveckling (ibid). (Ager & Strang, 2008) redovisar olika argument för

vikten av ett arbete. Men hur kan sannolikheten att få en anställning för den utlandsfödda förbättras? Tidigare studier visar på att om den utlandsfödda har tagit del av ett introduktionsprogram där arbetsmarknaden varit involverad löper de större chans att få en anställning (Svantesson, E. och Aranki, T, 2006).

Arbetsförmedlingen (2016) har en central roll i att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Organisationens primära syfte är att hitta jobb till de arbetssökande samtidigt som de ska hitta rätt kompetens till arbetsgivarna (Arbetsförmedlingen, 2016). När en utlandsfödd fått uppehållstillstånd i Sverige erbjuds personen ett etableringssamtal med en arbetsförmedlare. Efter samtalet upprättas en etableringsplan tillsammans med kommuner, myndigheter och berörda företag. Etableringsplanen ska omfatta aktiviteter på heltid (ibid). Etableringsplanen har till syfte att hjälpa personer som nyligen kommit till Sverige att vidare komma ut i arbete eller studier så fort som möjligt. Planen ger även hjälp och beskriver hur skola, boende och sjukvård fungerar (Arbetsförmedlingen, 2016). För att underlätta för deltagarna i etableringsplanen samt med de historiska problemen i åtanke med hög arbetslöshet bland utlandsfödda har regeringen utfärdat ett antal åtgärder som presenterades 2007 (Riksrevisionen, 2013). Regeringen införde två åtgärder i form av arbetsrelaterade subventioner som skulle underlätta för arbetsgivare att anställa utlandsfödda. Dessa subventioner var instegsjobbet och nystartsjobbet. Instegsjobb ger den arbetssökande möjlighet att arbeta samtidigt som han eller hon studerar svenska (Arbetsförmedlingen, 2016). Den organisation som söker ersättning kan genom instegsjobb erhålla 80 procent av bruttolönen, inklusive sjuklön, semesterlön och arbetsgivaravgift (Arbetsförmedlingen, 2016). Som mest kan ersättningen uppgå till 800 kronor per dag vid en heltidsanställning (ibid). Vidare kan också ersättning för handledning berättigas, 50 kronor per dag för att handleda den anställda på arbetsplatsen (ibid). Om anställningen omfattar mer än 51 procent kan ersättning erhållas upp till 12 månader (ibid). Om anställningen omfattar mindre än 50 procent kan ersättning erhållas upp till 24 månader (ibid). Oavsett omfattning måste den anställda ha ett uppehållstillstånd under hela anställningsperioden för att ersättningen ska godkännas (ibid).

Nystartsjobbet är, till skillnad från instegsjobbet riktad till en bredare publik (Arbetsförmedlingen, 2016). För att erhålla ekonomisk ersättning via nystartsjobbet behöver den arbetssökande varit borta från arbetslivet samtidigt som han eller hon varit anmäld som arbetslös på arbetsförmedlingen eller kommit till Sverige för högst tre år sedan och har fått ett uppehållstillstånd (ibid). Ersättningen för nystartsjobbet baseras på grundlönen och ålder. För

en person som är mellan 21 och 25 år och har en lön på 18,000 kr kan organisationen erhålla drygt 5,500 kr i ersättning. Trots stora satsningar på subventionerna har utfallet dessvärre blivit en besvikelse. År 2015 var cirka 4000 arbetande inom anställningsformen.

Arbetsförmedlingen beräknade att subventionen samtidigt kostade 676 miljoner kronor (Sveriges Radio, 2015). Enligt Arbetsförmedlingen (2016) var cirka 3700 utlandsfödda arbetande inom anställningsformen. Samtidigt beräknades kostnaderna för nystartsjobbet uppgå till 410 miljoner kronor samma år (Riksrevisionen, 2013). Endast genom en snabb överblick kan det konstateras att subventionerna har varit väldigt kostsamma samtidigt som utnyttjningsgrad varit låga. Detta leder till frågor om de befintliga åtgärderna är hjälpmedel nog för att lyckas lösa de utmaningar den svenska arbetsmarknaden står inför.

För att skapa en förståelse om åtgärder som kan etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden har vi gjort intervjuer med ett antal personer som arbetar i organisationer som vi finner intressanta eftersom de antingen har uppdrag från staten angående åtgärder eller aktivt själva arbetar med att få utlandsfödda att etableras på den svenska arbetsmarknaden. Organisationerna är till stor del av kommunal eller statlig karaktär och det beror på att dessa organisationer delvis har till uppgift att etablera utlandsfödda personer på den svenska arbetsmarknaden. Deras uppdrag kommer från stat eller kommun. Via intervjuerna kan man först skapa en förståelse kring hur organisationerna själv arbetar, hur de ser på åtgärder ur ett större sammanhang samt vad som krävs för att framtida åtgärder skall bli så lyckade som möjligt. Slutligen vill vi undersöka möjligheten för nya åtgärder som kan underlätta för utlandsfödda att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Litteratur och studier finns sedan tidigare kring åtgärder men vi anser att det fortfarande finns en kunskapslucka att fylla.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att bidra med ökad förståelse kring vilka åtgärder som kan användas för att bättre etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden.

1.4 Frågeställningar

Studien syftar också till att besvara följande frågeställningar:

- I vilken utsträckning nyttjas de befintliga åtgärderna för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden?
- Finns det några andra åtgärder utöver de befintliga för att bättre etablera utlandsfödda på svenska arbetsmarknaden?

2. Teoretisk referensram

I följande kapitel presenteras de teorier och forskning som används för att studera det empiriska material som har samlats in och vidare kunna svara på studiens syfte och frågeställningar

2.1 Val av Teori

I studiens teoretiska referensram kommer vi att gå igenom de viktigaste teoretiska idéerna och forskningsresultat som är relevant för studiens intresseområde (Bryman, 2011). Efter att syfte och frågeställningar fastställdes har vi valt teorier. Teorierna ska vara en grund vid svarandet av frågeställningar samt vid analys av empirin. För att denna studie ska bli tillförlitlig och för att analysen ska bli trovärdig har vi valt teorier med omsorg. Vi utgår ifrån att de valda teorierna kommer hjälpa oss att förstå vilka åtgärder som kan användas för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden.

Vi börjar den teoretiska referensramen med en granskning av migrationens långsiktiga samt kortsiktiga effekter ur ett makroekonomiskt perspektiv. Detta för att få en bild av hur Sverige som nation påverkas av ett stort och oförutsägbart inflöde av nya människor. Denna teori kommer hjälpa oss att reda ut vilka åtgärder som behövs på kort sikt och även vilka åtgärder som behövs på lång sikt. Vi kommer bland annat använda oss av Harris och Todaro (1970) modell för att illustrera effekterna. Modellen baseras på att emigranten emigrerar av ekonomiska skäl (ibid). Teorin berör inte alla aspekter till varför en individ väljer att emigrera. Den berör bland annat inte migration av säkerhetsskäl som för många var orsaken under år 2015.

För att beskriva hur svensk migrationspolitisk fungerar för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden kommer vi även att presentera en undersökning av introduktionsprogram. Denna undersökning breddar studien och hjälper läsaren att förstå hur en nation på kort sikt kan underlätta integration genom att vägleda den utlandsfödda in på arbetsmarknaden. För ytterligare förståelse kring vilka institutioner som kan vidta åtgärder vid ökat migrationsflöde är Diversity Management teorin relevant då den ger ett perspektiv på hur företag och organisationer kan påverka etableringen av utlandsfödda på arbetsmarknaden (Omanović, 2009). Vidare redogörs de olika drivkrafterna till varför en organisation arbetar med Diversity Management. Detta för att identifiera vilka fördelar Diversity

Managementperspektivet bidrar med samt hur perspektivet kan bidra till en öppnare svensk arbetsmarknad för utlandsfödda.

2.2 Migrationens kort- och långsiktiga effekter

För att studera migrationens effekter på ett land är det viktigt att skilja mellan de långsiktiga effekter och kortsiktiga anpassningsproblem (Layard, et al. 1992). Arbetslöshetens storlek tycks i det långa perspektivet vara oberoende av arbetskraftens storlek (ibid). För att illustrera hur arbetslösheten påverkas av antalet immigranter tar Layard, et al. (1992) upp Europa och Förenta Staterna som exempel och visar att arbetskraften har mångfaldigats under de senaste hundra åren, andelen arbetslösa bland immigranterna har dock inte uppvisat någon tydlig trend. På kort sikt kan en plötslig ökning av människor lätt förorsaka problem. Vidare kommer vi redogöra för både de långsiktiga samt kortsiktiga effekterna av ett ökande inflöde av nya människor. Detta för att ytterligare öka förståelsen kring hur ett land påverkas av ett plötsligt inflöde av nya människor samt hur eventuella samhällsekonomiska problem kan hanteras.

2.2.1 Långsiktiga effekter

Det kommer alltid att föreligga migrationstryck mellan länder så länge inkomstnivåerna är väsentligt mycket högre i ett av länderna. Om migrationen fortsätter fortskrida ohämmad skulle arbetskraft flytta från landet med relativt låga löner till landet med relativt höga löner tills lönegapet mellan länderna minskat tillräckligt (Layard, et al. 1992). Migranter tar också hänsyn till arbetslöshetsnivåerna i de båda länderna samt att livskvalitetsaspekten spelar roll (ibid). Livskvaliteten migranten upplever är i allmänhet högre på de platser där denne vuxit upp. Framförallt för att släktingar och vänner finns där (ibid). Ovanstående aspekter är vad Harris och Todaro (1970) inkluderar i deras ekvation. Harris och Todaros (1970) ekvation baseras på skillnaden mellan ett säkert men inte så lukrativt arbete på landsbygden i relation till ett osäkert men välbetalt arbete i stan. Ekvationen går även att applicera för att förstå hur migranter resonerar vid migration. Enligt ekvationen har enskilda individer i ett mindre utvecklat land två alternativ (Harris och Todaro, 1970). Individen kan stanna kvar i hemlandet för ett säkert arbete i till exempel jordbrukssektorn men med en lägre lön (ibid). Alternativ två innebär att flytta till ett industriland för att eventuellt erhålla ett jobb med en väsentligt högre lön (ibid). Enligt ekvationen kommer människor att flyttar mellan länderna tills att den förväntade inkomsten blir densamma i länderna (ibid). En förenkling av ekvationen skulle kunna skrivas som, sannolikheten av att erhålla ett jobb multiplicerat med den eventuella

högre lönen (ibid). Vilka blir vinnare och vilka blir förlorare enligt modellen? Befintliga arbetare i industrilandet kommer förlora på den extra tillskjutningen av arbetskraft genom att lönerna sjunker, medan kapitalägarna vinner (Layard, et al. 1992). Ekvationen är en förenkling av verkligheten men illustrerar ändå en viktig mekanism när människoflöde studeras.

Layard et al. (1992) redogör för några av de långsiktiga externa effekterna av migration. En betydande extern effekt är skatteöverföringssystemet. Det kan illustreras genom följande, när en person emigrerar från land y till land x får skattebetalarna i land x en nettoskatt, det vill säga, skatten minus offentliga utgifter. Skattebetalarna i land y förlorar dessvärre den nettoskatt personen betalar i land x. Ekvationen ovan inkluderar inte kostnaderna för de anhöriga, migranten medför vilket kan bidra till en negativ påverkan på nettoskatten (ibid). Vidare menar Layard et al. (1992) att det vore fel att grunda invandringspolitiken på förväntade skatteexploateringar av ensamkommande invandrare. Ytterligare en extern effekt är de kulturella effekterna (ibid). Majoriteten av människor i det flesta länder känner sig osäkra av att ha främlingar i sin närhet (ibid). Vidare menar Layard et al. (1992) att problemen förvärras om personen har svårigheter med det inhemska språket, dyrkar en annan gud eller har en annorlunda hudfärg än den inhemska befolkningen. Slutligen menar Layard et al. (1992) att vi inte kan vara säkra på om en reglerad migration skulle vara bättre eller sämre.

2.2.2 Kortsiktiga effekter

Den kortsiktiga effekten av att arbetskraft flyttar från land y till land x är att reallönerna i land x är stabila och därav ökar sysselsättningen i landet. På mycket kort sikt blir då effekten att arbetslösheten flyttar från ena landet till det andra (Layard, et al. 1992). Med en ökad arbetslöshet i land x sätter det en nedåtriktad press på lönerna i landet. När lönerna sjunker kommer arbetslösheten att återgå till den ursprungliga jämviktsnivån (ibid). Migrationens storlek och förutsättningarna för integration och sysselsättning i landet dit migranter flyttar påverkar hur lång tid det tar för arbetsmarknaden att återgå till de ursprungliga nivåerna (ibid). Vidare menar Layard et al. (1992) att utbildningsnivån på emigranterna är högst relevant när kortsiktiga effekter studeras, om det bland immigranterna finns ett överflöd av människor med utbildning som det råder brist på i landet de emigrerar till, kan migrationen även på kort sikt generera positiva skatteeffekter samt att förbättra jämviktsläget på arbetsmarknaden (ibid). Om det istället bland immigranterna finns oproportionerligt många med en utbildning som det inte råder brist på kommer det nya tillskottet minska lönerna och

öka arbetslösheten (ibid). Vidare kommer vi att redogöra för hur svensk migrationspolitisk genom introduktionsprogram kan påverka förutsättningarna för migranter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

2.3 Introduktionsprogrammets påverkan

Svantesson & Arank (2006) har gjort en studie angående introduktionsprogrammet för nyanlända och dess påverkan på individens möjlighet att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden där resultatet av studien indikerar att kontakt med arbetsmarknaden ökar sannolikheten till ett arbete. För de individer som har tagit del av något introduktionsprogram där arbetsmarknaden har varit delaktig är sannolikheten att få en anställning högre (ibid). Artikelförfattaren påvisar även att det trots kännedomen om vikten av att vara i kontakt med arbetsmarknaden för eventuell anställning, så var det endast hälften av de som deltog i studien som varit det (ibid). Rapporten tyder också på att sannolikheten för män att få en anställning är nio procent högre än för en kvinna (ibid). Vilken del av världen du är född i påverkar också dina möjligheter till ett arbete. Studien konstaterar även att om du har ursprung från Afrika eller Mellanöstern har du sämre förutsättningar för en anställning i jämförelse med om du är född i Europa (ibid). Studiens resultat visar också att ett samarbete med en studie- och yrkesvägledare på kort sikt kan ha en negativ inverkan för den utlandsföddas möjligheter till ett arbete (ibid). Det vill säga, en utlandsfödd som har regelbunden kontakt med en handledare har en lägre sannolikhet att tidigt etablera sig på arbetsmarknaden vilket kan bero på att handledaren vägleder individen till vidare studier istället för in på arbetsmarknaden (ibid).

Vidare kommer vi redogöra för Diversity Management teorin som är en strategi för att leda och hantera olikheter och likheter. Diversity Management teorin kan vara till hjälp för att förstå hur man kan undvika att en människas ursprung påverkar dess förutsättningar för att få en anställning.

2.4 Diversity Management

Begreppet Diversity Management kan uttryckas som en strategi för att leda och hantera olikheter och likheter i en organisation (Handelskammaren, 2010). Det kan också definieras som ett arbetssätt, en aktiv handling. (ibid). Ett vanligt argument för Diversity Management är demografiska förändringar, globaliseringen och en förväntad ökning i produktivitet (Omanović, 2009). Thomas (1990) menar att Diversity Management är ett verktyg som kan användas för att motarbeta en heterogen grupp. Konsekvensen av en heterogen grupp kan bli

en likartad produktivitet, kvalitet och engagemang vilket i sin tur kan resultera i ett sämre ekonomiskt resultat för organisationen. Diversity Management perspektivet värdesätter individers olikheter (ibid). Begreppet ter sig inte endast utifrån ett Human Resource-perspektiv. Diversity Management kan också studeras som en affärsstrategi som genomlyser hela organisationens verksamhet, oavsett avdelning (ibid). Det finns olika anledningar till varför organisationer arbetar med Diversity Management (ibid). Vidare menar författaren att ingen drivkraft är bättre än den andra (ibid). Det finns dock en gemensam övertygelse bland användarna av Diversity Management och det är att resultatet för organisationen blir positivt (ibid).

Svenska Handelskammarens (2010) beskriver fyra centrala drivkrafter till varför en organisation arbetar med Diversity Management; kompetens, kunder, lagkrav och slutligen Corporate Social Responsibility (ibid). Nedan kommer vi redogöra för de olika drivkrafterna.

2.4.1 Kompetens

Den första drivkraften till att arbeta med Diversity Management kan vara för att förbättra möjligheterna att rekrytera, behålla samt att utveckla rätt kompetens för organisationen (Ibid). Felrekryteringar eller outnyttjad kompetens kan å andra sidan bli mycket kostsamma för organisationen (ibid). Ann Katrine Roth skriver i boken *Mångfaldsboken* (2004) att en heterogen arbetsgrupp leder till ökad effektivitet, ett bättre ledarskap samt att det utvecklar medarbetare. Roth (2004) redogör för ytterligare drivkrafter till att arbeta med Diversity Management, dels för att öka organisationens kompetens, dels för att utveckla arbetsklimatet samt att utöka kontaktytor (ibid). Roth (2004) menar att Diversity Management handlar om att se, uppskatta och förvalta medarbetarnas kompetenser eftersom det kan bidra med lönsamma effekter för organisationen som helhet. Roth (2004) menar också att en nyckel till ett framgångsrikt arbete med Diversity Management inom kompetens och rekrytering handlar om att arbetsgivaren måste våga rekrytera brett, ignorera fördomar och normer som kan resultera i att medarbetare upplever sig begränsade i sitt handlingsutrymme (ibid).

2.4.2 Kunder

Ytterligare en drivkraft till att arbeta med Diversity Management är att öka kännedomen om organisationens kunder (ibid). Enligt Katarina Mlekov (2003) behöver organisationer arbeta med Diversity Management för att undvika att studera sina kunder ur ett likartat perspektiv. Vidare menar Mlekov, et al. (2003) att organisationen istället bör fokusera på att förstå mångfalden bland kunderna. Om organisationen lyckas med det kan det resultera i att nya

kundgrupper och affärsområden upptäcks (ibid). Slutligen menar Mlekov, m.fl. (2003) att fördomar hos chefer och ledning kan förhindra en ökad förståelse om kunden och nya marknader (ibid).

2.4.3 Lagkrav

Den tredje drivkraften för en organisation att arbeta med Diversity Management är att följa lagkraven (Handelskammaren, 2009). Lagar och förordningar har upprättats för att diskriminering ska motarbetas. Den svenska diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av, etnisk tillhörighet, religion, kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (ibid). Arbetsgivare som bryter mot Diskrimineringslagen kan dömas till böter, rivna anställningsavtal och så vidare

2.4.4 Corporate Social Responsibility

Den sista drivkraften för att arbeta med Diversity Management är enligt Handelskammaren (2009) organisationens samhällsansvar, som vidare i studien kommer att förkortas till CSR. Enligt Leijon & Omanovic (2001) handlar CSR om att organisationer och företag behöver ta ett större ansvar som sträcker sig bortom organisationens eller företags egen lönsamhet. Grankvist (2009) delar in CSR i fyra faktorer. Den första faktorn är ekonomiskt ansvarstagande, enligt Grankvist (2009) är företagets huvudsakliga syfte att tjäna pengar. Om verksamheten inte genererar vinster kommer inte verksamheten vara långsiktig, oavsett hur stort samhällsansvar företaget tar. Grankvist (2009) argumenterar dock för att företag kan generera vinster samtidigt som det tar ett samhällsansvar. Porter och Mark (2006) menar, om företag börjar utnyttja och utvärderar sina möjligheter att ta ett samhällsansvar genom samma verktyg och måttstockar som i den ordinarie verksamheten, skulle företaget upptäcka att hållbarhetsarbetet inte är en utgift, en begränsning eller en fråga om välgörenhet (ibid). Det blir också en källa till nya möjligheter, innovation och konkurrensfördelar. Det är några av de drivkrafter till varför ett företag eller en organisation ska jobba med CSR och Diversity Management.

Den andra faktorn inom CSR är det miljömässiga ansvarstagandet. Grankvist (2009) beskriver att organisationer och företag i viss utsträckning är tvungna att arbeta med att reducera de negativa effekter verksamheter har för klimatet (ibid). Produktmärken som Svanen och Bra miljö gör det enklare för konsumenter att identifiera de produkter som har en negativ miljöpåverkan och kan via det hjälpa konsumenter att köpa sig till en bättre värld (ibid). Grankvist (2009) menar att i många fall måste produkten ta hänsyn till miljön för att lyckas.

Samtidigt argumenterar han för att många företags miljömässiga ansvarstagande kan resultera i en lönsammare verksamhet. Till exempel kan en jordbrukare öka lönsamheten och samtidigt spara på miljön om dieselförbrukning för hans traktorer skulle minska (ibid).

Socialt ansvarstagande är den tredje faktorn inom CSR. Grankvist (2009) menar att socialt ansvar sträcker sig bortom att betala löner till det anställda och skatt till staten. Socialt ansvarstagande handlar om att driva sin verksamhet likt hur en god samhällsmedborgare uppfattas. Visa hänsyn till andra medborgare hälsa, oavsett om det är konsumenter, anställda eller leverantörer till verksamheten. Vidare menar Grankvist (2009) att det finns möjligheter att både spara och tjäna pengar om organisationen har en positiv inställning till socialt ansvarstagande. Därför finns det många drivkrafter för organisationer att arbeta med CSR och det Sociala ansvarstagandet. Den fjärde och sista faktorn inom CSR är det etiska ansvarstagandet. Grankvist (2009) menar att diskussionen om hållbarhet innebär en diskussion om det ekonomiska, miljömässiga och sociala ansvarstagandet. Vidare menar Grankvist (2009) att det är vår moral som i grunden styr de beslut som tas. Moralen hjälper oss att sammanföra det existentiella och det kommersiella, det som är ekonomiskt viktigt för företaget och det som är samhälleligt nödvändigt (ibid). Grankvist (2009) har ovan redogjort för några av de drivkrafter som finns för att arbeta med CSR inom Diversity Management, det ekonomiska ansvarstagandet, det miljömässiga ansvarstagandet, det sociala ansvarstagandet och slutligen det etiska ansvarstagandet.

3. Metod

I följande kapitel kommer metodavsnittet, där redogörs för hur studien är utformad. Vidare diskuteras urval, genomförande, avgränsningar, etiska riktlinjer och slutligen studiens tillförlitlighet och metodiska överväganden.

3.1 Metodval

För att få svar på våra frågeställningar har vi valt att använda oss av kvalitativ intervju som metod. Detta eftersom, enligt Bryman (2011), den ger detaljerade och fylliga svar då frågorna ofta är av öppnande karaktär, vilket lämpar sig väl då det är önskvärt att respondenterna ger beskrivande och berättande svar utifrån sina ståndpunkter samt att de skapar en större flexibilitet vid intervjuerna. Via den kvalitativa undersökningen är syftet att öka förståelsen kring varje organisation och vidare ger en kvalitativ intervju kan ge svar på både kortsiktiga och långsiktiga effekter. Tack vare den kvalitativa metoden är det lättare att sätta sig in i respondentens position och via det skapa en större förståelse kring Diversity Management och CSR arbete inom organisationer. Genom att få svar angående kortsiktiga och långsiktiga effekter samt skapa en förståelse kring Diversity Management och CSR kan analysen bli djupare samtidigt som läsaren kan skapa sig en större förståelse kring vilka åtgärder som kan användas för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Som metod beskriver Bryman (2011) den som flexibel, eftersom forskaren själv bestämmer när intervjuandet, transkriberingen och analysen sker. Vi har utarbetat en intervjuguide som vi haft som underlag för våra intervjuer. Vi har valt en semistrukturerad intervjuteknik då frågorna har kunnat läggas till vid behov. I vår intervjuguide har vi använt oss av beskrivande frågor för att på så sätt få informanterna att öppna sig och svara friare. Vår intervjuguide har bestått av frågor vi valt för att kunna svara på syftet samt våra frågeställningar (Dalen, 2008). Vi har utfört alla intervjuerna tillsammans och använt oss av mobiltelefon för inspelning vilket alla informanterna godkände. Vi spelade in intervjuerna för att kunna vara mer närvarande och för att både på så vis kunde vara mer aktiva i vårt lyssnade under samtalen. Genom att använda oss av en diktafon fick vi också chansen att få med informanternas egna ord (Dalen, 2008). Vi har inte upplevt att inspelningen gett någon negativ påverkan på intervju-resultaten. Efter varje intervju har vi direkt transkriberat intervjun. Vi upplevde det positivt att utföra transkriberingen tätt inpå intervjutillfället då vi hade samtalen färskt i minnet (Dalen, 2008). Respondenterna har varierat mellan en till två personer under intervjuerna. Vid alla intervjuer har det varit en begränsad tid vilket har lett till att

respondenterna har hållit sig till ämnet. Varje intervju har tagit cirka en timme och genomförts på respondenternas kontor. Samtalen har pågått utan yttre störningsmoment. Vi valde att titta närmare på några organisationer som har inblick i vilka åtgärder som kan etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. När vi träffade respondenterna har det inte alltid kunnat svara på alla frågor. Vi återkom till en av respondenterna och kompletterade med en fråga som vi missade att ställa vid första intervjutillfället. Vi har även använt oss av litteratur och rapporter för att få kunskap om ämnet.

3.2 Respondenter

Respondenterna har hållits anonyma i denna studie, varför anonyma? Vi har tilldelat dem fiktiva namn för att bevara deras anonymitet. Respondent ett, Jonas är sektionschef för jobb och utvecklingsgarantin på Arbetsförmedlingen i Göteborg. Respondent nummer två och tre arbetar med integration och flyktingfrågor på Stadsledningskontoret inom Göteborgs stad. Respondent nummer fyra är avdelningschef arbetsmarknadsavdelningen inom Göteborgs stad. Respondent nummer fem och sex arbetar som jobbmäklare på ett lokalt kompetenscenter. Ett kompetenscenter har som uppdrag att ge ytterligare stöd till personer som har någon insats inom socialtjänsten. Respondent nummer sju är personalansvarig på ett lokalt städföretag. Nedan finns en beskrivning av vilka respondenterna är och vilken organisation de representerar.

Arbetsplats	Namn	Kön	Titel	Datum för intervju
Arbetsförmedlingen	Jonas	Man	Sektionschef	18/11-2016
Stadsledningskontoret	Sara	Kvinna	Integration och flyktingfrågor	28/11-2016
Stadsledningskontoret	Ida	Kvinna	Mänskliga rättigheter	28/11-2016
Arbetsmarknad och vuxenutbildning	Lukas	Man	Arbetsmarknadschef	6/12-2016
Kompetenscentrum	Sofia	Kvinna	Jobbmäklare	8/12-2016
Kompetenscentrum	Eva	Kvinna	Jobbmäklare	8/12-2016
Städbolag	Martin	Man	Personalansvarig	12/12-2016

Namnen på respondenterna är anonymiserade.

Figur 2.

3.3 Urval och genomförande

Innan vi började göra vårt urval av organisationer och respondenter granskade vi organisationernas hemsidor där vi läste om och hur de arbetade med utlandsfödda. Vi valde utifrån den kunskapen att ta kontakt med Arbetsförmedlingen, Stadsledningskontoret, Arbetsmarknad och vuxenutbildningen, Kompetenscentrum samt ett privat städbolag eftersom vi ansåg att de har en anknytning till åtgärder för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Vi valde medvetet dessa fem organisationer eftersom vi tror att deras olika perspektiv kan hjälpa oss att uppnå en förståelse kring åtgärder för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. I studien väljer vi att kalla dessa för fem separata organisationer trots att några av dem ingår i Göteborgs Stad, detta på grund av att det ska bli enklare för läsaren att förstå studien.

I boken *Intervju som metod* beskriver Dalen (2008) den så kallade snöbollsmetoden. Dalen (2008) beskriver snöbollsmetoden som om en människa känner en annan människa, som i sin tur känner någon och så vidare. Det betyder att vi frågade respondenterna om han eller hon känner till någon som vidare skulle kunna bidra till studien. Vi har i vårt urval använt oss av denna metod. Efter att vi valt ut vilka organisationer vi ansåg att titta närmare på började vi leta efter respondenter med nyckelpositioner inom varje organisation. Vi tog kontakt med organisationerna både vid telefon och över mejl. Via den första respondenten, vilket var sektionschefen på Arbetsförmedlingen, som vi själva tog kontakt med per telefon fick vi också rekommendationer om nyckelpersoner i andra organisationer som han rekommenderade oss att träffa. Den andra organisationen vi fick kontakt med var Stadsledningskontoret vilka vi också mailade och därefter fick en intervju. Stadsledningskontoret rekommenderade att vi skulle ringa arbetsmarknadschefen på Arbetsmarknad och vuxenutbildningen och genom det kom den tredje intervjun. Den fjärde organisationen fann vi genom arbetsmarknadschefen. Den fjärde organisationen var kompetenscentrum öst. Respondent nummer fem fann vi själva och träffade för intervju och denna person ville att både hen och organisationen skulle vara anonyma. Alla respondenter som vi har frågat har villigt låtit sig bli intervjuade (Dalen, 2008). Intervjuerna har skiljt sig på ett sätt, under två intervjuer har vi haft tillgång till två respondenter medan för de tre andra har det varit en respondent. De gånger vi har haft två respondenter, var intervjuerna med stadsledningskontoret samt med kompetenscentrum öst. Självklart kan svaren bli lite annorlunda om man är två personer, dels kan respondenterna känna sig mer bekväma men samtidigt kan det bli att det håller tillbaka i kritiken mot den

egna organisationen. Vi har tagit detta i beaktning men inte ägnat någon större tid till att analysera det. Sammanfattningsvis har vi således, via hemsidor, skaffat oss en överblick av vilka organisationer som har en roll inom etablering av utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Därefter har vi valt ut fem organisationer som ur ett geografiskt läge skulle vara möjliga att besöka. Genom att kontakta olika organisationer fick vi ytterligare kunskap om andra relevanta organisationer för studien, och på så vis kännedom om frågans komplexa struktur.

3.4 Avgränsningar

Den här studien avser inte att förklara vilka åtgärder som fungerar bäst för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Studien vill öka förståelsen kring de befintliga åtgärderna samt vilka nya åtgärder som kan användas. Empirin har samlats in lokalt och utifrån den tidsram vi arbetat efter, därför kan studien inte hjälpa läsaren att öka förståelsen kring åtgärder på ett nationellt plant utan åtgärderna som diskuteras är utifrån ett lokalt perspektiv. Dock är åtgärderna någorlunda lika som för övriga landet men där till exempel kompetenscentrum enbart är kommunalt. Vi avser alltså inte att dra några generella slutsatser utan fokus ligger på de fem organisationerna samt dess respondenter och studien speglar dessa med den subjektivt utvalda teorin.

Som nämns i definitionen av utlandsfödd ovan har vi inte valt att fokusera på invandrare i allmänhet. Det hade varit intressant att göra detta eftersom man möjligtvis skapat en ännu större förståelse och därmed kanske kunnat ge mer specifika rekommendationer. Studien har behövts avgränsas och de avgränsningar vi gjort var till för att skapa en kvalitet på studien som sannolikt inte hade kunnat uppnås annars.

På grund av den korta tiden som en kandidatuppsats skall skrivas på bör läsaren ta i beaktning att det empiriska materialet är fem intervjuer. Om tiden varit längre hade mer empiriskt material tillförts till studien som hade kunnat resultera i ett mer utförligt material. Studien hade troligtvis kunnat diskutera åtgärder på nationell nivå samtidigt som ett större perspektiv hade varit möjligt att ta.

Den kvalitativa undersökningen tar tid och det har vi om inte annat märkt i transkriberingsprocessen. Under arbetets gång har vi reflekterat kring om en kvantitativ metod hade gett studien ett bättre utfall men för att svara på syftet och frågeställningarna har vi ändå kommit fram till att en kvalitativ metod varit nödvändig. Utifrån erfarenheter inom

uppsatsskrivande tror vi att en kvantitativ metod hade varit för ytlig och därmed hade studien varit mindre pålitlig.

3.5 Etiska riktlinjer

I vår undersökning tog vi hänsyn till Vetenskapliga rådets (2016) riktlinjer vad gäller information, samtycke, konfidentialitet och nyttjandekrav. Vid första kontakten med respondenterna berättade vi om syftet med arbetet (Dalen, 2008). Vi berättade också hur resultatet var tänkt att redovisas och förmedlas (Dalen, 2008). Vi informerade våra respondenter om att det var helt frivilligt att vara med. I och med att respondenterna godkände att bli intervjuade gav de oss sitt samtycke. Innan själva intervjutillfället var vi noga med att tala om att deras uppgifter skulle behandlas konfidentiellt, deras namn och detaljer skulle bytas ut i uppsatsen. Allt för att vi skulle kunna lova dem anonymitet (Larsen, 2009). Med tanke på nyttjandekravet intygade vi att vårt material endast skulle användas till vår uppsats vid Handelshögskolan och inte för något annat ändamål.

3.6 Tillförlitlighet och metodiska överväganden

Tillförlitligheten innebär att resultatet ska vara detsamma vid upprepade mätningar och oavsett vem som utför testet. God validitet fås om studien mäter det den avser att mäta. Vid all kvalitativ forskning bygger resultatet till ett visst mått på ett subjektivt tolkande (Larsen, 2009). Även vårt arbete är smittad av denna subjektivitet. Vi är medvetna om att bara genom val av frågor vi ställer och på vilket sätt vi ställt dem lägger vi en subjektiv aspekt på arbetet. Vi vet att vi lever med en förförståelse för ämnet. Ofta är vi inte medvetna om vår egen förståelser. En riktig förståelse kallas för kunskap och en felaktig förståelse för fördom (Larsen, 2009). Att skriva en uppsats utan någon som helst förkunskap hade varit näst intill omöjligt, därför blir ett visst mått av förståelse nödvändigt (Thurén, 2007). Vi är också fullt medvetna om att vår kunskap inte är statisk utan en ständigt pågående process. Vår förförståelse för begreppet mångfald är med andra ord inte densamma nu som när vi startade vårt uppsatsarbete. Vad vi här beskriver är att vårt arbete bygger på en hermeneutisk forskningsmetod i kontrast till de positivistiska metoder som är mer exakta och inte ger utrymme för några tolkningar. Den hermeneutiska forskningsmetoden bygger på att vi som författare och tolkare har en förförståelse att hänga upp resultatet på. På så sätt kan arbetet få en djupare analys. Det finns dock nackdelar med den hermeneutiska forskningsmetoden som vi är klara över. Vem säger att vår förförståelse är den korrekta eller allenarådande? Vi har ingen garanti men eftersom studien lutar sig mot den hermeneutiska forskningsmetoden får vi

leva med det. För att i möjligaste mån undvika att bli färgad av tidigare forskning och teorier har vi försökt att vara så fria från dessa som möjligt när vi gjort intervjuer och tolkningar. Detta har varit ett aktivt val från vår sida, vår uppsats är mer beskrivande. Vi har som tidigare nämnt valt att vid samtliga intervjuer medverkat båda två. Alla intervjuer är inspelade, transkriberade och bearbetade av oss bägge. Trots detta är vi övertygade om att denna studie hade fått ett annat resultat om två andra personer med andra erfarenheter hade genomfört ett liknande arbete. Avseende validiteten det vill säga om arbetet mäter det den avser att mäta kan sägas att vi gjorde det förhållandevis enkelt för oss då vårt syfte varit kort och koncist. Vårt mål har varit att vara så tydliga som det går både i syfte, frågeställning, resultatredovisning och analys. Detta hoppas vi kan bidra till en god tillförlitlighet och validitet av studien (Bjerstedt, 1997).

4. Resultat

Resultatet är uppdelat i fyra underrubriker: Samverkan, Utanförskap, Diskriminering och Svenska språket, Befintliga åtgärder samt Nya åtgärder. Rubrikerna representerar de utvalda ämnena som är av betydelse för att besvara studiens syften. Befintliga och nya åtgärder är konkreta exempel på åtgärder som hjälper till att förstå hur utlandsfödda ska etableras på den svenska arbetsmarknaden. De två resterande rubrikerna är inte lika konkreta men via studiens gång och genom intervjuer har de ämnena återkommit gång på gång. Rubrik 4.1 ”Samverkan” visar på vad samarbete kan göra för att hjälpa och etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Rubriken har vi valt eftersom vi anser att den är av yttersta betydelse samt för att majoriteten av respondenterna har tryckt på detta i respektive intervju. Rubrik 4.2 ”Utanförskap, Diskriminering och Samverkan” är vald eftersom den är mer beskrivande i vad som krävs och vad som kan hindra utlandsfödda att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Den visar på krav som kan finnas på utlandsfödda, till exempel svenska språket samtidigt som den kan förklara varför inte alla får jobb trots att de kan det svenska språket. Ett exempel som kan hindra utlandsfödda att få ett jobb kan bero på att arbetsgivaren diskriminerar de utlandsfödda. Genom denna uppdelning av ämnen och rubriker kan det underlätta för läsaren att öka förståelsen kring vilka åtgärder som behövs för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden.

4.1 Samverkan

Jonas som arbetar på arbetsförmedlingen underströk att många privata organisationer tar ett stort ansvar för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt uttrycker han att ett ännu större ansvar från organisationer och branscher bör tas. Vidare menar Jonas att alla organisationer måste förstå ansvaret och att vi alla ska dela det. Jonas tycker att alla aktörer behöver anstränga sig och samverka för att;

“Få Sverige att lyckas och för att få människor och företag ska kunna växa.”

Arbetsmarknadschefen Lukas talade om vikten av samarbetet med Arbetsförmedlingen. Lukas sade att inom Göteborgsregionen träffar de Arbetsförmedlingen var femte till sjätte vecka. Just samverkan med Arbetsförmedlingen sammanfattade han som;

“Jag tycker vi har en god dialog där.”

Lukas fortsatte med att beskriva sin syn på samverkan ur ett större perspektiv där asyl- och arbetskraftsinvandring kom på tal. Han menade att Sverige har för mycket konflikter i samhällsdebatten. Vidare menade Lukas att åsikter och ståndpunkter skiftar från månad till månad;

”En månad behövs människor medan den andra månaden säger vi att de står i vägen för jobb.”

Vidare talade Lukas om invandring i stort och sade att vi inte har någon arbetskraftsinvandring i Sverige utan vi har asylinvandring. Han menade att detta resulterar i att människor inte kommer till Sverige för att arbeta utan de kommer för att de flyr från osäkerheter. Sveriges uppgift är att ta hand om dessa människor på bästa sätt, där han menade att samverkan var av stor betydelse. Han jämförde Nya Zeeland och Kanada med Sverige där han beskrev att Nya Zeeland och Kanada har arbetskraftsinvandring vilket betyder att de själva väljer och plockar de människor som ska komma in i länderna till skillnad från Sverige som har asylinvandring. Vidare sade han att även Tyskland har en del arbetskraftsinvandring. Lukas avslutade diskussionen om samverkan med gemensamma spelregler;

“Jag tror vi behöver fundera på hur man kommer till självförsörjning, vilka verktyg vi har, vi har ganska stark offentlig sektor. Vi måste dock hitta gemensamma spelregler för många som kommer hit behöver även stöd på arbetsmarknaden. Det finns ingen genväg och kan vi enas om det har vi kommit en bit.”

Eva på kompetenscentrum såg samverkan ur flera perspektiv, dels från deras sida men även från de arbetssökandes sida. Hon diskuterade vikten av samverkan för flera olika parter. Vidare pratade hon om hur samverkan kan underlätta för den arbetssökande som vill etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, hon menade att kompetenscentrum var ett bra exempel på hur samverkan kan se ut. Eva beskrev att i ett kompetenscentrum sitter jobbmäklare men även utstationerade arbetsförmedlare vilket gör att om de har någon fråga kan de lyfta den direkt istället för att ringa som det gjorde förr och det innebar ett samtal i veckan. Eva nämnde även att det för en arbetssökande som har språksvårigheter;

“är det lätt att det skiter sig med myndigheter.”

Vidare beskrev hon hur man som arbetssökande kan kastas runt mellan myndigheter i flera månader och till slut brytas ner medan man på kompetenscentrum, som är en liten enhet, kan få all hjälp direkt. Kompetenscentrum kan hjälpa människor att förstå systemet eftersom det enligt Eva är svårt att förstå myndighetsspråket. Till sist avslutade hon med:

“En timma här kan motsvara tre månader annars, det blir $1+1 = 3$ ”

På Stadsledningskontoret delar man andra aktörers bild om att samverka med Arbetsförmedlingen är av stor betydelse för utsatta grupper däribland utlandsfödda. Sara som arbetar med integration och flyktingfrågor på Stadsledningskontoret menade att utlandsfödda som inte har arbete eller är beroende av försörjningsstöd möter kommunens verksamheter och på grund av det ser kommunen det som en angelägenhet att samarbeta med Arbetsförmedlingen samt att det samarbetet ska riktas mot utsatta grupper. Sara beskrev samverka med Arbetsförmedlingen som ett arbete som utgår mer från ett samhällsperspektiv.

4.2 Utanförskap, diskriminering och svenska språket

På Kompetenscentrum beskrev de diskriminering som något sofistikerat och svårt att identifiera. Eva vars titel är jobbmäklare berättade att det finns de som rakt ut säger att de inte vill anställa en arbetssökande som har somalisk bakgrund. Eva poängterar att detta dock är ovanligt. Ofta förekommer diskriminering utan att omgivningen lägger märke till det. Eva argumenterade för hur viktigt det är att företag och organisationer tar socialt ansvarstagande. Eva menade att det finns positiva effekter av att arbeta med en mångkulturell organisation;

“Är man smart förstår man att det finns en vinst i att anställa personer med utländsk bakgrund. Då de får lite mångfald på sin arbetsplats “

Hon menade att det är bevisat att ett CSR-arbete via kulturer och språk kan skapa större värde för företagen. Eva menar att ett enkelt sätt att jobba med CSR är att anställa en utlandsfödd som står utanför arbetsmarknaden. Då skapar man både socialt värde och ekonomisk vinst, resultatet av det är;

“win-win i kvadrat.”

Sofia som även hon är jobbmäklare argumenterade för att språket kan vara en svår barriär in på arbetsmarknaden. Sofia menar att den barriären är befogad;

”Kommunikation är viktigt på en arbetsplats”

Språket kan bli en barriär för att komma in på arbetsmarknaden samtidigt som arbetet i sig kan resultera i att den utlandsfödda utökar sina kunskaper i det svenska språket, menade hon. Sofia talade om att SFI inte är tillräckligt effektivt eftersom man läser det med 100 landsmän, 15 timmar i veckan. Resultatet kan bli att den utlandsfödda pratar det inhemska språket med varandra istället för att träna på det svenska språket. Istället menar Sofia att det skulle varit mer effektivt om den utlandsfödda fick möjligheten att vara ute på en svensk arbetsplats med svenska medarbetare där det svenska språket används kontinuerligt.

Diskussion kring utanförskap och diskriminering fördes även med arbetsförmedlingen. Jonas beskrev det som att när människor kommer till hans enhet har de varit i Sverige i två år och läst SFI men trots det är man otillräcklig i svenska språket. Han sa att då;

“får vi riva oss i huvudet och fundera på om det är mer svenskundervisning som behövs eller är det någonting annat.”

Jonas lyfte upp ett exempel angående praktik på en arbetsplats där man talar svenska vilket kanske leder till att personen utvecklas på bästa sätt. Han beskrev vidare att detta inte är säkert men att alla dörrar måste hållas öppna och en bedömning görs tillsammans med personen. Jonas pratade även under intervjun om att vi bör ta ansvar ur ett humant och mänskligt perspektiv så att människor inte hamnar i utanförskap.

På stadsledningskontoret handlade diskussionen mestadels kring det svenska språket. Sara, som arbetar med integration och flyktingfrågor på Stadsledningskontoret, beskrev språket som allmänt viktigt och att man inte skall förneka det samtidigt som hon tyckte att språket reser hinder lite onödigt tidigt. Hon var inne på samma spår som de tidigare respondenterna, att människor utvecklar språket när de är i en miljö där de får praktisera språket. Vidare beskrev Sara att det läggs för stor vikt vid att kunna just svenska när vi i andra sammanhang pratar engelska och kommunicerar på andra sätt. Sara lyfte upp exempel på sammanhang för utlandsfödda. Hon sa att 13 kommuner i närområdet samarbetar och de kallar det för Göteborgsregionens kommunalförbund. Syftet med samarbetet var att arbeta med

gemensamma frågor såsom utbildning. De har utvecklat ett koncept som gäller yrkesutbildningar på gymnasienivå. Sara sade att det finns en mängd olika yrkesfält men det nya med yrkesutbildningarna var att de gavs med språkstöd. Detta var en del av etableringsprogrammet vilket möjliggjorde språkundervisning med yrkesutbildning. Hon trodde att det var centralt att utveckla detta språkstöd för att effektivisera.

Arbetsmarknadschefen hade en diskussion om svenska språket och vad som krävs för arbete. Lukas började dock med att säga att fler arbetsgivare borde fundera på vilken nivå som krävs i svenska språket. Lukas fortsatte med att beskriva hur stora arbetsgivare kommer upptäcka att tiden är förbi då man hade anställningsintervju på en fredag och började på en måndag, Lukas menar att både Volvo och SKF gjort den här resan. Han fortsatte sedan med att säga att både Volvo och SKF har medarbetare med kunskaper inom flera språk,

“Det finns ju inte få flerspråkiga i dessa organisationer idag om man uttrycker sig försiktigt.”

Vidare sade Lukas att man inte ska förneka att språket har spelat stor roll som exempelvis i traditionella vårddyrken. Han menade att det krävs en viss nivå av svenska för att klara dokumentation, medicinering med mera. Lukas tog ytterligare ett exempel, om man kör truck ska man kunna avläsa plocklistor samt även kunna kommunicera med kunder som kommer till sin avdelning.

Lukas tyckte att yrkessvenska är ett konstlat begrepp men att man ändå ska kunna facktermer. Han menade vidare att SFI är en skola som innebär väldigt mycket teori där samspelet mellan människor saknas och att man måste hitta andra lösningar än SFI. Lukas slutade vid något som många andra respondenter varit inne på och det var;

“Det är inte alltid fullgod svenska och sen jobb som är lösningen utan man kan kombinera dessa.”

Han visste människor som struntat i SFI och istället läst tidningar, sett på tv och lyssnat på radio, han lade även till att tiden i SFI;

“är på tok för lång.”

Martin som arbetade på städföretaget beskrev språket som;

“att det är viktigt samtidigt som det inte alls är viktigt.”

I deras fall arbetade personalen i team vilket gjorde att det var viktigt att någon kunde prata bra svenska eftersom någon skulle sköta kontakten med kunden men alla var inte tvungna att prata fullgod svenska. Det viktigaste var att man förstod arbetsuppgiften. Diskussionen gick vidare om socialt ansvar och här sade Martin att de i första hand ville driva ett framgångsrikt företag men om de kunde anställa en som varit arbetslös ett tag så var det en bonus för bägge parter.

4.3 Befintliga åtgärder

Jonas som är sektionschef på arbetsförmedlingen berättade under intervjutillfället att han är initialt positivt till subventionerna nystart- och instegsjobben.

”Det är viktigt att dom arbetssökande arbetar nära Arbetsmarknaden vilket man göra i både insteg- och nystartsjobben.”

Jonas argumenterade för att det både på lång och kort sikt är viktigt för samhället att de arbetssökande får en anställning. Han sade att en stor arbetslöshet kan resultera i väldigt stora negativa effekter och kommer kosta staten mycket pengar. Vidare såg Jonas subventionerna som attraktiva för arbetsgivare. Han argumenterade för att det kan vara svårt för en utlandsfödd med exempelvis begränsade språkkunskaper att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Jonas ansåg att det är bra om dessa människor kan vara konkurrenskraftiga på annat sätt. Han såg också några svagheter i dessa åtgärder. Enligt Jonas har flertalet arbetsgivare upplevt subventionerna som krångliga att komma igång med. Ytterligare ett problem Jonas upplevt är att subventionerna inte är anpassade till den invandringen vi har idag. Han beskrev att dagens invandrare i större utsträckning har låg utbildningsnivå och i vissa fall är analfabeter. Jonas ansåg att det behövs andra åtgärder för att förbereda dessa för arbetslivet.

Lukas, arbetsmarknadschefen, beskrev deras process för att öppna upp dörrar till arbetsmarknaden för utlandsfödda genom att först klargöra något

“det finns inga enkla jobb, alla jobb är viktiga. Inget snack om enkla jobb, alla jobb ska vara viktiga”

Vidare berättade Lukas att de utvärderar individen utifrån hans eller hennes kompetens. Sedan kollar de på branschens krav och förhoppningsvis kan individens kompetens matcha med kravprofilen från någon arbetsgivare. Lukas ser dock en ökande andel av människor som kommer hit som saknar grundläggande utbildning vilket gör Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag ogenomförbart i vissa fall;

“Ska en 37 årig analfabet som precis kommit till Sverige läsa in en treårig gymnasieutbildning? Jag tror inte det, det går inte, vi måste alltså hitta en väg in i systemet som ser annorlunda ut.”

Lukas återgick till modellen, och menade att vi behöver fler riktiga viktiga jobb och menar att de som organisation, men också samhället i stort måste jobba utifrån individens insikter och kompetens.

Martin, personalansvarig på städbolaget, beskrev under intervjun att företaget han arbetar för har varit i kontakt med olika typer av lönesubventioner. Martin tycker subventionerna är bra och attraktiva men att problem ofta uppstår. Exempelvis att den anställde som de söker ersättning för inte uppfyller kriterierna som krävs, eller att de som företag inte uppfyller de kriterier som krävs.

4.4 Nya åtgärder

Under intervjun med Sara och Ida på stadsledningskontoret berättade de att ökade resurser ute på arbetsplatsen behövs. Vidare menade respondenterna att en handledare som representerar Arbetsförmedlingen eller kommunen och fungerar som en mellanhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren skulle varit ett bra alternativ. De menade att det skulle underlätta för båda parterna. Sara och Ida tyckte även att många företag är villiga att ta in en praktikant men dessvärre räcker inte tiden till. De menade att en handledare ute på arbetsplatsen verkligen skulle göra skillnad i ett sådant tillfälle.

Arbetsmarknadschefen Lukas berättade att han tycker Sverige måste bli mer effektiva i integrationsprocessen. Vidare gör Lukas en jämförelse med Tyskland och menar att Sverige har mycket att lära ut av dem;

“En nyanländ i Tyskland har redan första dagen träffat en arbetsförmedlare som undersöker vilka kompetenser du har och berättar att du ska bli självförsörjande. I rummet bredvid sitter en läkare som kollar hur du mår och gör en hälsoundersökning. Efter ytterligare några dagar så placeras du på ett ställe där du kan jobba och lära dig tyska, sedan kan du få en annan placering när du fått ditt uppehållstillstånd”

Vidare menade Lukas att Sverige som land måste vara snabbare i denna process;

“Som det är idag är inte optimalt då det tar sju år för 50 procent av invandrarna att få sitt första jobb och då räcker det med att du jobbar en timme i veckan och efter ytterligare sju år är 25 procent av de ursprungliga 100 procenten inte i arbete”

Lukas berättade vidare under intervjun att han är positivt inställd till att använda sig av en handledare ute på arbetsplatsen för att öka möjligheten för utlandsfödda att få praktik eller liknande. Lukas menade också det finns många kommuner som har modeller för handledare på arbetsplatsen men att det inte riktigt finns något liknande stöd på riksnivå. Lukas å andra sidan kommer med ett förslag på hur en sådan modell skulle kunna konstrueras;

“Ett exempel på en sådan modell hade kunnat vara att titta inom vården och där har vi till exempel Margareta 60 år som jobbat där länge och är väldigt bra på att ta människor, där skulle man kunna peka på Margareta och säga att vi köper 10% av hennes tid för att kunna ta emot våra praktikanter. Det skulle kunna vara en modell som jag vet finns i flera andra kommuner. Vi har handledare här som nu är ute och stöttar på arbetsplatsen men det blir ju inte på daglig basis.”

Under intervjun med Martin, personalansvarig på städbolaget, berättade han att lönesubventioner alltid är intressant för företaget han arbetar för;

“vem vill inte spara pengar?”

Ibland upplever de att spara pengar inte är fog nog för att anställa en utlandsfödd. Till exempel om individen är helt främmande för det svenska språket och inte har några tidigare arbetslivserfarenheter från den svenska arbetsmarknaden. Vidare menar Martin att en handledare som assisterar ute på arbetsplatsen och undervisar den nyanlända om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar samt ordnar administrativt med arbetsförmedlingen och kommunen verkligen skulle underlätta.

Enligt Jonas på Arbetsförmedlingen behöver Sverige i viss mån ändra på strukturen och de byråkratiska reglerna inom området för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Med detta menar Jonas att det behövs ytterligare hjälpmedel för att lyckas förvalta den relativt stora mängd människor som kom till Sverige under 2015. Han menar att det är väldigt viktigt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv att dessa människor relativt kvickt kommer ut på arbetsmarknaden, annars kan effekterna både på lång och kort sikt försämrats. Jonas ser dock möjligheter också;

“Det finns personalbrist inom många områden på den svenska arbetsmarknaden, skola och omsorg framförallt. Arbetskraften kommer behövas där i framtiden och nu har arbetskraften kommit till Sverige och det måste vi ta tillvara på”

Vidare menade Jonas om exempelvis en person som tidigare har varit barnskötare i sitt hemland istället för att genomgå två år på SFI kan få möjligheten att vara på en arbetsplats. Individen kommer lära sig det svenska språket samtidigt som han eller hon blir introducerad till den svenska arbetsmarknaden. Jonas menade att vi helt plötsligt hoppat över några steg samtidigt som personen bidrar till samhället genom sitt arbete och framtida bidrag till staten genom att betala skatt.

Sammanfattningsvis behandlar empirin ämnena, Samverkan, Utanförskap, Diskriminering och Svenska språket, Befintliga åtgärder samt Nya åtgärder och nedan kommer en diskussion föras som kopplar empirin till teoretiska resonemang och via detta är förhoppningen att öka förståelsen kring vilka åtgärder som behövs för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden.

5. Diskussion

I detta kapitel kommer det empiriska material att analyseras i förhållande till teori och tidigare forskning. Analysen är uppbyggd utifrån de ämnen som kom fram i empirin för att skapa en röd tråd för läsaren.

5.1 Samverkan

Om ett land får ett plötsligt inflöde av nya människor ökar chanserna för en omfattande arbetslöshet (Layard, m.fl. 1992). Detta menar två av våra respondenter är grunden till att samverka. Om samverkan sker och vi är överens om gemensamma spelregler kan vi hjälpa utlandsfödda att bli självförsörjande menade arbetsmarknadschefen Lukas. I detta resonemang berör Lukas något intressant för immigration till ett land får flera konsekvenser, Layard, m.fl. (1992) menar att på mycket kort sikt gör det att arbetslösheten ökar på grund av att människorna som befinner sig i landet ökar. Det som Lukas är inne på är hur samverkan kan underlätta för både människorna och landet på kort sikt. Storleken på migrationen avgör hur lång tid det tar för arbetsmarknaden att återgå till de ursprungliga nivåerna (Layard, m.fl. 1992). Kompetenscentrum är ett exempel på när en person som står utanför arbetsmarknaden kan få hjälp på ett effektivt sätt. Som de själva säger går det betydligt mycket snabbare för en arbetssökande som kommer till dem än för en arbetssökande som går till flera olika myndigheter. Utifrån det kan vi tro att kompetenscentrum vill hjälpa människor på bästa och snabbast möjliga sätt.

En intressant aspekt som är värd att nämna när vi talar om samverkan är att när både Lukas, arbetsmarknadschef, och även Jonas, sektionschef på arbetsförmedlingen, talar om samverkan låter det som ett CSR-arbete. De uttrycker sig inte i termer om att de eller deras organisationer arbetar med CSR men kopplingen är intressant. Jonas menar att ansvaret behöver tas för att få Sverige att lyckas och för att både människor och företag ska växa. Grankvist (2009) beskriver socialt ansvarstagande som att det finns möjligheter att både spara och tjäna pengar såvida organisationen har en positiv inställning till socialt ansvarstagande. Det ansvar Lukas och Jonas talar om låter som det sociala ansvarstagande Grankvist (2009) skriver om. Skillnaden är att Jonas talar om ett land och om individerna som verkar i det medan Grankvist (2009) talar om en organisation och om människorna som arbetar inom den. Jonas beskriver hur samverkan kan gå till ur ett större perspektiv.

5.2 Utanförskap, diskriminering och svenska språket

Ager och Strang (2008) menar att ett framgångsrikt integrationsarbete innebär en arbetsrelaterad anställning. Det är intressant att diskutera diskriminering och det svenska språket som ibland kan försvåra för en person att få en anställning. På kompetenscentrum berättade de om diskriminering och att det finns arbetsgivare som säger att de inte vill anställa somalier vilket leder till att somalier blir arbetssökande och hamnar i utanförskap. Utifrån Ager och Strang (2008) teori kan det konstateras att det inte varit ett framgångsrikt integrationsarbete. Det är tänkvärt att koppla detta till Diversity Management. Drivkraften till att arbeta med Diversity Management är enligt Omanovic (2009) demografiska förändringar, globaliseringen och en förväntad ökning i produktivitet. Vidare menar Thomas (1990) att en homogen grupp skapar en likartad produktivitet, kvalitet och engagemang. I figur 1.1 ser vi att arbetslösheten är högre bland utlandsfödda. Är det på grund av att för många skapar homogena grupper?

Alla respondenter har talat om det svenska språket samt konsekvenser av det. På Stadsledningskontoret beskrev Sara det som att språket kan resa hinder till arbetsmarknaden i ett tidigt skede. Detta är ett genomgående tema under intervjuerna, att språket har blivit viktigt för tidigt. Arbetsmarknadschef Lukas sade att det inte finns få flerspråkiga organisationer idag och han menade vidare att arbetsgivarna behöver förstå omställningen de kommer vara tvungna att göra. Det har nästintill varit konsensus kring hur SFI fungerar, ingen har ansett att det har fungerat bra. Det är intressant att ställa sig frågan vad som händer när det uppenbarligen finns krav från arbetsgivare att man ska kunna en viss nivå i svenska samtidigt som SFI inte fungerar. Vad som i förlängningen händer är att på kort sikt ökar den omfattande arbetslösheten och människor hamnar i utanförskap. Layard m.fl. (1992) menar att problem förvärras när en person har bristfälliga kunskaper inom det inhemska språket. Lösningen på arbetslösheten tycks inte vara nystart- eller instegsjobb, Ylva Johansson menar att många arbetsgivare avstår dessa lönesubventioner för att de är krångliga trots att subventionerna utgör upp till 80 procent av lönekostnaderna (Dagens Nyheter, 2016). Vidare menade majoriteten av respondenterna att en kombination av svenskundervisning samtidigt som man praktiserar eller jobbar skulle vara en bra lösning. Eva på kompetenscentrum berättade t.ex. om snickaren som hon tyckte det var viktigt för att komma ut i ett arbete för att lära sig svenska och hamna i ett svenskt sammanhang. Motiven till varför en kombination av svenskundervisning och praktik eller jobb skulle vara en bra lösning var bland annat för att

SFI är för dåligt. Ett arbete skapar sammanhang samt att det finns utrymme till personlig utveckling.

Kopplingen mellan CSR-teorin och respondenternas svar är inte olika varandra. Grankvist (2009) menar att ur ett CSR perspektiv är det viktigt att generera vinst för ett företag för att verka långsiktigt, oavsett hur stort samhällsansvar företaget tar. Vidare menar Grankvist (2009) att man kan generera vinster samtidigt som samhällsansvar tas. Respondenterna säger inte att Sverige endast ska etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden för att tjäna pengar på sikt utan även för att ta, som Grankvist (2009) kallar, det sociala ansvarstagandet. Jonas på arbetsförmedlingen sade exempelvis att vi bör ta ansvar ur ett humant och mänskligt perspektiv så att människor inte hamnar i utanförskap. Det intressanta här är att respondenterna har talat om att i första hand ta ansvar utifrån ett humant perspektiv men samtidigt har de påpekat att om vi inte tar ansvaret kommer det inte sluta bra för de utlandsfödda eller för Sverige. Det är som det ekonomiska och sociala ansvarstagande i CSR. Slutligen menar Grankvist (2009) att det är vår moral som styr de beslut som tas, moralen hjälper oss att sammanföra det som är ekonomiskt viktigt för företaget samt det som är samhällsligt nödvändigt (ibid). När respondenterna talar om att vi ska ta ansvar kan det liknas vid vad som är moraliskt viktigt för landet. Har respondenterna talat till vår moral när de pratat om ansvar?

5.3 Befintliga åtgärder

Lukas som arbetar som arbetsmarknadschef berättade att dagens hjälpmedel för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden är i viss mån felkonstruerade. Han argumenterade för att många arbetssökande saknar en grundläggande utbildning. Vidare menade Lukas att dagens subventioner inte är tillräckligt attraktiva för arbetsgivare om den arbetssökande till exempel är analfabet. Lukas tycker att subventionerna i många fall är felkonstruerade.

Martin som är personalansvarig på städbolaget beskrev att han upplevde instegsjobbet och nystartsjobbet som initialt positivt, men ofta i praktiken upplevs subventionerna krångliga och svårhanterliga. Sektionschefen på arbetsförmedlingen Jonas medgav att han också upplevt att arbetsgivare tycker att subventionerna till en början kan upplevas som svårhanterliga, byråkratiska och kan ibland bli kontraproduktiva genom att den arbetssökandes anställning

kan fastna i pappersarbete och byråkrati. Svantesson & Arank (2006) menar att hjälpmedel som undanhåller den arbetssökande från arbetsmarknaden bör undvikas då dessa hjälpmedel har en direkt negativ påverkan på den arbetssökandes möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Användningsgraden för subventionerna har varit relativt låga och några av det argument som förts ovan kan ligga till grund för detta.

5.4 Nya åtgärder

Svantesson & Arank (2006) argumenterar för att öka sannolikheten för en utlandsfödd att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden behöver den arbetssökande tidigt komma i kontakt med arbetsmarknaden. Vidare beskriver Svantesson & Arank (2006) att de individer som har tagit del av något introduktionsprogram där arbetsmarknaden har varit delaktig har högre sannolikhet att få en anställning (ibid). Jonas på arbetsförmedlingen är enig med Svantesson & Arank (2006) och menar att det är viktigt att den arbetssökande tidigt kommer i kontakt med arbetsmarknaden. Ager och Strang (2008) redogör för fördelarna med en anställning. Vidare menar författarna att en anställning på en arbetsplats ökar individens ekonomiska självständighet och framtidsutsikt (ibid). Tre av respondenterna är eniga om att det krävs ytterligare resurser för att klara av de stora utmaningar den svenska arbetsmarknaden står inför. Läs ökade arbetslösheten, klyftor och en ökad invandring (Nordea, 2016), (Arnstberg & Sandelin, 2013), (Migrationsverket, 2016). Samtliga respondenter var positivt inställda till en handledare som skulle vara med den arbetssökande ute på arbetsplatsen och fungera som en mellanhand mellan arbetsgivare och arbetstagare. Martin, på städbolaget, som i viss mån representerar näringslivet i den här studien var också positivt inställd till konceptet. Martin beskriver att en sådan service skulle öka möjligheterna till ytterligare anställningar. Enligt Grankvist (2009) kan företag som arbetar med CSR utnyttja möjligheterna att ta ett samhällsansvar samtidigt som företag kan öka möjligheterna att ytterligare bli mer konkurrenskraftiga och innovativa. Martin är enig och menar att han ser tydliga positiva effekter av att arbeta med en mångkulturell personal.

6. Slutsatser

Studien visar på att de befintliga åtgärder som används för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden i viss mån behöver justeras. Respondenterna är till en början och i teorin positiva till instegsjobben och nystartsjobben, men i praktiken upplever flertalet av respondenterna de felkonstruerade och svårhanterliga att använda. Om den arbetssökande har goda kunskaper i det inhemska språket kommer chansen att etablera sig på arbetsmarknaden att öka markant. Studien tyder på att SFI, i viss mån behöver bli mer individanpassat då dagens invandrare har väldigt varierande erfarenheter av utbildning från hemlandet.

Majoriteten av respondenterna menar att samverkan är en viktig nyckel för att Sverige som land skall lyckas med de utmaningar som det står inför. En väl fungerande samverkan mellan olika myndigheter, som arbetsförmedlingen och kommunen kommer att öka förutsättningarna för att fler utlandsfödda kommer att ges möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden.

Diversity Management och CSR är verktyg som företag och organisationer kan använda sig av för att skapa sig en förståelse kring de fördelar som finns med att anställa utlandsfödda.

Ökade språkkunskaper bland medarbetarna i organisationen eller företaget är en sådan fördel.

Det finns också fördelar med CSR rent samhällsekonomiskt, färre utlandsfödda som står utanför arbetsmarknaden minskar landets arbetslöshet och ökar nettoskatten i landet.

Diversity Management kan även hjälpa företag och organisationer att förstå vad som annars skulle gått förlorat om diskriminering sker. Exempelvis om en arbetsgrupp är homogen kan kvaliteten och engagemanget i organisationen bli försämrade. Samtliga respondenter var eniga om att en handledare på arbetsplatsen för den nyanställda skulle vara en positiv åtgärd.

Handledaren skulle verka som en mellanhand mellan myndigheten och arbetsplatsen. En av respondenterna föreslog att ett sådant verktyg skulle konstrueras på riksnivå. Slutligen tyder också studien på att det finns många positiva effekter utav att den arbetssökande är nära arbetsmarknaden. Den arbetssökandes chanser till en anställning på arbetsmarknaden kommer att öka samtidigt som språkkunskaper i det inhemska språket kommer att förbättras om personen står nära arbetsmarknaden. Då studien visar på att höga språkkunskaper i det inhemska språket ökar sannolikheten till en anställning är det vitalt att den arbetssökande är i nära kontakt med arbetsmarknaden. Studien svarar därmed på frågeställningarna och syftet, den lyfter upp hur de befintliga åtgärderna fungerar samtidigt som studien diskuterar hur de nya åtgärderna bättre kan etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden.

7. Vidare forskning

Studien kan bidra i den här diskursen genom att visa på brister i dagens etablering av utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Vidare ökar den förståelsen för några av dagens åtgärder samt föreslår även nya åtgärder. Studie lyfter inte upp allt avseende etablering av utlandsfödda på arbetsmarknaden, långt därifrån. Något som behöver studeras mer är vilka av dagens åtgärder som inte utnyttjas tillräckligt väl. Studien har beskrivit en liten del av dessa åtgärder och kunnat konstatera att de inte fungerar optimalt. Vi tror att det finns flera befintliga åtgärder som är bra men att det används på fel sätt eller inte alls. Vi tycker att det är viktigt att någon forskar om dem eftersom det skulle kunna spara resurser för både staten och kommunerna då de framtida utmaningarna är stora. En annan anledning till vidare forskning inom ämnet är för att undvika framtida icke så effektiva reformer. Studien belyser nya åtgärder som kan fungera bättre än dem som vi undersökt och även här tycker vi det är väsentligt att någon forskar vidare. Hur fungerar dessa i jämförelse med existerande? Vilka alternativa åtgärder leder eventuellt de föreslagna till? Hur kan dessa konstrueras i praktiken? De är frågeställningar väl värda att undersökas.

I den här studien har intervjuer gjorts lokalt i Göteborg. Vi tror att ett större nationellt perspektiv hade varit intressant eftersom detta inte är en fråga för enskilda städer eller kommuner utan en nationell fråga. I studien nämns det att åtgärder skiljer sig åt beroende på vilken kommun man verkar i. Vi tror att en jämförelse mellan olika kommuner hade varit intressant eftersom det hade varit enkelt att se och lära av varandra. Vidare hade de mest välfungerande åtgärderna kunnat implementeras i andra kommuner och kanske till och med fungerat än bättre i praktiken.

Vi har i denna studien uppmärksammat att Arbetsförmedlingen och kommunen har en nära relation till varandra. Vidare skulle det vara intressant att studera huruvida kommunen och Arbetsförmedlingen ytterligare skulle kunna öka sitt samarbete, samt vilka fler organisationer som skulle kunna hjälpa till med att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden.

7.1 Egna tankar

Vi upplever att etablering av utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden som ett komplext ämne. Många människor ska samverka och interagera med varandra för att denna etablering ska bli enklare. Man kan inte peka på en person, organisation eller grupp av människor som ska lösa det och på grund av det kommer det ta tid att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Det är dock ingen omöjlighet uppgift att få fler utlandsfödda i arbete.

Många av de personer vi pratat med är optimistiska samtidigt som de talar om att alla behöver ta ansvar. Det är kul att höra att människor ser positivt på detta trots den ton som finns i samhällsdebatten idag där människor pratar om oro och kollaps. Samtidig skall man komma ihåg att det är ovanligt att alla som behöver ta ansvar verkligen gör det. Ett jämförbart exempel på där många tar ett ansvar men där det går för långsamt är klimathotet. Det är från våra erfarenheter av denna studie fler och fler som tar ansvar men samtidigt har vi stött på väldigt få siffror under arbetets gång som kan påvisa att vi etablerar fler utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Det ska kommas ihåg att många företag får goodwill genom att ta ett större ansvar för frågor som lyfts i studien. Vi tror att det är till stor hjälp när även privata aktörer kliver in och tar ansvar oavsett om det är för att tjäna pengar eller för att de har ett genuint intresse för att hjälpa. De kommunala aktörer vi intervjuat tar ett stort ansvar men det är deras uppdrag och därmed plikt att göra så. Ju fler aktörer som börjar ta ansvar desto bättre. Det vi tillslut landar i är att inte bara kommunala aktörer eller privata företag behöver ta ansvar för att etablera utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Om vi alla tar ett personligt ansvar kommer även det att hjälpa utlandsfödda att få jobb. Inte för att vi som privatpersoner anställer människor. Det handlar om att ge en hjälpande hand in i samhället, vi tror att får en man en liten inblick i hur samhället fungerar får man samtidigt större möjligheter till sitt första jobb.

8. Referenslista

Ager, A. & Strang, A. (2008)

Understanding integration: A conceptual framework
Journal of Refugee Studies Vol. 21, No. 2

Arnstberg, K. O. & Sandelin, G. (2013)

Invandring och mörkläggningen
- En saklig rapport från en förryckt tid
Stockholm: Debattförlaget

Bjerstedt, Å. (1997)

Rapportens yttre dräkt
Studentlitteratur

Bryman, A. (2011)

Samhällsvetenskapliga metoder.
Liber

Dalen, M. (2008)

Intervju som metod
Malmö: Gleerups utbildning

Grankvist, P. (2009)

CSR i praktiken - Hur företag jobbar med hållbarhet för att tjäna pengar
Liber

Larsen, A. K. (2009)

Metod helt enkelt
Malmö: Gleerups utbildning

Layard, R., O. Blanchard, R. Dornbusch and P. Krugman (1992)

East-West Migration: The Alternatives.
Boston: MIT Press

Leijon, S. & Omanovic, V. (2001)

Mångfaldens mångfald - olika sätt att se på och leda olikheter
Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
Företagsekonomiska institutionen

Mlekov, K. m.fl. (2003)

Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen
Studentlitteratur

Omanovic, V. (2009)

Diversity and its management as a dialectical process: Encountering Sweden and the U.S.
Scandinavian Journal of Management (2009) 25, 352-362.

Department of Business Administration at the School of Business, Economics and Law at the University of Gothenburg, Sweden.

Porter, Michael E & Kramer, Mark R (2006).
Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility.
Harvard Business Review.

Roth, A. K. (2004)
Mångfaldsboken: Från teori till praktik
Norstedts juridik

Thomas, R. R., Jr. (1990)
From affirmative action to affirming diversity.
Harvard Business Review, 68, 107-117.

Thurén, T. (2007)
Vetenskapsteori för nybörjare
Liber

Elektroniska källor:

Published by Oxford University Press.

Tillgänglig:

<http://www.cpcnetwork.org/wp-content/uploads/2014/04/19.-Ager-Strang-Understanding-Integration-2008.pdf>

Svantesson, E. och Aranki, T. (2006).

Do Introduction Programmes Affect the Probability of Immigrants Getting Work?

Örebro, Örebro Universitet

Tillgänglig:

<https://www.oru.se/globalassets/oru-sv/institutioner/hh/workingpapers/workingpapers2006/wp-3-2006.pdf>

Harris, J. & Todaro, M. (1970)

Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis

<https://assets.aeaweb.org/assets/production/journals/aer/top20/60.1.126-142.pdf>

Handelskammaren. (2010).

Diversity management idag - affärsnytta med mångfald

Strategier för att leda och hantera olikheter och likheter.

Malmö.

http://www.handelskammaren.com/uploads/media/Rapport_1.10_Diversity_Management_idag_01.pdf

Vetenskapliga Rådet (1999)

Etikregler för humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning

Tillgänglig:

<http://www.stingerfonden.org/documents/hsetikregler.pdf>

Riksrevisionen. (2013)

Ett steg in och en ny start

– hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?

Tryck: riksdagens interntryckeri, Stockholm 2013.

http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/18558/RiR_2013_17_Anpassad_Instegsjobb.pdf

Statistiska centralbyrån (2002)

Hämtad, 2016-11-23, från

<http://www.scb.se/statistik/LE/LE0101/2000I02/LE96SÅ0201.pdf>

Migrationsverket (2016)

Hämtad, 2016-10-25, från

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

Arbetsförmedlingen

Etableringsuppdrag

Hämtad 2016-12-13, från

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

Arbetsförmedlingen

Instegsjobb

Hämtad 2016-11-05, från

<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod/Instegsjobb.html>

Arbetsförmedlingen

Nystartsjobb

Hämtad 2016-11-05, från

<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod/Nystartsjobb.html>

Malers, L. (2015, 17 juli).

Få nyanlända får instegsjobb. *Sveriges Radio*.

Hämtad 2016-12-02, från

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6214137>

Rosén, H. & Olsson, H. (2016, 21 februari)

Dagens Nyheter

Hämtad 2016-11-05, från

<http://www.dn.se/ekonomi/miljardsatsning-racker-inte-for-att-ge-nyanlanda-jobb/>

Intervjuer:

Jonas, Sektionschef på Arbetsförmedlingen. Intervju gjord 18/11-2016.

Sara, arbetar med integration och flyktingfrågor på Stadsledningskontoret.
Intervju gjord 28/11-2016.

Ida, arbetar med mänskliga rättigheter på Stadsledningskontoret.
Intervju gjord 28/11-2016.

Lukas, Arbetsmarknadschef på arbetsmarknad och vuxenutbildningen.
Intervju gjord 6/12-2016.

Sofia och Eva, Jobbmäklare på kompetenscentrum. Intervju gjord 8/12-2016.

Martin, personalansvarig på ett städbolag. Intervju gjord 12/12-2016.