FoU-rapport

No 64

Att främja arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning

Ett regionalt perspektiv från arbetsmarknadens aktörer

Maja Lilja, Hanna Li Kusterer och Sven Trygged

HÖGSKOLAN
I GÄVLE

Denna rapport är publicerad öppet tillgängligt 2025 och licensierad med en Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell licens (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

FoU-rapport No. 64
urn:nbn:se:hig:diva-48920

Distribution:
Gävle University Press
SE-801 76 Gävle
gup@hig.se

Att främja arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning

Ett regionalt perspektiv från arbetsmarknadens aktörer

Maja Lilja, Hanna Li Kusterer och Sven Trygged

Akademin för hälsa och arbetsliv

Avdelningen för socialt arbete, kriminologi och folkhälsovetenskap

Medfinansieras av Europeiska unionen

Samverkan Gävleborg 2022

HÖGSKOLAN I GÄVLE

Sammanfattning

Att etablera sig i samhället och på arbetsmarknaden är viktigt både ur ett humanitärt och ett samhällsekonomiskt perspektiv, men för migranter med låg utbildningsbakgrund är detta en lång och mödosam process där olika aktörer på arbetsmarknaden har avgörande betydelse. Syftet med denna studie var att undersöka hur dessa aktörer ser på möjligheter till arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning och sin egen roll i migranternas strävan att få jobb. Dessa aktörer fungerar som grindvakter eftersom de både kan underlätta och försvåra migranternas möjligheter till arbete. Studien är en del av *Samverkan Gävleborg 2022*, ett projekt som utvecklar metoder och samverkansformer för att stärka stödet och underlätta arbetsmarknadsetableringen av tredjelandsmedborgare som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Totalt genomfördes 19 intervjuer med representanter från Arbetsförmedlingen, kommuner, arbetsgivare samt fristående aktörer inom bemanning, rekrytering och arbetsmarknadsinsatser. Utgångspunkten för intervjuerna var tre fiktiva fall som speglar vanliga utmaningar för migranter med låg utbildningsbakgrund. Även om ett av fallen ansågs stå närmare arbetsmarknaden och ha fler möjliga vägar framåt, bedömdes alla vara i behov av myndigheternas stöd och vägledning för att kunna få jobb. Samtidigt sågs möjligheter till arbete för alla tre, trots svårigheter såsom språk, hälsa och bristande arbetslivserfarenhet.

Betydelsen av språk och migranternas kön var två centrala teman som framkom i respondenternas reflektioner av fallen. Det ansågs angeläget att migranter behärskar det svenska språket tillräckligt väl, men språkkunskaper sågs inte som den nyckel till arbete som det ibland framställs som. I stället betonade respondenterna anpassning av språkkrav till de arbetsuppgifter som ska utföras och betydelsen av att använda och utveckla språket i praktiska sammanhang, så som via praktik. Avseende kön lyfte respondenterna bland annat att män tenderar att kräva mer stöd samt att det finns en risk att kvinnor och män bedöms olika, vilket kan leda till att de erbjuds olika typer av insatser.

Stöd och insatser för arbetsmarknadsetablering utgår ifrån Arbetsförmedlingens kartläggningar och bedömningar. Arbetet förutsätter också ett gott samarbete och kommunikation mellan Arbetsförmedlingen och de övriga aktörerna, vilket respondenterna såg brister i. Aktörerna betonade vikten av att göra noggranna och relevanta kartläggningar för att kunna rikta stöd och insatser till individer utifrån deras behov och förutsättningar. Vi fann att kategoriseringar är en väsentlig del av kartläggningsprocessen som både kan både öppna upp möjligheter och stänga vägar framåt. Vissa kategoriseringar kan berättiga till fördjupat stöd och fler aktiviteter för att förbereda för mer arbetsnära insatser. Emellertid berättade respondenterna också om svårigheter med att ge adekvat stöd eftersom migranter som står långt ifrån arbetsmarknaden har anvisats till insatser som inte är anpassade till dem.

Sammanfattningsvis visar intervjuerna att stödet till migranter med låg utbildning präglas av både hinder och möjligheter. Flera respondenter ansåg att detta är en bortglömd grupp som samhället inte satsar tillräckligt på. Samtidigt framkom ett stort engagemang för att hjälpa migranterna, och det finns även en rad olika aktiviteter för denna grupp, framför allt inom kommunerna. I likhet med aktörerna i studien och tidigare forskning vill vi betona behovet av individuellt anpassat stöd, ökad flexibilitet avseende krav på språk och utbildning, samt mer kreativa lösningar för att skapa reella möjligheter till arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning.

Nyckelord: arbetsmarknadsetablering, integration, grindvakter, arbetsmarknadsinsatser, Arbetsförmedlingen, migranter, utbildningsnivå

Förord

Denna rapport har författats inom ramen för projektet *Samverkan Gävleborg 2022*, som finansierats av Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF) och leds av Länsstyrelsen Gävleborg. Projektets syfte är att i samverkan utveckla arbetssätt och metoder för att underlätta etableringen av tredjelandsmedborgare i samhället. I projektet deltar, utöver Högskolan i Gävle, även RF-SISU Gävleborg och åtta kommuner i Gävleborgs län. Delprojektledare för Högskolans del är Sven Trygged. Intervjuerna i denna studie har genomförts av Maja Lilja och Hanna Li Kusterer, som också har analyserat det empiriska materialet och författat rapporten med bidrag från Sven Trygged.

Vi vill rikta ett varmt tack till Åsa Sundelin (Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet) för värdefulla synpunkter och noggrann granskning av rapporten. Tack även till de som deltog i seminariet vid avdelningen för socialt arbete, kriminologi och folkhälsovetenskap för era konstruktiva kommentarer. Vi tackar också delprojektledarna i projektet verksamma vid kommunernas arbetsmarknadsenheter (eller motsvarande) för deras rekommendationer om vilka som var relevanta att intervjua och förslag på intervjufrågor. Ett särskilt tack riktas till samtliga respondenter, som delat med sig av sina erfarenheter och reflektioner – utan ert bidrag hade denna studie inte varit möjlig.

Innehållsförteckning

Inledning ... 2
Bakgrund ... 2

Syfte och frågeställningar ... 4

Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning ... 5

Metod ... 6
Metodval ... 6
Urval och genomförande ... 6
Analysmetod ... 7
Etiska överväganden ... 7

Resultat och analys ... 8
Respondenternas reflektioner av fallbeskrivningarna ... 8
Mehret ... 8
Fadi ... 9
Ayaan ... 11
Fördjupning av två centrala teman ... 12
Språkets betydelse – en nyckel till arbete? ... 12
Hur påverkar migranternas kön arbetsmarknadsetableringen? ... 14
Aktörernas syn på genomförandet av stöd och insatser och sin egen roll i arbetsmarknadsetableringen av migranter med låg utbildning ... 15
Kartläggning, sortering och kategorisering ... 16
Hur fungerar stöd och insatser i praktiken? ... 17

Avslutande diskussion ... 21

Referenser ... 24

Bilaga 1. Tre fallbeskrivningar ... 28

Inledning

Allt fler människor tvingas fly sina hemländer och söker en fristad i ett för dem främmande land (UNHCR, 2024). Att integrera flyktingar i det nya samhället är väsentligt både ur ett humanitärt och ett samhällsekonomiskt perspektiv (t ex Bevelander, 2020; Ortlieb & Knappert, 2023; Sigona, 2005). Det råder stor enighet om att arbetsmarknadsetablering är en av nycklarna för integrationsprocessen (t ex Aslan et al., 2018; Nordmark & Colliander, 2023; van Riemsdijk et al., 2016). Att ha ett jobb ger tillträde till samhället och medför en mängd positiva aspekter, inte minst att skapa ett sammanhang, samt höja välbefinnandet och självkänslan hos den enskilda migranten (Hart, 2021). Att komma till Sverige och försöka etablera sig på arbetsmarknaden är en lång och mödosam process för de flesta flyktingar, med svårigheter att ta vara på tidigare erfarenheter och förvärvade kunskaper (t ex Bevelander, 2020; Eggenhofer-Rehart et al., 2018; Joy et al., 2020). Särskilt utmanande är det för flyktingar med låg utbildningsbakgrund och begränsad arbetslivserfarenhet (Calmfors & Sánchez Gassen, 2019; Irastorza & Bevelander, 2017, se även Bevelander & Pendakur, 2014). Därtill har utlandsfödda kvinnor betydligt svårare att ta sig in på arbetsmarknaden vilket särskilt gäller kvinnor med låg utbildningsbakgrund (Grönlund & Nordlund, 2022; SOU, 2023:24). Utlandsfödda kvinnor med mycket kort utbildning har 50 procent lägre chans att få ett arbete jämfört med de som har en utbildning motsvarande nioårig grundskola (Landell, 2021).

Värderingen av en individs erfarenheter och kunskaper förvärvade i en annan kontext än den inhemska, och därmed konstruktionen av personens anställningsbarhet, har visat sig vara en relationell och kontextuellt bunden praktik (t ex Diedrich & Styhre, 2013; Kusterer & Lilja, 2025). I denna process är migranten beroende av flertalet myndighetsrepresentanter och andra aktörer så som arbetsförmedlare och utbildningsanordnare (Bešić et al., 2022; Delva et al., 2021; Kekki & Linde, 2024; Ortlieb et al., 2025; Ricci et al., 2021, Schierenbeck et al., 2023; Spehar, 2021). Dessa aktörer kan både underlätta och försvåra vägen mot ett arbete och därav har begreppet grindvakter (eng. *gatekeepers*) myntats. Eftersom migranter med låg utbildningsbakgrund är i behov av mer individuellt stöd och insatser än andra arbetssökande är de särskilt påverkade av Arbetsförmedlingens förändringar i policy och praktik som inneburit ökad digitalisering och individualisering (se Bengtsson et al., 2024; Bešić et al., 2021; IAF, 2018). Utifrån arbetsförmedlarnas bedömning kan dock individuella arbetssökande beviljas fördjupat stöd och därmed komma ifråga för insatser som hjälper dem vidare mot arbetsmarknaden (jfr. Garsten & Jacobsson, 2013; Parsland, 2025).

I tidigare studier (se Kusterer et al., 2024; Trygged et al., 2021) har vi frågat migranter med låg utbildningsbakgrund om deras perspektiv på integration och möjligheter till arbetsmarknadsetablering. Vi har också undersökt hur de uppfattar mötet med myndigheter och den relationella konstruktionen av anställningsbarhet som formas och påverkas av arbetsmarknadens grindvakter (Kusterer & Lilja, 2025; Lilja et al., 2025). I denna studie vänder vi blicken mot dessa aktörer och undersöker hur de ser på möjligheter till arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning och sin egen roll i integrationsprocessen.

Bakgrund

Denna studie är gjord inom ramen för *Samverkan Gävleborg 2022*, ett fyraårigt integrationsprojekt som finansieras av Europeiska unionen genom AMIF, asyl-, migrations- och integrationsfonden, och leds av Länsstyrelsen Gävleborg. I projektet ingår åtta kommuner i Gävleborgs län, RF-SISU Gävleborg och Högskolan i Gävle. Projektets övergripande syfte är att utveckla metoder och samverkan för att bättre stötta etableringen av tredjelandsmedborgare som står långt ifrån arbetsmarknaden, företrädelsevis personer med låg utbildningsbakgrund. Högskolan i Gävle genomför flera delstudier som belyser olika aspekter av hur migranter med låg utbildningsbakgrund kan närma sig arbetsmarknaden.

Studien genomförs i Gävleborgs län, en region som präglas av relativt låg utbildningsnivå, högre arbetslöshet än riksgenomsnittet och stora skillnader i sysselsättning mellan infödda och personer med utländsk bakgrund, samtidigt som det råder brist på arbetskraft inom vissa branscher (Ekonomifakta, 2025). Detta understryker behovet av att förbättra migranters möjligheter till arbete, både för att migranterna ska kunna få jobb och bli självförsörjande och för att möta de utmaningar som länet står inför.

Det finns en rad aktörer som kan påverka arbetsmarknadsetableringen av migranter med låg utbildning på olika sätt, genom att vägleda, stödja eller vara den som rekryterar eller anställer personer. Arbetsförmedlingen har en central roll, både som ansvarig för etableringen under nyanlända migranters första tre år i Sverige och fortsatt som den ledande aktören för arbetssökande i behov av stöd. Kommunernas arbetsmarknadsenheter eller motsvarande avdelningar spelar en avgörande roll för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, eftersom deras stöd och aktiviteter riktas till personer som Arbetsförmedlingen inte aktiverar genom sina insatser (se Parsland, 2025). Det finns också både privata och statliga fristående aktörer, som genomför arbetsmarknadspolitiska insatser och aktiviteter, utbildningar och ger stöd i jobbsökningsprocessen till arbetssökande som anvisats till dem av Arbetsförmedlingen. Därtill är bemannings- och rekryteringsföretag väsentliga aktörer. Inte sällan arbetar samma organisation med både bemanning, utbildning och/eller andra insatser för arbetslösa. Utöver dessa aktörer är naturligtvis arbetsgivarnas perspektiv av central betydelse. I denna studie har vi fokuserat på några av de större privata arbetsgivarna i länet.

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med studien är att undersöka hur de olika aktörerna ser på möjligheter till arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning och hur de ser på sin egen roll i migranternas strävan att få jobb. Följande frågeställningar har formulerats:

- Hur resonerar aktörerna kring migranternas möjligheter till arbete utifrån tre typiska fallbeskrivningar?
- Hur ser aktörerna på genomförandet av stöd och insatser och sin egen roll i arbetsmarknadsetableringen, med utgångspunkt i de insatser som finns för migranter med låg utbildning?
- Baserat på deras respektive verksamhetsområden, vilka likheter och skillnader finns i hur aktörerna ser på möjligheter och hinder för migranter med låg utbildning att ta sig in på arbetsmarknaden?

Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning

Utgångspunkten för arbetet med arbetssökande är Arbetsförmedlingens kartläggning och klassificering. Enligt Garsten och Jacobsson (2013) är detta en byråkratisk praktik som är nödvändig för att rikta stöd och insatser till grupper med särskilda behov, såsom migranter med låg utbildningsbakgrund som befinner sig utanför arbetsmarknaden. Garsten och Jacobssons (2013) studie handlade om kategorisering avseende funktionsnedsättning, vilket öppnade för insatser som skulle bidra till deltagarnas anställningsbarhet. Samtidigt som klassificeringen alltså är en möjlighet blir den begränsande för individen som klassificerats, eftersom vissa attribut ses som nödvändiga och önskvärda medan andra avfärdas som oväsentliga eller negativa (se även Parsland, 2025; Vesterberg, 2016). Exempelvis kan en migrant med begränsad skolgång placeras i en grupp på SFI utifrån antal år i skolan som barn, utan att ta hänsyn till personens kapacitet för lärande. Parsland (2024) visade hur kategoriseringen mellan ”arbetslös flykting” och ”vanlig arbetslös” medförde avsevärda skillnader i resurser mellan de insatser som stod till buds för de arbetslösa. Insatsen för de arbetslösa flyktingarna innefattade både mindre flexibilitet, högre tidsmässig styrning och lägre inkomst än insatsen för vanliga arbetslösa, och berättigade inte heller till a-kassa, vilket däremot insatsen för vanliga arbetslösa gjorde. Kategoriseringen, som är baserad på etnicitet, bibehåller på så vis den ojämlikhet som missgynnar dessa migranter, menar Parsland (2024). Samtidigt framkom att insatsen sågs som en möjlighet för de migranter som erbjudits den, eftersom deltagande i denna insats ansågs bättre än andra åtgärder riktade till migranter. Enligt Parsland (2024) framställs migranternas deltagande och aktivering som en framgångssaga som rättfärdigar att de får mindre stöd och färre resurser än vanliga arbetslösa, trots att deras behov kan vara större.

Järvinen och Mik-Meyer har studerat hur klienter inom välfärdsinstitutioner konstrueras i mötet mellan klienten och myndighetspersonen (Järvinen, 2002; Järvinen & Mik-Meyer, 2003a; Mik-Meyer, 2006). De menar att framställandet av en klient som är berättigad till stöd utgår ifrån institutionens normer, värderingar och för givet tagna idéer om hur en hjälpsökande konstrueras snarare än individuella behov. Att framställas som en berättigad klient medför även förväntningar på individens framtida agerande för att upprätthålla klassificeringen (Järvinen & Mik-Meyer, 2003b; Mik-Meyer, 2006). I likhet med den arbetssökande individen som blir beroende av ”rätt” klassificering för att få tillgång till relevant stöd – som likväl kan vara begränsande eller begränsat (Parsland, 2024, 2025) – är detta en process som genomsyras av den mottagande klientens underläge och maktasymmetri gentemot myndighetspersonen (jfr. Järvinen, 2002, se även Schierenbeck et al., 2023).

I föreliggande studie utgår vi ifrån det beskrivna perspektivet på kategorisering och klassificering som konstruktioner präglade av maktasymmetri, förväntningar och förgivettaganden, där utfallen av dessa processer kan vara både begränsande och möjliggörande för den enskilda individen (t ex Järvinen, 2002; Järvinen & Mik-Meyer, 2003a; Mik-Meyer, 2006; Parsland, 2024; Vesterberg, 2016). Klassificering och sortering avseende migranter med låg utbildning sker inom en mängd myndigheter och organisationer utöver Arbetsförmedlingen och socialtjänsten. Dessa aktörer, såsom fristående aktörer inom utbildning och arbetsmarknadsinsatser, fungerar som grindvakter i förhållande till migranterna. Samtidigt är de positionerade i ett mellanläge avseende påverkansmöjligheter, eftersom de behöver anpassa sig till krav, mandat och klassificeringar från exempelvis Arbetsförmedlingen (jfr. van Riemsdijk, 2024). De privata aktörerna har dessutom krav på lönsamhet, vilket kan vara svårt att uppnå ifall de anvisas personer som behöver mer stöd än en viss insats innefattar.

Metod

Metodval

Föreliggande studie bygger på kvalitativa, semi-strukturerade intervjuer med arbetsmarknadens aktörer för att undersöka deras syn på arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning. Intervjuerna utgick ifrån så kallade vinjetter, dvs. fiktiva fall som respondenterna fick resonera kring (se bilaga 1). Vinjetter kan ge svar på hur respondenterna agerar i hypotetiska situationer (Wilks, 2004), och kunde därmed belysa hur aktörerna såg på specifika exempel utan att knyta dem till en särskild individ. De tre fallen som användes skapades utifrån de intervjuer med migranter med låg utbildning som gjordes inom ramen för projektet *Integration Gävleborg 2.0* (se Trygged et al., 2021). Fallen bygger på verkliga personer och deras erfarenheter[1], men de kan ses som idealtyper eftersom de är fiktiva fall där aspekter från flera olika individer har kombinerats. Fallen illustrerar de utmaningar som personer i denna grupp kan möta och hur dessa utmaningar kan variera för olika migranter med låg utbildning.

Urval och genomförande

I studien har 19 intervjuer gjorts med representanter för olika typer av aktörer som arbetar med att stödja gruppen migranter med låg utbildning eller på annat sätt kan öka eller försämra deras chanser till anställning. Dessa aktörer kan alltså kan betraktas som grindvakter för migranternas arbetsmarknadsetablering (jfr. Bešić et al., 2022; Delva et al., 2021; Kekki & Linde, 2024; Ortlieb et al., 2025; Ricci et al., 2021, Schierenbeck et al., 2023; Spehar, 2021). De aktörer som vi inkluderat i studien var Arbetsförmedlingen (3 intervjuer), kommuners arbetsmarknadsenheter eller motsvarande (5 intervjuer), arbetsgivare (4 intervjuer), samt fristående aktörer (7 intervjuer), vilket inkluderar både bemanningsföretag och företag som arbetar med särskilda insatser riktade till målgruppen, som exempelvis Rusta och matcha (se Tabell 1 för mer information). Aktörerna har genom sitt dagliga arbete värdefulla insikter i migranters arbetsmarknadsetablering och det stöd som erbjuds gruppen. Deras perspektiv är därför centrala för denna studie. När det gäller arbetsgivarna hade inte alla haft lika mycket kontakt med migranter med låg utbildning. Vi bedömde dock att de arbetsplatser som ingick i studien är sådana där denna grupp sannolikt skulle söka arbete, eftersom de har tjänster som inte kräver högre utbildning. Vid urvalet av arbetsgivare har vi strävat efter en blandning av olika branscher, såsom handel, industri och vård och omsorg. Urvalet påverkades av vad deltagarna i våra tidigare studier uppgav att de ville arbeta med (se Kusterer et al., 2024; Trygged et al., 2021). Vi strävade också efter att rekrytera respondenter från både stora och små kommuner i Gävleborgs län. Arbetsförmedlingen, kommunerna och fristående aktörer kan ha olika perspektiv på målgruppens möjligheter och hinder beroende på den lokala kontexten, vilket gjorde det värdefullt att inkludera både stora och små kommuner för att bredda materialet.

Respondenterna rekryterades på flera olika sätt. En del rekryterades via våra professionella nätverk, dvs. att personer som vi kände tipsade om vilka de trodde skulle vara relevanta. Bland annat hade vi en workshop med delprojektledarna i projektet Samverkan Gävleborg 2022, då de fick ge förslag på personer att intervjua samt frågor att ta upp i intervjuerna. Vissa rekryterades med hjälp av ett så kallat snöbollsurval, det vill säga att de som vi intervjuat rekommenderade andra relevanta personer att kontakta (jfr. Ahrne & Svensson, 2015). Andra respondenter, framför allt de fristående aktörerna och arbetsgivarna, hittade vi genom öppna sökningar via deras webbsidor. I rekryteringen av arbetsgivare utgick vi ifrån listor på de största arbetsgivarna i länet. Dessa aktörer visade sig vara svårast att rekrytera och några företag sa nej till att delta i studien.

Två av de medverkande forskarna gjorde ungefär hälften av intervjuerna var. De genomfördes digitalt och varade i cirka 45–90 minuter. Samtliga intervjuer spelades in efter respondenternas godkännande. Alla respondenter fick fallen i förväg så att de skulle få möjlighet att reflektera över dem. Intervjufrågorna utgick ifrån fallbeskrivningarna, men vi inkluderade även frågor om hur respondenterna såg på gruppens möjligheter och hinder, samt hur deras verksamhet arbetar för att stödja gruppen eller hur de ställer sig till att anställa migranter med låg utbildning.

[1] Det kan vara en fördel att skapa vinjetter från verkliga fall från tidigare studier, eftersom det kan göra att respondenterna uppfattar fallen som autentiska, vilket är viktigt i vinjettstudier (Barter & Renolds, 2000).

Det visade sig att fallen var ett bra sätt att få respondenterna att börja reflektera över hur de ser på möjligheterna till arbete för migranter med låg utbildning. Fallbeskrivningarna tycktes hjälpa respondenterna att minnas personer de mött eller kände till som liknade fallen, och i sina berättelser lyfte de fram både svårigheter och framsteg som dessa personer hade haft. Utan fallen hade respondenterna sannolikt resonerat kring migranters möjligheter på arbetsmarknaden på ett mer abstrakt och generellt sätt, utan koppling till den specifika problematik som många lågutbildade migranter möter.

Tabell 1. Lista på respondenter

Kodnamn	Kön	Titel/arbetsuppgifter	Organisation
AF1	K	Arbetsförmedlare	Arbetsförmedlingen
AF2	K	Arbetsförmedlare	Arbetsförmedlingen
BM3	M	Chef	Fristående aktör (rekrytering)
KO4	K	Handläggare	Kommun (mindre)
KO5	K	Handläggare	Kommun (större)
BM6	M	Chef	Fristående aktör (rekrytering, insatser)
BM7	M	Chef	Fristående aktör (rekrytering, insatser)
AF8	K	Arbetsförmedlare	Arbetsförmedlingen
FT9	K	Rekryteringsspecialist	Företag (industri)
KO10	K	Handläggare	Kommun (större)
RM11	K	Chef	Fristående aktör (insatser)
RM12	M	Chef	Fristående aktör (rekrytering, insatser)
RM13	K	Chef	Fristående aktör (insatser)
RM14	K	Jobbcoach	Fristående aktör (insatser)
FT15	K	Rekrytering och arbetsmiljö	Företag (handel)
FT16	K	Chef	Privat vårdgivare
FT17	M	Chef	Företag (snabbmatsrestaurang)
KO18	M	Handläggare	Kommun (större)
KO19	K	Handläggare	Kommun (större)

Förklaringar:

AF = Arbetsförmedlingen
BM = Bemanningsfirma/rekrytering
KO = Kommun
FT = Företag/arbetsgivare
RM = organisation/person som utför arbetsmarknadsinsatser som t ex Rusta och matcha

Analysmetod

Intervjuerna transkriberades med stöd av det AI-baserade transkriberingsverktyget Amberscript. Sedan analyserades intervjuerna genom en tematisk analys (se Braun & Clarke, 2006) som gjordes i flera steg. Först delades materialet upp efter varje aktör för att få en förståelse för hur respondenter inom samma eller liknande verksamheter resonerade, samt för att identifiera olika uppfattningar inom och mellan olika typer av aktörer. Därefter analyserades hur respondenterna såg på fallen och deras möjligheter till anställning, vilket sedan låg till grund för en fördjupad analys av två teman som återkom i synen på fallen. Ytterligare teman rör aktörernas arbete med målgruppen och synen på sin egen roll i arbetsmarknadsetableringen av migranter med låg utbildning.

Belysande citat har tagits med för att återge respondenternas svar. Dessa citat har redigerats för ökad läsbarhet och viss information kan ha ändrats för att säkerställa respondenternas anonymitet.

Etiska överväganden

I denna studie intervjuades yrkesverksamma om hur de ser på migranters arbetsmarknadsetablering. Frågorna fokuserade på arbetsrelaterade aspekter och berörde inte respondenternas personliga förhållanden. Det fanns dock en risk att respondenterna skulle komma in på känsligare ämnen som etnicitet, religion och hälsa, vilket gjorde det särskilt viktigt att följa forskningsetiska riktlinjer (Vetenskapsrådet, 2024). Forskningsprojektet har godkänts av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2023-08116-1).

Respondenterna har informerats om studiens syfte och innehåll, samt att deltagande i studien var helt frivilligt och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan. Samtliga respondenter har gett sitt muntliga samtycke till att delta i studien, vilket dokumenterats genom inspelning. Alla respondenter är avidentifierade, och inga uppgifter som kan röja deras identitet finns med. Vi har även utelämnat i vilka kommuner respondenterna arbetar.

Resultat och analys

Resultatdelen inleds med respondenternas reflektioner av de tre fallen, vilka benämnts Mehret, Fadi respektive Ayaan. Därefter följer en fördjupning och analys av de två mest framträdande temana, nämligen språkets betydelse och hur migrantens kön kan påverka bedömningar, kategoriseringar och erbjudna insatser. Sedan kommer en beskrivning och analys av aktörernas syn på insatser och stöd för migranter med låg utbildning och deras egen roll i arbetsmarknadsetableringen, med utgångspunkt i den egna verksamheten och de kategoriseringar av migranterna som sker.

Respondenternas reflektioner av fallbeskrivningarna

Mehret

Mehret, 53 år, är en berättelse om en kvinna vars SFI-studier och möjligheter till arbete har påverkats negativt av diverse hälsoproblem, men som trots detta längtar efter att få jobb för att bidra till samhället och försörja sig själv (se hela fallet i bilaga 1).

Mehrets möjligheter och hinder

Av de tre fallen bedömdes Mehret stå längst från arbetsmarknaden, främst på grund av sina hälsoproblem. Trots detta lyfte flera respondenter fram hennes starka vilja, engagemang och framtidstro som viktiga egenskaper att ta tillvara för att öka hennes möjligheter till anställning. Alla typer av aktörer betonade vikten av att hennes hälsotillstånd utreds ordentligt. Flera uttryckte en osäkerhet kring om detta verkligen hade gjorts, och reflekterade över möjliga orsaker till vad det i så fall kunde bero på. Exempelvis nämndes en bristande förståelse för det svenska sjukvårdssystemet, liksom en syn på psykisk ohälsa som försvårar möjligheten att få adekvat vård, eftersom den typen av hälsoproblem kan vara svåra att berätta om. Respondenter inom kommunerna nämnde också vikten av att få bättre kunskap om hälsa och kroppsuppfattning, så att sådant som träningsvärk inte tolkas som att något är fel på kroppen. Det kan vara betydelsefullt att förstå hur olika typer av obehag och smärta inte nödvändigtvis ska leda till stillasittande, utan snarare att rörelse och träning kan vara fördelaktigt för att minska dessa besvär. Att få en bättre förståelse för vari hälsoproblemen består och deras orsaker sågs som en förutsättning för att kunna närma sig arbetsmarknaden. Samtidigt lyftes det positiva i att ha rutiner och en meningsfull sysselsättning. I stället för att se hälsoproblemen som ett hinder för arbetsrelaterade insatser skulle dessa aktiviteter kunna vara något som kan förbättra Mehrets hälsa, menade en del respondenter.

Det andra stora hindret är bristande språkkunskaper, vilket även är något som försvårar kontakten med sjukvården och spär på problematiken kring en sviktande hälsa. Det ansågs svårt för Mehret att klara SFI, men flera diskuterade alternativa vägar till att lära sig mer svenska. Även om någon av arbetsgivarna menade att språket sätter gränser i utförandet av arbete ansåg de flesta att Mehret skulle kunna utöva ett arbete som inte kräver så mycket svenska. Hindren ligger snarast i att hitta vägar dit, exempelvis att lära sig hygienrutiner med hjälp av bildstöd och eventuellt stöttning av någon med samma modersmål. Att få vara på en arbetsplats och använda den svenska hon har sågs som en viktig del i att utveckla språket, och därmed även öka möjligheterna till anställning, men också för att få ett sammanhang:

> *Respondent RM12*: Jag skulle säga att det är jätteviktigt att hon får en aktivitet för att få vara i ett sammanhang, oavsett om det är praktik eller om det är jobb eller något annat. SFI… så att hon är- … Alltså, det är nog inte alls bra att sitta hemma utan komma ut i… ja men till exempel praktik. Hon vill jobba i skolkök, kanske försöka hitta praktik där. Så det… det… alltså vara i ett sammanhang där man pratar svenska. Där man är med människor. Få nya kontakter. Få någonting på CV:t. Det tror jag är jätteviktigt.

När det gäller möjligheter till arbete var respondenterna från Arbetsförmedlingen betydligt mer negativa än övriga respondenter. De lyfte bristen på insatser för personer som Mehret: ”De faller liksom lite emellan för att de är ju inte jobbklara” (AF1), menade en av dem. Respondenterna från kommunerna har ofta erfarenhet av att möta personer i liknande situationer och försökte därför i större utsträckning lyfta fram de möjligheter och insatser som finns. Även om ett arbete bedömdes ligga längre fram i tiden sågs det inte som ett större hinder.

De flesta arbetsgivare var försiktigt positiva till Mehrets möjligheter till arbete och lyfte fram att hennes hoppfullhet och starka motivation, trots svårigheterna, var något att ta tillvara. De utmaningar som lyftes var framför allt hennes begränsade språkkunskaper samt att många yrken inom exempelvis handel och restaurang kräver god fysik, vilket kan vara svårt för Mehret med tanke på hennes hälsotillstånd. Samtidigt berättade en av arbetsgivarna, inom vård och omsorg, att de hade en Mehret anställd hos sig och såg inte att vare sig hälsoproblemen eller bristande svenska skulle vara hinder som inte gick att överbrygga. Samtliga arbetsgivare resonerade kring möjligheter att ta in Mehret på arbetsplatsen genom stöd från Arbetsförmedlingen och anpassning av arbetsuppgifter.

> *Respondent FT17*: Och vi kan anpassa arbetsuppgifterna efter den personens kapacitet, vad den klarar av. Och ibland kan det vara att det är något psykiskt som gör att man mår dåligt, även i mage och sånt, men man hittar sin plats i arbetslivet får en stabilare tillvaro. Ofta går det bort och då kan man göra mindre anpassningar för att det funkar på sikt.

Mehrets vägar framåt

För att Mehret ska kunna närma sig arbetsmarknaden ansåg respondenter från samtliga typer av aktörer att hon behöver genomgå en arbetsförmågebedömning, vilket skulle kunna ge möjlighet till fördjupat stöd från Arbetsförmedlingen (inkl. lönebidragsanställning). Utöver detta diskuterade respondenterna arbetsträning, praktik och introduktionsjobb som möjliga vägar framåt. Mehret ansågs inte passa in i Rusta och matcha, eftersom insatsen är utformad för personer som står relativt nära arbetsmarknaden. I stället vore arbetsträning ett första steg, enligt både utförare av denna insats och respondenterna från kommunerna. Några respondenter nämnde att det är viktigt att Mehret identifierar vad hon faktiskt kan jobba med, medan andra tog fasta på att hon uttryckt en vilja att jobba i skolkök och diskuterade hur hon ska lyckas med det.

Sammantaget pekar respondenternas reflektion av fallet Mehret på att hennes väg mot ett arbete visserligen är lång, men att det finns mycket att göra för att förbättra hennes livssituation och möjligheter till arbete. Det ansågs viktigt att ge Mehret alternativa vägar att förbättra sin svenska och skapa förutsättningar för en meningsfull sysselsättning. Detta behöver göras genom utredning av hennes hälsoproblem, arbetsförmågebedömning och att utnyttja de möjligheter till stöd och anpassning som faktiskt finns.

Fadi

Fadi, 41 år, är en man med bred arbetslivserfarenhet från hemlandet och många idéer om vad han vill arbeta med i Sverige. Han vill snabbt komma ut i arbete, men har trots många ansökningar inte fått något jobb, och önskar att han kunde få mer stöd från Arbetsförmedlingen för att få en anställning (se hela fallet i bilaga 1).

Fadis möjligheter och hinder

Fadis möjligheter till anställning bedömdes som mycket goda, som en fristående aktör uttryckte det: "Den här personen, Fadi. Det är ju önskedrömmen idag, när det gäller personer man vill slussa vidare till jobb" (RM13). Respondenterna såg Fadi som en driven person med bred och mångsidig arbetslivserfarenhet från sitt hemland, särskilt eftersom hans erfarenheter är inom flera bristyrken som snickare, taxichaufför, busschaufför och bilmekaniker. Även om dessa erfarenheter inte är direkt överförbara till den svenska arbetsmarknaden sågs de som värdefulla och något som på sikt kan stärka hans anställningsbarhet. Fadi är en person som kan matchas i stället för att rustas, menade en respondent som arbetar med arbetsmarknadsinsatser. I likhet med andra aktörer såg även arbetsgivarna stora möjligheter för Fadi att få arbete, och de flesta uppgav att han skulle vara intressant för anställning. De lyfte särskilt fram hans breda arbetslivserfarenhet som ett tecken på såväl mångsidighet, arbetsvilja som initiativförmåga. Att han har nått till C-nivå inom SFI sågs som ett tecken på att han har någorlunda goda svenskkunskaper.

Att Fadi har flera idéer om vad han ska arbeta med uppfattade respondenterna på olika sätt. Vissa såg det som en styrka, eftersom han är flexibel och öppen för olika typer av arbeten, vilket kan öka hans chanser till anställning. Arbetsgivarna och respondenterna från kommunen betonade även vikten av att likt Fadi ha flera parallella planer, både på kort och lång sikt, för att kunna anpassa sig om en väg inte leder framåt. En arbetsförmedlare uttryckte det så här:

> *Respondent AF1*: Och det är ju det man säger när vi tänker planering, så det är väl alltid tänka att det finns en långsiktig... Alltså, du ska ju tänka steg ett här borta är målet och sen har du ju delmål på vägen dit. Och där tänker jag utifrån den här beskrivningen så känns det som att… Han kan

> tänka sig att jobba inom hemtjänst. Det kanske är det han skulle kunna göra nu. Så att om man tittar på hans planering kan [den] mycket väl vara att fortsätta SFI och ha praktik inom hemtjänst och jobba extra där, kunna ha ett körkort, kunna utbilda sig till bussförare. //...// Om han vill öppna eget företag fem år senare så finns det inget som hindrar det. Och i den bästa av världar så är det så hans planering skulle se ut.

Andra respondenter problematiserade att Fadi har så många olika planer, eftersom det också anses viktigt att fokusera på ett specifikt yrke. Ett tydligt exempel var arbetsgivaren inom vården, som menade att personer som Fadi inte är intressanta för anställning hos henne. Hon vill anställa personer med ett starkt engagemang för yrket, eftersom det kan bidra till att höja arbetets status. På grund av Fadis olika framtidsplaner menade flera respondenter, särskilt arbetsförmedlare, att han behöver stöd för att tydliggöra sina mål och bena ut hur han ska kunna nå dem.

> *Respondent AF8:* Att rita klart för honom. Skaffar du körkort då kan du ta dig vidare till bussförarutbildning. Eller lastbilsutbildning. Men det krävs ju mer svenska så vi kanske tittar på lite olika scenarier. Det ska finnas kortsiktiga mål – körkort och SFI – och långsiktiga mål.

Respondenterna pekade på flera hinder som kan påverka Fadis möjligheter till arbete. Bland annat nämndes otillräckliga språkkunskaper och att han, trots sin praktiska erfarenhet, saknar formella intyg och utbildning – något som ofta efterfrågas av arbetsgivare. Ett annat hinder är att Fadi bor i en liten stad med hög arbetslöshet och är ovillig att flytta, vilket begränsar jobbmöjligheterna. Samtidigt hade många förståelse över familjesituationen och påpekade att detta är en vanlig realitet bland många arbetssökande, inte bara utlandsfödda. En kommunal handläggare nämnde också att diskriminering från arbetsgivare kan vara en bakomliggande orsak till Fadis svårigheter att få arbete.

Fadis vägar framåt

Respondenterna lyfte många olika vägar till anställning för Fadi, vilket troligen hänger ihop med att han uppfattades stå relativt nära arbetsmarknaden och därför bedömdes som lämplig för en mängd olika typer av insatser och alternativa vägar framåt. Ett flertal respondenter underströk vikten av att Fadi får möjlighet till praktik, exempelvis inom hemtjänsten eller på bilverkstad, alternativt att han kan få en subventionerad anställning. Genom praktisk arbetslivserfarenhet i Sverige kan Fadi utveckla sina språkkunskaper, bygga sociala nätverk och stärka sina möjligheter till anställning.

Flera respondenter såg en tydlig väg framåt genom att Fadi skulle kunna gå en yrkes- eller kombinationsutbildning, exempelvis via Komvux i Gävle, där det finns bussförarutbildning kopplad till SFI. Det är dock viktigt att Fadi fortsätter läsa SFI, eftersom många av kombinationsutbildningarna erbjuds på D-nivån. Respondenterna inom kommuner och Arbetsförmedlingen betonade generellt vikten av att motivera Fadi till utbildning, trots hans önskan att börja arbeta så snart som möjligt, eftersom det är avgörande för en hållbar och långsiktig etablering på arbetsmarknaden. De respondenter som arbetar med arbetsmarknadsinsatser framhöll också att han skulle passa på en insats som Rusta och matcha eller andra insatser som handlar om att snabbt få ut den arbetssökande på arbetsmarknaden. Dessa respondenter betonade dock att han behöver någon som följer och stödjer honom för att det ska lyckas.

Att Fadi vill satsa på ett bristyrke som busschaufför ansåg flera respondenter är en bra idé. Körkortsteorin skulle han kunna ta på sitt hemspråk. En utmaning är dock kostnaden för att ta körkort. Flera aktörer framhöll även att Fadis planer på att starta ett eget företag bör tas på allvar, även om det är en mer långsiktig plan. Det är viktigt att stödja individens drömmar, eftersom människor som får möjlighet att arbeta med något de brinner för ofta mår bättre och utvecklas både personligt och som samhällsmedborgare, menade en respondent som arbetar med arbetsmarknadsinsatser. Fadi skulle kunna få hjälp via Arbetsförmedlingen med affärsplan och utbildning i företagande. Dock krävs oftast startkapital, vilket kan göra det svårt på kort sikt då han inte har en anställning och saknar möjlighet att lägga undan pengar.

Sammanfattningsvis rådde det en relativt stor samsyn om att Fadis möjligheter till arbete är goda om han får möjlighet att gå en relevant utbildning, som till exempel en kombinationsutbildning till busschaufför. Med rätt stöd från Arbetsförmedlingen och andra aktörer och eventuell flexibilitet i fråga om att flytta eller pendla finns det goda chanser att han når arbetsmarknaden inom en rimlig tid.

Ayaan

Ayaan, 34 år, är en ung kvinna som blivit placerad i fel grupp på SFI och som känner stor frustration över att inte komma ut i arbetslivet. Hon siktar på att i framtiden arbeta som undersköterska eller barnskötare (se hela fallet i bilaga 1).

Ayaans möjligheter och hinder

Ayaans fall var en berättelse som flera respondenter kände igen från personer de mött i arbetet. Det rådde stor enighet bland respondenterna om att det var fel att Ayaan placerades på en sykurs när hon egentligen ville utbilda sig och komma ut i arbetslivet. En arbetsgivare ansåg att det är slöseri med människors engagemang och arbetsglädje:

> *Respondent FT16:* Men jag tycker bara att det är så jäkla absurt att vi sätter folk i en sykurs. Det är inte 1870-talet. Bara det tycker jag är liksom. Nej, men jag tycker det låter helt orimligt det här. //…// Man slösar inte bort människors engagemang och passion och arbetsglädje genom att… Ja, det tycker jag. Ja, det tycker jag verkligen! Ja, man blir lite chockad faktiskt.

Respondenterna diskuterade också var det gått fel. Vem hade egentligen bestämt att Ayaan skulle börja på sykursen? Eller hade det bara brustit i kommunikationen mellan henne och SFI eller Arbetsförmedlingen? Några av arbetsförmedlarna undrade om hon hade kunnat framföra att hon inte trivdes på kursen och inte ville fortsätta. "Har hon kommunicerat att det här vill inte jag göra, och ingen har lyssnat? Eller har hon känt att hon bara behöver följa de direktiv hon får?" frågade en arbetsförmedlare (AF1). Vissa menade att Ayaan kan ha placerats på sykursen för att uppfylla aktivitetskraven, eller att det är ett exempel på förvaring snarare än en aktivitet som leder till anställning. Flera respondenter trodde att Ayaan placerats på sykursen på grund av stereotypa uppfattningar om vilka aktiviteter som passar kvinnliga migranter. En respondent (RM11) berättade att hon träffat kvinnor med liknande erfarenheter: "Dels blir jag ledsen när jag läser raderna kring henne. Jag träffar ganska många kvinnor som beskriver precis liknande, gråter."

Respondenterna betonade vikten av att uppmärksamma personer som Ayaan, med mycket driv men som trots arbetslivsrelaterade erfarenheter i hemlandet saknar erfarenheter av lönearbete. Ayaan beskrevs som en resurs som samhället måste ta vara på, eftersom hon på sikt skulle kunna arbeta i bristyrken inom exempelvis vård och omsorg: *"*Det är precis sådana här individer vi behöver ha. Ung… Vill in inom vård och omsorg, där det ju bara skriker efter folk" (RM13). Ayaan behöver dock stöd för att kunna ta sig vidare ut på arbetsmarknaden och stärka sin tro på sig själv, menade handläggare från kommunen och de fristående aktörerna. En handläggare från kommunen framhöll att det är viktigt att de som jobbar med sådana som Ayaan har förväntningar och tro på att personer ska klara sig till sysselsättning. Det krävs dock att olika aktörer, så som SFI, arbetsmarknadsenheten och även civilsamhället gemensamt kan stödja Ayaan, ansåg respondenterna.

Arbetsgivarna och de respondenter som arbetar med rekrytering framhöll att de såg Ayaan som möjlig kandidat att ta in för en intervju eller presentera för en potentiell arbetsgivare. Några respondenter menade att det i vissa branscher, som inom industrin, kan vara en fördel att Ayaan är kvinna, eftersom det där finns ett intresse att anställa kvinnor för en mer jämn könsfördelning. Arbetsgivarna trodde att Ayaans begränsade kunskaper i svenska kunde försvåra hennes möjligheter till anställning, men att det ändå finns arbeten med mindre kundkontakt där en lägre nivå av svenska skulle kunna accepteras. Respondenten från snabbmatsrestaurangen såg också möjlighet att kunna komma in på en praktik via Arbetsförmedlingen.

Ayaans vägar framåt

Det ansågs finnas flera vägar framåt för Ayaan. Respondenterna från Arbetsförmedlingen och kommunen menade att det är viktigt att tillsammans reda ut vad Ayaan vill göra, och då jobba nära SFI för att veta hur hon kan ta sig vidare. En handläggare från kommunen berättade att hon skulle vilja matcha ihop Ayaans intressen och erfarenheter med de yrken som finns i Sverige för att sedan planera hur hon ska sätta realistiska mål och nå dit. På grund av Ayaans relativt unga ålder betonades vikten av utbildning. Att läsa klart SFI ger en stabil grund som öppnar upp vägar för kombinations- och yrkesutbildningar som skulle passa Ayaan, framhöll särskilt handläggarna på Arbetsförmedlingen:

> *Respondent AF1:* Vi försöker alltid motivera till studier. Det är ju liksom… Ja, vad ska vi säga? Det ser ut så på arbetsmarknaden idag att kan man studera och har möjligheten så är det... Du får så mycket bättre förutsättningar än vad du får annars om man jobbar inom vården utan utbildning.

> Du kommer inte få ett fast jobb. Det blir ju alltid det här att du är någonstans liksom... Det blir mer osäkra anställningar, det är svårare att etablera sig på riktigt på arbetsmarknaden utan någon typ av utbildning.

Respondenterna kände igen sig i att personer, likt Ayaan, kan tappa motivationen efter en lång tid på SFI. Därför diskuterade de hur hon kan motiveras till studier. En Arbetsförmedlare menade att Ayaan skulle kunna bli mer motiverad genom att lämna SFI och sedan komma tillbaka, eftersom många tenderar att få en klarare bild av vad de faktiskt vill när de tagit en paus i studierna. Andra respondenter ansåg att det kan finnas sammanhang utanför SFI som skulle kunna motivera henne mer, som studiemotiverande folkhögskola eller att hon engagerar sig ideellt. På så vis kan hon finna ett socialt sammanhang och bygga upp värdefulla nätverk. Numera finns SFI-kurser för föräldralediga, vilket är något som skulle ha underlättat för att komma vidare inom SFI utan att behöva göra uppehåll i studierna.

Flera framhöll att den bästa vägen skulle vara SFI kombinerat med praktik eller introduktionsjobb. Då kan Ayaan både få arbetslivserfarenhet och öva sin svenska. Dessutom skulle det kunna hjälpa Ayaan att bygga ett socialt nätverk som hon kan ha nytta av i framtiden, menade flera respondenter. I fallbeskrivningen står det att Ayaan försöker få jobb via en landsman, vilket respondenterna hade delade uppfattningar om. Medan en del såg det som naturligt att Ayaan söker jobb via en landsman när hon saknar andra nätverk, och menade att det kan ge henne trygghet och möjlighet att planera sitt liv, ansåg andra att det fanns en risk för att det hindrade hennes integration och utveckling i svenska språket.

Sammantaget sågs Ayaan som en engagerad och driven person med stor potential, som på sikt skulle kunna arbeta inom bristyrken som vård och omsorg. För att nå dit behöver hon en kombination av utbildning och praktik, samt individuellt anpassat stöd som kan stärka hennes självförtroende och möjliggöra en långsiktig etablering på arbetsmarknaden.

Fördjupning av två centrala teman

I detta avsnitt fördjupas beskrivningen av två viktiga teman som framkommit ur respondenternas reflektion av fallbeskrivningarna. Respektive tema analyseras och diskuteras sedan och sätts i relation till tidigare forskning och teori.

Språkets betydelse – en nyckel till arbete?

Flera respondenter beskrev hur angeläget det är att migranter behärskar det svenska språket. Särskilt arbetsgivarna framhöll att de anställda bör ha tillräckligt bra svenska för att klara av sina arbetsuppgifter och kunna samtala med kunder och kollegor. Arbetsgivaren inom industrin betonade särskilt vikten av att de anställda har tillräckliga kunskaper i svenska eftersom hon menade att bristande språkkunskaper kan äventyra säkerheten. Samtidigt menade arbetsgivarna att språket inte är allt och en arbetsgivare nämnde att engelska kan räcka idag. Emellertid kommer de flesta migranter med låg utbildningsbakgrund sannolikt inte att gynnas av att engelska används i stället för svenska, eftersom många i denna grupp saknar engelskkunskaper. Det uppmärksammades också att det är viktigt att migranter får chansen att förbättra sina språkkunskaper på arbetsplatsen och att det därför bör finnas en viss öppenhet:

> *Respondent FT9:* Jag skulle säga att det finns en öppning. Alltså att man inte behöver prata perfekt svenska. Du behöver kanske inte... precis som det är med engelska, om du tänker dig in i det att man behöver kanske... ha de bästa orden och ett stort ordförråd, utan det handlar om förstår du vad instruktioner, kan du. Sådana saker. Och kan du bekräfta att du förstår dem och göra dig förstådd. Jag skulle säga att det inte är en superhög nivå, universitetsnivå eller någonting, utan så kan det vara att SFI är bra på alla sätt och vis, men vi märker också att det blir ett moment 22 ibland, att man lär sig på en arbetsplats.

Arbetsgivarna påpekade även att språksvårigheter kan vara ett hinder vid rekrytering eftersom språksvaga kan ha svårt att uttrycka vilka de är och vad de kan under en anställningsintervju. En arbetsgivare föreslog dock att gruppintervjuer kan vara en bra idé för att minska fokus på den enskilda arbetssökaren.

Arbetsförmedlarna framhöll att språkkunskaper i svenska är avgörande för att komma vidare i samhället och underströk därför betydelsen av SFI-studier, också eftersom SFI ger en god grund för vidare studier. Några arbetsförmedlare och kommunala handläggare menade dock att det inte är

realistiskt att alltid kräva att migranter med låg utbildning ska slutföra SFI, eftersom denna grupp har särskilda utmaningar med språkinlärning.

> *Respondent AF1:* De har en kort skolbakgrund från hemlandet och man kommer inte att nå kraven på SFI. Det oavsett vad, hur mycket, hur många år man får. Vi har haft personer som har gått åtta år på SFI och det är ju bara tragiskt på något sätt, för det är tragiskt att vi också… Det blir det här... Vi säger att det här är enda vägen fram.

I likhet med våra tidigare studier (Kusterer et al., 2024; Trygged et al., 2021) menade aktörerna i den aktuella studien att det skapar frustration när SFI-studierna tar så lång tid att ta sig igenom. Migranter med låg utbildning och lång språklig distans till svenskan har generellt svårare att lära sig nya språk (Forsberg Lundell & Rehnberg, 2024; Young-Scholten, 2013). Därför blir synen på språket som en förutsättning för vidare insatser särskilt problematisk för denna grupp. Det kan ifrågasättas om det är rimligt att personer med låg utbildningsbakgrund måste uppnå en relativt hög nivå på SFI innan de får ta del av andra insatser (Forsberg Lundell & Ahlgren, 2025). Våra respondenter lyfte i stället behovet av att bredda vägarna till språkinlärning, till exempel genom att lära sig tillräcklig svenska för att kunna kommunicera på en arbetsplats och därmed få språkträning i vardagen, vilket är av vikt för att kunna utveckla språket (jfr. Forsberg Lundell & Ahlgren, 2025; Kozar & Yates, 2019). Praktik, subventionerade anställningar eller andra sätt att komma ut på en arbetsplats ansågs vara mer effektiva för att öva svenska.

> *Respondent KO19:* Jag kan förstå till viss del kraven om det handlar om... ren säkerhet, till exempel. Att man behöver kunna förstå, vissa saker och kunna ta instruktioner. Ska du jobba inom lokalvård till exempel, så behöver du ju kunna ha en viss språknivå för att förstå olika kemikalier och vad som är farligt, eller om du är på en arbetsplats. På det viset kan jag förstå. Men sen så kan jag ju tycka att det är synd att personer kanske inte riktigt får möjligheten. Man skulle ju önska att det fanns mer, bara ren praktisk yrkesutbildning där det inte är så mycket teori. Typ... Mer lärlingsplatser kanske?

Här framhölls alltså vikten av att låta migranter få pröva på ett jobb för att öva språket. Emellertid påpekade flera arbetsförmedlare och kommunhandläggare att arbetsgivarnas språkkrav ofta är för höga. De menade att migranternas svenskkunskaper skulle kunna förbättras genom åtgärder som ger dem möjlighet att komma ut på en arbetsplats. Ett exempel är anpassning av arbetsplatsen och arbetsuppgifter för personer med språkliga svårigheter. Arbetsgivaren inom vården berättade att de har en speciell språkapp som de som har svårigheter med svenskan kan använda. En annan arbetsgivare nämnde att han ibland tagit hjälp från kollegor som talar samma språk som den nyanställda, för att introducera arbetsuppgifterna på hemspråket.

Arbetsgivare spelar en avgörande roll i bedömningen av de sökandes språkkunskaper och i slutändan vilka som erbjuds anställning. Arbetsgivarna i studien framhöll att språket är ett viktigt kriterium vid rekrytering, vilket är i linje med tidigare forskning som visat att svenska arbetsgivare ofta lägger stor vikt vid de arbetssökandes språkkunskaper (Carlsson et al., 2023; Forsberg Lundell & Ahlgren, 2025). Om kraven inte är rimliga utifrån arbetsuppgifterna kan det dock skapa onödigt höga hinder för personer som har svårt att nå upp till dessa krav. Det kan också finnas en risk att säkerhetsargumentet används när det kanske inte behövs eller att enkla anpassningar hade kunnat göras (jfr. Benerdal, 2021). Samtidigt visar våra intervjuer att arbetsgivarna reflekterade över och problematiserade kravet på att tala bra svenska och visade en viss flexibilitet i synen på språkkunskaper.

I Sverige har kunskaper i det svenska språket länge setts som nyckeln till integration och en dörröppnare till det svenska samhället (Dahlstedt et al., 2021; Nuottaniemi, 2023; Rydell et al., 2025). Språkstudier har därför satts in före andra insatser. Fokus har legat på att migranter först ska lära sig språket för att kunna integreras. Denna syn på språkets betydelse återfinns till viss del i våra intervjuer. Även om språkkunskaper kan stärka migranters möjligheter på arbetsmarknaden och bidra till en känsla av tillhörighet, kan synen på språket som den enda nyckeln till integration problematiseras (Nouttaniemi, 2023). Den riskerar att förenkla de utmaningar som följer med att lära sig ett nytt språk och att etablera sig i ett nytt land (Dahlstedt et al., 2021; Forsberg Lundell & Rehnberg, 2024). Dessutom spelar det roll vilka typer av språkfärdigheter som migranten utvecklar (jfr. Nouttaniemi, 2023; Osman, 2024). Den här synen tenderar även att lägga ansvaret för språkinlärningen på individen, vilket kan leda till att de som inte lär sig språket beskylls för att inte anstränga sig tillräckligt (Rydell et al., 2023).

Hur påverkar migranternas kön arbetsmarknadsetableringen?

I intervjuerna framgick att migranternas kön kunde spela roll på olika sätt. Flera uttryckte att bland de utrikesfödda har män generellt sett mer arbetslivserfarenhet än kvinnor, vilket gör det lättare för dem att ta sig in på arbetsmarknaden. Det är inte ovanligt för kvinnliga migranter att helt sakna erfarenhet av lönearbete. Män uppfattades även ha tillgång till fler sociala kontakter som de kan utnyttja för att hitta sysselsättning. Dessutom tenderar män att hitta alternativa vägar till sysselsättning när de inte får tillgång till traditionella anställningar, menade en respondent som arbetar med arbetsmarknadsinsatser:

> *Respondent RM12:* Män är oftast så här ”Ja, men då startar jag en korvkiosk. Då gör jag det här!” Alltså de hittar andra vägar. ”Okej. Jag får inget jobb av någon annan… då skapar jag ett eget”. Jobba svart liksom. De hittar lite olika vägar, de som är drivna.

Några respondenter berättade även att manliga migranter tenderar att kräva mer stöd och hjälp än kvinnorna, som ofta nöjer sig med det stöd de får. Det leder ibland till att män också får mer hjälp än kvinnliga migranter.

Kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden påverkas av kulturella normer från hemlandet som utgår ifrån att kvinnor ska ta hand om hem och barn i stället för att arbeta, menade flera respondenter. En handläggare på kommunen berättade att hon ibland behöver förklara för kvinnorna att det är viktigt att de kommer ut på arbetsmarknaden:

> *Respondent KO4*: Men framför allt kvinnor kan jag tycka är liksom… van att vara hemma. Man riktigt förstår inte det här att du behöver faktiskt tjäna egna pengar på något sätt här i Sverige. Det ser annorlunda ut här. Det fungerar inte. Alla måste dra sitt strå till stacken, liksom.

En respondent från ett bemanningsföretag beskrev att det ofta innebär en stor omställning för kvinnorna att gå från traditionella värderingar i hemlandet till svenska normer, där det förväntas att kvinnor deltar i arbetslivet. Emellertid påpekade en respondent från Arbetsförmedlingen att ålder spelar en avgörande roll i denna anpassning, då yngre kvinnor generellt har det lättare än äldre att frigöra sig från hemlandets könsnormer.

Även könsstereotypa normer i det svenska samhället påverkar det stöd män respektive kvinnor ges. Som flera aktörer lyfte fram i fallet Ayaan, menade respondenterna att det finns en tendens att kvinnor hänvisas till insatser som i mindre utsträckning syftar till att leda till arbete jämfört med män. Det finns en risk att insatserna formas utifrån traditionella föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt snarare än att utgå från individens unika intressen och erfarenheter. Det kan också finnas lägre förväntningar på kvinnor. En kommunal handläggare beskrev hur myndigheter av välvilja fattar beslut åt kvinnorna utan att först ta reda på vad de egentligen vill:

> *Respondent KO5:* Och man kommer till Sverige och vi... i all välmening fortfarande, så väljer vi också liksom att "Det här ska du göra nu, du ska gå på SFI, du ska göra det, du ska göra så." Man kanske inte klarar SFI... Och så blir man då satt i olika projekt eller aktiviteter. Men vem är de här människorna och vad vill de göra?

Respondenterna visade samtidigt en stark medvetenhet om att de i sin professionella roll riskerar att omedvetet bidra till att upprätthålla könsskillnader mellan män och kvinnor. En arbetsförmedlare resonerade så här:

> *Respondent AF1:* Jag tänker på det här med jämställdhet. Hur mycket kvinnor hänvisas till arbetsmarknadsutbildning kontra män och hur mycket pratar vi jobb kontra studier? Hur mycket pratar vi för körkort? Hur mycket… liksom när det kommer till frågor kring föräldraledighet och sådana saker? Hur jobbar vi med dem? Frågar vi män som har småbarn om de har barnomsorg när de skriver in sig? Eller frågar vi bara kvinnor som har småbarn?

Flera av respondenterna diskuterade olika sätt att stärka kvinnorna och underlätta deras möjligheter att få jobb. Såväl arbetsgivaren som bemanningsföretagen som arbetade mot industrin lyfte vikten av att öka andelen kvinnor i industrin, men konstaterade samtidigt att det är svårt, eftersom de flesta sökande fortfarande är män och intresset bland kvinnor är lågt. Ett annat exempel på hur aktörerna arbetar för att öka kvinnors anställningsbarhet är att rikta insatser mot att stärka kvinnornas

möjligheter till arbete. En respondent med erfarenhet av arbetsmarknadsinsatser beskrev det på följande sätt:

> *Respondent RM14*: Vi har startat ett samarbete i en kommun där vi har märkt att det är många kvinnor inom hemtjänsten som söker jobb och så får de inte jobbet för att de saknar transportmedel. Där är det inte samma krav på körkort heller, men man ska kunna cykla i så fall. Och då hade vi en kvinna som… Hon fick inte jobbet för att hon inte kunde cykla och hon hade ingen bil och kunde inte köra bil. Så då har vi startat ett samarbete nu med en förening där man får lära sig att cykla för en liten summa. Så vi hjälpte henne dit och hon gjorde det och nu har hon fått jobb på hemtjänsten.

Det finns olika förklaringar till skillnaderna mellan män och kvinnor. Våra intervjuer är i linje med tidigare forskning som pekar på hur traditionella normer från hemlandet påverkar kvinnors roll i familjen. Det handlar bland annat om förväntningar på att kvinnan ska ta hand om barn och hushåll, särskilt när barnen är små, samt att det är hon som förväntas ta ut föräldraledigheten (Grönlund & Nordlund, 2022; Neuman, 2018). Samtidigt påverkar normer från hemlandet i olika grad beroende på normer i det mottagande samhället (Liebig & Tronstad, 2018). I Sverige finns en stark förväntan om att både kvinnor och män ska arbeta, vilket sannolikt påverkar hur utlandsfödda kvinnor ser på att själva arbeta. Detta överensstämmer med aktörerna i vår studie, som beskriver hur kvinnor, och då framför allt yngre kvinnor, gradvis anpassar sig till dessa förväntningar. Att uppmärksamma könsnormer från hemlandet kan bidra till ökad förståelse för kvinnornas situation, men det finns även en risk att det leder till förenklade tolkningar och förstärker stereotypa uppfattningar om utlandsfödda kvinnor (jfr. Eliassi, 2015). Arbetsmarknadsinsatser riktade specifikt till kvinnor syftar ofta till att frigöra kvinnor från patriarkala normer i hemlandet. Dessa initiativ utgår dock i stor utsträckning från myndigheternas perspektiv, uppifrån, snarare än från kvinnornas egna behov och önskemål. I stället efterfrågar många kvinnor framför allt konkret och praktiskt stöd för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden (jfr. Spehar, 2021). Det är därför viktigt att vara försiktig med att på förhand utgå från kulturella förklaringsmodeller eftersom de kan riskera att osynliggöra individuella erfarenheter och förstärka stereotypa föreställningar om utlandsfödda kvinnor (jfr. Schierenbeck et al., 2023).

I intervjuerna framgick att det fanns en medvetenhet om att normer kan förstärka könsskillnader i stöd och insatser som erbjuds män respektive kvinnor. Våra respondenter upplevde att det ofta finns låga förväntningar på kvinnor, och att beslut ibland fattas åt dem utan att man först försöker förstå vad de egentligen vill göra. Tidigare studier har visat hur utrikesfödda kvinnor upplever att myndigheter fokuserar mer på deras begränsningar än på deras faktiska kompetens och att de ofta känner sig nedvärderade av handläggare (Jämställdhetsmyndigheten, 2023; Schierenbeck et al., 2023; Spehar, 2021). Medan kvinnor oftare erbjuds språkundervisning och aktiviteter för att uppfylla aktivitetskraven, får män i högre grad ta del av insatser som är direkt kopplade till arbete (Andersson Joona, 2020; Cheung, 2018; Larsson, 2015; SOU 2023:24; Wickström Östervall, 2017). Detta visar hur kön kan göras genom institutionella praktiker – där kvinnor och män bemöts olika och erbjuds olika typer av stöd. Men kön och antaganden om mäns och kvinnors anställningsbarhet formas inte enbart genom myndigheters agerande, utan i samspelet mellan grindvakterna och migranterna. Individen gör kön i sina handlingar, val och sätt att vara (jfr. West & Zimmerman, 1987), samtidigt som detta tolkas och värderas av handläggarna, inte sällan utifrån stereotypa föreställningar (jfr. Eliassi, 2015). Respondenterna berättade att män tenderar att vara mer kreativa i att hitta vägar till sysselsättning och ofta ställer högre krav på det stöd de får från aktörerna. Tvärtom mot många av männen riskerar kvinnor i stället att fastna i arbetslöshet när deras försök att ”göra rätt” innefattar en passiv väntan på Arbetsförmedlingens handläggare, vilket vi sett i tidigare studier med migranterna själva (Kusterer & Lilja, 2025; Lilja et al., 2025).

Aktörernas syn på genomförandet av stöd och insatser och sin egen roll i arbetsmarknadsetableringen av migranter med låg utbildning

I denna del av resultatet följer en beskrivning och analys av aktörernas syn på insatser och stöd för migranter med låg utbildning, deras egen roll, möjligheter att påverka arbetsmarknadsetableringen samt tankar kring utvecklingen av arbetsmarknaden och vägar framåt. Beskrivningar och analys görs med utgångspunkt i aktörernas egna verksamheter och de kategoriseringar av migranterna som sker.

Kartläggning, sortering och kategorisering

Arbetsförmedlingen har det övergripande ansvaret för arbetsmarknadsetableringen, vilket är något respondenterna återkom till under intervjuerna. De övriga aktörerna poängterade också vikten av ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen och att deras anvisningar av personer till insatser eller stödanställningar är fungerande. Utifrån Arbetsförmedlingens kartläggningar och bedömningar ska det framgå vilka stödåtgärder, insatser och anpassningar som kan bli tillämpliga. Många av migranterna inom vår målgrupp omfattas av Arbetsförmedlingens utbildningsplikt, eftersom de har låg skolbakgrund och inte anses ha en tillräckligt relevant arbetslivserfarenhet. Därefter kan den som bedöms som språksvag vara berättigad till fler insatser för att stärka det svenska språket.

En annan viktig typ av kartläggning är bedömningar för fördjupat stöd. Om individen får en funktionshinderkod finns andra möjligheter till stöd och anpassning än om personen inte skulle ha det (se t ex Garsten & Jacobsson, 2013). En av respondenterna pekade dock på strukturella begränsningar inom framför allt vården som gör att migranternas hälsa och eventuella funktionsnedsättningar inte kan utredas ordentligt:

> *Respondent AF1:* Jag tror att man har svårt med vården i Sverige. Det är långa väntetider, extremt långa. Vi har en person med diskbråck exempelvis. Det tar tid. Man får gå till vårdcentralen och gå till vårdcentralen igen och sen får man en remiss och så är det fyra månaders väntetid och när du fått den remissen så får du gå och sen får du kanske sjukgymnastikövningar och sen måste du vänta ett halvår till och sen kommer du komma tillbaka. Sen en remiss till röntgen och då tar den remissen sex månader och då är etableringen slut ofta. Vi har ju ett problem med att det är få utrikes-, alltså av den här målgruppen, som har vad vi kallar för kodning hos oss för funktionsnedsättning. Och där tänker jag att det är eftersom det tar lång tid. Och när det kommer till… Jag menar, jag tänker att det är också så här: Just den här gruppen vi pratar om, som har så kort utbildningsbakgrund att man har jättesvårt med språket. Där är det också väldigt svårt att veta om man kommer från en bakgrund… Man har mycket trauman. Det är jättesvårt och jag tänker att om saker inte funkar, var börjar man liksom? Är det dyslexi? Är det en annan inlärningssvårighet? Är det PTSD? Är det ADHD? Vad är det som gör att den här personen inte fungerar i de här sammanhangen?

Även övriga aktörer, främst kommunrepresentanterna, lyfte kodning för funktionsnedsättning och andra sorteringar av individer, exempelvis baserat på bedömningar av hälsotillstånd, utbildningsnivå eller behov av språkstöd. Flera kommuner arbetar med alla som uppbär försörjningsstöd och försöker sedan rikta insatser utifrån dessa kategoriseringar. En vaksamhet inför konsekvenserna av kategoriseringar är dock viktig. Exempelvis beskrevs en kvinna som haft stora begränsningar pga. smärta i knäna. Efter att ha introducerats till träningsaktiviteter har hennes smärta avtagit och hennes motoriska förmåga utvecklats, vilket lett till minskade fysiska begränsningar och därmed även ökad arbetsförmåga. Andra respondenter lyfte liknande exempel och vikten av att utreda hälsobesvär ordentligt, med fokus på hur individen kan stärkas. Risken finns emellertid att en kartläggning av hälsotillståndet verkar begränsande i stället för stödjande och utvecklande (jfr. Garsten & Jacobsson, 2013).

När det gäller insatsen Rusta och matcha används ett statistiskt bedömningsstöd för att bedöma en individs lämplighet (Egebark et al., 2024). Detta bedömningsstöd kombinerar en mängd olika variabler, så som utbildningsbakgrund, yrke, bostadsort och tidigare arbetslöshet. Trots detta menade de fristående aktörerna som erbjuder Rusta och matcha att de tilldelas flertalet migranter som står alltför långt ifrån arbetsmarknaden och alltså inte passar i denna insats. En respondent beskrev vad som hänt när de försöker skicka tillbaka personen till Arbetsförmedlingen:

> *Respondent RM12:* En del har vi försökt skicka rapporter på att ”Det här är inte liksom matchningsbart” och då… ja, ofta får vi tillbaka att vi ska... Då kan vi göra en slutredovisning. Men då är de ju går runt i månader i onödan tycker vi. Men det är ju så. Det är ju en ekonomisk fråga också. Vi får betalt för att ha dem så att vi… man hamnar i ett dilemma där. Vad ska de göra då liksom?

Den bristande kategoriseringen försätter alltså aktörerna i en svår sits. De är ekonomiskt beroende av att få personer anvisade till insatsen, men personer som är svåra att matcha blir inte lönsamma om de enbart får aktiviteter för att rustas och inte avslutningsvis kan matchas. Samtidigt uttryckte de flesta en stark vilja att göra något för de migranter som har större svårigheter. En annan respondent beskrev denna balansgång på följande sätt:

> *Respondent BM7:* Det finns en grupp som är relativt lättmatchad, och så finns det också en stor grupp som är svårmatchad och kanske behöver kläs på mer och göras, valideras mer, förstå språkkunskaper etc., som vi var inne på. Den delen tror jag är superviktig, så att man liksom... För det blir att marknaden, som den här marknaden är uppbyggd så har man en låg ersättning medan man är i en insats och så har man en hög resultatersättning. Det är väldigt bra för att man ska fokusera på resultat, men det blir en grupp som många aktörer kanske… som blir mindre intressant att ta hand om på det här sättet.

Sammantaget betonade aktörerna alltså vikten av att göra noggranna och relevanta kartläggningar för att kunna rikta stöd och insatser till individer utifrån deras behov och förutsättningar. Vi ser också att kategoriseringar är en väsentlig del av kartläggningsprocessen som både kan både öppna upp möjligheter och stänga vägar framåt (jfr. Garsten & Jacobsson, 2013; Järvinen, 2002; Järvinen & Mik-Meyer, 2003a, 2003b; Lilja et al., 2025; Walter, 2011).

Hur fungerar stöd och insatser i praktiken?

För migranter som har låg utbildning och står långt ifrån arbetsmarknaden framkom samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunernas arbetsmarknadsenheter som grunden i arbetet. ”Vi jobbar mycket med att klä på de här personerna”, som en av respondenterna från Arbetsförmedlingen (AF1) uttryckte det. Hon berättade vidare att även om samarbetet ser olika ut mellan kommuner, bör det utgå ifrån vad som är mest lämpligt för den enskilda individen, beroende på vilka insatser som finns tillgängliga. Ofta föreslås parallella insatser i form av SFI eller andra kompletterande språkkurser kombinerat med praktik, arbetsträning eller någon form av stödanställning. Detta är i linje med hur flertalet kommuner inom projektet Samverkan Gävleborg 2022 arbetar. De utgår ifrån BIP-metoden[2], som innefattar en bred syn på anställningsbarhet där aktörerna arbetar med flera parallella aspekter samtidigt. Totalt finns det 11 BIP-indikatorer, bland annat kunskap om arbetsmarknaden, stöd från nätverk, hälsa och hantering av hälsan, samt hantering av vardagen (se bl a Væksthusets Forskningscenter, 2020). En del av de integrationsfrämjande aktiviteterna som äger rum inom kommunerna har inte fokus på arbetsmarknadsinträde i sig utan snarare på sådant som att utöka nätverk, bygga samarbetsförmåga och stärka individen. Flera riktar in sig på att stärka hälsa och öka välbefinnandet. Vissa klienter behöver hjälp att kontakta vården eller annat av vikt ”för att få lite ordning på sitt liv” (KO19). Det finns också hälsorelaterade kurser, gruppträning och diskussionsgrupper som inkluderar teman om självbestämmande och att finna sin väg i det nya samhället.

Respondenterna från Arbetsförmedlingen uttryckte en viss frustration över att det inte finns insatser att erbjuda för de migranter som anses stå långt ifrån arbetsmarknaden på grund av att de inte behärskar svenska. Andra aktörer ansåg – liksom arbetsförmedlarna själva – att stödet från Arbetsförmedlingen försämrats och kommunikationen försvårats i och med nedläggningar av lokala kontor och den utbredda digitaliseringen. Denna utveckling beskrevs som särskilt negativ för migranter med låg utbildning av de fristående aktörerna liksom arbetsgivarna i vår studie, vilket är i linje med tidigare forskning (Bengtsson et al., 2024; Bešić et al., 2021). Samtidigt kan Arbetsförmedlingens nedskärningar ses som ett generellt problem som inverkar negativt på de flesta arbetssökande, inklusive migranter med högre utbildning (jfr. van Riemsdijk, 2024). Till skillnad från respondenterna från Arbetsförmedlingen beskrev de kommunala aktörerna olika typer av aktiviteter, kurser och andra insatser som riktats särskilt till migranter med låg utbildning som står långt ifrån arbetsmarknaden. Inom ramen för projektet Samverkan Gävleborg 2022 har fler insatser kunnat utvecklas och anpassas för målgruppen. Eftersom individer inte behöver anvisas till dessa insatser av Arbetsförmedlingen kan deras kännedom om dessa aktiviteter vara begränsad. Möjligen är det en förklaring till varför Arbetsförmedlingens och kommunernas perspektiv skilde sig avseende huruvida det finns tillräckligt med insatser att erbjuda migranter som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Kommunerna arbetar både med individuellt stöd och insatser på gruppnivå. Insatserna kan vara kurser på kortare eller längre tid, exempelvis om digitala verktyg och förberedande körkortsutbildning, workshopgrupper som lägger ett större fokus på normer och värderingar, eller kompletterande språkaktiviteter. I något som heter trappstegsutbildningen startar individen inom arbetsmarknadsenheten, för att sedan gå på Komvux under några månader och därefter fortsätta med en yrkesutbildning i kombination med SFI (målgrupp är personer som inte klarat D-nivån på SFI). Det finns också mer arbetsnära insatser i form av arbetsträning, praktik och introduktionsjobb som ofta anordnas av kommunerna. Exempelvis har en kommun en butik som arbetslösa individer, oavsett migrationsstatus, kan arbeta i. Ett stort problem som lyftes är dock att det som tidigare benämndes språkpraktik,

[2] BIP-metoden är en förkortning för Beskæftigelses Indikator Projektet (jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet).

med fokus på att öva det svenska språket i ett arbetssammanhang, numera inte erbjuds. Det kan betyda att individer som nu genomför en praktik saknar möjligheter att träna svenskan och sedan återgår till studier eller språkträning på en sämre nivå än före praktiken.

Även om Rusta och matcha som sagt egentligen inte är en insats riktad till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden beskrev de fristående aktörerna hur de ändå jobbar med de migranter som anvisats dem. Aktörerna gav en komplex och mångfacetterad bild av migranter med låg utbildningsbakgrund. De beskrevs som en grupp med utmaningar och problem, men också med erfarenheter och potential, och aktörerna visade en vilja att underlätta deras väg till arbete och ta vara på deras planer och drömmar:

> *Respondent RM12:* Alltså, det heter ju Rusta och matcha. Vi försöker ta den här rustningsdelen på stort allvar. Alltså, vi får ju betalt för den här… när de går ut i jobb och utbildning. Men innan det så behöver de ju… De är ju… en del står ju väldigt, väldigt för långt bort från arbetsmarknaden egentligen för att ingå i tjänsten… det är en matchningstjänst. Det är det vi får betalt för. Men de står väldigt långt borta, så då försöker vi rusta dem på olika sätt. Och det kan se väldigt olika ut. Så vi har olika rustande moment där vi försöker [rusta dom för arbetsmarknaden]. Vi får inte göra en utbildning då.

Flera av de fristående aktörerna upplevde brister i kontakten med Arbetsförmedlingen och menade att de tidigare hade en mer utvecklad dialog kring enskilda individer, exempelvis när någon blivit anvisad till en insats som kräver en högre språknivå än vad individen har. Det kan vara svårt att arbeta fullt ut med den rustande delen av insatsen, eftersom behoven kan vara så stora och det inte fungerar ekonomiskt när individen sedan inte kan matchas till ett jobb. En annan del av problematiken är att denna insats inte får bestå av en regelrätt utbildning, vilket kan relateras till att aktörernas mandat från Arbetsförmedlingen kan ses som alltför begränsat (jfr. van Riemsdijk, 2024). Aktörerna kan föreslå en annan utbildning för den arbetssökande, men det är inte alltid det godkänns av Arbetsförmedlingen. Därtill upplevde de fristående aktörerna att de behöver göra mer än vad deras uppdrag innefattar eftersom det brister i tidigare led:

> *Respondent RM14:* När det kommer till allt det här med Arbetsförmedlingen och så där, så tror jag att det är svårt att förstå vad det finns för krav också. Jag märker att folk kommer till mig och har varit inskriven hos Arbetsförmedlingen jättelänge och vet fortfarande inte hur aktivitetsrapporterar jag? Eller måste jag göra det? Eller hur ansöker jag till Försäkringskassan? Så jag upplever i så fall att det kanske inte har blivit kommunicerat rätt från början.
>
> […]
>
> *Respondent RM14:* Och egentligen ska vi inte göra det. Ja, egentligen vet jag inte om det är så att vi inte… Det är inte vårat ansvar, eller vi får inte göra det. Men jag satt här för nån dag sen och hjälpte en deltagare som- Han har ingen aning om hur man aktivitetsrapporterar. Han har inte fått ersättning på flera månader och har blivit av med flera månader till. Och då känner jag någonstans måste jag ta mitt ansvar att faktiskt hjälpa den här personen. Så nu har vi lagt upp en plan för att vi måste hjälpas åt och säkerställa att han söker de jobb han behöver. Att han vet hur man söker jobb. Att han vet hur han rapporterar liksom, ja...

Bemanningsföretagen i vår studie har inga mål kring att underlätta för migranters arbetsmarknadsetablering, utan deras uppdrag är att hitta personal utifrån de kravspecifikationer som deras uppdragsgivare ger. Eftersom de ofta har en långvarig relation till arbetsgivarna kan de dock få mer inflytande över tid. Vissa aktörer arbetar dessutom både med bemanning och utbildning eller insatser så som Rusta och matcha. Liksom arbetsgivarna i studien betonade bemanningsföretagen att vikten av en genomtänkt rekryteringsprocess för att kunna ge alla sökande en likvärdig bedömning och inte fastna i fördomar eller stereotyper. De flesta verkade överens om att det finns stora hinder i själva ansökningsprocessen. Det tycks svårare för migranter, och särskilt dem från vår målgrupp, att kunna lyfta tidigare erfarenheter och formulera sin egen anställningsbarhet (jfr. Kusterer & Lilja, 2025). Vissa arbetar med gruppintervjuer för att minska en upplevd utsatthet i en enskild intervju och kunna se hur personen fungerar i en grupp. Arbetsgivarna poängterade att det också handlar om att se möjligheter och ha ett långsiktigt perspektiv. En person med begränsad skolgång kan behöva lite längre tid att lära sig arbetsuppgifterna och problem som uppstår när svenskan brister behöver hanteras (jfr. Forsberg Lundell & Ahlgren, 2025; Forsberg Lundell & Rehnberg, 2024). Likaså kan de på arbetsplatsen behöva vara kreativa i anpassningar av arbetet för att fler personer ska kunna utöva det.

Medan vissa respondenter engagerat berättade om sina tillvägagångssätt för att underlätta för migranterna beskrev andra hur de hade svårare att anpassa arbetsuppgifter. Exempelvis inom industrin ansågs det av säkerhetsskäl finnas mindre utrymme till anpassning, och tydlig kommunikation på ett gemensamt språk kan vara essentiellt, vilket samtidigt stänger ute många migranter (jfr. Benerdal, 2021). Dessa respondenter reflekterade i stället kring vad som kan göras i form av yrkesrelaterad utbildning innan det blir aktuellt att söka jobb hos dem. Att migranterna med kort skolbakgrund har svårt att kvalificera sig för och ta sig igenom dessa utbildningar är dock inte något som uppmärksammades i lika stor utsträckning.

Flera arbetsgivare hade samarbetat med Arbetsförmedlingen och genom stöd från dem kunnat erbjuda subventionerade anställningar och/eller anpassningar av arbetsuppgifter. På så vis kunde personer ur vår målgrupp prova på en anställning. Det fanns även exempel på personer som fått fast anställning:

> *Intervjuare:* Det här steget från att man får en insats från Arbetsförmedlingen till att man kanske kan bli anställd. Ser ni många exempel på folk som kan stanna kvar eller försvinner de...?
>
> *Respondent FT17:* Oh ja. Vi har haft, det gäller mest instegsjobb, alltså från långtidsarbetslöshet eller från språk. Vi hade en kille som, när hans stöd gick ut, en månad efter blev han restaurangchef.

Samtidigt lyfte flera av respondenterna problem med höga krav på utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet i Sverige:

> *Respondent FT15:* Så jag tror att… Det är många företag som, jag tror att, det jag skulle säga också som jag inte sa är att jag tror att många företag som stirrar sig lätt blind på att man kanske ska ha utbildning och erfarenhet. Man kan bli, men vad ska personen jobba med egentligen? De här sakerna varför behöver man den här typen av… Jag tror att många företag har alldeles för långa käpphästar för hur man ser på vad man ska kunna för nånting. Man läser en annons, man kan ibland tro att man ska vara hjärnkirurg. […] Och man tänker vad den personen ska göra? Den kanske ska liksom sätta pris på de här sakerna och bara göra det här. Förstår du? Varför ska man ha så mycket innan? Det är bara att personen behöver någon som visar hur man gör så att den lär sig hur man gör. Sedan så kan den göra det jobbet. Den behöver inte ha de här punkterna med saker [i sitt CV].

Både arbetsgivare och rekryterare (även inom bemanning) ansåg att arbetskraftsbrist är ett stort samhällsproblem som snarare kommer att växa om inte något görs. En del av respondenterna refererade till ändringar i lagstiftningen gällande arbetskraftsinvandring som spär på denna problematik. Samtidigt kan bristen på arbetskraft vara en möjlighet för de som står längre bort ifrån arbetsmarknaden:

> *Respondent FT16:* Jag tror att den [framtiden] ändå ser bättre ut. Jag tror att man kan släppa lite krav. Ju mer vi inser att vi kommer att sakna hur mycket människor som helst, då kommer vi behöva sänka kraven och då kommer det bli lättare för de här personerna att bli integrerade och få ett jobb.

För att detta ska ske behöver dock arbetsgivare vara mer öppna för olika typer av erfarenheter och släppa på kraven, ansåg respondenterna. Det kan också handla om att mjuka upp lagar och regleringar. Arbetsgivaren inom vård och omsorg berättade att hon enbart får tillsvidareanställa undersköterskor (utbildning på gymnasienivå), även när arbetsuppgifterna inte kräver mer än ett vårdbiträde som skulle kunna läras upp på plats. Inom en kommun har de kommit runt den här typen av begränsningar genom att skapa en ny typ av kökstjänst på ett omsorgsboende där de nyanställda avlastar undersköterskorna med dessa arbetsuppgifter. Utbildning med hjälp av bildstöd, praktik under handledning och fortlöpande stöd från medarbetare möjliggör att dessa arbetssökande kan utveckla sina färdigheter och bli självständiga i arbetet.

Samtliga typer av aktörer upplevde ett stort eget ansvar för integrationen. Kommunerna och de fristående aktörerna uppvisade därtill ett engagemang som i flera fall verkade gå utöver deras ansvarsområden. Flera arbetsgivare beskrev att de behöver spegla samhället och såg det som självklart att försöka anställa personer ur olika samhällsgrupper:

> *Respondent FT17:* Jag tycker det är en självklarhet som stor arbetsgivare att vara en del av hela processen, integrationen. Jag förstår att småföretag kanske inte mäktar med det, för det krävs en

> del pappersarbete och en massa redovisningar och sånt när man ska jobba genom Arbetsförmedlingen med stöd. Det är mycket mer jobb som jag förstår att småföretagare kan ha tufft att mäkta med. Men sen så. Inställningen är också mycket. Det här med samhället omkring. Då är det viktigt att vi som arbetsgivare visar att det är viktigt och leda det framåt.

Särskilt arbetsgivare och fristående aktörer uttryckte en frustration över den polariserade arbetsmarknaden där det råder arbetskraftsbrist samtidigt som många människor står utan jobb. Respondenterna ansåg att det är ett samhällsproblem att migranter inte integreras på arbetsmarknaden i större utsträckning. Även om migranter med låg utbildning behöver mycket stöd, och det kan ta lång tid att komma i arbete, sågs det som den bästa vägen framåt. En av respondenterna förklarade:

> *Respondent RM12:* Jag är inte uppgiven eller så, men det är tråkigt när det finns så mycket man kan göra. Det finns liksom… för att man ser att det kostar pengar. Men om man inte satsar så är det farligt om man inte satsar. Vad det kostar att ha en person i långvarig arbetslöshet som aldrig kommer in på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis var det svårt att se tydliga skillnader mellan de olika typerna av aktörer avseende möjligheter och hinder för arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning. Variationerna i perspektiv på etableringsprocessen och de insatser som erbjuds kunde snarare härledas till att respondenterna var verksamma i olika kommuner och individuella skillnader beträffande exempelvis egna erfarenheter, yrkesroll samt specifika målgrupper och aktiviteter som genomförts. Det fanns också flertalet likheter i hur respondenterna resonerade. Trots att stöd och insatser är resurskrävande ansåg respondenter från samtliga typer av aktörer att det är bättre att satsa på aktiviteter i stället för att lägga pengarna på ersättning till personer som står utan sysselsättning. De poängterade att långtidsarbetslösa, både svenskfödda och migranter, mår dåligt och känner sig nedvärderade av att stå utan jobb (jfr. Starke & Hollertz, 2023). En stor utmaning som påverkar alla aktörer är Arbetsförmedlingens nedskärningar och omorganisationer. Detta har skapat svårigheter i samarbetet med de andra aktörerna och kan ha försvårat arbetsmarknadsetableringen för vår målgrupp genom exempelvis begränsningar och förändringar avseende praktikplatser och stödanställningar. I vissa fall verkar kommunernas olika insatser för migranterna ha förbisetts. Andra respondenter hade en mer positiv syn och menade att det är möjligt att vända utvecklingen. Genom att öka flexibiliteten, skapa arenor för språkutveckling och sammanhang där individerna kan motiveras, utvecklas och bli mer självständiga ansågs arbetsmarknadsetableringen för migranter med låg utbildning kunna förbättras.

Avslutande diskussion

I föreliggande rapport har vi undersökt hur olika aktörer såg på möjligheter till arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning, hur de uppfattade sin egen roll i migranternas strävan efter arbete samt deras syn på genomförandet av de stöd och insatser som finns. Studiens utgångspunkt var tre fiktiva fall som användes för att belysa hur aktörerna resonerade kring migranters möjligheter och hinder på arbetsmarknaden. Alla tre fall uppfattades behöva stöd och vägledning för att komma vidare, även om behoven varierade. Den yngre kvinnan och mannen bedömdes stå närmare arbetsmarknaden, medan den medelålders kvinnan med hälsoproblem uppfattades ha en längre väg till anställning. Särskilt framhölls den man som hade kommit längre i språkutbildningen, hade en bred arbetslivserfarenhet från hemlandet och flera framtidsplaner i Sverige som någon med fler möjliga vägar framåt. Detta synliggör hur kön kan spela roll, eftersom män oftare har erfarenheter av den typ av lönearbete som värderas i Sverige, medan kvinnors erfarenheter i större utsträckning tenderar att förbises (jfr. Kusterer & Lilja, 2025; Schierenbeck et al., 2023).

Kvinnan med hälsoproblem ansågs ha en betydligt längre väg till arbete, men det framstod samtidigt som att hon, trots sina svårigheter, bedömdes kunna komma i arbete på sikt. Särskilt inom kommunerna fanns en optimistisk syn på hennes möjligheter, där de framhöll att det finns flera vägar till anställning och att en längre etableringsprocess inte nödvändigtvis behöver vara ett problem. En av arbetsgivarna berättade dessutom att hon hade anställt en person med liknande bakgrund och uppfattade därför den medelålders kvinnan som mer intressant som medarbetare än mannen, som med sina varierande framtidsplaner sågs som alltför ofokuserad för omsorgsyrken.

Aktörerna som vi intervjuat kan förstås som grindvakter med möjlighet att underlätta eller försvåra vägarna till arbete för migranter med låg utbildning (jfr. Bešić et al., 2022; Schierenbeck et al., 2023, se även van Riemsdijk, 2024). Arbetsförmedlingen kan anses vara den mest centrala aktören, eftersom den har det övergripande ansvaret för arbetssökande och genomför kartläggningar och bedömningar av vem som har rätt till fördjupat stöd. Vår studie tyder på att den kategorisering och sortering som Arbetsförmedlingen gör kan ha stor betydelse, eftersom den ofta avgör vilka stödinsatser en individ kan få tillgång till (jfr Garsten & Jacobsson, 2013; Parsland, 2024; Vesterberg, 2016). En del aktörer uttryckte att det stöd som migranterna och de själva som anordnare av insatser eller stödanställningar får från Arbetsförmedlingen inte är tillräckligt. Även Arbetsförmedlarna själva lyfte detta och menade att det är beklagligt att de har så lite att erbjuda migranter med låg utbildning. En insats som Arbetsförmedlingen beslutar om är Rusta och matcha, vilken ska erbjudas personer som relativt lätt bör finna en reguljär anställning efter en mindre insats och matchning med arbetsgivare. Samtidigt framkom att de som arbetar med Rusta och matcha blir anvisade migranter som står långt ifrån arbetsmarknaden, bland annat på grund av bristande språkkunskaper. Även om insatsen inte är avsedd för denna grupp av migranter uppgav aktörerna att de i de flesta fall ändå försöker jobba med att rusta dem. Under den tid som Rusta och matcha funnits har fler personer som står längre ifrån arbetsmarknaden tagits in i insatsen jämfört med när den först lanserades, vilket har förändrat förutsättningarna för dem som arbetar med insatsen (Arbetsförmedlingen, 2022). Samtidigt pekar utvärderingar på att det statistiska bedömningsstöd som används för att avgöra vilka som är lämpliga för insatsen fungerar relativt väl (Arbetsförmedlingen, 2021). Emellertid kan det inte uteslutas att personer som står för långt ifrån arbetsmarknaden ändå inkluderas (Arbetsförmedlingen, 2022). Vår studie visar att detta blir problematiskt inte bara för de arbetssökande som anvisats till Rusta och matcha som inte lyckas närma sig arbetsmarknaden, utan även för anordnarna av insatsen. Det framkom att de privata aktörerna ofta gör mer än vad deras uppdrag omfattar och i stället tvingas anpassa insatser på ett sätt som de inte alltid ser som meningsfullt. Därtill har de lönsamhetskrav som gör att de kan behöva upphöra med denna insats till förmån för uppdrag med högre avkastning, vilka inte riktar sig till individer med stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Kommunerna har en betydelsefull roll i arbetet med arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning, eftersom deras aktiviteter riktar sig till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden (jfr. Engdahl et al., 2022). Till skillnad från arbetsförmedlarna som upplevde att insatserna var otillräckliga lyfte respondenter inom kommunerna att det finns ett brett utbud av stöd riktat till personer som står långt från arbetsmarknaden. Dessa syftar inte bara till att underlätta vägen till arbete, utan även till att stärka individens sociala nätverk, förbättra hälsa och välbefinnande samt bidra till individernas ökade självförtroende (jfr. Hart, 2021; Nordmark & Colliander, 2023; Nyström et al.,

2023). Detta kan ha bidragit till att de generellt hade en något mer positiv inställning till gruppens möjligheter till arbete. Få studier har utvärderat kommunernas insatser, men det finns mycket som tyder på att de har relativt goda effekter (se Engdahl et al., 2022).

För att möjliggöra anställning av migranter med låg utbildning har arbetsgivarna stor betydelse. Även om intervjuerna med arbetsgivare visade på hinder, exempelvis hur mycket svenska en sökande måste tala, framkom också en vilja till flexibilitet och att hitta anpassningar som kan underlätta anställning av migranter med låg utbildning. Arbetsgivarna lyfte strukturella hinder för anställning, så som krav på undersköterskeutbildning för arbetsuppgifter som inte fordrar det (jfr. Benerdal, 2021), liksom skärpta regler kring arbetskraftsinvandring. De höjda inkomstkraven för arbetstillstånd anses försvåra för flertalet arbetsgivare, och forskning från Norge visar att inkomstkrav för uppehållstillstånd verkar brista i legitimitet även bland migranter med högre inkomster, vilket gör det tveksamt om det är den motiverande faktor som lagstiftarna hänvisar till (se Leirvik et al., 2025). Samtidigt kan skärpningen, i kombination med arbetskraftsbrist, ses som en möjlighet för personer som redan befinner sig i Sverige eftersom arbetsgivarna måste börja rekrytera på ett annat sätt för att hitta personal. Detta kan vara särskilt viktigt i glesbefolkade kommuner i länets norra delar (jfr. Benerdal, 2021). Både arbetsgivarna och fristående aktörer underströk också vikten av ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen, något som visat sig vara avgörande för att underlätta arbetsmarknadsetableringen (Arbetsförmedlingen, 2018; jfr. Riksrevisionen, 2024), men som försvårats under senare år efter nedläggning av lokala kontor och ökad digitalisering av Arbetsförmedlingens tjänster (IAF, 2018, se även Bengtsson et al., 2024; Bešić et al., 2021). Denna utveckling kan göra det svårare att upprätthålla dialog, exempelvis kring möjliga praktikplatser eller när en individ tilldelats en insats som inte passar. De försvårade möjligheterna till flexibilitet och anpassning riskerar att försvaga det engagemang och ansvarskänslan för integrationen av migranter med låg utbildning som arbetsgivarna i vår studie visade.

Det fanns både likheter och variationer i hur aktörerna såg på målgruppens möjligheter till arbete, och det var svårt att se tydliga skillnader mellan de olika typerna av aktörer. En gemensam nämnare var betoningen på ökad flexibilitet och individanpassning. Respondenterna framhöll olika former av kombinationsinsatser, exempelvis SFI och arbetspraktik, vilket visats vara bättre än endast SFI-studier (Engdahl et al., 2022; Forsberg Lundell & Ahlgren, 2025). Det fanns däremot skilda uppfattningar i synen på vad som är den mest framgångsrika vägen till arbete för individen. Vissa arbetsgivare framhöll vikten av att den arbetssökande har ett tydligt fokus på ett specifikt yrke, medan flera andra respondenter, särskilt från kommuner och Arbetsförmedlingen, var positiva till att en individ är öppen för olika typer av arbeten, eftersom det möjliggör flera parallella vägar framåt. Samtidigt lyfte även respondenter som var positiva till alternativa typer av arbeten också betydelsen av att hjälpa personen att förstå vilka steg som krävs för att nå olika yrken, så att migranternas strävan mot arbetsmarknadsetablering kan bli mer målinriktad.

Slutreflektion – vägar framåt?

Resultaten visar att aktörerna har en varierande syn på de insatser som riktas till migranter med låg utbildning. Å ena sidan framhöll respondenterna att migranter med låg utbildning är en bortglömd grupp som samhället inte har tagit vara på tillräckligt, särskilt med tanke på att de också är en resurs för det svenska samhället (jfr. Benerdal, 2021). Denna bild bekräftas även i tidigare studier inom projektet, då migranterna själva uttryckte att de upplever ett bristande stöd i sina försök att etablera sig på arbetsmarknaden (Kusterer et al., 2024; Trygged et al., 2021). Å andra sidan framkom att det faktiskt finns en rad olika insatser riktade till denna grupp, primärt inom kommunernas verksamheter. Dessa insatser har ofta ett bredare fokus på samhällsintegration och att stärka individen på olika vis, vilket på sikt kan öka anställningsbarheten och föra individerna närmare arbetsmarknaden (jfr. Væksthusets Forskningscenter, 2020, se även Nyström et al., 2023; Starke & Hollertz, 2023). Det vi också noterade i studien var ett starkt engagemang och en vilja att hjälpa migranterna att hitta vägar in i arbetslivet, från arbetsförmedlare, kommunala handläggare, personal inom olika insatser, bemanningsföretag såväl som arbetsgivare.

Individuellt anpassat stöd har visat sig vara mest framgångsrikt för att komma närmare arbetsmarknaden (Bengtsson et al., 2024; Sarvimäki & Hämäläinen, 2016; Spehar, 2021), vilket är centralt för migranter med låg utbildning som behöver mycket stöd och vägledning för att få ett jobb. Dessutom vill vi, i likhet med flera av respondenterna i studien och tidigare forskning (t ex Bešić et al., 2021; Schierenbeck et al., 2023), betona behovet av ökad flexibilitet och kreativa lösningar, genom att i högre grad anpassa insatser efter målgruppen, pröva nya vägar till arbete och vid behov se över regler som begränsar möjligheterna till etablering. Exempelvis fanns samstämmighet kring att alla kanske inte behöver fullfölja SFI innan mer arbetsnära aktiviteter kan påbörjas (jfr. Forsberg Lundell

& Ahlgren, 2025). Vägarna framåt kan därför handla om att kombinera språkstudier och praktik samt skapa anställningar med enklare arbetsuppgifter som avlastar personal och ger en första arbetslivserfarenhet i Sverige (jfr. Arbetsförmedlingen, 2018; Forsberg Lundell & Ahlgren, 2025). Dessa förändringar kan utgöra viktiga steg för att skapa konkreta möjligheter till arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning, vilket i sin tur främjar både individens inkludering på arbetsmarknaden och samhället i stort.

Referenser

Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber.

Andersson Joona, P. (2020). *Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etableringsprogrammet* (IFAU Rapport 2020:4). IFAU.

Arbetsförmedlingen (2022). *ESF-projekt Kundval rusta och matcha.* Slutrapport, Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen (2021). *Träffsäkerhet i bedömningen av arbetssökande – En jämförelse av arbetsförmedlare och ett statistiskt bedömningsverktyg.* Rapport 2021:7. Arbetsförmedlingen analys.

Arbetsförmedlingen (2018). *Perspektiv på arbetsmarknadsläget för personer med kort utbildning*. Rapport 2018:5. Arbetsförmedlingen analys.

Aslan, P., Ahmadi, N., Sjöberg, S., & Wikström, E. (2018). What works? Family influences on occupational aspirations among descendants of Middle Eastern immigrants on the Swedish labour market. *Nordic Journal of Social Research, 9*(1), 134–160. https://doi.org/10.7577/njsr.2235

Barter, C. & Renold, E. (2000). "I wanna tell you a story": Exploring the application of vignettes in qualitative research with children and young people. *International Journal of Social Research Methodology*, *3*(4), 307–323. https://doi.org/10.1080/136455700

Benerdal, M. (2021). Tailored workplace education for immigrants in Rural Sweden: working with resources and deficits. *Journal of Education and Work, 34*(2), 170–182. https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1897548

Bengtsson, M., Jacobsson, K., & Wallinder, Y. (2024). A journey into the new employment service landscape of responsibilisation: Towards de-personalisation of the caseworker-jobseeker relationship. *International Journal of Social Welfare, 33*(1), 137–150. https://doi.org/10.1111/ijsw.12584

Bešić, A., Diedrich, A., & Aigner, P. (2021). Organising labour market integration support for refugees in Austria and Sweden during the Covid-19 pandemic. *Comparative Migration Studies*, 9 (48). https://doi.org/10.1186/s40878-021-00264-y

Bešić, A., Fóti, K., & Vasileva, V. (2022). The role and challenges of public service organisations in the labour market integration of refugees: A relational perspective analysing integration measures in Austria, Finland, Germany and Sweden. *European Management Review, 19*(2), 207–221. https://doi.org/10.1111/emre.12504

Bevelander, P. (2020). Integrating refugees into labor markets. *IZA World of Labor, 269v2*. https://doi.org/10.15185/izawol.269.v2

Bevelander, P., & Pendakur, R. (2014). The labour market integration of refugee and family reunion immigrants: A comparison of outcomes in Canada and Sweden. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 40*(5), 689–709. https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.849569

Braun V. & Clarke V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Calmfors, L., & Sánchez Gassen, N. (Red.). (2019). *Integrating immigrants into the Nordic labour markets*. Nordic Council of Ministers. https://doi.org/10.6027/Nord2019-024

Carlsson, M., Eriksson, S., & Rooth, D. O. (2023). *Language proficiency and hiring of immigrants: Evidence from a new field experimental approach* (IZA Discussion Paper No. 15950). IZA Institute of Labor Economics. https://docs.iza.org/dp15950.pdf

Cheung, M. (2018). *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?* Working Paper 2018:2. Arbetsförmedlingen.

Dahlstedt, M., Colliander, H., Rydell, M, Gruber, S. (2021). *Språket som nyckel*. I M. Dahlstedt & A. Fejes (Red.), *Utbildning i migrationens tid: Viljor, organisering och villkor för inkludering* (s. 43–66). Studentlitteratur.

Delva, J., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2021). Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice. *Journal of Vocational Behavior,* 127, 103579. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103579

Diedrich, A., & Styhre, A. (2013). Constructing the employable immigrant: The uses of validation practices in Sweden. *Ephemera: Theory and Politics in Organizations, 13*(4), 759–83.

Egebark, J., Laun, L., Liljeberg, L., Rödin, M., Söderström, M., Videnord, V., & Vikström, J. (2024). *En effektutvärdering av arbetsförmedling med fristående leverantörer* (IFAU Rapport 2024:17). IFAU.

Eggenhofer-Rehart, P. M., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer, W., & Steyrer, J. (2018). Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 31–45. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004

Ekonomifakta (2025). *Gävleborgs län*. https://www.ekonomifakta.se/regional-statistik/ditt-lan-i-siffror/gavleborg/ (hämtad 2025-05-30)

Eliassi, B. (2015). Constructing cultural otherness within the Swedish welfare state: The cases of social workers in Sweden. *Qualitative Social Work,* 14(4), 554–571. https://doi.org/10.1177/1473325014559091

Engdahl, M., Forslund, A. & Vikman, U. (2022). *(Kommunala) insatser för att underlätta arbetsmarknadsinträdet för flyktingar och deras anhöriga.* Rapport Vetenskapsrådet.

Forsberg Lundell, F. & Ahlgren, L. (2025). *Språk och arbetsmarknad i Sverige – en svår ekvation?* Rapport nr 38. Ratio.

Forsberg Lundell, F. & Rehnberg, P. (2024). *"Alla ska snabbt lära sig svenska." Språk, migration och arbetsmarknadsintegration i Sverige: Betydelsen av läs- och skrivkunnighet och språklig distans.* Rapport nr 28. Ratio.

Garsten, C. & Jacobsson, K. (2013). 'Sorting people in and out: the plasticity of the categories of employability, work capacity and disability as technologies of government', *Ephemera: Theory and Politics in Organizations*, 13(4), 825–850.

Grönlund, A. & Nordlund, M. (2022). A maternal wall for refugees? Gender and labor market establishment in Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies, 12*(1), 3–26. https://doi.org/10.18291/njwls.128041

Hart, H. C. (2021). 'Keeping busy with a purpose': How meaningful occupation can shape the experience of forced migration. *Migration Studies, 9*(3), 1322–1342. https://doi.org/10.1093/migration/mnz046

IAF (2018). *Arbetsförmedlingens stöd till arbetssökande som inte använder digitala tjänster.* Rapport 2018:11. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen.

Irastorza, N. & Bevelander, P. (2017). The labour market participation of humanitarian migrants in Sweden: An overview. *Intereconomics 2017*, 270–77. https://doi.org/10.1007/s10272-017-0689-0

Joy, S., Game, A. M., & Toshniwal, I. G. (2020). Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: Taking stock and adding transnational perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(20), 2541–2564. https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1454490

Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Mellan tillit och misstro— Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering*. Rapport 2023:5. Jämställdhetsmyndigheten.

Järvinen, M. (2002). Mötet mellan klient och system: om forskning i socialt arbete, *Dansk Sociologi*, 13(2), 73–84. https://doi.org/10.22439/dansoc.v13i2.493

Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2003a). *At skabe en klient*. I M. Mik-Meyer & M. Järvinen (Red.), *At skabe en klient – Institutionelle identiteter i socialt arbejde* (s. 9–27). Hans Reitzles Förlag.

Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2003b). *Institutionelle paradokser*. I N. Mik-Meyer & M. Järvinen (Red.), *At skabe en klient – Institutionelle identiteter i socialt arbejde* (s. 227–243). Hans Reitzles Förlag.

Kekki, M. & Linde, J. (2024). Career counsellors' professional agency when working with migrants. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 24*(2), 269–287. https://doi.org/10.1007/s10775-022-09566-8

Kozar, O. & Yates, L. (2019). Factors in language learning after 40: Insight from a longitudinal study, *International Review of Applied Linguistics, 57*(2), 181–204. https://doi.org/10.1515/iral-2015-0113

Kusterer, H. L. & Lilja, M. (2025). 'Just give me a job and I'll do it well' – employability as a relational and contextual construct among low educated migrants in Sweden, *Cogent Social Sciences, 11*(1), 2473646. https://doi.org/10.1080/23311886.2025.2473646

Kusterer, H. L., Lilja, M., & Trygged, S. (2024). *Tre år senare: Migranter berättar om sina vägar mot arbetsmarknadsetablering*. FOU-rapport Nr 61. Gävle University Press.

Landell, E. (2021). *Försörjning med fördröjning: En ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden* (ESO 2021:7). Finansdepartementet.

Larsson, J. K. (2015). *Integrationen och arbetets marknad. Hur jämställdhet, arbete och annat "svenskt" görs av arbetsförmedlare och privata aktörer.* [Doktorsavhandling, Linköpings universitet].

Leirvik, M. S., Liodden, T. M., & Eggebø, H. (2025). 'It must be really difficult for the less privileged'. How class affects the legal consciousness of immigrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2509670

Liebig, T., & Tronstad, K. R. (2018). *Triple disadvantage? A first overview of the integration of refugee women* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 216). OECD.
Lilja, M., Kusterer, H. L. & Trygged, S. (2025). Towards activation or inactivation? Migrants' experiences of encounters with the Swedish Public Employment Service. *Nordic Journal of Migration Research, 15*(3), Article 2. https://doi.org/10.33134/njmr.735
Mik-Meyer, N. (2006). Identities and organisations. Evaluating the personality traits of clients in two Danish rehabilitation organizations. *Outlines Critical Practice Studies, 8*(1), 32–48. https://doi.org/10.7146/ocps.v8i1.2097
Neuman, E. (2018). Source country culture and labor market assimilation of immigrant women in Sweden: Evidence from longitudinal data. *Review of Economics of the Household*, *16*(3), 585–627. https://doi.org/10.1007/s11150-018-9420-6
Nordmark, S. & Colliander, H. (2023). Adult migrants' endeavours for a life as included. *Social Inclusion, 11*(4), 111–120. https://doi.org/10.17645/si.v11i4.6992
Nuottaniemi, A. (2023). *Flerspråkighetens gränser. Språkdidaktik på (o)jämlik grund i migrationernas tid*. [Doktorsavhandling, Umeå universitet].
Nyström, S., Fejes, A., & Mešić, N. (2023). Social inclusion beyond education and work: Migrants meaning-making towards social inclusion. *Social Inclusion, 11*(4), 5–12. https://doi.org/10.17645/si.v11i4.6984
Ortlieb, R., Eggenhofer-Rehart, P., Leitner, S., Hosner, R., & Landesmann, M. (2025). Do Austrian programmes facilitate labour market integration of refugees? *International Migration, 63*(1). Article e12784. https://doi.org/10.1111/imig.12784
Ortlieb, R. & Knappert, L. (2023). Labor market integration of refugees: An institutional country-comparative perspective. *Journal of International Management, 29*(2), 101016. https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101016
Osman, A. (2024). *Migrant successfully accessing their vocation in Sweden: The significance of labour market initiatives to facilitate the integration of migrants and refugees*. I M. Teräs, A. Osman & E. Eliasson (Red.), *Migration, education and employment: Pathways to successful integration* (Education, Equity, Economy-serien, volym 10). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5
Parsland, E. (2024). Ethnicising activation as a standard story in a Swedish municipal labour market programme. *Nordic Social Work Research, 14*(2), 269–282. https://doi.org/10.1080/2156857X.2023.2188484
Parsland, E. (2025). *Ojämlikhetsregimer i aktivering. Görande av klass, etnicitet och kön genom subventionerade anställningar.* [Doktorsavhandling, Lunds universitet].
Ricci, A., Crivellaro, F., & Bolzani, D. (2021). Perceived employability of highly skilled migrant women in STEM: Insights from labor market intermediaries' professionals. *Administrative Sciences, 11*(1), 7. https://doi.org/10.3390/admsci11010007
Riksrevisionen (2024). *Kortutbildade arbetssökandes övergång till reguljär utbildning – Uppdrag, verksamhet och styrning*. Riksrevisionen 2024:03.
Rydell, M., Colliander, H., Dahlstedt, M., Gruber, S. (2025). Language as a key to Society? Perceptions of language, belonging, and responsibility among migrants in Sweden. *Nordic Journal of Migration Research, 15*(2), 1–18. https://doi.org/10.33134/njmr.668
Rydell, M., Nyström, S., & Dahlstedt, M. (2023). Directing paths into adulthood: Newly arrived students and the intersection of education and migration policy. *Social Inclusion, 11*(4), 91–100. https://doi.org/10.17645/si.v11i4.6825
Sarvimäki, M. & Hämäläinen, K. (2016). Integrating immigrants: The impact of restructuring active labor market programs. *Journal of Labor Economics, 34*(2), 479–508. https://doi.org/10.1086/683667
Schierenbeck, I., Spehar, A., & Naseef, T. (2023). Newly arrived migrants meet street-level bureaucrats in Jordan, Sweden, and Turkey: Client perceptions of satisfaction-dissatisfaction and response strategies. *Migration Studies, 11*(4), 523–543. https://doi.org/10.1093/migration/mnad015
Sigona, N. (2005). Refugee integration(s): Policy and practice in the European Union. *Refugee Survey Quarterly, 24*(4), 115–122. https://doi.org/10.1093/rsq/hdi093
SOU 2023:24 (2023). *Etablering för fler: Jämställda möjligheter till integration*. Regeringskansliet.
Spehar, A. (2021). Navigating institutions for integration: perceived institutional barriers of access to the labour market among refugee women in Sweden. *Journal of Refugee Studies*, *34*(4), 3907–3925. https://doi.org/10.1093/jrs/feaa140
Starke, M. & Hollertz, K. (2023). Theoretical underpinnings of active labour market programmes implemented by municipal and non-governmental organisations in Sweden. *European Journal of Social Work, 26*(5), 788–802. https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2063809

Trygged, S., Kusterer, H. L., & Lilja, M. (2021). *Integration Gävleborg 2.0: Intervjustudie om upplevda möjligheter och hinder för arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning.* FOU-rapport Nr 55. Gävle University Press.

UNHCR (2024). *Global Trends: Forced displacement in 2023*. United Nations High Commissioner for Refugees.

van Riemsdijk, M. (2024). Unpacking ”the system”: Multi-level governance gaps in the labour market integration of highly skilled refugees. *International Migration, 62,* 38–52. https://doi.org/10.1111/imig.13246

van Riemsdijk, M., Basford, S., & Burnham, A. (2016). Socio-cultural incorporation of skilled migrants at work: Employer and migrant perspectives. *International Migration, 54*(3), 20–34. https://doi.org/10.1111/imig.12221

Vesterberg, V. (2016). *Ethnicizing Employability. Governing the Unemployed in Labour Market Projects in Sweden*. [Doktorsavhandling, Linköpings universitet].

Vetenskapsrådet (2024). *God forskningsed.* Vetenskapsrådet.

Væksthusets Forskningscenter (2020). *BIP Indikatorer och jobbsannolikhet – Huvudpunkter.*

Walter, L. (2011). Arbetsförmedlingens dubbla funktion: att stödja och att kontrollera. I C. Garsten, J. Lindvert & R. Thedvall (Red.), *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering* (s.49–63). Liber.

West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society, 1*(2), 125–51. https://doi.org/10.1177/0891243287001002002

Wickström Östervall, L. (2017). *Har vi större problem med nyanlända kvinnors etablering och beror det i så fall på ett systemfel?* Working paper 2017:6. Arbetsförmedlingen.

Wilks, T. (2004). The use of vignettes in qualitative research into social work values. *Qualitative Social Work*, 3(1), 78–87.

Young-Scholten, M. (2013). Low-educated immigrants and the social relevance of second language acquisition research. *Second Language Research, 29*(4), 441–454. https://doi.org/10.1177/0267658313491266

Bilaga 1. Tre fallbeskrivningar

De här beskrivningarna bygger på autentiska uppgifter, men de är avidentifierade och har ändrats för att skapa tre ”idealtyper”. Med idealtyper menar vi att det i respektive fallbeskrivning finns aspekter som oftare hänger ihop i en och samma individ, samtidigt som beskrivningarna skiljer sig tydligt ifrån varandra. I verkligheten återfinns en större variation mellan individer med liknande bakgrund.

Mehret

Mehret, 53 år, kommer från Eritrea. Hon kom till Sverige 2013 via familjeanknytning (hennes son hade kommit till Sverige ett par år tidigare). Mehret är skild och har fyra vuxna barn. Äktenskapet var dåligt och Mehret antyder att mannen var våldsam. Hon har ingen skolbakgrund från hemlandet. I Eritrea var hon hemmafru. Hon läser fortfarande A-kursen på SFI. Vid sidan av SFI-studierna tycker hon om att promenera och ta hand om sitt hem. Hon har inga svenska vänner men tycker om att öva svenska med sina grannar som kommer från många olika länder.

Mehret säger att SFI har hjälpt henne mycket. Mehret kunde inte läsa och skriva på sitt modersmål när hon kom till Sverige och berättar att hon är tacksam över att SFI gav henne möjligheten att få lära sig detta. SFI-studierna har dock påverkats negativt av diverse hälsoproblem. Mehret mår psykiskt och fysisk dåligt på grund av tidigare upplevelser. Det har gjort det svårt att koncentrera sig på studierna och hon har blivit tvungen att sluta på SFI ett flertal gånger. Efter avbrotten har det känts kämpigt att komma tillbaka till studierna. Det känns som att jag glömt all svenska varje gång jag kommer tillbaka till SFI, berättar Mehret.

Mehret säger att hon fått ett bra mottagande i Sverige och kan inte komma på något som inte varit bra. Samtidigt drömmer Mehret om ett jobb. Hon tycker det är svårt att söka jobb på egen hand och skulle vilja att Arbetsförmedlingen hjälpte till mer. Hon känner många som fått ett jobb via Arbetsförmedlingen och vet inte varför hon inte fått erbjudande om arbete. Ibland får hon hjälp av sin son att söka jobb. Hon säger att hon kan ta vilket jobb som helst men på grund av sin sviktande hälsa är hon osäker på vad hon orkar och klarar av. Längtan efter ett arbete är ändå stor. Mehret skulle gärna vilja bidra till samhället och tjäna egna pengar. Får hon bara ett jobb skulle hon även kunna lära sig mer svenska, tror hon. Om fem år hoppas hon på att jobba i ett skolkök.

Fadi

Fadi, 41 år, kommer från Syrien. Han kom till Sverige 2015 tillsammans med sin bror, och de fick båda uppehållstillstånd av asylskäl. Hans fru och fem barn, som nu är i skolåldern, kunde komma till Sverige två år senare. Fadis fru är sju år yngre än han själv och de träffades via hennes pappa som var bekant till familjen. Fadi har flera kusiner och bekanta från hemlandet i Sverige och andra nordeuropeiska länder. Fadi har gått sex år i skolan i hemlandet. Nu läser han C-kursen på SFI.

Fadi har en lång och diversifierad arbetslivserfarenhet från hemlandet. Han har jobbat som snickare, kört taxi och buss och jobbat på bilverkstad. I hemlandet flyttade han runt och hittade sysselsättning på olika platser. Innan han kom till Sverige bodde han en tid i Libanon där han jobbade i en livsmedelsaffär. Fadi vill komma ut och jobba och är frustrerad över att han måste gå så länge på SFI. Han vill jobba hårt, inte studera, berättar han, och tycker att det vore bättre att få läsa en yrkesutbildning parallellt med SFI-studierna. Helst skulle han vilja bli busschaufför. Vägen till att bli busschaufför är dock lång: först måste han skaffa svenskt körkort för bil, för att sedan gå vidare och utbilda sig till busschaufför. Om han inte kan bli busschaufför kan han också tänka sig att jobba inom hemtjänsten. På sikt har Fadi dock betydligt större planer. Han vill starta ett eget företag med många anställda. Han vet inte riktigt vad det ska bli för företag men det skulle vara något med bilar.

Fadi har sökt många jobb men aldrig blivit kallad till intervju. Han önskar att Arbetsförmedlingen skulle göra mer för att han skulle få ett jobb eller erbjuda honom en extratjänst. Innan årets slut hoppas han bli klar med SFI och med svenskt körkort så att han kan påbörja utbildningen till busschaufför.

Fadi bor i en liten stad med hög arbetslöshet. Barnen trivs med skolan och kompisar, och familjen vill inte flytta till en större stad även om det innebär större möjligheter till jobb. På fritiden spelar Fadi volleyboll. Där får han också möjlighet att prata med svenskar. Han brukar även besöka ett språkkafé en gång i veckan. Via språkkaféet har han lärt känna en äldre svensk man som han brukar umgås med på fritiden.

Ayaan

Ayaan, 34 år, kommer från Somalia. Hon kom till Sverige 2016 som kvotflykting. Ayaan är gift och har fyra barn mellan tre och 14 år, varav två är födda i Sverige. Hon har två års skolgång från hemlandet. Redan som barn började hon jobba på familjens jordbruk med diverse uppgifter som att ploga, passa djur och städa. Däremot har hon inte haft ett vanligt lönearbete. Ayaan har blivit tvungen att avbryta SFI ett par gånger på grund av barnens födsel. Nu läser hon B-kursen på SFI.

Ayaan betonar vikten av att lära sig svenska. Hon försöker genomföra intervjun på svenska trots stora luckor i språket. När hon började på SFI hamnade hon i en klass för analfabeter trots att hon kunde läsa hjälpligt på hemspråket. Ayaan fick till slut byta klass men det påverkade motivationen att hamna i en grupp med personer som inte alls var lika studiemotiverade som hon. Efter en tid på SFI fick hon gå en sykurs tillsammans med andra kvinnor. Där kände hon inte alls att hon passade in, eftersom de övriga deltagarna var mycket äldre. Hon önskar att hon hade fått mer hjälp att klara av språkstudierna i stället. På sikt hoppas hon kunna läsa vidare till barnskötare eller undersköterska.

Under etableringsperioden var Ayaan föräldraledig i stor utsträckning, och ägnade sig i huvudsak åt barnen även under övrig tid. Ayaan fick därför ingen egentlig etableringsplan. Nu är etableringstiden sedan länge avslutad utan att Ayaan kommit så mycket närmare svensk arbetsmarknad. Ayaan säger att hon börjar bli frustrerad över sin situation. Hon är ung och vill komma ut och jobba, men känner att hon fastnat på SFI och inte vet hur hon ska ta sig vidare. Ayaan skulle gärna vilja ha praktik eller arbetsträning. Får hon chansen att göra praktik och visa vem hon är tror hon att det kan vara lättare att få ett jobb.

Den mesta av fritiden ägnas åt familjen men hon tycker också om att umgås med sina somaliska vänner. Via dem har hon hört talas om en landsman som brukar anställa somalier i sitt företag. Han bryr sig inte om ifall de sökande talar bra svenska eller inte. Hon hoppas på att han kan hjälpa henne att få ett jobb.

FoU-rapporter

55. Sven Trygged, Hanna Li Kusterer och Maja Lilja. Integration Gävleborg 2.0: Intervjustudie om upplevda möjligheter och hinder för arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning. Avdelningen för socialt arbete och kriminologi. 2021.

56. Jan Odelstad. Resonemangsmodeller för tillståndsprövning av vindkraft. Avdelningen för datavetenskap och samhällsbyggnad. 2022.

57. Anneli Frelin, Jan Grannäs, Mårten Sundholm och Tanja Van de Meulebrouck. Pedagogisk utvärdering av skolmiljöer: Gåturer i fyra skolbyggnader i Stockholms stad. Avdelningen för utbildningsvetenskap. 2022.

58. Anna Engström, Annika Elm och Lena O Magnusson. Förskolans lärmiljöer: Möjligheter och begränsningar. Avdelningen för utbildningsvetenskap. 2022.

59. Maria Savela och Ulla Forinder. Trygghetscirkeln: En föräldrautbildning som stärker föräldraskap och välbefinnande. Avdelningen för folkhälso- och idrottsvetenskap och Avdelningen för socialt arbete och kriminologi. 2023.

60. Hanna Li Kusterer, Sara Skoog Waller och Malin Jordal. Samverkan och arbetssätt för att motverka kvinnlig könsstympning: Följeforskning av ett lokalt utvecklingsprojekt. Akademin för hälsa och arbetsliv. 2023.

61. Hanna Li Kusterer, Maja Lilja och Sven Trygged. Tre år senare: Migranter berättar om sina vägar mot arbetsmarknadsetablering. Avdelningen för socialt arbete, kriminologi och folkhälsovetenskap. 2024.

62. Silvia Edling, Guadalupe Francia, Maryam Bourbour, Davoud Masoumi och Peter Gill. I skuggan av mobbning och kränkande behandling på mellanstadiet från ett genusperspektiv. Resultat från en fallstudie. Avdelningen för utbildningsvetenskap. 2024.

63. Maria Fregidou-Malama och Sonny K O Jakobsson. Att etablera en ny marknad för lokala produkter: Projektet Bondens egen Marknad i Gävle. Avdelningen för ekonomi. 2024.

64. Maja Lilja, Hanna Li Kusterer och Sven Trygged. Att främja arbetsmarknadsetablering för migranter med låg utbildning: Ett regionalt perspektiv från arbetsmarknadens aktörer. Avdelningen för socialt arbete, kriminologi och folkhälsovetenskap. 2025.

Publicerad av:
Gävle University Press

Besöksadress: Kungsbäcksvägen 47
Postadress: SE-801 76 Gävle, Sverige
Telefon: +46 26 64 85 00
www.hig.se