



**Kristianstad Högskola**

**Du är som kastad i kallt vatten  
och du skall börja simma...**

(En studie av etableringsreformen och dess konsekvenser)

(The Current Status of Immigration in Sweden – A Reality-Based Assessment)

*Aida Ibragic & Cristian Pater*

**Sociologi III, ht 2013  
Handledare: Gudmund Jannisa  
Examinator: Eduardo Naranjo**

# Kristianstad Högskola

## ABSTRACT

### Examensarbete, Sociologi III

**Titel:** ”Att kastas in i kallt vatten och börja simma”

**Författare:** Aida Ibragic och Cristian Pater

**Termin och år:** HT 2013

**Handledare:** Gudmund Jannisa

**Examinator:** Eduardo Naranjo

**Kursansvarig institution:** Sociologiska Institutionen

**Rapportnummer:** HT13-

**Nyckelord:** Flyktingar, Etableringsreform, Integration, Lotsverksamhet, Invandring

### Sammanfattning

Studien baseras på tidigare rapporter, litteratur och andra dokument från offentliga myndigheter vilka kompletteras med egen insamlad data. Huvud data grundar sig på intervjuer som genomförts med olika aktörer inom detta område. Syftet med studien är att undersöka hur etableringsreformen fungerar i praktiken och belysa de hinder som finns på vägen in i det svenska samhället. Studien bekräftar tidigare forskningsresultat om etableringsreformen som visar på att reformen inte är individanpassad utan att det finns en stor samordningsproblematik. Vår studie visar att nyanlända möjligheter till egen försörjning och ett arbete är väldigt små. Bristande integration och fördomar hos vissa arbetsgivare påverkar de nyanländas möjligheter till jobb. Valfrihetssystem som ger möjlighet för deltagaren att byta lots när som helst under etableringsperioden utan att motivera varför, undermineras kvalitetssäkringen och utsätter systemet för risker som t ex bestickning.

## Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	5
2.	Problemformulering och syfte.....	5
3.	Bakgrund.....	7
	3.2 Första tiden i Sverige .....	8
	3.3 Att skaffa sig ett tidigare liv i Sverige .....	9
	3.4 Kulturella skillnader .....	10
	3.5 Integrationsbetydelse .....	11
	3.7 Samhällsorientering – en del av etableringsplanen .....	13
4.	Vilka myndigheter samarbetar .....	14
	4.1 Ötkad hjälp att flytta dit jobben finns.....	15
	4.2 Vad är etableringslots.....	15
5.	Vem kan bli etableringslots och vilka krav ställs på aktören.....	16
	5.1 Kvalitetsuppföljning.....	17
	5.2 Valfrihetssystemet.....	17
6.	Metod .....	18
	6.1 Kvalitativ forskning.....	19
	6.2 Intervju .....	20
7.	Typer av Forskningsintervjuer .....	21
	7.1 Strukturerade intervjuer.....	21
	7.2 Semistrukturerade intervjuer .....	21
	7.3 Ostrukturerade intervjuer.....	21
8.	Effekter av intervjun.....	22
9.	Observation.....	22
10.	Induktion eller deduktion.....	24
11.	Urval.....	24
12.	Genomförande.....	26
	12.1 Flyktingarnas möjligheter att få jobb.....	27
	12.2 Ekonomisk hjälp för arbetsgivaren .....	28
	12.3 Prestationsförmåga .....	28
	12.4 Valfrihetssystemet och användandet av etableringslots .....	29
13.	Ur arbetsgivarens synvinkel.....	30
14.	Statistisk- och preferensbaserad diskriminering.....	31

15.	Strukturell och direkt diskriminering.....	32
16.	Statistik.....	33
16.1	<i>Syselsättning inrikes och utrikesföda OECD.....</i>	34
16.2	<i>Invandramas bidrag till arbetskraftstillväxt, OECD länder 2000 – 2010 .....</i>	34
16.3	<i>Antal asylsökande.....</i>	35
17.	Analys.....	37
18.	Intervjuer och observationer.....	42
19.	Diskussion.....	53
20.	Litteraturförteckning .....	56

## 1. Inledning

Invandrar-politiken står i centrum för den politiska debatten i Sverige och många andra länder. Denna politik har en lång historia, för Sveriges del är den ca femhundra år (Boguslaw, 2013). Staten har kämpat länge med integration av flyktingar men inget system har fungerat riktigt bra. Här får vi mer kunskap om hur det nya systemet, den så kallade Etableringsreformen fungerar i praktiken. Har staten lyckats hitta en integrationsmodell som fungerar? Den första december 2010 infördes ett nytt system för mottagande och introduktion av flyktingar i Sverige. Syftet var bland annat att underlätta nyanländas inträde på arbetsmarknaden genom olika arbetsförberedande insatser. Det övergripande ansvaret för flyktningmottagningen lades på arbetsmarknadsdepartementet (Boguslaw, 2013). Vi har ett personligt intresse kring etableringsreformen eftersom vi själva har invandrabakgrund och frågan är högst aktuell i samhällsdebatten som rör integration av flyktingar på arbetsmarknaden.

## 2. Problemformulering och syfte

Syftet med uppsatsen är att:

- Förklara vad den nya etableringsreformen innebär och se hur den fungerar i praktiken.
- Vad är det största hindret på väg in i det svenska samhället?
- Stämmer det tidigare forskning har kommit fram till i rapporter om den nya etableringsreformen.

Etableringslotsarna ska snabbt få in nyanlända i vardagslivet, ge dem bättre levnadsstandard och en stabilare framtid, språkkunskaper och egenförsörjning vilket bidrar till att de direkt lär sig hur samhället fungerar och vad som förväntas av dem som individer.

Flyktingar kommer till ett annat land med annan kultur, annat språk och andra grundvärderingar, och förväntas fortsätta sitt liv och så snabbt som möjligt integreras i det nya samhället. Livs och integrationsvillkor som är komplexa väcker många frågor när man pratar om etableringen i det svenska samhället. Flyktingarna strävar efter ett normalt liv och det innebär att leva under liknande villkor som infödda svenskar gör. Vad gäller flykting invandring har man kunnat iaktta ökad restriktiv hållning inte bara i Sverige utan i hela Europa. Krig och elände medför oftast traumatiska upplevelser, familjesplittring och förlust

av anhöriga, och det gör att många flyktingar konfronteras med allvarliga essentiella frågor. De kommer från en helt annan vardag och miljö där den viktigaste uppgiften var att överleva, få mat för dagen och anpassa sig till nya försämrade sociala förhållanden. Enligt Åsa Gustafssons rapport kan det komplexa sammanhanget av förändring och kontinuitet påverkas av en rad villkor. Det nya landets grad av öppenhet inför och erkännande av olikhet och den form av integration och jämlikhet mellan olika samhällsgrupper som eftersträvas är viktiga, samtidigt som flyktingarna förväntas skapa ett normalt liv.

Ofta har integration framställts som en envägs process i svensk debatt och forskning. Det är de invandrade individerna som förväntas integreras i ett homogent och stabilt majoritetssamhälle.

Det vanligaste svaret på varför diskriminering förekommer i arbetslivet, såväl i forskarvärlden som i den politiska, är att människor har fördomar om varandra och att de fördomar som en arbetsgivare har om en hel grupp av individer, till exempel svarta eller bara ”invandrare” manifesteras vid diskrimineringstillfället genom att en individ tillhörig denna etniska grupp inte bedöms på grundval av sina egna meriter (och tillkortakommanden) utan på arbetsgivarens uppfattning om hela gruppens egenskaper. Individen blir således ett offer för kategorisering.

Organisationer är angelägna om att ha och implementera en mångfaldspolicy, dels för att motverka att problem uppstår, dels för att kunna peka på att man har system och procedurer som medför att man tar jämställdhets- och minoritetsfrågor på allvar – och därmed kunna ”bevisa” att man är god arbetsgivare. Men även för att få organisationer att fungera bättre – behandla folk rättvist, rekrytera och befordra de bästa, ha ett gott rykte som arbetsgivare, och för att undvika konflikter och strul (Alvesson, 2011).

Huvudproblemet är naturligtvis att mångfald följs av motsättningar, konflikter och olika intressen, vilka inte är så lätta att hantera. En chef sade efter deltagande i ett program:

”Det är verkligen en feelgood-övning. Du vet, vi alla mår bra för att vi är en del av en lycklig multi-färgad familj: det kommer att leda till massa intäkter för bolaget. Sanningen är en helt annan sak. Om folk verkligen är olika så kommer de inte så bra överens, de vill arbeta på olika sätt och blir upprörda om någon säger åt dem hur de skall arbeta.” (Alvesson, 2011)

Främlingsfientlighet betecknar en rädsla, misstro och fientlighet mot främlingar. Den riktas därför ofta mot invandrare och etniska och kulturella minoriteter. Till skillnad från rasism

grundas främlingsfientlighet inte på en föreställning om olika mänskliga biologiska raser, utan även om att människor från olika kulturer inte bör samexistera [Online1, åtkomst 140415].

### **3. Bakgrund**

Den 1 december 2010 trädde den så kallade etableringsreformen i kraft, och var den största förändringen inom svensk integrationspolitik på 25 år. Mottagandet av nyanlända flyktingar, andra skyddsbehövande och deras anhöriga lades om och fokus sattes på jobb och kunskaper i svenska. I korthet innebär reformen att varje nyanländ ska få en lots som stöd i etableringsprocessen och att individuella etableringsplaner ska upprättas för att bättre än tidigare ta tillvara på den nyanländes kompetens och erfarenhet. Etableringslotsar är en del av införande av lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (2010:197). Lagen vänder sig till nyanlända i arbetsför ålder (20-64 år) som har fått uppehållstillstånd som flyktingar, kvotflyktingar eller av flyktingliknande skäl, samt anhörig till dessa [Online2, åtkomst 140415].

Även unga i åldern 18-19 år, med uppehållstillstånd enligt ovan som saknar föräldrar i Sverige har rätt till lots. När systemet är i full drift beräknas ambitionshöjningarna för att påskynda nyanländas etablering på arbetsmarknaden öka de statliga utgifterna med 920 miljoner kronor per år. När förändringarna ger resultat med en snabbare etablering på arbetsmarknaden förväntas vinsten för samhället. För statens och kommunernas del i form av lägre bidragskostnader och högre skatteintäkter. För den nyanlände själv i form av bättre möjligheter att forma sitt eget liv och ta del i och bidra till det svenska samhället.

Sedan etableringsuppdraget trädde i kraft i december 2010 har drygt 30 000 personer omfattats av uppdraget. Ungefär 1 000 av dem har enbart deltagit i etableringssamtal och därefter fått avslag på rätten till etableringsplan. De vanligaste orsakerna till avslag på rätten till etableringsplan är att personen ansöker mer än tolv månader efter folkbokföring, inte har kunnat styrka rätten till etableringsplan eller har en prestationsförmåga som understiger 25 procent.

En grundbult i EU:s asylpolitik är gemensamma principer för vem som är flykting. En person som är flykting enligt Genèvekonventionens definition ska beviljas asyl, oavsett i vilket EU-land personen söker asyl. Enligt konventionen är en flykting någon som riskerar förföljelse på

grund av sin ras, religion, sitt ursprung eller sina politiska åsikter. Även personer med så kallat alternativt skyddsbehov, till exempel personer som flyr från krig ska omfattas av EU-reglerna. Gemensamma regler styr hur länderna ska komma fram till om en person ska räknas som flykting. I asylprocessen ska länderna ta hänsyn till olika faktorer i personens bakgrund och livssituation, vad som räknas som förföljelse, hur situationen i personens hemland ser ut med mera.

EU bestämmer dock inte hur många flyktingar ett land ska ta emot. Länderna kan också ta emot flyktingar av humanitära skäl. Inte heller detta styrs av EU, utan av respektive land [Online3, åtkomst 140317].

En annan viktig del i EU:s asylpolitik är vilket EU-land som ansvarar för att ta emot en asylansökan. Reglerna om detta finns i Dublinförordningen.

Det är det första landet där asylansökan lämnas in som ansvarar för asylprocessen. Personer ska alltså inte kunna söka asyl i flera länder, om en asylsökande har familj som redan har fått asyl i ett annat EU-land ska det landet även behandla denna asylansökan. Alla personer över 14 år som söker asyl i ett EU-land ska lämna ett fingeravtryck. Det är för att förhindra att de söker asyl i flera länder.

### *3.2 Första tiden i Sverige*

Det är välkänt inom forskningen att själva ankomsten och den första tiden i det nya landet för flertalet flyktingar kännetecknas av lättnad över att vara i säkerhet och att alla strapatser i samband med flykten är överståndna. För en del var därför själva ankomsten förknippad med positiva känslor. Känslan av lättnad framstår som okomplicerad – i ett slag har flyktingen befriats från oro och vånda. Denna känsla förflyktigas emellertid snart. Att ha befriats från något innebär att något annat kommit i dess ställe, en ny tillvaro att inrätta sig i. Dessutom var flykten oftast ofrivilligt, de flesta hade inte valt att lämna sitt land och sin hembygd, bara de betingelser som kriget skapat. Detta, vilket är flyktingens grundläggande villkor, verkar ha stor betydelse beträffande förutsättningarna att finna sig tillrätta i det nya landet (Ehn, 2000).

Känslan av lättnad och glädje är ofta inledningen till, vad Finlay benämner, en ”smekmånadsaktig idylliseringsfas” (Finlay, 1987) gentemot det nya landet och de människor flyktingen möter där. Känslan av lättnad övergick snart i förstämning. En del kallade det depression. Granskningen visade att det var vanligt med olika former av fysisk eller psykosocial ohälsa. Andra studier har också visat att kvinnor är överrepresenterade när det



gäller psykisk ohälsa bland flyktingar [Online4, åtkomst 140327]. En vanlig anledning är djup oro för familjemedlemmar som är kvar i utlandet, vilket ger upphov till stress, sömnlöshet och fysiska besvär. (Arbetsförmedlingen återsrapportering Etablering av vissa nyanlända 28/3 2014).

Längtan efter att ”komma hem” måste bygga på tron att det kommer att bli bättre. Det diasporiska förhållningssättet blir i den meningen alltid en motstånd rörelse. Det handlar om att vägra anpassning. Det handlar också om att återvändandet är tillvarons såväl mening som mål (Arnstberg, 2008). Människor drömmer inte om att integreras utan drömmer om att återvända. Mentalt lever de i sitt hemland och känner samhörigheten med sina landsmän. Människor med en viss uppsättning värderingar och traditioner utformar sina liv efter de villkor en majoritet ställer upp för dem – men ändå så gott det nu går utifrån sina egna värderingar och traditioner. Samtidigt har de vanligen stark och levande relation till det land och det folk som de betraktar som sitt ursprung. De är en satellit, de lever i en ny situation som de relaterar till, men de relaterar också till en vardaglighet (Arnstberg, 2008).

De som beviljas asyl i Sverige kan använda all sin kraft och energi åt att lära sig det nya språket, hitta jobb och integreras i det svenska samhället så fort som möjligt eller att bevara det lilla man har kvar från sitt hemland religion, tradition och livsstil. Man kommer till ett land med andra grundvärderingar, annat språk, annan religion och andra livsvillkor och det är ingen bra start för att uppskatta det ”svenska”. För det första måste man lära sig språket och lära sig majoritetens kontexter, skaffa sig svenska vänner och på så sätt bli medlem av ett svenskt nätverk.

### *3.3 Att skaffa sig ett tidigare liv i Sverige*

Westin framhåller boplatens djupa innebörd för såväl människors känsla av identitet och sociala förankring som för deras förmåga att orientera sig i tillvaron (Westin, 1986). Westin betonar också den fysiska miljöns betydelse, ”den välkända bebyggelsen, det bekanta gaturummet och den förtrogna naturen” – utgör fasta punkter och spelar en djup roll i känslan av att orientera sig och hitta rätt i tillvaron. För många ger det innebörd åt begreppet hemkänsla. De här fasta punkterna utgör fonder för minnen och rekapitulation av den egna biografien, som är viktiga för identiteten. ”Andra människor är viktiga i egenskap av vittnen som kan bekräfta vår existens såväl i nuet som i det förflutna” (Ehn, 2000). Känslan av identitet och faktisk förankring i den närmaste omgivningens vardagliga sammanhang är nog

varandras förutsättning. Att vara omgiven av ögon som bekräftar ens rätt och skyldighet att finnas till på en viss plats är kanske identitetens signum (Ehn, 2000).

Identitet och känslan av att ha ett värde är ofta knuten just till yrket. Längtan efter att få göra en insats stod fram med skärpa när det nya samhället förmenade dem just det som skulle kunna ge deras tillvaro stolthet och berättigande (Ehn, 2000).

### 3.4 *Kulturella skillnader*

Kulturen rör människors livssätt i ett samhälle eller i en viss samhällsgrupp. Hur de klär sig, hur de arbetar, seder och bruk, religiösa riter och fritidsvanor inbegrips ofta i begreppet (Giddens, 2003).

Varje kultur uppvisar olika beteendemönster som tycks kunna skapa ett avstånd till personer från olika kulturer. Människor upplever sig ofta desorienterade då de så att säga sjunker in i en kultur. Anledningen till det är att de inte länge har tillgång till bekanta referenspunkter som kan hjälpa dem att förstå omgivningen, och de har ännu inte lärt sig att navigera i den nya kulturen. Kulturer kan vara svåra att förstå från ett externt perspektiv. Vi kan inte begripa handlingsmönster och åsikter åtskilda från den omgivande kultur som de är en del av. En kultur måste studeras i termer av dess egna innebörder och värderingar. Detta är exempel på kulturell relativism, det vill säga att sätta sina egna inrotade kulturella uppfattningar inom parentes då man studerar en situation som ingår i en annan kultur (Giddens, 2003).

Enligt Giddens strävar sociologer efter att undvika ett etnocentrisk förhållningssätt, som innebär att man bedömer andra kulturer utifrån en jämförelse med den egna kulturen.

Eftersom olika kulturer skiljer sig så mycket åt, är det inte förvånande att människor som kommer från en viss kultur ofta har svårt att förlika sig med de uppfattningar och beteenden som människor från en annan kultur uppvisar. (Giddens, 2003 sidan 41)

Det är inte bara kulturella uppfattningar som skiljer kulturer åt. Den mångfald som det mänskliga beteendet rymmer är också anmärkningsvärt stor. Vad som räknas som acceptabelt beteende skiljer sig från kultur till kultur och stämmer sällan överens med det som västerlänningar uppfattar som "normalt" (Giddens, 2003 sidan 39). Religionen islam anses av islamofober skilja sig i grunden från andra religioner. De menar att Islam är primitiv och omöjlig att kombinera med demokrati. Därför påstås att muslimer är ett hot mot demokratin

[Online5, åtkomst 140415].

### 3.5 Integrationsbetydelse

Med integration menas den process som människor från andra kulturer genomgår för att anpassa sig till majoritetssamhället, t.ex. när en människa kommer från ett annat land till Sverige [Online6, åtkomst 140115].

Bristande integration kan vara en ödesfråga för den hållbara tillväxten. En väl fungerande kompetensförsörjning och ett ökat arbetskraftutbud är viktiga förutsättningar för att Sverige och dess regioner ska utvecklas och växa. I ett demografiskt läge där fler lämnar arbetsmarknaden och allt färre tillkommer, där debut i arbetslivet sker allt senare i livet – där behöver Sverige en öppen arbetsmarknad som bättre än idag kan tillvarata den kompetens som finns hos personer med utländsk bakgrund [Online20, åtkomst 140415].

För att integration ska fungera krävs att även majoritetsbefolkningen anpassar sig till minoriteterna, t.ex. genom att tillåta andra religioner, traditioner och seder. Det är med integration som man uppnår ett mångkulturellt samhälle [Online18, åtkomst 140415].

### 3.6 Arbetsförmedlingens roll

För att tydliggöra vikten av att den nyanlände snabbt kommer i arbete får Arbetsförmedlingen en central roll. Arbetsförmedlingen tar över samordningsansvaret från kommunerna för etableringsinsatserna för vuxna. På så sätt förtydligas arbetslinjen. Även länsstyrelserna, Försäkringskassan och Migrationsverket får förändrade eller nya ansvarsområde.

För att kvalitetssäkra reformens genomförande har regeringen gett Statskontoret och länsstyrelserna uppföljningsuppdrag. Statskontoret ska följa myndigheternas genomförande och bedöma hur väl myndigheterna samverkar och samordnar sina verksamheter. Särskilt fokus ska läggas på processerna för bosättning och utbetalning av etableringsersättning. Statskontoret ska också analysera och bedöma att etableringsplanerna utformas efter individens förutsättningar och behov. Länsstyrelserna har i sin tur fått uppdrag att ge en samlad bild av genomförandet av reformen i länen under 2011. Länsstyrelserna ska också genom överenskommelserna säkerställa att det finns kapacitet att ta emot personer med särskilda behov av vård och rehabilitering. Arbetsförmedlingen tar över ansvaret för att vid behov anvisa nyanlända bosättning i en kommun. Direkt efter att uppehållstillstånd beviljats ska Arbetsförmedlingen genomföra etableringssamtal med den nyanlände. Samtalet ska bland

annat handla om val av lämplig bostadsort med hänsyn till den nyanländes utbildning och yrkeserfarenhet.

Vi går nu från en omhändertagandementalitet där människor från andra länder har setts som svaga individer till fokus på att människor snabbt ska komma i jobb. Enligt integrationsminister Erik Ullenhag (Online21, åtkomst 140302) är det viktigt att Sverige ska fortsätta att vara ett öppet och tolerant samhälle, och för detta krävs ett system som stärker den nyanländes möjligheter att lyckas den första tiden i Sverige.

Reformen innebär i korthet:

- Arbetsförmedlingen får ett samordnande ansvar för etableringsinsatserna.
- Arbetsförmedlingen ska tillsammans med den nyanlände upprätta en etableringsplan med insatser för att underlätta och påskynda den nyanländes etablering i arbets- och samhällslivet.
- En ny, statlig ersättning införs som är lika för alla nyanlända oberoende av var i landet man bor och utgår vid aktivt deltagande i etableringsinsatser.
- En ny aktör - etableringslots - ska stödja den nyanlände under etableringsperioden.
- Nyanlända som har en etableringsplan ska delta i samhällsorientering [Online7 åtkomst 140302].

Kommunerna kommer även fortsättningsvis ha viktiga uppgifter i flyktingmottagandet och för nyanländas etablering, t ex för svenska för invandrare, insatser för barn i skola och förskola och för bostadsförsörjningen. Kommunerna får också ansvar för att erbjuda de nyanlända samhällsorientering och arbetsförberedande insatser. Det bör också medföra bättre förutsättningar för nyanlända kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden.

Etableringsersättningen är statlig och beslutas av Arbetsförmedlingen. Genom att en statlig etableringsersättning införs kommer kommunerna inte längre att betala ut introduktionsersättning till nyanlända som omfattas av reformen. För att säkerställa att det i normalfallet inte ska bli aktuellt med kompletterande försörjningsstöd har en nyanländ med hemmavarande barn rätt till etableringstillägg. Ensamstående utan hemmavarande barn har i vissa fall rätt till en särskild bostadsersättning. Dessa kompletterande ersättningar beslutas av Försäkringskassan som också ansvarar för utbetalning. En kommun som träffat överenskommelse om mottagande för bosättning av nyanlända har rätt till en årlig

grundersättning motsvarande tio prisbasbelopp. För varje nyanländ utgår en schablonersättning som är avsedd att ersätta kostnader för mottagande och praktisk hjälp i samband med bosättning, särskilda introduktionsinsatser inom skola, förskola, fritidshem och annan pedagogisk verksamhet, svenska för invandrare, samhällsorientering, tolkning, och andra insatser för att underlätta etableringen i samhället. Ersättning för vissa kvarstående kommunala kostnader för ekonomiskt bistånd ingår också i schablonersättningen. Schablonersättningen för 2011 var 80 000 kronor för personer som inte fyllt 65 år och 50 000 kronor för personer som fyllt 65 år.

Ersättning lämnas också i schabloniserad form för initiala kostnader för ekonomiskt bistånd till nyanlända som kommunerna kan behöva lämna innan statlig etableringsersättning kan betalas ut. Därutöver utgår ersättning för kostnader för ekonomiskt bistånd till personer som på grund av styrkt sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan är förhindrade att delta i etableringsinsatser på heltid och för vissa särskilda kostnader för stöd och service och hälso- och sjukvård. Särskild ersättning lämnas också för ensamkommande barn. Ersättning kan också lämnas för vissa andra särskilda kostnader och för insatser för att skapa beredskap och mottagningskapacitet samt för att utveckla samverkan. Landsting har rätt till ersättning för vissa hälso- och sjukvårdskostnader och för hälsoundersökningar

### *3.7 Samhällsorientering – en del av etableringsplanen*

Samhällsorientering införs som en obligatorisk del av nyanländas etableringsplan. Den ska ge en grundläggande förståelse för det svenska samhället och en grund för fortsatt kunskapsinhämtande. I samhällsorienteringen ska betydelsen av de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingarna tas upp, likaså den enskildes rättigheter och skyldigheter i övrigt samt om hur samhället är organiserat och om praktiskt vardagsliv. Samhällsorienteringen ska ge utrymme för dialog och reflektion och i möjligaste mån bedrivas på modersmålet eller annat språk som deltagaren behärskar väl. Den ska innehålla följande delar:

- a. Att komma till Sverige
- b. Att bo i Sverige
- c. Att försörja sig och utvecklas i Sverige

d. Individens rättigheter och skyldigheter

e. Att bilda familj och leva med barn i Sverige

f. Att påverka i Sverige

g. Att vårda sin hälsa i Sverige

h. Att åldras i Sverige

Kommunerna är skyldiga att erbjuda nyanlända minst 60 timmars samhällsorientering som ska påbörjas så snart som möjligt efter det att en etableringsplan har upprättats och normalt vara avslutad inom ett år. Samhällsorienteringen ska ges av personer som har lämplig pedagogisk utbildning eller erfarenhet och ämneskunskap. Länsstyrelserna ska främja och stödja samarbete mellan kommunerna och följa upp verksamheten.

#### **4. Vilka myndigheter samarbetar**

Länsstyrelsernas uppdrag är att medverka till att det finns beredskap hos kommunerna att ta emot nyanlända samt att träffa överenskommelser med kommunerna om mottagande och bosättning av nyanlända invandrare. Länsstyrelserna samordnar och följer upp insatser på regional och lokal nivå. Staten tecknar genom länsstyrelserna överenskommelser med kommunerna om mottagandet av flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga.

- Kommunerna ska tillhandahålla svenska för invandrare och samhällsorientering för nyanlända. Svenska för invandrare syftar till att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i svenska språket. Samhällsorienteringens syfte är att underlätta den nyanlända flyktingens etablering och delaktighet i det svenska samhället. Informationen ska ges så tidigt som möjligt efter ankomst till kommunen. Bostadsförsörjning och insatser för barn inom bland annat skola och förskola, är också ett kommunalt ansvar.

Migrationsverket ansvarar för bosättning av kvotflyktingar och för de personer och hushåll som inte har rätt till etableringsplan.

En nyanländ har rätt att få en etableringsplan inom ett år efter att han eller hon första gången folkbokfördes i en kommun. Denna rätt gäller inte en nyanländ som:

1. Har ett förvärvsarbete på heltid,
2. Går i gymnasieskola, eller
3. På grund av sjukdom eller någon annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan är förhindrad att delta i etableringsinsatser på minst 25 procent av heltid. (Online22, åtkomst 140604).

#### 4.1 *Otökad hjälp att flytta dit jobben finns*

Det är Arbetsförmedlingen som, efter samråd med länsstyrelserna och Migrationsverket, fastställer hur många nyanlända som de olika länen ska ta emot. Sedan är det respektive länsstyrelse som har till uppgift att träffa överenskommelser med kommunerna inom länet. Förutsättningarna på arbetsmarknaden är en viktig utgångspunkt när platser för de nyanlända fördelas mellan länen och vid överenskommelser med kommunerna om mottagande. Länsstyrelserna ska också genom överenskommelserna säkerställa att det finns kapacitet att ta emot personer med särskilda behov av vård och rehabilitering. Arbetsförmedlingen tar över ansvaret för att vid behov anvisa nyanlända bosättning i en kommun. Direkt efter att uppehållstillstånd beviljats ska Arbetsförmedlingen genomföra etableringssamtal med den nyanlände. Samtalet ska bland annat handla om val av lämplig bostadsort med hänsyn till den nyanländes utbildning, yrkeserfarenhet och behov av etableringsinsatser. Därigenom förbättras möjligheten att matcha den nyanländes kompetens med en lämplig bosättningskommun. Migrationsverket kommer dock att ha kvar bosättningsansvaret för delar av målgruppen. En nyanländ som ordnat boende på egen hand kan inom sex månader från det att han eller hon beviljades uppehållstillstånd få hjälp att flytta till en kommun med bättre förutsättningar på arbets- och bostadsmarknaden [Online7, åtkomst 140302].

#### 4.2 *Vad är etableringslots*

För att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden krävs lämplig utbildning, arbetslivserfarenhet, personlig nätverk, språkkunskaper och kunskaper om det svenska samhället och arbetslivet. Flyktingar får hjälp att stärka sitt nätverk, och stöd av sina etableringslotsar. I etableringslotsens uppdrag ingår bland annat att kontakta arbetsgivare, erbjuda råd och stöd vid till exempel studie- och yrkes vägval, coaching, matchning samt ge stöd i olika sociala frågor. Därmed kommer etableringslotsen att utgöra en viktig länk mellan den idé nyanlände har och det svenska samhället. Lagen (2010:197) om etableringsinsatser

för vissa nyanlända invandrare har som mål att påskynda etableringen av nyanlända i arbets- och samhällslivet. Lagen ger Arbetsförmedlingen det samordnade ansvaret för etableringsinsatserna och en ny aktör införs – etableringslotsen.

## **5. Vem kan bli etableringslots och vilka krav ställs på aktören**

Enligt uppgifter tagna från Arbetsförmedlingen arbetar etableringslotsen på uppdrag av Arbetsförmedlingen och är ett företag eller en organisation. Exempel på organisationer som skulle kunna bedriva lotsverksamheten är föreningar, ide-burna organisationer och branschorganisationer. Även enskilda kan starta lotsföretag. En kommun eller ett kommunalt bolag kan däremot inte vara etableringslots. Arbetsförmedlingen upphandlar etableringslotsar enligt lagen om valfrihetssystemet (LOV) vilket innebär att intresserade verksamheter löpande kan ansöka om att bli etableringslotsar. Det finns inget slutdatum för att lämna in anbud. Alla leverantörer som ansöker och uppfyller kraven godkänns. Nyanlända som omfattas av den nya lagen, kommer att välja en av de etableringslotsar som Arbetsförmedlingen har kontakt med. Nyanlända som inte kan eller vill välja etableringslots tilldelas en etableringslots utifrån fastställt icke-vals-alternativ. Ersättningen till etableringslotsen är prestationsbaserad, vilket motiverar denne att arbeta för att den nyanlände så snabbt som möjligt övergår i arbete eller utbildning. Ersättningen betalas ut i efterskott i fyra olika delar:

- Startersättning när man påbörjar uppdrag,
- månadsutbetalning för de månader den nyanlände deltar,
- när den nyanlände tillträder arbete om minst tre månader, utfaller en ersättning för resultat, resultat 1.
- Om den nyanlände haft ett arbete i sex månader, eller genomfört högskoleutbildning om minst en termin med godkänt resultat, eller drivit företag i minst sex månader utan stöd från Arbetsförmedlingen, utfaller ersättning för resultat, resultat 2.

Ersättningen är högre för nyanlända som endast har en sexårig utbildning eller mindre, än för personer med högre studier.



## 5.1 Kvalitetsuppföljning

När ansökan om att bli lots kommer in till Arbetsförmedlingen prövar myndigheten om leverantören uppfyller villkoren i förfrågningsunderlaget. I samband med att ansökan prövas granskar Arbetsförmedlingen även den tjänstedeklaration som lotsen skickat in.

Inom ramen för Arbetsförmedlingens uppföljningsarbete genomförs olika typer av leverantörsbesök. Under 2013 har Arbetsförmedlingen hittills utfört cirka 320 leverantörsbesök, varav drygt 80 så kallade leverantörsdialoger.

Syftet med leverantörsdialogerna är att följa upp och vidareutveckla tjänsten.

Arbetsförmedlaren sköter en stor del av uppföljningen av lotsar genom att granska de handlingar som lotsen skickar in rörande den arbetssökande.

Varje utbetalning till en lots föregås av att arbetsförmedlaren godkänner den dokumentation som lotsen skickar in. Om den lokala arbetsförmedlingen misstänker att lotsen bryter mot avtalet eller uppvisar kvalitetsbrister registrerar arbetsförmedlaren ett klagomål som hanteras av Arbetsförmedlingens huvudkontor. Misskötsel kan resultera i att Arbetsförmedlingen säger upp avtalet. Under 2013 har Arbetsförmedlingen sagt upp lotsavtal med totalt sex leverantörer.

I september 2013 gick Arbetsförmedlingen ut med en marknadsföringspolicy för att tydliggöra regelverket och fastslå vissa gränsdragningar, och på så sätt möjliggöra för en effektivare kontroll och uppföljning avseende värvning och marknadsföring.

Trots att Arbetsförmedlingen vidareutvecklar arbetssätt för kvalitetsuppföljning kvarstår vissa utvecklingsområden inom tjänsten etableringslots, som snarare handlar om tjänstens konstruktion än om Arbetsförmedlingens uppföljning. I arbetsförmedlingens rapport som fördjupat granskar kompletterande aktörer, omnämns några av de utmaningar som är förknippade med tjänsten.

## 5.2 Valfrihetssystemet

En grundbult i ett valfrihetssystem är att den som gör ett val känner till vad valet innebär, det vill säga att den som väljer vet vad som kan förväntas av leverantören. Lotsarnas tjänsteutbud är ofta ganska likartade.

Arbetsförmedlingen var inledningsvis mycket angelägen om att stimulera en marknadsutveckling som kunde möta efterfrågan på lots. Idag är bedömningen att tillgången är säkrad och det finns snarare ett överutbud av leverantörer i förhållande till antalet

deltagare. Mängden lotsar skapar bland annat utmaningar när det gäller myndighetens uppföljning. Med ett stort antal leverantörer ökar även risken för osäkerheter rörande leverantörens inflöde av deltagare. Osäkerhet rörande volymer gör det svårt för lotsar att göra en långsiktig planering för verksamheten. Detta riskerar att uppmuntra till en kortsiktighet, där målet blir att locka till sig deltagare snarare än att erbjuda kvalitet.

I Arbetsförmedlingens uppföljningar framgår att många arbetssökande inom etableringsuppdraget har ett behov av stöd i frågor som handlar om kontakt med myndigheter, boende, familj och hälsa. Följden av en ibland oklar ansvarsfördelning mellan myndigheter, kommun och landsting i frågan om ansvar för så kallat "socialt stöd" kan ha bidragit till höga förväntningar på lotsarna.

Även i lotsens planering och månatliga rapportering märks att arbetsmarknadsperspektivet ofta blir underordnat det sociala stödet, i alla fall initialt.

## 6. Metod

Problemet är det viktigaste i forskningen och det är därför styrningen av metod, material och resultat sker. "Den egna erfarenheten kan ge ett forskningsämne och ett personligt engagemang. Därmed inte sagt att det personligt intressanta problemet självklart är ett vetenskapligt intressant problem. Våra och andras "autentiska" erfarenheter måste reflekteras över, sättas in i ett kulturellt och historiskt sammanhang. Man måste både kunna tro på och vara skeptisk mot relevansen i den egna erfarenheten." (Lundqvist, Davis, Mulinari 2005 sidan 34)

Med tanke på att båda forskare är födda i ett annat land kan det påverka synen på forskningsproblem och på sådan sätt blir forskningen lidande genom att man kan ha en tendens att ha förutfattade meningar och kan ha svårt att vara neutral, objektiv och inte färga data med sin egen förförståelse. Vilken förmåga forskare har att göra bra observationer avgör kvaliteten på data. Alla forskare observerar inte samma saker vid given stund beroende av våra förväntningar, förutfattade meningar och kognitiva schema.

Forskarens kompetens och kommunikativa förmåga är viktiga vid genomförandet av intervjun och här finns också en svaghet i data eftersom svenska inte är forskarnas modermål. Viktig del i metoden är data insamlingen som kan påverkas av hur lång tid forskare har på sig att samla data, vilken material man väljer och vilken metod man väljer att använda sig av. Val av respondenterna är viktig och vi använde oss av lämplighets metod genom att kontakta bara lotsaktörer i Kristianstad eftersom det var bekvämast för forskare. Deltagarkontroll är viktig så att informanten inte får rätta fel hos

respondenterna och här kommer forskarens kompetens vid samtal och intervju tekniken att påverka data.

För att få bättre kännedom om hur etableringsreformen fungerar i praktiken och vilka hinder finns på vägen till en lyckad integration använde vi oss av kvalitativ forskning med våra egna observationer och intervjuer som metod för datainsamling. Intervju metoden vi använde oss av var halvstrukturerade och ostrukturerade intervjuer. På sådan sätt skulle vi möjligen kunna ta reda på dolda problem genom att intervjuade fick berätta fritt samtidigt som vi hade möjlighet att ställa relevanta frågor under pågående intervjun som intervjuade inte var förberedda på.

### 6.1 *Kvalitativ forskning*

Eneroth menar att kvalitativ metod bygger på den ”begreppsliginduktiva kunskapsmodellen där syftet med forskningen är att beskriva kvaliteter hos fenomen (Eneroth, 1984). På liknande sätt framhåller Widerberg att målsättningen för kvalitativ metod är att finna betydelser och mening hos fenomen, snarare än kvantifiering eller egenskaper (Widerberg, 2002). Det är således vanligt att framhäva den tolkande och förståelseorienterade ambitionen i den här typen av forskning (Nylén, 2005). Samtidigt är det inte givet att alla kvalitativt orienterade forskningsansatser har teoriutveckling som mål, utan det även finns forskning där empiriska beskrivningen i sig utgör resultatet (Nylén, 2005).

Etnografisk forskning beskriver den studerade sociala miljön, av exempelvis forskaren som deltagare som redogör sina egna erfarenheter och reflektioner.

Forskaren ”upptäcker” inte betydelsen hos mänskliga handlande, utan bidrar aktivt genom sin interaktion med de studerade till den kunskap som konstrueras. Schwand betecknar detta synsätt som ”filosofisk hermeneutik” (Schwand, 2003). Den empiriska redovisningen är det som anknyter forskarsamhället till den studerande miljön, vilket forskaren vill berätta om och dra slutsatser från. Detta innebär att utformningen av empirin har stor betydelse för studiens uppfattade trovärdighet (Nylén, 2005). Det finns för och nackdelar med kvalitativ metod. Exempel på detta är att dataanalys kan vara besvärlig och tidskrävande, att intervjuarens och kontextens inverkan innebär att det är svårt att uppnå konsistens och objektivitet. Data från intervjuer baseras på vad människor säger, inte vad de gör, och det är inte alltid uttryck och handling som stämmer överens. Vad människor säger att de gör, vad de säger att de föredrar och vad de säger att de tänker kan inte med automatik förmodas återspegla sanningen.

Utrusning nödvändig vid intervju, t ex diktafonen kan hämma informanten. Intervjun är dessutom en konstlad situation där människor talar för ”protokollet”, vilket kan vara besvärande för vissa människor. Vidare kan en taktlös intervju innebära en kränkning av privatlivet, eller vara upprörande för informanten. Vidare kan kostnaderna för intervjuarens tid och resor bli relativt höga (Denscombe, 1998). Nedan beskrivs intervjun som metod mer utförligt.

## 6.2 *Intervju*

Intervju var en lämplig metod då vi ville få fördjupad kunskap om hur etableringsreformen fungerar i verkligheten något som kan vara svårt att nå via kvantifiering. Frågorna som kan vara av betydelse för forskningen kan komma fram vid öppna intervjuer då intervju-personen berättar mer djupgående om sina upplevelser och erfarenheter. Intervjuer är särskilt lämpade för att producera en djupgående beskrivning av det upplevda konceptet, samt kräver bara en enkel utrustning, och bygger på den konversationsfärdighet forskaren har inom viss kontext. Informanterna ges möjlighet att utveckla sina egna idéer, förklara sina synpunkter och identifiera vad de anser vara de centrala faktorerna för upplevelsen (Denscombe, 1998). Dessutom kan undersökningens inriktning justeras under pågående intervju. Intervjuer ger forskaren möjlighet att kontrollera om man har förstått respondenten rätt.

Intervjuer kan vara lämpliga när undersökningen omfattar frågor som kan betraktas som känsliga eller ganska personliga, eftersom varje informants upplevelse och förmåga/ vilja att svara på frågan kan anpassas av intervjuaren. Genom att använda ett försiktig och hänsynsfullt tillvägagångsätt kan lotsarna uppmuntras att diskutera personliga och känsliga frågor på ett öppet och ärligt sätt.

Motiveringen för intervjuer baseras här på värdet av att ha kontakt med nyckelpersoner på fältet som kan ge privilegierad information. Den informationsdjup som intervjuer erbjuder ger bäst ”valuta för pengarna” om informanterna är beredda och kapabla att ge information som andra saknar – information som grundar sig på att de är människor en i en speciell position (Descombe, 1998).

## 7. Typer av Forskningsintervjuer

### 7.1 *Strukturerade intervjuer*

Den strukturerade intervjun liknar ett frågeformulär vilka forskaren har stor kontroll över. Innan forskaren påbörjar intervjun skriver forskaren färdiga frågor och respondenten erbjuds flera fördefinierade svarsalternativ. Identiska frågor ställs till varje respondent och analysen av data sker genom kvantifiering och statistisk analys. Här behöver forskaren samla in stora mängder data för att försäkra forskningens validitet.

Den strukturerade intervjun liknar ett frågeformulär vilka forskaren har stor kontroll över. Innan forskaren påbörjar intervjun skriver forskaren färdiga frågor och respondenten erbjuds flera fördefinierade svarsalternativ. Identiska frågor ställs till varje respondent och analysen av data sker genom kvantifiering och statistisk analys. Här behöver forskaren samla in stora mängder data för att försäkra forskningens validitet.

### 7.2 *Semistrukturerade intervjuer*

Här har forskaren en lista med färdiga frågor som kan besvaras med intervjuaren som är inställd på att vara flexibel och låter respondenten utveckla sina egna idéer. Här är svaren öppna och betoningen ligger på den intervjuade som utvecklar sina synpunkter.

### 7.3 *Ostrukturerade intervjuer*

I denna intervju ingriper forskaren så lite som möjligt och låter respondenten berätta fritt och utveckla sina egna idéer och tankar.

Semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer ligger väldigt nära varandra och det som skiljer de åt är villighet att låta de intervjuade styra samtalet. Att tillåta de intervjuade att säga sin mening rent ut kan vara bättre sätt att upptäcka saker i komplexa frågor. De tre typerna av forsknings intervjuer har vi skrivit mer om eftersom det finns stor behov att förklara hur olika typer av intervjun är relevanta för vårt arbete. Vi beskriver inte grupp- eller personliga intervjuer då de är irrelevanta för vårt arbete.

## 8. Effekter av intervjun

Informantens svar påverkas av forskarens personliga identitet. Detta gäller oavsett om intervjun genomförs ansikte mot ansikte eller online (Descombe, 1998). Även forskarens kön, ålder och etnicitet kan påverka respondentens tolkning av frågor från intervjuaren. Det är viktigt hur intervjuaren uppfattas av respondenten beroende på vilken status, utbildning, utseende och kläder intervjuaren har. Många faktorer påverkar hur mycket informanten vill berätta och hur ärlig denna är.

”Den inverkan som forskarens personliga identitet har beror naturligtvis på vem som intervjuas. Egentligen är det inte identiteten i sig själv som påverkar data, utan vad forskarens identitet betyder för den som intervjuas. De intervjuade och intervjuaren också för den delen har sina egna preferenser och förutfattade meningar, och dessa har troligtvis en viss inverkan på möjligheterna att utveckla en god relation och tillit under intervju ” (Descombe, 1998).

Det finns en risk att informanter svarar så som de tror forskaren förväntar sig att de ska svara, eller att de misstänker vad forskaren har för hypotes och svarar i enlighet med eller mot denna. I båda fall blir datakvaliteten lidande (Descombe, 1998).

## 9. Observation

Observationer grundar sig på att i vissa fall är det bäst att observera vad som faktiskt sker. Man förlitar sig inte på det man säger eller gör utan den bygger på direkta observationer av beteenden. Vid deltagande observation gör man däremot inga antaganden om vad som är viktigt. I stället uppmuntras forskare att engagera sig i de dagliga aktiviteterna hos de människor som de försöker förstå. I stället för att testa ideer (deduktion) kan de utvecklas ur observationer (induktion). (Tim May, 2013).

Det finns två typer av observation, systematisk och deltagande observation. Båda har direkt observation som grund och båda samlar in data ute på fältet i verkliga situationer. Syftet med fältarbetet är att för förstahandsinformation istället för att förlita sig på information som någon annat har observerat. Fältstudie utspelas i naturliga miljöer och stör inte de som blir observerade eftersom själva händelsen skulle äga rum oberoende av undersökningen. (Descombe 1998).

Detta betyder inte att två forskare som observerar samma saker vid samma situationer når samma tolkning, eftersom denna är beroende av våra egna erfarenheter, kompetens, förutfattade meningar och scheman. Nackdelen med observation är bland annat att det ställer höga krav på dokumentation, vilken gör det svårt att replikera studiet. Dessutom kan vi inte kontrollera alla de variabler som styr en persons beteende i en given situation. Enligt Denscombe finns det en tendens att framhäva en viss information och förkasta annan beroende på förtrogenhet, tidigare erfarenheter och nuvarande tillstånd.

I observationer ute på fältet registrerar däremot forskarna eller observatörerna sina egna upplevelser i syfte att förstå de kulturella världar som människor lever i. Därför kan deltagande observationer definieras på följande sätt:

Den process där en forskare skapar en mångsidig och relativt långvarig relation med en grupp människor i deras naturliga miljö för att utveckla en vetenskaplig förståelse av denna grupp (Lofland & Lofland 198:12).

Etnografin som den brukar beskrivas leder till en empatisk förståelse av en social scen. Den anses på lång sikt sudda ut de förutfattade meningar som forskarna kan ha och utsätter dem för en ny social miljö som kräver deras engagemang och förståelse. Det innebär enligt en uppfattning att teorier genereras ur data (Glaser & Strauss, 1967). Glaser och Strauss föreslår två kriterier i dess syfte. För det första bör teorin överensstämma med data och inte påtvingats datamaterialet. För det andra bör teorin vara meningsfullt relevant i förhållande till det beteende som studeras. Att forskaren exponeras för nya sociala scener fungerar som ett skydd mot alltför snabba teoretiska slutsatser (Silverman, 1985; A. Bryant & Charmaz 2010). Ju mer varierande de interaktionsscener som betraktas och de omständigheter som upplevs är, desto lättare kan forskaren förstå handlingarna i deras sociala sammanhang. (Tim May, 2013).

Kunskaper om den sociala verkligheten kommer inte från logiska påståenden som teoretikern sedan går ut i världen för att testa. De kommer från erfarenheten och de omsorgsfulla och noggranna efterforskningar genom vilka vi skapar vår förståelse.

Människor handlar och gör sin värld begriplig genom att hämta innebörder från den miljö de lever i. Forskarna måste bli en del av denna miljö, för det är bara på det sättet som de kan förstå handlingarna hos de människor som skapar och lever i kulturer, det vill säga de symboliska och inlärdade aspekter av mänskligt beteende som omfattar sedvänjor och språk. Med den tekniken, hävdar man kommer forskarna i mindre utsträckning att tvinga sin egen verklighet på den sociala värld de söker förstå. (Tim May 2013 sidan 196).

## **10. Induktion eller deduktion**

Vårt arbete bygger både på den deduktiva och induktiva metoden. I början av arbetet valde vi den deduktiva metoden där man redan har en teoretisk referensram som man utgår ifrån och prövar genom empirisk forskning. Orsaken till varför vi valde den deduktiva metoden till att börja med var att det kändes naturligt och vi var tvungna att begränsa datainsamling. Efter den första intervjun insåg vi att det är många andra variabler som är relevanta för vår frågeställning. Under genomgången av datainsamlingen har vi insett att vi måste använda oss av allt empirisk material och därefter försöka tolka resultatet inom en teoretisk referensram. Den induktiva metoden skulle ge oss mer insikt i själva kärnan genom öppna intervjuer, där intervjuade kunde berätta fritt om det de tycker är bäst.

## **11. Urval**

Selektivt urval var första valet genom att kontakta bestämda stora aktörer i Kristianstad som jobbar med Etableringslotsen. Orsaken till att använda oss av olikartade källor var att uppnå maximal variation för att allsidigt belysa principer och teman som är giltiga trots betydande olikheter hos källorna. Målet var att få så mycket information som möjligt och vi utgick ifrån att stora företag har fler deltagare i lotsuppdraget och därmed mer erfarenhet och information. Tjänstemän som ställde upp på vår intervju valde vi genom rekommendationen från handledaren och det ledde till snöbollsmetoden där aktuell tjänsteman tillfrågades om vilka som bör delta i vår undersökning.

Vi genomförde tio intervjuer varav 5 kvinnor och män i åldern mellan 25 – 55 år. Alla respondenter jobbar i Kristianstad och har en anknytning till etableringsreformen. Alla aktörer som vi har varit i kontakt med tillhör en homogen grupp och har etableringslots uppdrag bland annat. Tjänstemän som vi har intervjuat har erfarenheten av etableringsreformen eller har kännedom om reformen på ett annat sätt via sitt nuravanade och förflutna erfarenheter. Arbetsgivaren har inga direkta erfarenheter om etableringsreformen. Vi använde oss av strategiska urvalet också i vår undersökning i syfte att utveckla begrepp, hypoteser eller teorier, nå helhetsförståelse och att nå generella slutsatser utifrån relativt små urvalsgrupper.



Vi tillämpade både de etiska regler som är vedertagna inom sociologisk forskning, samt gällande villkor för sekretess och tystnadsplikt. Det grundläggande individskyddskravet kan konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav på forskningen. Dessa krav skall i det följande kallas informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vart och ett av dessa krav kan sedan specificeras ytterligare i ett antal regler, av vilka några skall redovisas i det följande. Vid sidan av dessa huvudregler kan det vara lämpligt att uppställa ett antal råd eller rekommendationer.

Detta allmänna krav kan konkretiseras i följande regel:

#### *Regel 1*

Forskaren skall informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande. De skall därvid upplysas om att deltagandet är frivilligt och om att de har rätt att avbryta sin medverkan. Informationen skall omfatta alla de inslag i den aktuella undersökningen som rimligen kan tänkas påverka deras villighet att delta.

#### *Regel 2*

Forskaren skall inhämta uppgiftslämnares och undersökningsdeltagares samtycke. I vissa fall bör samtycke dessutom inhämtas från förälder/vårdnadshavare (t.ex. om de undersökta är under 15 år och undersökningen är av etiskt känslig karaktär).

#### *Regel 3*

De som medverkar i en undersökning skall ha rätt att självständigt bestämma om, hur länge och på vilka villkor de skall delta. De skall kunna avbryta sin medverkan utan att detta medför negativa följder för dem.

#### *Regel 4*

I sitt beslut att delta eller avbryta sin medverkan får inte undersökningsdeltagarna utsättas för otillbörlig påtryckning eller påverkan. Beroendeförhållanden bör heller inte föreligga mellan forskaren och tilltänkta undersökningsdeltagare eller uppgiftslämnare. (Online23, åtkomst 140604)

Personerna som vi har observerat vet inte om att de har blivit observerade för att vi skulle få så valid information som möjligt. Vi valde ut tre lotsaktörer som hade mest träffar på nätet

och kontaktade dem i första hand. Efter rekommendation från vår handledare kontaktade vi en politiker på Kristianstads kommun vilken har erfarenhet av integrationsfrågor. Efter den intervjun kände vi att vi behövde mer information från huvudsamordnaren för etableringsreformen och kontaktade ansvarig för etableringsreformen på Arbetsförmedlingen. Under pågående arbetet dök upp nya frågor och problem och därefter iden om att intervjua två tjänstemän till.

## **12. Genomförande**

Utredningar och rapporter har studerats för att belysa hur reformen fungerar i praktiken och vilka slutsatser man har kommit fram till. Vi använde oss av litteratur som skulle ge oss bättre insikt i bakgrunden till etableringsreformen, hur integrationen i Sverige fungerar, hur de nyinkomna flyktingarna känner sig när de kommer till Sverige, hur statistiken gällande arbete och utbildningen av flyktingar ser ut, vilka åtgärder man har gjort för att förbättra integrationen och få bättre möjligheter för invandrare att integreras i det svenska samhället och hur arbetsmarknaden har sett ut historisk och idag.

Till att börja med var en av forskarna på ett företag som jobbar som komplementär aktör till Arbetsförmedlingen. Företaget känner forskaren till sedan tidigare och har jobbat som konsult åt i ett uppdrag. Samordnaren godkände att forskaren var med på ett veckomöte där tema var lotsverksamheten där alla anställda lotsar medverkade i. Antingen samordnaren eller lotsarna visste inte om att de har blivit observerade utan det enda de fick för information var att forskaren kommer att skriva om Etableringsreformen. Forskaren har antecknat och ställt frågor till lotsarna för att skapa en diskussion. Nästa steg var att ringa lotsaktörer och fråga om de var villiga till att ställa upp på en intervju. Intervjuerna ägde rum på respondenternas arbetsplatser förutom en intervju som ägde rum utanför arbetsplats men på en av forskarnas arbetsplatser. Vissa intervjuer gjordes under en vecka men vissa intervjuer väntade vi på i över en månad. Det var lite svårt att hitta en tid som passar alla parter. Alla intervjuade fick offra ca en timme av sin arbetstid för att kunna ställa upp på vår intervju. Vi fick väldigt bra bemötande av alla inkluderade parter. Ett av företagen som jobbar med lotsverksamheten ställde inte upp på vår intervju med förklaringen att de hade för få deltagare i sin verksamhet och de tyckte inte att vi skulle få mycket av intervjun med dem. Innan vi fick det svaret hänvisades vi att kontakta huvudkontor och prata med ansvarig där innan vi ens fick prata med ansvariga på kontoret i Kristianstad.

En av intervjuerna var gruppintervju med samordnaren av lotsverksamheten och två lotsar. Orsaken till det var att spara tid eftersom lotsarna var tvungna att gå ifrån sitt jobb. Vårt intryck var att intervjuade respekterade varandra och lät varje individs berättelse stå för den personen samtidigt som någon annan kunde kommentera att de upplevt något på ett annat sätt. Ingen av intervjuerna har upplevts som obehagligt med hänvisning till att någon av parterna skulle helt ha styrt eller dominerat intervju situationen. Ingen har korrigerat vad den andra parten har sagt. Alla intervjuer har följt samma intervju modell. Det har varit både halvstrukturerade och ostrukturerade intervjuer. Ostrukturerade intervjuer har mer haft karaktären av samtal än intervjuer.

### 12.1 *Flyktingarnas möjligheter att få jobb*

Flera undersökningar pekar på att det förekommer olika typer av skillnader mellan invandrades och inföddas ställning på arbetsmarknaden. Invandrare från icke-västliga länder har en svagare ställning än den infödda befolkningen och också än andra (västliga) invandrare. Forskningen visar också på att de viktigaste skillnaderna gäller möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden (Ekberg, 2007). Fler är utanför arbetskraften och arbetslösheten är högre bland invandrare än bland personer födda i landet. Det pekar på att åtgärder som underlättar för invandrare att etablera sig på arbetsmarknaden kan vara särskilt viktiga och att det därför kan vara värt att se på olika vägar in på arbetsmarknaden och olika typer av åtgärder (Ekberg, 2007).

En viktig del av diskussionen om invandrarnas ställning är om de nya invandrarnas kompetens är tillräcklig för de arbeten som finns på arbetsmarknaden. En första fråga gäller kompetens i invandrarlandets språk. För invandrarländer som Irland, Storbritannien, Australien, Kanada och USA gäller att en stor del av invandrarna redan vid ankomsten har goda kunskaper i invandringslandets språk, i många fall är det invandrarnas modersmål. Invandrare till de skandinaviska länderna behärskar med få undantag inte språket i det land de kommer till (Ekberg, 2007).

Det finns det som talar för att förändringar i näringslivsstruktur, teknologi och arbetsorganisation har medfört att kunskaper i landets språk blivit viktigare på en större del av arbetsmarknaden och att det antal lediga arbeten som är möjliga för invandrare att få därför minskar. En relaterad fråga är hur goda kunskaper i språket som krävs. Är det

tillräckligt med några hundra timmars undervisning i språket eller krävs det en utbildning som gör det möjligt att såväl tala som skriva invandrarlandets språk.

En andra fråga är vilken utbildningsnivå som krävs för de arbeten som finns på arbetsmarknaden.

Yrkesutbildning på gymnasial nivå eller teoretisk gymnasieutbildning med vidareutbildning på högskolenivå krävs i praktiken för att kunna få ett arbete. De som saknar sådan utbildning har mycket svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Bland flyktingar och anhöriginvandrare som kommit under senare år har många gymnasial eller högre utbildning men det finns också dem som endast har en kort utbildning, grundläggande utbildning om nio år eller kortare. I vissa flyktinggrupper finns också en del analfabeter. En kort eller mycket kort utbildning kan göra att det blir svårt att få arbete (Ekberg, 2007).

### *12.2 Ekonomisk hjälp för arbetsgivaren*

Instegsjobb är ett anställningsstöd till arbetsgivaren. Personerna ska ha möjlighet att studera svenska för invandrare och anställningen ska innehålla handledande inslag. Nästan alla personer inom etableringsuppdraget kvalificerar sig till instegsjobb.

Nystartsjobb är en lönesubvention som skapar incitament för arbetsgivare att anställa personer som inte har haft ett arbete eller stått utan arbete under långtid. Nästan alla personer inom etableringsuppdraget kvalificerar sig för nystartsjobb.

### *12.3 Prestationsförmåga*

Det är få personer som har fått avslag eller en etableringsplan på deltid på grund av att prestationsförmågan är lägre än 100 procent. Från januari till och med september 2013 var det 160 personer som fått avslag på rätten till plan på grund av att prestationsförmågan var lägre än 25 procent av heltid.

Av dem hade 69 personer fått avslag redan under medverkan till upprättande av plan.

Av de personer som hade en pågående etableringsplan fram till den sista september 2013 är det endast 80 personer som har en etableringsplan på deltid på grund av nedsatt prestationsförmåga, majoriteten utgörs av kvinnor. När etableringsplanen sätts ned med anledning av nedsatt prestationsförmåga är den vanligaste omfattningen på etableringsplanen 50 procent.

Det är även få personer som är förhindrade på grund av sjukdom.

Arbetsförmedlingen och andra aktörer ska anpassa aktiviteterna så att flertalet arbetssökande ska kunna delta på heltid. Delar av plantiden används till att parallellt med andra insatser utreda den arbetssökandes förutsättningar att delta i etableringsplanens aktiviteter.

Ohälsa tar tid att upptäcka och det är ofrånkomligt att det vid sjukdom och funktionsnedsättning kan ta tid att anpassa aktiviteterna och fastställa etableringsplanens omfattning. Arbetsförmedlingen bedriver med andra myndigheter och Sveriges kommuner och landsting (SKL) ett utvecklingsarbete som berör bedömning av prestationsförmåga och rehabiliteringsinsatser. I samband med lanseringen av metodstödet för lokala överenskommelser avser Arbetsförmedlingen att tillsammans med samverkande myndigheter och SKL presentera en revidering av viljeinriktningen för bedömning av prestationsförmåga. Arbetsförmedlingen har tagit fram en utbildning för arbetsförmedlare som syftar till att öka kunskapen kring tidiga insatser och bedömning av prestationsförmåga.

Etableringsersättning för medverkan till upprättande av plan (fortsättningsvis kallad EEM) är på 231 kronor per dag, fem dagar per kalendervecka. Personen får ersättningen under tiden den medverkar i upprättandet av en etableringsplan. Etableringsersättning för deltagande i aktiviteter (fortsättningsvis kallad EEP) utbetalas för tiden som personen deltar i aktiviteter inom en etableringsplan. Ersättningen är på 308 kronor per dag, fem dagar per kalendervecka. Ersättningen reduceras vid nedsatt omfattning på etableringsplanen, olovlig frånvaro och i vissa fall vid arbete.

Utöver etableringsersättning kan personer i etableringsuppdraget ha rätt till tilläggförmånerna bostadsersättning och etableringstillägg.

Bostadsersättningen är avsedd för personer som är ensamstående utan hemmavarande barn och etableringstillägget är avsett för personer med hemmavarande barn. Det är Försäkringskassan som prövar rätten till förmånerna och även utbetalar dem.

#### 12.4 *Valfrihetssystemet och användandet av etableringslots*

Marknaden är fortfarande under utveckling. Idag utgörs marknaden av totalt 280 olika leverantörer, med erbjuden leverans på sammanlagt 1 256 platser, så kallade verksamhetsadresser. Marknaden är nationell, och vid utgången av september fanns lotsar i totalt 233 kommuner. I de fall det helt saknas tillgänglig lots har den lokala arbetsförmedlingen ansvar att tillhandahålla motsvarande tjänst.

Vissa lotsar bedriver rikstäckande verksamhet, ibland med uppemot 100 olika verksamhetsadresser. 24 procent utgörs av företag med fler än 200 anställda. Lotsföretagen utgörs även av mindre leverantörer där och 48 procent utgörs av företag som har färre än 10 anställda. Aktiebolag är den vanligaste bolagsformen och utgör 73 procent av marknaden. Som framgår av avsnitt 3.2 har 24 procent av de personer som lämnar etableringsuppdraget sysselsättning i form av arbete eller studier. Personer som har haft lots når inte sysselsättning i form av arbete eller studier i högre utsträckning än personer som inte har haft lots. Det är dock svårt att dra några slutsatser om lotsens direkta effekter för den arbetssökandes etablering eftersom den arbetssökandes etablering påverkas av en rad olika faktorer, såsom arbetslivserfarenhet, den lokala arbetsmarknaden samt tillgången på svenska för invandrare samhällsorientering och lämpliga arbetsförberedande insatser.

### **13. Ur arbetsgivarens synvinkel**

Vissa grupper av invandrare har svårare att få ett arbete. Efterfrågan på arbetsmarknaden är olika för invandrare och infödda svenskar med samma egenskaper ålder, kön, utbildning, kompetens och arbetslivserfarenheter. Här kommer man till frågan om det finns någon form av diskriminering i detta sammanhang.

Det kan till exempel vara så att inhemska företagare har en felaktig föreställning om invandrades produktivitet – att den är lägre än den egentligen är. Det är vad som i regel brukar kallas fördomar (Ekberg, 2007).

De som har varit här upp till tio år har lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än i många andra europeiska länder, säger sociologen Ryszard Szulkin. I studien har Sverige jämförts med bland andra Storbritannien, Tyskland, Frankrike, Italien, Norge och Danmark och Sverige utmärker sig starkt negativt.

Bara i Spanien är arbetslösheten högre bland män och bara i Frankrike är arbetslösheten högre bland kvinnor [Online9, åtkomst 140415].

Sverige fick full pott gällande integration på arbetsmarknaden. Mätningen tar dock endast hänsyn till den lagstiftning som ska underlätta för utrikes födda att integreras och ger därför en helt annan bild än verkligheten. För i verkligheten är arbetslösheten för utrikes födda mer än dubbelt så hög som för inrikes födda [Online10, åtkomst 140415].

Det som är gemensamt för alla negativa fördomar är att man klumpar ihop människor och skuldbelägger hela gruppen för vad någon i gruppen har gjort eller påstås ha gjort.

Exempel på detta är när alla muslimer får skulden för ett terroråd eller när invandrare i allmänhet klumpas ihop som ansvariga till ett brott som har begåtts av en person med utländsk bakgrund [Online11, åtkomst 140415].

Mehrdad Darvishpours studie visar att gapet mellan inrikes födda och utrikesfödda till stor del beror på diskriminering. Han anser att det är fel att förklara gapet mellan svenskars och invandras förutsättningar och livsstil med att det beror på kulturella skillnader mellan grupperna.

Det tankesättet underblåser ett rasistiskt förhållningssätt som utgår från ett "vi" och "dom" tänkande. Ett problem med integrationspolitiken är just att den koncentrerats på kulturella särdrag och deras betydelse för integration. Vi måste vända fokus och istället se på hur majoritetssamhällets diskriminering ökar de invandrade gruppernas utsatthet och marginalisering [Online12, åtkomst 140415].

#### **14. Statistisk- och preferensbaserad diskriminering**

En förklaringsgrund som används för diskriminering är preferensbaserad diskriminering. Vid förekomst av denna typ av diskriminering är arbetsgivare motvilliga till att anställa personer med en viss egenskap, då de föredrar vissa egenskaper eller karaktärsdrag framför andra. På detta sätt förekommer en negativ särbehandling på grund av att personliga attribut inte väger lika tungt som andra.

En annan förklaringsgrund som förekommer är statistisk diskriminering. Statistisk diskriminering innebär att personer behandlas utifrån en stereotyp bild av en viss grupp som personen betraktas tillhöra. Genom statistisk diskriminering förekommer därmed en negativ särbehandling av en arbetssökande, där arbetsgivare utgår från att individens egenskaper överensstämmer med den grupp som arbetssökande betraktas tillhöra snarare än att se till personliga egenskaper. (Forsknings översikt om rekrytering i arbetslivet [Online13, åtkomst 140415].

Statistisk diskriminering kan också bero på att de infödda personer som fattar beslut om anställning är mer osäkra i sin bedömning av invandrare än av infödda. De kan utgå från att personer som tillhör en grupp (t.ex. icke-västlig invandrare) och personer som tillhör en annan grupp (t.ex. infödda) som söker arbete är lika produktiva i genomsnitt (förväntat värde), men att osäkerheten (variansen) i bedömningen av produktiviteten är större vad gäller

dem som tillhör den ena gruppen (icke-västliga invandrare) än för dem som tillhör den andra gruppen (infödda), och att en negativ avvikelse från förväntad produktivitet har större betydelse än en positiv avvikelse. När personer gör bedömningar kan de vara eller känna sig säkrare i sin bedömning om personen är mera lik dem själva i olika avseenden – samma ålder, kön, socialgrupp, gått i samma skola, samma etniska bakgrund med mera (Ekberg, 2007).

Den forskning som har byggt på statistiska metoder och påvisat eventuell förekomst av diskriminering vid rekrytering är den som är vanligast i Sverige. Den har framförallt fokuserat på diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet, men även forskning om diskrimineringsgrunderna kön, sexuell läggning och ålder förekommer. Utifrån dessa studier har vi bland annat kunnat dra slutsatsen att personer med arabisk klingande namn blir kallade till intervju i betydligt lägre utsträckning än personer med svensk klingande namn, att personer från Mellanöstern eller Sydamerika har nästan en tredjedel lägre sannolikhet att bli erbjudna ett jobb än personer från Sverige och att dessa mönster tenderar att finnas kvar även om personerna bor i Sverige så länge som 20 år.

## **15. Strukturell och direkt diskriminering**

När det gäller problembeskrivningen och svenskarnas diskriminering av invandrare har ledande debattörer och forskare inte haft så mycket att invända. De är överens om att Sverige är ett starkt segregerat land och att en utbredd och visserligen lågmäld men inte desto mindre vardagsrasism hindrar invandrare från att få jobb. Rent allmänt präglas samhällsklimatet av hårdhet och misstänksamhet när det gäller invandrare (Arnstberg, 2008). De som kommer till Sverige och de som tar sina anhöriga till Sverige accepterar att leva som andra rangs medborgare bara för att slippa fattigdom och få större trygghet.

Enligt Jan Ekbergs forskning har icke-västliga invandrare svårt att få arbete på den svenska arbetsmarknaden och förhållandena är likartade i Danmark och Norge. Många olika medel har prövats och fortsätter att prövas. Det finns medel som försöker påverka invandrarnas arbetsutbud (undervisning i svenska, andra typer av utbildning), efterfrågan på deras arbetskraft (olika typer av subventionerade anställningar, förbud mot diskriminering), och matchningen mellan utbud och efterfrågan (speciella insatser från arbetsförmedlingens sida för att hitta arbeten till invandrare). Egenföretagande kan vara ett sätt att undvika



konsekvenserna av anställningsdiskriminering. För dem som trots goda meriter blir bortsorterade vid anställningsförfarandet kan egenföretagande, att själv ordna sin sysselsättning, vara ett alternativ (Ekberg, 2007).

Egna företagare med utländsk bakgrund anställer ofta invandrare.

Undersökningen visar att icke-västliga invandrare, den grupp som har svårast att få arbete bland invandrarna, är överrepresenterade inom egenföretagande. Icke-västliga invandrare får arbete i de företag som icke-västliga invandrare startar. Det förstärker argumentet om egenföretagande som en väg till sysselsättning för invandrare.

Det kan finnas anledning att inom integrationspolitiken pröva stöd till egenföretagande (Ekberg, 2007).

När det gäller lågavlönade lågstatus jobb kan arbetsgivare föredra invandrare framför svenskar därför att de vet att i och med dessa har svårare än svenskar att få anställning på en viss del av arbetsmarknaden, så kommer de också att vara tåligare inom andra sektorer, såväl med avseende på lönesättning som arbetsvillkor (Arnstberg, 2008).

Enligt Migrant Integration Policy Index (MIPEX) har Sverige den bästa integrationspolitiken av alla länder som ingår i OECD. Samtidigt visar aktuell statistik att Sverige har stort sysselsättnings gap mellan infödda och invandrare. De formella hindren för att personer med utländsk bakgrund ska kunna hävda sig på samma villkor som den övriga befolkningen är få enligt MIPEX. Sverige får som enda land högsta betyg när de gäller invandrades rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden. Det kan sannolikt inte vara brist på formella rättigheter, möjligheter eller resurser som orsakar skillnaderna i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige [Online14, åtkomst 140415].

## **16. Statistik**

Ca 15 % av Sveriges befolkning är födda i ett annat land [Online15, åtkomst 140317], 12 % av anställda på arbetsmarknaden är utrikes födda [Online16, åtkomst 140317].

I Sverige är gapet mellan utrikes och inrikes föddas sysselsättningsnivåer större än många andra OECD-länder.

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda var lägre i Sverige än i de flesta andra OECD

länder år 2009. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda var också förhållandevis stor i Sverige, 62,1% bland utrikes födda och 74,2% för inrikes födda, vilket motsvarade 12,1 procentenheter. Som jämförelse var skillnaden i Kanada mellan inrikes och utrikes födda samma år 4 procentenheter och på Irland 0,2 procentenheter. I länder som USA, Grekland, Ungern och Italien var sysselsättningen bland invandrarna högre än bland den inhemska befolkningen - 0,6; 5,3; 10,3 respektive 5,9 procentenheter.

Var femte invånare i Sverige har utländsk härkomst och majoriteten av dessa är från utomeuropeiska länder. Sverige har också de högst utbildade invandrarna. Trots detta är gapet, när det gäller sysselsättning, mellan inrikes födda och utrikes födda ett av de största i Europa. Arbetslösheten bland unga män med utländsk härkomst är 37 procent. När det gäller uppskattad hälsa anser fyra procent av de inrikes födda att de mår mycket dåligt.

Motsvarande siffra för utomeuropeiskt födda är 17 procent. Även bostadssegregationen är hög, i vissa områden har cirka 90 procent av befolkningen utländsk härkomst, exempelvis i Rinkeby utanför Stockholm. Statistiken visar också att utomeuropeiska invandrade kvinnor har lägst inkomst, lägst sysselsättningsgrad och sämst hälsa i landet.

### 16.1 Sysselsättning inrikes och utrikesfödda OECD

Fig. 1 visar att arbetslösheten bland utrikes födda jämfört med inrikes födda är också högre för Sverige än för många andra jämförbara länder. I Storbritannien till exempel skiljer det 1,4 procentenheter och i USA är skillnaden 0,4 procentenheter. I Sverige var skillnaden samma år (2009) 8,2 procentenheter (7,2 % bland inrikes födda och 15,4% bland utrikes födda).

**Fig. 1.** Sysselsättning inrikes och utrikes födda OECD, år 2009.

### 16.2 Invandrarnas bidrag till arbetskraftstillväxt, OECD länder 2000 – 2010

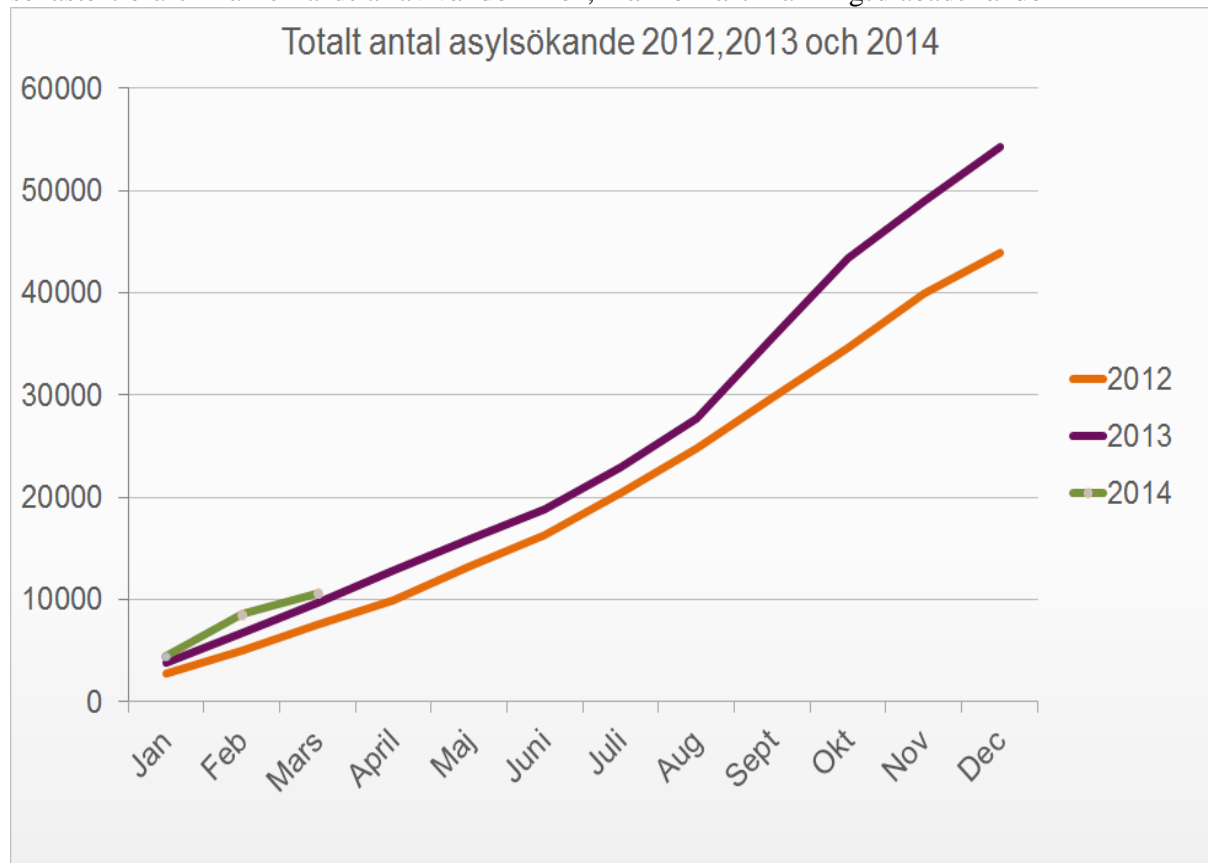
Fig. 2 visar på att när det gäller invandrarnas bidrag till arbetskraftstillväxt, ligger Sverige utmärkande lågt.



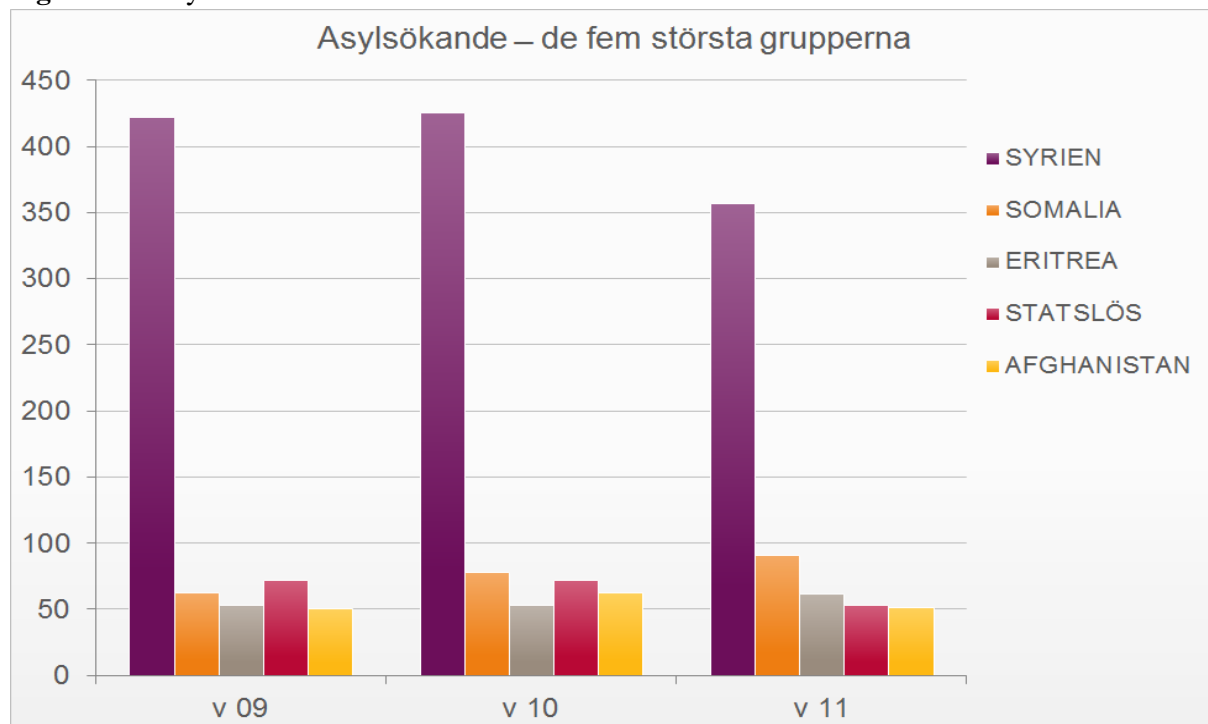
**Fig. 2.** Invandrarnas bidrag till arbetskraftstillväxt i olika delar av världen.

### 16.3 Antal asylsökande

Fig. 3 och 4 och Tabel 1 nedan visar på att antal asylsökande har ökat kraftigt under dem senaste tre åren från olika delar av världen men, framför allt från krigsdrabade länder



**Fig. 3** Antal asylsökande



**Fig. 4.** Asylsökande, de 15 största länderna

Medborgarskap	jan-feb 2014	jan-feb 2013	ökning/ minskning Antal %	/minskning
1 Syrien	3155	1738	1417	+ 82 %
2 Statslös	634	447	187	+ 42 %
3 Somalia	579	723	144	20 %
4 Eritrea	553	455	98	+22 %
5 Afghanistan	448	518	70	14 %
6 Irak	313	179	134	+ 75 %
7 Kosovo	199	160	39	+ 24 %
8 Serbien	195	245	50	-20 %
9 Albanien	192	110	82	+ 75 %
10 Marocko	141	87	54	+ 62 %
11 Mongoliet	138	118	20	+ 17 %
12 Ryssland	128	120	8	+ 7 %
13 Egypten	127	27	100	+ 370 %
14 Georgien	114	76	38	+ 50 %
15 Iran	99	238	139	58 %
Övriga	1553	1531	22	+ 1 %
<b>TOTAL</b>	<b>8568</b>	<b>6772</b>	<b>1796</b>	<b>+ 27 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4461</b>	<b>3802</b>	<b>659</b>	<b>+ 17 %</b>

### **Tabell 1.** Antal asylsökande från olika länder.

Invandring är viktigt för att arbetskraften ska kunna upprätthållas i många EU-länder med ökande medellivslängd och låga födelsetal. De senaste tio åren har invandrare till Europa utgjort cirka 70 % av arbetskraftstillväxten. I Sverige kommer utrikesfödd arbetskraft spela en allt större roll i framtiden. År 2030 beräknas det att Sverige kommer att behöva cirka 400 000 fler sysselsatta för att bibehålla nuvarande försörjningsbörda [Online17, åtkomst 140317].

Sveriges EU-medlemskap innebär att Sverige ska följa de regler EU:s institutioner beslutar om. Om Sverige inte följer reglerna kan landet dras inför EU-domstolen. Om en svensk lag står i strid med en EU-lag är det EU-lagen som gäller. Sverige har i vissa fall fått undantag från EU:s regler, till exempel för snus.

Sverige sitter med i ministerrådet som tillsammans med Europaparlamentet beslutar om nya EU-lagar. Många av de lagar EU beslutar om är överstatliga, till exempel inom asylpolitiken och jordbrukspolitiken. Överstatligheten innebär att Sverige måste följa besluten även om Sverige röstat emot beslutet i ministerrådet. Det beror på att besluten ofta fattas med kvalificerad majoritet och att det räcker med att ett visst antal länder är för beslutet för att det ska gå igenom.

### **17. Analys**

Arbete parallellt med deltagande i etableringsinsatser ökar möjligheterna att nå målen med etableringsplanen. Personen kan arbeta parallellt med sina etableringsinsatser inom eller utanför ramen för etableringsplanen. Tabell 1 visar hur stor andel av de med en etableringsplan som har eller har haft ett instegsjobb, nystartsjobb eller arbete utan stöd. Tabellen är fördelad utifrån hur länge personerna har haft en etableringsplan, en person kan endast förekomma i ett tidsintervall men i flera typer av anställningar. Statistiken innehåller inte arbeten som omfattar mindre än åtta timmar per vecka.

Tabell 2 Andel (antal personer inom parentes) som har eller har haft instegsjobb, nystartsjobb och arbete utan stöd fördelat på hur länge de har haft etableringsplan<sup>18</sup>, september 2013

<b>Instegsjobb</b>	<b>Kvinnor</b>		<b>Män</b>		<b>Totalt</b>	
0 - 6 månader	1%	(39)	3%	(136)	2%	(175)
7 - 12 månader	4%	(111)	14%	(503)	9%	(614)
13 - 18 månader	5%	(89)	16%	(332)	11%	(421)
Mer än 18 månader	8%	(182)	19%	(368)	13%	(550)
<b>Totalt</b>	<b>4%</b>	<b>(421)</b>	<b>11%</b>	<b>(1 339)</b>	<b>8%</b>	<b>(1 760)</b>
<b>Nystartsjobb</b>						
0 - 6 månader	0%	(>5)	1%	(64)	1%	(68)
7 - 12 månader	1%	(31)	5%	(203)	3%	(234)
13 - 18 månader	1%	(27)	6%	(130)	4%	(157)
Mer än 18 månader	2%	(58)	9%	(185)	6%	(243)
<b>Totalt</b>	<b>1%</b>	<b>(120)</b>	<b>5%</b>	<b>(582)</b>	<b>3%</b>	<b>(702)</b>
<b>Arbete utan stöd</b>						
0 - 6 månader	1%	(26)	1%	(54)	1%	(80)
7 - 12 månader	2%	(48)	4%	(141)	3%	(189)
13 - 18 månader	3%	(48)	6%	(116)	4%	(164)
Mer än 18 månader	4%	(87)	8%	(162)	6%	(249)
<b>Totalt</b>	<b>2%</b>	<b>(209)</b>	<b>4%</b>	<b>(473)</b>	<b>3%</b>	<b>(682)</b>

Källa: Arbetsförmedlingen

**Tabel 2.** Etablering av vissa nyanlända – statistik kring etableringsuppdraget nystartsjobb och instegsjobb.

Av de som vid utgången av september 2013 hade en etableringsplan var det sammanlagt 2 741 personer som har eller har haft någon form av arbete vilket motsvarar tolv procent. Det utgör en ökning jämfört med 2012 då andelen var elva procent. Av alla som har lämnat etableringsuppdraget arbetade eller studerade 24 procent dagen de lämnade etableringslotsen. Kvinnor har arbetat i mindre utsträckning än män inom samtliga anställningsformer. Det bör dock noteras att könsskillnaden i andelen som arbetat är mindre i arbete utan stöd jämfört med instegsjobb och nystartsjobb. En person kan ha haft flera olika anställningsformer. Detta innebär att antalet personer avseende de olika typerna av anställningar i tabellen inte kan adderas till en totalbild för arbete inom etableringsuppdraget.

Personer med en förgymnasial utbildning som är kortare än nio år har arbetat i minst utsträckning inom samtliga anställningsformer.

Andelen som har eller har haft ett instegsjobb är totalt åtta procent, vilket är en ökning jämfört med 2012, då den var sex procent. Två procent har ett instegsjobb under det första halvåret i en etableringsplan. 2012 var motsvarande andel en procent. Andelen stiger över tid och för de personer som har deltagit i en etableringsplan i 18 månader eller mer är andelen 13procent. 2012 var motsvarande andel 14 procent. Källa arbetsförmedlingen 2013

Andelen som har eller har haft ett nystartsjobb är totalt tre procent, vilket är oförändrat jämfört med 2012. En procent har ett nystartsjobb under det första halvåret i en etableringsplan, vilket är oförändrat jämfört med 2012. Andelen stiger över tid och för de personer som har deltagit i en etableringsplan i 18 månader eller mer är andelen sex procent. 2012 var motsvarande andel åtta procent. Källa: arbetsförmedlingen 2013

Andelen som har ett arbete utan stöd är totalt tre procent, vilket är oförändrat jämfört med 2012. En procent har eller har haft ett arbete utan stöd under det första halvåret i en etableringsplan, vilket är oförändrat jämfört med 2012. Andelen stiger över tid och för de personer som har deltagit i en etableringsplan i 18 månader eller mer är andelen sex procent. 2012 var motsvarande andel sju procent. Källa: arbetsförmedlingen 2013

Det är få personer som har fått avslag eller en etableringsplan på deltid på grund av att prestationsförmågan är lägre än 100 procent. Från januari till och med september 2013 var det 160 personer som fått avslag på rätten till plan på grund av att prestationsförmågan var lägre än 25 procent av heltid.

Av dem hade 69 personer fått avslag redan under medverkan till upprättande av plan.

Av de personer som hade en pågående etableringsplan fram till den sista september 2013 är det endast 80 personer som har en etableringsplan på deltid på grund av nedsatt prestationsförmåga, majoriteten utgörs av kvinnor. När etableringsplanen sätts ned med anledning av nedsatt prestationsförmåga är den vanligaste omfattningen på etableringsplanen 50 procent.

Det är även få personer som är förhindrade på grund av sjukdom.

Arbetsförmedlingen och andra aktörer ska anpassa aktiviteterna så att flertalet arbetssökande ska kunna delta på heltid.

Delar av plantiden används till att parallellt med andra insatser utreda den arbetssökandes förutsättningar att delta i etableringsplanens aktiviteter.

Ohälsa tar tid att upptäcka och det är ofrånkomligt att det vid sjukdom och funktionsnedsättning kan ta tid att anpassa aktiviteterna och fastställa etableringsplanens omfattning.

Arbetsförmedlingen bedriver med andra myndigheter och Sveriges kommuner och landsting (SKL) ett utvecklingsarbete som berör bedömning av prestationsförmåga och rehabiliteringsinsatser. I samband med lanseringen av metodstödet för lokala

överenskommelser avser Arbetsförmedlingen att tillsammans med samverkande myndigheter och SKL presentera en revidering av viljeinriktningen för bedömning av prestationsförmåga.

Arbetsförmedlingen har tagit fram en utbildning för arbetsförmedlare som syftar till att öka kunskapen kring tidiga insatser och bedömning av prestationsförmåga. Källa: arbetsförmedlingen 2013.

Bristande integration kan vara en ödesfråga för den hållbara tillväxten. En väl fungerande kompetensförsörjning och ett ökat arbetskraftutbud är viktiga förutsättningar för att Sverige och dess regioner ska utvecklas och växa. I ett demografiskt läge där fler lämnar arbetsmarknaden och allt färre tillkommer, där debut i arbetslivet sker allt senare i livet – där behöver Sverige en öppen arbetsmarknad som bättre än idag kan tillvarata den kompetens som finns hos personer med utländsk bakgrund [Online20, åtkomst 140415].

Syftet med etableringsuppdraget är som sagt att påskynda och underlätta nyanländas etablering i arbetslivet. Förutsättningarna för att infria dessa mål är arbetsmarknadens egen efterfrågan och arbetsgivarens attityder till att anställa utrikesfödda. Vi har själva stött på dessa avvikande attityder under arbetets gång i samband med intervjuer och diskussioner med arbetsgivare och makthavare.

Studier från European Social Survey visar att ofta bottnar en negativ inställning i att den nationella identiteten upplevs som hotad. Föreställningen om att invandring leder till sämre ekonomi för landet i stort, liksom uppfattningen att invandring leder till ökad brottslighet och sociala spänningar, är betydligt vanligare hos individer med negativ inställning till invandring visar dessa studier. Den 6 maj år 2011 tillsattes en utredning kring främlingsfientlighet och rasism i Sverige. Utredningen leddes av Svenska Röda korsets tidigare ordförande Bengt Westerberg. Utredningen skulle bland annat samla ihop den existerande kunskapen kring främlingsfientliga och intoleranta attityder som finns, undersöka varför dessa attityder existerar samt hur man borde agera för att motverka dem.

En grundläggande princip i internationella mänskliga rättighetskonventioner liksom i svensk lagstiftning är att alla, utan åtskillnad, ska ha rättigheter och möjligheter. Främlingsfientlighet är en omständighet som kan förhindra att Sverige lever upp till den principen.

Främlingsfientligheten påverkas bland annat av hur framgångsrik den ekonomiska politiken och integrationspolitiken är. Om politiken misslyckas finns en risk att personer med utländsk



bakgrund eller personer som tillhör minoritetsgrupper görs till syndabockar. Att mäta främlingsfientliga och intoleranta attityder är omgärdat med en rad svårigheter. När opinionsmätningar ligger till grund för bedömningarna är resultaten mycket känsliga för hur frågorna ställs och hur svaren tolkas. Med detta i beaktande kan man ändå konstatera vissa förhållanden. Det finns problem med främlingsfientliga attityder och handlingar i Sverige. Åtskilliga personer som är invandrare eller tillhör minoritetsgrupper har egna erfarenheter av vardagsrasism.

Samtidigt är det stora krafter som försöker skapa opinion i den politiska främlingsfientliga retoriken. Främlingsfientliga partier är i dag representerade i en rad parlament i Europa, även i Sveriges riksdag. Partierna förenas av sitt motstånd mot invandring och invandrare och de misstror EU som maktorgan. De för en anti-etablissemangsretorik och påstår sig företräda ”vanligt folk”. Deras etnologi är ofta vad som kallas etnopluralistisk, det vill säga att de anser att kulturer och etniska grupper ska hållas åtskilda och att kulturblandning är skadlig. Sverigedemokraterna som sedan valet år 2010 är representerade i Sveriges riksdag har gjort vissa ansträngningar att tvätta bort sitt rasistiska förflutna och sin främlingsfientliga stämpel. Ett exempel på detta är den uttalade ”nolltoleransen”, som låter politiskt korrekt men sanningsgraden kan man ifrågasätta. Främlingsfientlighet kan vara sanktionerad från högsta nivå i samhället och gillas eller accepteras av den stora majoriteten. Att de flesta vanliga människor är benägna att i olika sammanhang följa auktoriteter har bekräftats i en rad socialpsykologiska experiment (Zimbardo 2007, Milgram 2010).

Massinvandringen, tillsammans med den höga nativiteten hos vissa invandrargrupper och frånvaron av en assimileringspolitik, innebär att svenskarna inom några decennier riskerar att bli en minoritet i det egna landet. Denna utveckling kommer att påverka alla aspekter av samhällslivet och förvandla vårt land till oigenkännlighet.

SD:s invandrapolitiska program, [www.sverigedemokraterna.se](http://www.sverigedemokraterna.se)

Man kan därför hävda att det finns en potentiell ”främlingsfiende” inom oss alla och att det är det största hotet mot ett demokratiskt samhälle. Samhällets auktoriteter, framförallt politiska företrädare som har makten att påverka har därför ett stort ansvar för utvecklingen.

Vi har under arbetets gång samtalat och intervjuat arbetsgivare, lotsföretag och deltagare. Uppfattningarna från deltagarna har varierat och pendlat mellan olika typiska lägen som integration då personen håller fast vid sin helkultur men relaterar också till den nya kulturen i

det nya landet. Assimilation innebär att personen ger upp sin hemkultur och fullt anpassar sig till den nya kulturen, separation innebär att personen fullt ut håller fast vid sin hemkultur och isoleras sig från den nya kulturen och slutligen marginalisering som innebär att personen ger upp sin hemkultur men misslyckas med att anpassa sig till den nya kulturen. Detta visar att en invandrare kan befinna sig i olika stämninglägen och är därför avgörande att handlingsplaner sker på individnivå från myndigheternas sida. Integration är en lång och svår process, det är viktigt att komma ihåg att en invandrare kan pendla mellan de olika transnationella rum som vi har beskrivit ovan.

För att förbättra integrationen och motverka diskriminering, föreslår Mehrdad Darvishpour att vi börjar uppmärksamma strukturell diskriminering, det vill säga samhällsnormer, fördomar och attityder som kan vara marginaliserande, och dess konsekvenser. Ett exempel är etnosocialitetsmekanismen vid rekrytering, det vill säga att etniska svenskar oftare rekryterar andra etniska svenskar till mer kvalificerade positioner.

Enligt Mehrdad Darvishpour kan diskriminering kortsiktigt vara lönsamt för många företag och myndigheter oavsett om den är avsiktlig eller oavsiktlig. Idag är det ytterst få fall där diskriminering anmälts som leder till fällande dom i domstol. Det kan enligt Mehrdad Darvishpour, leda till att många fall inte ens anmäls. Han anser därför att det blir allt viktigare att lagstiftningen utgår från konsekvenserna för dem som drabbas av diskriminering.

## **18. Intervjuer och observationer**

### *Intervju 1: Samordnare för lotsverksamheten i Skåne*

Intervjun började med denna mening: ”Vi har yrkesstolthet i detta, vi arbetar professionellt .”

”Det första vi gör är att informera deltagare att vi kommer att stötta dig på din väg att klara dig själv. Vi hjälper dig med Cv och att lära dig jobba med dator bland annat. Sedan kan deltagare bestämma om de vill vara hos oss. Vi lovar inte något annat.”

Lotsaktören har haft ett annat uppdrag som komplementär aktör till arbetsförmedlingen tidigare där de hade många nyinkomna att ta hand om. På sådan sätt får de in deltagare i lotsverksamheten. Den andra uppdraget började 2011. Lotsaktören har i nuvarande läge ca 300 deltagare i Nordöstra Skåne. Tio lotsar är anställda och alla kommer från olika länder och

har kommit till Sverige som flyktingar själva. Alla pratar något av språken som nyinkomna flyktingar pratar.

”Jag upplever etableringsreformen som väldigt positivt, deltagare är positiva till att få stödet.”  
Det händer att flyktingar som har kommit till Sverige innan 2010 undrar varför fanns inte lotsen tidigare?

”Vissa tycker att det är jätte bra med jobb men vissa tycker att det inte är bra med jobb. En kvinna från Afghanistan sa: Jag har inte kommit till Sverige för att jobba utan för att ta hand om mig själv. ”

”Det är inte helt enkelt att komma i det svenska samhället. Dem flesta vill jobba. ”

”Det beror på vad man har med sig i bagaget när det gäller hur motiverade de är till att jobba.

”Vi hade ett skräck exempel mot en av lotsarna, en deltagande hotade lotsen att få pengar för att han har hittat jobb själv. Han ville ha 5000 av henne för att han skaffade jobbet själv. I annat fall hotade deltagare med att byta lots vilket innebär i detta fall att nya lotsföretaget får ersättning för resultat. Detta visar att valfriheten är knepig, vi ger deltagare fel signaler redan i början. Sedan när de är klara med lotsen kan de inte välja något. Det blir också fel bild av Sverige, korrupcion är inte tillåtet här!”

”Just nu har vi en konkurrent som uppmanar deltagare att välja den som går på viss aktivitet hos dem Vi har även de som erbjuder våra lotsar jobb och bättre lön om de tar med sig deltagare. Uppdraget är tajt för att man ska kunna ha kvalitet. Man måste ha andra uppdrag vid sidan om för att klara kvaliteten annars går det inte. Det är väldigt små marginaler. ”

”Deltagare byter lots ofta för att andra aktörer erbjuder exempelvis gratis datorer.”

”Resultatet ska vara jobb men man glömmer att vi uppnår andra resultat, man mäter inte personens individuella mål och det är fel. Det handlar om att komma vidare i processen, att synliggöra hinder och att få bättre självförtroende. Två år är för kort tid.”

”Språket är nyckel för att få jobb eller gå en vidare utbildning så vi får jobba mycket med att förklara hur viktig utbildningen är. Om vi till exempel tar vården där det finns behov och arbetsgivare är villiga att anställa där är stor barriär svenska språket, man måste kunna prata och skriva bra för att klara av det jobbet.”

”Valfriheten är hinder i detta uppdrag, många oseriösa vinstdrivande aktörer jobbar med lotsen. Man borde kunna välja bara en gång och man måste ha löpande uppföljning för att kvalitetssäkra uppdraget. Etableringsreformen är bra och vi gör skillnad för den enskilde.”

Lotsen som jobbar åt detta företag har kommit till Sverige 1991 och har arabiska som modersmål. Har jobbat som lots sedan 2012 och har gymnasieutbildning i bakgrunden. Lotsen tar hand om trettio deltagare just nu.

Lotsen trivs bra med sitt jobb och har bra erfarenheter av sina deltagare.

Det är roligt att jobba som lots, hjälpa andra människor är fantastiskt ger så mycket tillbaka. I början får man hjälpa mest med praktiska delen och det är nästan hela första året. Det är svårt att få in dem i systemet eftersom de kommer från en helt annan värld. De ska vänja sig vid det svenska samhället och lära sig hur allting fungerar i Sverige. Det är stort skillnad jämfört med systemet de kommer ifrån. Men det fungerar och första året är tufft. Jag försöker göra de självgående, de ska våga göra det själva. Vissa lotsar följer med hela tiden men det gör inte jag. Det behövs ca fyra timmar i veckan för varje deltagare i början. Vissa är duktiga och vill prova själva, vissa vill gärna men vissa är beroende av oss.”

”Vi söker jobb som passar deras utbildning och erfarenhet i första hand men det är väldigt svårt att få in dem. Vissa får praktik men det är också svårt när det gäller högutbildade. Det går lättare att få in de hos utländska arbetsgivare. Efter instegsjobb vill man oftast inte förlänga. Vissa arbetsgivare vill inte förlänga med förklaringen att deltagare inte är rätt person eller brist på kunskaper i svenska språket. Det är större sannolikhet att arbetsgivare anställer och förlänger anställningen om någon på företaget är utländsk. Men på företagen där alla är infödda svenskar är väldigt svårt, nästan omöjligt. Vad det beror på vet jag inte” Det är stor utmaning för oss lotsar att hitta praktikplatser och jobb åt nyinkomna.”

Jobbet är stressigt och man kan inte ta hand om fler än 30 deltagare, vi ska rapportera, skriva ärende, mycket pappersarbete och deltagarna kräver väldigt mycket, vi gör allt för dem. Problemet är valfriheten att deltagare kan byta lots när de vill vilket innebär att de ställer krav på oss lotsar annars byter de. Andra aktörer erbjuder mutor för att välja de som lotsaktör och lovar mycket. Det är som tävling om vilka som får deltagare, de fångar in folk och det har påverkat företag som jobbar seriöst med etableringsreformen och det kommer att förstöra hela iden med den nya reformen. Deltagare är medvetna om vilka val de har och det kan vara

väldigt irriterande, när allting är klart går de till någon annan. Deltagare utnyttjar sin rätt att byta lots.” Vissa byter för att de har vänner hos en annan lotsaktör. Vissa deltagare har gått och kommit tillbaka till oss igen och de måste vi göra allting från början och det kostar staten extra pengar varje gång de byter lots för att ny aktör får en start ersättning.

”Varje gång man byter lots börjar man från början och det blir extra kostnader för staten och extra tid. Ryktet från bekanta gör att man byter lots oftast. Själva lotsen är marknadsföring. Det förekommer mycket fusk i branschen, gåvor, man försöker gå andra vägar, köpa in deltagare och struntar i kvaliteten. Arbetsförmedlingen nonchalerar den frågan.

”Gemensam planering för deltagare får man göra både hos handläggaren på Arbetsförmedlingen och hos oss och varje gång man byter lots, det är onödigt slöseri med tid istället för att fokusera på annat. Mycket av jobbet lotsarna gör borde handläggare från arbetsförmedlingen göra. När deltagare kommer till oss kan de ha alla uppgifter med sig och ha mer tid till att söka jobb eller praktik åt deltagare. Många lotsar glömmer att jobbet är slutstationen .”

Resurserna är begränsade, det behövs mer ersättning för de som är lågutbildade de kräver mer tid. Utbildningen i svenska språket är lika för alla, både lågutbildade och högutbildade vilket gör att människor inte känner sig motiverade till att lära sig språket.

”Vem som helst kan få lotsuppdraget, tröskeln är låg. Det kommer nya aktörer hela tiden och uppdraget är öppen fortfarande. Det behövs också utbildning för lotsarna och bättre kontroll av lotsarna vad de kan. Uppdraget följs upp av månadsrapporterna och bara om arbetsförmedlingen får klagomål. Vissa aktörer har kontakter på arbetsförmedlingen, är vänner med handläggare och det gör att arbetsförmedlingen inte kontrollerar det. Arbetsförmedlingen har dålig koll på hur aktörerna jobbar och om de anställer rätt personal. Arbetsförmedlingen har för få resurser för att följa upp det. Det finns lotsar som inte har tillräckligt kunskap och inte relevant utbildning för att klara av jobbet som lots. Valfriheten försvarar för lotsar att ställa krav på deltagare. Människor som kommer till Sverige nu är vana vid att förhandla och de ställer krav. Lotsarna känner sig låsta ibland, deltagare hotar att byta lots om vi inte gör som de vill. Till slut blir det att lotsarna gör precis det de vill för att inte förlora deltagare.”

”Stora företag som jobbar med Lots har inte individuell anpassat sätt utan det handlar om massproduktion. Mindre företag är mer personliga och individuell anpassade. ”

”Man kan dela in etableringsprocessen i flera faser, då de först kommer in och har inte hunnit skaffa sig bostad, identitetshandlingar och de behöver mycket tid än vad de behöver senare i framtiden. Det är trångt utrymme att hjälpa dem annars får lotsarna jobba gratis. Den andra fasen är den mentala resan från deras hemland till Sverige. Då ska man vara där för att lyssna, och prata, först är man som informatör om hur systemet fungerar. Den sista fasen är coaching till jobb som kan ta olika lång tid mellan 6 och 12 månader.”

”Det är skillnad mellan lågutbildade och högutbildade deltagare och svenska för invandrare kan vara en bromskloss för högutbildade eftersom språkinläringen är samma oavsett vilka kunskaper man har sedan tidigare. För vissa går det väldigt sakta med inläringen och för vissa går det snabbare. Högutbildade tappar ofta motivationen redan i början.” Det finns okvalificerade lärare som jobbar med nyanlända och sättet på vilket man studerar i Sverige är väldigt olika sättet man studerar på i hemlandet. I arabiska länder är det lärarens ansvar att lära ut jämfört med här där all ansvar ligger på individen. Flera beskriver skolan som:” vi gör ingenting i skolan. Självstudier tas inte på allvar.”

”Samarbetet är rätt bra mellan lotsar och andra inblandade aktörer. Lotsarna behöver mer tid med att bolla med handläggare från arbetsförmedlingen. Vissa myndigheter kan skriva på lappen att man tar med sig sin lots, exempelvis bostadsförmedlingen. Ibland kan sfi lärare säga att de ska be lotsar följa med de till vårdcentralen. Detta uppstår för att det är bekvämt att hänvisa till lotsen.” Tiden vi får betalt för räcker inte lotsarna får jobba gratis.

”I stort sätt tvingar vi deltagare att börja tänka på jobb, då de inte är beredda på att ens tänka på jobb för att de mår dåligt och risken är att vi förlorar de. Antingen vill de inte alls ha lots eller byter de till en annan som inte ställer några krav. Hos vissa aktörer skriver man in sig och sedan får man göra vad man vill den timmen som är avsedd för möte med lotsen. Det borde inte vara så lätt att byta lots, man borde ha starka skäl. Det är lätt att lotsarna blir utnyttjade för att deltagare kräver mer än de har rätt till. ”

”Ofta utför vi jobben som andra myndigheter egentligen skulle göra till exempel familjeanknytning som egentligen Migrationsverket skulle hjälpa deltagare med. ”

”En av våra deltagare berättade följande om vad han fick höra av sina landsmän om Sverige innan han kom till Sverige: Åk till Sverige och staten tar hand om dig!” Några deltagare frågade om vi betalar för att de ska få körkort. Deltagare vill ha mycket och förväntar sig mycket av lotsen.”

”De flesta som kommer till Sverige betalar för att ta sig hit och det kostar mycket pengar att betala för resan. Det är de som har pengar som kommer hit inte de som verkligen behöver det.”

”Många kommer hit för att jobba men sen när de ser hur svårt det är att få jobb blir de besvikna.”

”Etableringsreformen är bra tänkt från början och jag tycker att man borde hitta aktiviteter för deltagare tillsammans med andra infödda svenskar. Arbetslösa infödda svenskar och nyinkomna flyktingar kunde ha aktiviteter tillsammans. Man skulle kunna lära sig mycket mer om varandra på sådan sätt.”

När det gäller arbetsgivare är inte de så positiva till nyanlända, de vill inte ta några risker och är inte så positiva till att anställa nyinkomna flyktingar. Mest är det utländska arbetsgivare som anställer nyinkomna flyktingar.

#### *Intervju med lotsaktören samordnaren*

”Man måste ha resultat för att det ska gå runt för företaget ekonomisk. Uppdraget är väldigt ekonomisk tajt med tanke på hur mycket tid som behövs speciellt i början. Ofta får man anställa folk som man får ekonomiskt stöd för, för att det ska gå runt. Då får man oftast inte rätt kompetens. Man jobbar mycket med att hjälpa deltagare med den praktiska delen så det blir inte mycket tid över att fokusera på jobb och uppnå resultat. Vissa aktörer fuskar med tider genom att man har gruppträffar som egentligen får vara en timme i månaden. När deltagare väljer lotsen är det personligt och det är viktigt vilket religion lotsarna som jobbar på företaget tillhör.”

Lotsaktören 3 samordnare som jobbar för ett företag som har verksamheten i hela Sverige med inskrivna 350 deltagare i Kristianstad och Hässleholm. Företaget jobbar med utbildningar bland andra uppdrag. Samordnaren har jobbat med liknande verksamheten och samma målgrupp tidigare. Det finns lotsar och rekryterare som jobbar med lotsuppdraget.

Det är 20 anställda som jobbar med lotsuppdraget och alla kommer från olika kulturer och pratar olika språk.

Rekryterare är hela tiden ute och söker praktikplatser och jobb åt nyinkomna och går på samrådsmöten med olika samverkande myndigheter. Samordnaren har goda erfarenheten av kontakter med andra myndigheter arbetsförmedlingen, försäkringskassan och migrationsverket. ”Nyanlända är högprioriterade hos arbetsförmedlingen och får utbildningar till lastbilschaufför och kock. De får betalt för C körkort.”

”Tekniken har påverkat att många enkla jobb försvinner och därmed blir det brist på jobb även för infödda svenskar. Arbetsgivare är positiva till att anställa nyinkomna och instegsjobb underlättar mycket. Det är också bra med utbildningen i Yrkessvenska, Moduler i svenska för analfabeter. Arbetsgivare behöver informeras om integration och vilka är deras vinster ifall de anställer människor med annan kulturell bakgrund.”

”Det första arbetsgivaren frågar är passar de tider? Därför har vi börjat med att träna de att passa tider. I deras länder är det inte lika viktigt som i Sverige att komma i tid, och det måste vi lära de till att börja med.” I Afrika till exempel ser man inte på tid på samma sätt. Alla har egen tid och alla är egna arbetsgivare.”

”Vi saknar mer utbildning i svenska språket och flexibla tider som till exempel kvällar och helger för att vissa kan vänta upp till tre eller fyra månader innan de kommer in på sfi och börjar lära sig svenska. ”

### *Lotsar anställda på företaget*

”Att se människor att växa är belöningen för mig. Älskar man att jobba med människor ska man jobba som lots.”

”Deltagare behöver ha friheten att bestämma själva över sitt eget liv. Kvinnor är jätte glada att de får gå i skolan och jobba. De är mest positiva till jobb och utbildning. Alla vill ha egen försörjning.”

”Många av nyanlända som kommer speciellt från Somalia har ingen utbildning. Det behövs många år innan de kan få jobb. De måste utbilda sig först.



”Vi hjälper de med allt möjligt. Till exempel om det förekommer misshandeln i hemmet är det vi som ska anmäla.”

”De behöver mycket tid att prata igenom det de har varit med om och vi måste vara medmänniskor och lyssna även om det blir extra arbetstid för oss. Deltagare känner förtroende för oss och vi är det enda kontakten de har direkt när de kommer till Sverige. De är väldigt tacksamma att de får en lots.”

”Vi har ingen marknadsföring förutom att deltagare vi redan har rekommenderar oss. Vissa känner att de klarar sig bra utan lots och det är positivt, gör att de inte blir beroende av oss.”

”Det händer att man byter lots och vi får aldrig veta orsaken till det. Här borde det finnas särskilda skäl för att byta lots.”

”Det förekommer oseriösa aktören som har lotsuppdraget. Lotsarna behöver utbildning och ha goda kunskaper i svenska. Själv tycker jag att det är bra med lotsar som har olika bakgrund och som har kommit till Sverige som flyktingar, för det är de som vet hur det är att komma till ett annat land och börja från början. Lotsar är goda exempel på att man kan integreras i det svenska samhället.” ”Deltagare behöver mer personligt stöd speciellt i början, första 6 månader och därmed behöver man få större ersättning för deltagare i början för det tar tid innan de hittar sin plats i vardagen. De som kommer från kriget måste bearbeta sina upplevelser innan de börjar tänka på jobb och det kan ta ca 1 år.

### *Intervju 2: Tjänstemannen som har erfarenhet av att jobba med integration och människor från andra länder*

”Etablering reformen har man gjort för att staten ska göra något för integration man det har inte löst problemet utan har skapat mer problem. Etableringsreformen är ny och arbetsförmedlingen har inte hunnit reflektera över detta uppdrag. Det är dåligt med riktlinjer om vilka regler som gäller, vem ansvarar och vad som förväntas av lotsaktörerna.”

”Problematiken är att förändring måste ta lång tid och tiden då man är inne i etableringsreformen är för kort. Chansen att människor integrerar sig i det svenska samhället på två år är väldigt liten. Flera av aktörer har tagit sig uppdraget utan att tänka efter vad själva uppdraget kräver, bara för att tjäna pengar och utan kunskaper och förutsättningar som krävs för att driva uppdraget och ha bra kvalitet. Ekonomisk lönar det sig om man har rätta

förutsättningar och kompetent personal. Det saknas bra kommunikation bland alla inblandade myndigheter. Etableringslotsar ska inte jobba med den praktiska delen utan de ska vara coacher och coacha in människor i det svenska samhället på väg mot jobbet.”

”Ekonomi finns i systemet problemet är bara hur den används. Det är aktörernas ansvar att ha rätt metodik och struktur som lotsarna ska följa. Det är också många brister hos lotsarnas kunskaper. Många av lotsarna vet inte själva hur systemet fungerar och de har inte själva integrerats i det svenska samhället.”

”Chanser till att nyinkomna får jobb är minimala. Det krävs mycket jobb innan vi verkligen kommer dit då arbetsgivare blir fria från fördomar om invandrare och vågar anställa fler invandrare. Mångfalden är någonting som kan berika och vi ska vara mer öppna för andra kulturer.”

”Frågan som ställs är har man gett rätt förutsättningar till individen som kommer till Sverige för att vi verkligen ska kunna ställa krav? Får nyinkomna flyktingar rätt information om vad lotsarna jobbar med? Valfriheten är otacksam mot deltagare för att de inte har rätta kunskaper om olika lotsföretag så de kan inte jämföra. Man kan ställa sig frågan hur har den här processen hanterats och hur den sköts?”

”Det här en viktig del av integration och vem som helst ska inte kunna få så viktiga uppdrag.”

Intervju med arbetsgivaren som tar hand om anställning på ett stort produktionsföretag:

”Just nu anställer jag inte, krymper väldigt mycket, det är brist på jobb och jag har gjort mig av väldigt många anställda.”

”När jag anställer de går jag via kontakter, då vet man vem man har när någon rekommenderar. Man föredrar infödda framför invandrare. Har du taskig erfarenhet av någon invandrare då tar du in det bekanta.”

”Det finns infödda också som jag har dålig erfarenhet av och personen anställde jag efter rekommendation.”

”Det är stora kulturkrockar! Jag tycker att vi ska stoppa invandringen och vi måste ta hand om de vi tar in. Regeringen har misslyckas totalt när det gäller invandringen. Om jag flyttar

till ett annat land då ska jag acceptera den kulturen som gäller där. Invandrare tar med sig problemet hit. Om vi tar till exempel talibaner, det kommer aldrig att ta slut. Religion är mycket farlig, den står för 97 % av all krig i världen. Kriminalitet bland invandrare är stort och det är en bromskloss för utvecklingen. Arbetslösheten skapar gäng.”

”Vi har skapat segregerade platser i alla städer. Kolla på turkarna i Tyskland. De lever sitt eget liv bryr sig inte om att integreras i samhället. Självt tror jag inte på mångkulturellt samhälle. ”

”Företag går i konkurs och det blir många arbetslösa. Frågan är vad som är acceptabel nivå på arbetslösheten. Hade man kunnat utnyttja landets resurser där man bor skulle det bli tillräckligt. Det såg bättre ut förr när vi hade båtflyktingar från Vietnam som har jobbat här i 30 år. Men då behövde vi arbetskraften och det gick bra. Varför ska man ta in så många invandrare nu? Vi borde öka populationen och svenskarna borde födda fler barn. ”

### *Intervju 3: Chefen som är ansvarig för etableringsreformen*

Inom sektionen finns totalt 20 anställda.

Intervjuade har jobbat som sektion chef i 6 år och totalt 8 år på Arbetsförmedlingen

Hon tar hand om samverkan med andra samarbetspartner, personal ansvar, rehab, nyanställningar och ansvar för arbetsmiljön.

Själva etableringsreformen tog en dag att ändra men Af hade ett år på sig att förbereda sig inför etableringsreformen. Af jobbar med att hitta nya metoder för att utveckla reformen.

Intervjuade pratar om vilka problem Af stöter på som ex mannen från Somalia som kommer till Sverige med 8 barn och behöver bostad akut. Då får Af fixa bostaden, och ringer till kommunen även om det finns inga riktlinjer vem man ska kontakta. Kommunplacering kan ta lång tid men det är väldigt individuellt. Kommuner får inte neka att ta emot nyinkomna flyktingar men de väljer gärna de som har hög utbildning och kan jobba istället för de som har funktionshinder eller många barn. Allting om pengar och det ska inte vara minus i budget. Ingen vill ta emot de som man inte har nytta av. Arbetsförmedlingen har fått mindre pengar nu och var tvungna att säga upp personal. När de får mindre pengar då måste de prioritera och de kan inte prioritera bort samverkan med andra myndigheter utan väljer att säga upp personal.

I Nordöstra Skåne är det svårare för invandrare att få jobb. Ofta får man höra från arbetsgivare ”helst inte muslimer”. Det behövs mycket att prata om och försöka överbrygga gränser.

Arbetsförmedlingen har som mål att hitta jobb eller utbildning åt minst 5 arbetssökande i månaden.

Arbetsförmedlingen har blandade erfarenheter av Etableringsaktörerna och tycker att vissa är seriösa och jobbar bra och vill få ut nyinkomna i arbetslivet men vissa är oseriösa och intresserade bara av att tjäna pengar. Är de seriösa då kan de inte ställa krav på deltagare för då kan det hända att deltagare väljer den lättaste vägen och byter lots.

Deltagare byter lotsar ofta och det kostar extra pengar eftersom arbetsförmedlingen måste betala startersättning varje gång de byter lots. Vissa byter lots upp till 7 gånger inom 2 år. Det är väldigt lätt att byta lots och det krävs ingen speciell förklaring. Anneli tycker att det brister där och att valfriheten skulle begränsas där. Det förekommer också utpressning från deltagare ex en som har fått jobb och ville ha av sin lots 10 % av resultat ersättningen annars skulle han byta lots och då får inte dåvarande lotsen ingen resultat ersättning.

Ofta kan deltagare hota att byta lots om lotsarna inte gör som de vill exempelvis tolka, fylla i papper osv. Lotsarna känner sig rätt pressade eftersom då kan de förlora ersättningen om deltagaren byter lots. Många lotsar jobbar gratis. Det skulle bli bra med flera timmar till lotsarna första sex månader eftersom det är som mest det praktiska att göra då. Kulturella skillnader gör att många tycker att det är ok att muta tjänstemän och förhandla.

Många lotsar tycker att det är svårt att hålla distansen till deltagare. Många deltagare behöver hänvisas till vården eftersom de mår psykisk dåligt och kan inte fokusera på jobb. De befinner sig i sin egen lilla bubbla. Det de behöver är inte jobb utan jobba praktisk med händerna för att avleda tankar. Här brukar man samarbeta med föreningar t ex kvinnor som syr. Jag vill gärna ha i Kristianstad socialt företagande som ”Jalla trappan” i Malmö som har sytt uniformerna till Ikea.

De flesta vill ha jobb och försörja sig själva.

“Etableringsreformen är bra tänkt i grunden men jag hade gjort lotsen på ett annat sätt. Jag skulle ha mer kontroll på aktörerna som har upphandlingar. Nu finns en avdelning som kontrollerar aktörerna men det behövs större organ och fler personal där.

Arbetsförmedlingen brukar tipsas om aktörer eller lotsar som missköter sig. Det händer att aktörerna delar ut datorer, cyklar och annat till deltagare bara för att de ska välja de som lots. Deltagare har begränsade kunskaper om olika aktörer som de kan välja och arbetsförmedlingen får inte rekommendera någon aktör.” Man skulle styra uppdraget på ett helt annat sätt. Många av lotsarna har inte rätt kompetens och uppfyller inte de kriterier som upphandlingen ställer för krav. Många av lotsarna kan inte svenska och har dåliga kunskaper om svenska samhället. Det händer att lotsarna ger fel information till deltagare som ex om du går på jobb intervjun då får du inte ersättningen för den timmen. “

“Det finns aktörer som har många deltagare och få lotsar som jobbar heltid som lots. Det förekommer att de visar namn på pappret att man är lots men det stämmer inte i verkligheten, det är vi medvetna om. Jag vill ha mer kontroll på det och se anställningsbevis på alla anställda. Enligt uppdraget får man ha högst 30 deltagare per lots och det ska kontrolleras också. Det förekommer att man har fler än 30 deltagare men som det ser ut nu så finns inte tillräckligt resurser att kontrollera det. Det behövs mer pengar från staten att anställa fler personal som kan göra kontroller. Jag hoppas att det förbättras i framtiden. Det finns både fördelar och nackdelar med lotsar som pratar samma språk och kommer från samma land. Fördelar är att de har gått igenom samma etableringsprocess själva och vet hur det är att komma till ett nytt land från kriget. De har en hel annan förståelse. Nackdelen är utbildningsnivå av lotsarna.

På frågan om lots uppdraget är ekonomisk tajt är svaret att det borde man tänka på innan man tar på sig uppdraget.

På frågan vilken framtid har etableringslotsen kan inte jag ge svar eftersom det är val i år.

Etableringslotsen är det tuffaste och roligaste uppdraget Arbetsförmedlingen har. Det är totalt 20 anställda handläggare inom sektionen.

”Vi hade kort tid på oss att genomföra etableringsreformen och det är rätt nytt. Vi hade inget system, inga riktlinjer och vi försökte hitta lösningen. Vi hade ett år på oss att förbereda oss för reformen.”

## **19. Diskussion**

”Människor från olika kulturer bör inte samexistera”, väcker frågan om Sverige är till bara för svenskar. Vissa människor tycker att hela jordens resurser är bara till ”fina” folket och andra människor är inte lika värda att dela en plats och luft med dem. Det finns främlingsfientliga grupperingar som har grovt avvikande avsikter kring invandrare och integration. I deras ögon handlar det inte om att integreras i det svenska samhället utan att assimileras. Bara i sådana fall finns en chans att bli accepterad som värd att leva i Sverige. Tidigare forskning har kommit fram till att det förekommer diskriminering i arbetslivet mellan infödda och utlandsfödda vilka har svårare att få jobb. Genom våra intervjuer har vi kommit fram till att det stämmer att vissa arbetsgivare är negativa till att anställa folk från andra länder och kulturer. Det går inte att generalisera men i detta fall är utländska arbetsgivare mer positiva till att anställa invandrare. Bakomliggande orsaker att svenska arbetsgivare inte vågar anställa kan bland annat vara rädslan för konflikter, språkbarriären kan vara en faktor, rädsla för konfrontation, kulturkrockar. Utländska arbetsgivare har en kännedom om kulturen, traditionen, religion och det är inte främmande för dem. Instejsjobb

är kortsiktiga lösningar eftersom det sällan leder till ett permanent arbete för nyinkomna flyktingar och därmed inga vinster för samhället. Man är ändå tillbaka till kommunen och försörjningsstödet efter två år. Om arbetsgivare var mer öppna till att anställa nyinkomna så skulle alla vinna på det. Det skulle innebära lägre bidragskostnader och högre skatteintäkter. Arbetsgivare skulle ha ekonomiska fördelar och nyinkomna skulle känna sig delaktiga i samhället och integreras snabbare. De flesta nyinkomna vill jobba och försörja sig själva. Det är viktigt att kunna bestämma själv över sitt eget liv, vilket gör att människor känner sig mer värdefulla och det påverkar ens identitet speciellt i landet som Sverige där man identifierar sig med sitt yrke. I Sverige frågar man vad man heter och vad man jobbar med. Så är det inte i andra länder där familjen kommer på första plats och där människor har andra tankesätt och värderingar. Ömsesidigt förtroende kan man bara skapa om man känner varandra och det är på jobbet där invandrare får en chans att visa vad de går för, visa vad de kan. På sådan sätt skulle man kunna ta bort fördomar man har om varandra. Sverige har de högstutbildade invandrarna, trots detta är gapet ett av de största i Europa när det gäller sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda. Bostadssegregationen är hög i vissa områden där ca 90 % av befolkningen är av utländsk härkomst. Här ser man tydlig koppling hur öppna arbetsgivare är till att anställa invandrare. Det skapar stora problem, arbetslöshet bland invandrare som ibland leder till kriminalitet, orättvisor och diskriminering. Invandrare känner sig inte välkomna och vägrar att anpassa sig till samhället som de känner inte accepterar de som de är. Det gör att människor delas i två grupper vi och de vilket kan vara jätte farligt. Milgrams experiment har visat att en auktoritet kan göra vem som helst till djävulen. Det har vi bevis på vad som hände med judar i Tyskland. Man måste hitta en syndabock som orsaken till brist på jobb, dålig ekonomi med mera och i dagens Sverige är det muslimer. Individuer blir offer för stereotypa påverkan. När en terrorist spränger sig då blir människor rädda för muslimer och drar alla över en kam. Brist på kunskap och låg acceptans är egentligen ett stort hinder för nyinkomna att integreras i det nya samhället.

I etableringsreformens underlag står det bland annat att lotsarna ska hjälpa nyanlända med att skapa nätverk för att underlätta att komma in i arbetslivet. Frågan är om lotsarna som jobbar med nyinkomna har nätverket som behövs. Många lotsar har begränsad erfarenhet av arbetsliv och nätverkande. Det ger inte rätta förutsättningar för nyinkomna.

Etableringsreformen är dyr reform och statliga utgifter är 920 miljoner kronor per år. Om man lägger kostnaden som reformen har krävt i paritet till antal personer som uppnår ett riktigt arbete utan arbetsmarknadsstöd eller andra bidrag, kan man konstatera att reformen

som system är ett stort misslyckande. Man har byggt ett hjälpsystem som har visat sig vara lätt att manipulera och utnyttja för ekonomisk vinning. Valfrihet för deltagare att välja till eller välja bort en lots när det som helst passar bäddar för diskussioner utnyttjande av systemet, vilket medför onödiga merkostnader för samhället, pengar som skulle kunna utnyttjas på ett betydligt bättre sätt i integrationsprocessen. Deltagaren kan också själv välja bostadsort, vilket kan skapa problem i form av utökad segregation i vissa utsatta områden. Valfriheten för den enskilda kommunen att välja vem som skall beredas plats i kommunen är bristfällig eftersom vissa kommuner väljer konsekvent bort människor som inte är i arbetsför ålder, någon funktionsnedsättning eller låg utbildning.

Det är viktigt att komma ihåg att många av de nyinkomna flyktingarna kommer från krig och elände, många gånger med traumatiska upplevelser och är i ett stort behov av stöd och vägledning. Arbetsförmedlingen har tagit fram en utbildning för arbetsförmedlare som syftar till att öka kunskapen kring bedömning av prestationsförmågan, en liknande utbildning borde även lotsarna genomgå, eftersom de träffar deltagarna mest. När de brottas med existensiella frågor hur motiverade känner de sig att lära sig ett nytt språk och börja arbeta? På en relativ kort tid förväntas de anpassa sig till samhällets krav, normer och värderingar. Svaga invandrade individer förväntas integreras i ett homogent och stabilt samhälle. De flesta som flyr till Sverige idag är framförallt från Syrien och är stadlösa, de kommer alltså till Sverige utan dokument, vilket ökar risken att människor med ett brottsregister eller på något sätt är kriminellt belastade kommer till Sverige och utnyttjar systemet.

Ett sätt till egen försörjning kan vara att starta eget företag, vilket är relativt vanligt i Sverige, framförallt i storstäder.

Det finns fördelar och nackdelar med lotsar som pratar samma språk, fördelen är att deltagaren känner sig trygg som pratar samma språk, nackdelen är att deltagaren känner sig för bekväma och väntar med inläring av svenska språket. Lotsarna hjälper deltagare med allt för att undvika att deltagare byter lots och då får inte lotsföretaget ersättning. Lotsarnas jobb är väldigt stressigt. Nyinkomna känner sig vilslna med så stort utbud av lotsaktörer som skriver nästan likadan tjänstedeklaration, därför har de svårt att välja. Ingen informerar de om lotsaktörer utan de väljer det som deras bekanta väljer. Arbetsförmedlingen får inte välja åt dem. Det är dålig kvalitetsuppföljning av lotsföretagen, eftersom det krävs större resurser för arbetsförmedlingen att göra kontroller.

Ingen vinner, kortsiktiga vinster för deltagare valfrihetsmöjligheter för att efter två år är de tillbaka på kommunen och beroende av social bidraget. Aktörerna tjänar pengar, behöver inte bry sig om på riktigt om deltagare. Det ställs inga krav på deltagare när det gäller språknivån. IFör att uppnå den bästa effekten av etableringsreformen måste man ta bort valfriheten som har skapat kvantitet och resultatet har blivit dålig kvalitet. Eftersom kravet att godkänna Lotsaktörerna är låga och kraven på lotsarnas kompetens är också låga har det skapat dåliga förutsättningar för deltagare. Deltagarna ska hänvisas till lotsaktörer vars tjänstedeklaration matchar bäst deras yrke. Deltagare ska inte gess möjlighet att kunna byta lots. Deltagare ska få bättre information om Lotsaktörer innan de väljer lots. Till exempel man skulle kunna ha träffar på Arbetsförmedlingen där lotsaktörer presenterar sig. Arbetsförmedlingen som samordningsorgan ska få mer resurser för att kunna göra kvalitetsuppföljningar bättre och oftare. Ett förslag är att avsätta mer resursen för lotsaktörerna så att de kan få mer tid med deltagare åtminstone i början när deltagare börjar hos lotsen då de behöver som mest hjälp. Lotsarna ska erhålla kunskaper för att veta när deltagare ska hänvisas till vården eftersom det är många som mår psykisk dåligt och behöver professionell hjälp.

Integration är målet med etableringsreformen och det räcker inte bara med etableringslotsar utan man måste ta bort fördomar som vissa arbetsgivare bär på, detta för att ge deltagare en chans. Instegsjobb är bra ide men det fungerar inte i längden den löser inte problemet.

## 20. Litteraturförteckning

Arnstberg Karl – Olov (2008). *Sverige och Invandringen, Studentlitteratur.*

Borevi Karin & Per Strömblad (2004). *Engagemang, mångfald och integration.*

Bugoslaw Julia (2012). *Svensk invandrapolitik under 500 år.*

Daun Åke & Ehn Billy (1988). *Blandsverige: om kulturskillnader och kulturmöten.*

Denscombe Martyn (2009). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna.*

Ehn Siv (2000). *Flyktingars möte med Sverige.*

Ekberg Jan (1995). *Invandrare på arbetsmarknaden.*

Ekberg Jan (2002). *Kostnader och intäkter för invandringen.*



- Ekberg Jan (2003). *Invandring till Sverige, orsaker och effecter.*
- Ekberg Jan (2006). *Invandrare kommer aldrig ur sina låglöneyrken.*
- Ekberg Jan (2007). *Fungerar integrationspolitiken?*
- Ekberg Jan (2007). *Att byta land och landskap.*
- Lange Anders (2000). *Diskriminering, integration och etniska relationer.*
- Rooth Dan-Olof (2006). *Etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen.*
- Rooth Dan-Olof (2005). *Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden?*
- Rooth Dan-Olof & Ekberg Jan (2001). *Är invandrare oprioriterade inom arbetsmarknadspolitiken?*
- Sarstrand Anna Maria (2004). *Integration ur två perspektiv – en analys av kommunala integrationsstrategier.*
- Soininen Maritta & Bäck Henry (1998). *Den kommunala invandrapolitiken – arenor, aktörer och barriärer.*
- Milton M Gordon (1964). *Assimilation in American Life, The Role of Race, Religion, and National Origins.*
- Sander Åke (1997). *Some reflections on the integration of ethnic minorities in a modern welfare state.*
- Sander Åke (1997). *To what extent is the Swedish Muslim Religious?*
- Tim May (2013). *Samhälls- vetenskaplig forskning.*
- Åsa Gustafsson (2004). *Sköra livsmönster, Om integrations- och normaliseringsprocesser bland bosniska flyktingar.*
- Åsa Lundqvist, Karen Davis, Diana Mulinari (2005). *Att utmana vetandets gränser.*

## **Artiklar**

- Jobbpolitik även för invandrare (Västmanlands tidning)
- Makten över arbetslösa invandrare
- Invandrare måste anstränga sig (Västmanlands tidning)
- Tio färre arbetsår för invandrare (Nilsson Åke, 1651 -6710, 2004)
- Invandrare stödberoende i många år (Winckelmann Zilliacus Patricia)
- Misslyckad jobsatsning för nyanlända invandrare (Fredrik Reinfeldt)
- Få nya jobb för invandrare (Dagens industri, Stenby Ewa)
- Normer i samhället största hindret för invandrare i samhället (Hägberg Annika)
- Sätt tydligare krav på invandrare (DN, Tobias Billström)

- Kvotera invandrare till jobb o bostäder (Lillian Waltenberg, Sydsvenska Dagbladet)
- Invandrare måste ta mer ansvar (Ana Maria Narti, Aftonbladet)
- Invandrare är en resurs och ingen belastning, (Christer Mård, Norrköpings tidningar)
- 20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegration för invandrare (Jan Ekberg, Ekonomisk debatt)
- Målet är att invandrare skall bli som svenskar (Lars Flemström)

Online1, [www.migrationsinfo.se](http://www.migrationsinfo.se) åtkomst 140415

Online2, [www.amv.se](http://www.amv.se) åtkomst 140415

Online3, [www.eu-upplysningen.se](http://www.eu-upplysningen.se) åtkomst 140415

Online4, [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se) åtkomst 140327

Online5, [www.skola.expo.se](http://www.skola.expo.se) åtkomst 140415

Online6, [www.skola.expo.se](http://www.skola.expo.se) åtkomst 140115

Online7, [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se) åtkomst 140302

Online8, [www.amv.se](http://www.amv.se) åtkomst 140315

Online9, [www.sverigesradio.se](http://www.sverigesradio.se) åtkomst 140415

Online10, [www.spl.nu](http://www.spl.nu) åtkomst 140415

Online11, [www.skola.expo.se](http://www.skola.expo.se) åtkomst 140415

Online12, [www.forskning.se](http://www.forskning.se) åtkomst 140415

Online13, [www.oxfordresearch.se](http://www.oxfordresearch.se) åtkomst 140415

Online14, [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se) åtkomst 140415

Online15, <http://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/sysselsattning/> åtkomst 140317

Online16, [www.migrationinfo.se](http://www.migrationinfo.se) åtkomst 140317

Online17, [www.migrationsinfo.se](http://www.migrationsinfo.se) åtkomst 140317

Online18, [www.skola.expo.se](http://www.skola.expo.se) åtkomst 140415

Online19, [www.forskning.se](http://www.forskning.se) åtkomst 140415

Online20, [www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se) åtkomst 140415

Online21, [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se) åtkomst 140302

Online22, [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se) åtkomst 140604

Online23, Vetenskapsrådet, Forskningsetiska principer [www.codex.vr.se](http://www.codex.vr.se) åtkomst 140604

