UPPSALA
UNIVERSITET

CESAR – CENTRUM FÖR SOCIALT ARBETE
SOCIONOMPROGRAMMET
KANDIDATUPPSATS, 15HP
VÅRTERMINEN 2021

Vägen till arbetsmarknadsetablering

En fallstudie om utmaningar och framgångsfaktorer för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering som invandrade till Sverige år 2015

Lava Ali & Sham Hammoush

Handledare: Ahmad El Far

2021-06-07

Tack

Vi vill tacka studiens intervjupersoner som har ställt upp och delat med sig av sina upplevelser. Vi vill också rikta ett stort tack till vår handledare Ahmad El Far som har givit oss råd och inspiration.

Titel: Vägen till arbetsmarknadsetablering – En fallstudie om utmaningar och framgångsfaktorer för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering som invandrade till Sverige år 2015

Title: The way to labour markets integration – A case study about challenges and success factors for labour markets integration of the Syrian newcomers who immigrated to Sweden in 2015

Authors: Lava Ali & Sham Hammoush

Abstract

Denna uppsats beskriver och analyserar vägen till arbetsmarknadsetablering för den syriska invandrargruppen som sökte asyl i Sverige i samband med den stora flyktingvågen året 2015. Detta har skett genom att intervjua tolv syrier som sökte asyl i Sverige år 2015 på basis av humanitära skäl och som blev etablerade på arbetsmarknaden genom att ha fått en tillsvidareanställning eller genom att ha stadigvarande inkomst genom andra anställningsformer. Fokus ligger på hur informanterna beskriver utmaningarna för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden som nyanlända och vilka faktorer de upplever ha varit avgörande för deras etablering på arbetsmarknaden. Dessutom studeras upplevelser av vilka utmaningar och framgångsfaktorer som funnits för deras arbetsmarknadsetablering. Data har analyserats genom en kvalitativ innehållsanalys med hjälp av olika teoretiska förklaringsmodeller som integration och assimilation, byråkratiska organisationsformer och human- och socialt kapital teori. Fynden har visat att utmaningarna för syriers arbetsmarknadsetablering ligger både på individ- och samhällsnivå i form av språk, integrationssvårigheter, byråkratiska trösklar, ineffektiv etableringspolitik och svårighet med bostadsanskaffning. Fynden har även visat att hjälpande faktorer för invandrargruppens arbetsmarknadsetablering består av nyanländas effektivitet, humankapital, etableringspolitikens effektiva sida, Arbetsförmedlingens roll och betydelsen av socialt kapital.

Nyckelord: arbetsmarknadsintegration, nyanlända syrier 2015, utmaningar och framgångsfaktorer, fallstudie

Keywords: labour market integration, syrian newcomers 2015, challenges and success factors, case study

Antal ord: 19 923

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING 5

Syfte och frågeställningar 6
Avgränsningar 6
Begreppsdefinitioner 7
Disposition 7

2. TIDIGARE FORSKNING 8

Sökprocess 8
Asylbeslut och etableringspolitik som möjligheter och hinder 8
Konsekvenser av byråkrati på arbetsmarknadsintegration 10
Invandrares kompetenser som en utmaning 11
Betydelse av sociala kontakter och nätverk 12
Reflektioner över kunskapsläget 12

3. TEORIER OCH TEORETISKA PERSPEKTIV 13

Integration och assimilation 13
Byråkratiska organisationsformer 15
Human- och social kapital teori 16

4. METOD (OCH MATERIAL) 18

Vetenskapsfilosofisk utgångspunkt 18
Fallstudie 19
Intervjuer 19
Urval 20
Respondenter 20
Genomförande 21
Kvalitativ innehållsanalys 21
Trovärdighet, tillförlitlighet och överförbarhet 22
Etiska överväganden 23
Metodöverväganden 23

5. RESULTAT OCH ANALYS 24

Utmaningar för nyanländas arbetsmarknadsetablering 24
Utmaningar på individnivå 24
Utmaningar på samhällsnivå 26
Framgångsfaktorer för nyanländas arbetsmarknadsetablering 32
Framgångsfaktorer på individnivå 33
Framgångsfaktorer på samhällsnivå 36

6. AVSLUTANDE DISKUSSION 38

Summering 38
Studien i ljuset av tidigare forskning 40
Teoridiskussion i relation till analys 41
Metoddiskussion 42
Slutsatser och implikationer för socialt arbete som forskning och praktik 42

7. REFERENSER 44

BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE 49

BILAGA 2 – REKRYTERINGSINLÄGG 52

1. INLEDNING

Under en lång tid har Sverige varit ett av de viktigaste destinationsländerna inom Europeiska unionen (EU) för personer som söker asyl (Parusel, 2016). Invandringen av Asienfödda flyktingar har sedan 1980- och 1990-talet dominerats av personer födda i Irak, Syrien och Afghanistan (SCB, 2019). Sedan 2012 har syriska medborgare varit den vanligaste gruppen asylsökande i Sverige på grund av kriget i Syrien som idag har pågått i tio år (Migrationsinfo, 2021). Året 2015 upplevde Sverige ett oöverträffat inflöde av nästan 163 000 asylsökande, mer än dubbelt så mycket jämfört med tidigare rekordet 1992 (Sandberg, 2017). Ungefär 51 338 syriska flyktingar sökte asyl detta år men det fanns också andra grupper från Afghanistan och Irak (ibid.). Detta stora inflöde av asylsökande ledde till logistiska problem både för Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och kommunerna (Europeiska kommissionen, 2016). Det tog mycket längre tid än tidigare att behandla ansökningarna och asylsökande väntade därför mycket längre än tidigare på asylbeslut (ibid.). Utöver de stora svårigheterna som gällde för mottagningen av asylsökande, så ligger den största utmaningen i arbetsmarknadsintegration (Sandberg, 2017).

Historiskt sett utvecklades Sverige relativt dåligt när det gäller integration av icke-europeiska flyktingar på arbetsmarknaden (Sandberg, 2017). Politiken har förändrats flera gånger under efterkrigstiden, då under de första decennierna efter andra världskriget var arbetsmarknadsetablering Arbetsförmedlingens ansvar, senare flyttade ansvaret till en statlig organisation och därefter till kommunerna (Europeiska Kommission, 2016). Sedan några år tillbaka är det Arbetsförmedlingen som återigen ansvarar för nyanländas arbetsmarknadsaktiviteter (ibid.). Kommunerna, tillsammans med länen, ansvarar för andra delar av integrationsprocessen, inklusive bostäder, utbildning och hälsovårdstjänster (ibid.). I september 2017 var arbetslösheten betydligt högre för utrikesfödda med cirka 22 procent i jämförelse med inrikesfödda som var cirka 7 procent (Sandberg, 2017). Arbetsmarknadsdeltagandet bland flyktingar och flyktinganhöriga uppgick under 2018 till 79,1 procent, vilket jämfört med 2010 innebär en ökning med 7,1 procentenheter (SCB, 2019). Statistiken året 2018 visade även att det går allt snabbare för nyanlända att komma in i arbete och tiden för nyanländas arbetsmarknadsetablering minskade betydligt mer än vad det var tidigare (Regeringskansliet, 2018). Bland flyktingar och flyktinganhöriga i åldern 20–64 år ökar arbetsmarknadsdeltagandet med en längre vistelsetid (SCB, 2019). Under 2018 var arbetsmarknadsdeltagandet 72,2 procent för dem med en vistelsetid på 0–9 år medan det uppgick till 84,1 procent bland dem som vistats i Sverige under 10–19 år (ibid.). Flyktingarnas sysselsättningsresultat förbättras med tiden eftersom de integreras mer i arbetsmarknaden och samhället (Europeiska Kommission, 2016). Men det tar upp till 20 år för dem att komma i kapp de inrikes födda (ibid.). Efter de första fem åren efter ankomsten till Sverige är endast 27% av flyktingarna sysselsatta (ibid.).

Med tanke på den långa tid det tar för majoriteten av de nyanlända att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden är det därmed intressant att studera vad som utgör utmaningarna och möjligheterna för arbetsmarknadsetableringen för nyanlända. Detta studeras i denna uppsats genom en fallstudie som utgår från intervjuer med ett urval av de syrier som kom som nyanlända asylsökande till Sverige i samband med den stora flyktingvågen år 2015 och som idag har etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. Arbetet är relevant för socialt arbete då ansvariga aktörer och myndigheter som jobbar med nyanlända som inte har vistats i landet i lång tid, får en förståelse för

utmaningar och hjälpande faktorer för nyanländas arbetsmarknadsetablering från nyanländas perspektiv. De kan också få förståelse för hur dessa upplevelser skiljer sig mellan individerna. Att bidra med en ökad förståelse för etablerade nyanländas upplevelser kan underlätta arbetet med nuvarande arbetslösa nyanlända som står inför samma utmaningar som etablerade nyanlända stod inför förut. Exempelvis kan Arbetsförmedlingen som erbjuder arbetslösa nyanlända aktiviteter och socialtjänsten som följer upp arbetslösa nyanländas väg till egenförsörjning, får en bättre förståelse för etablerade nyanländas upplevelser av utmaningar och framgångsfaktorer för arbetsmarknadsetableringen. Då kan nuvarande arbetslösa nyanlända stå inför samma utmaningar som etablerade nyanlända stod inför förut.

Syfte och frågeställningar

Syftet är att genom en fallstudie beskriva och analysera vägen till arbetsmarknadsetablering för den syriska invandrargruppen som sökte asyl i Sverige i samband med den stora flyktingvågen år 2015. Syftet uppnås genom att intervju nyanlända syrier som sökte asyl i Sverige år 2015 på basis av humanitära skäl och som blev etablerade på arbetsmarknaden genom att ha fått en tillsvidareanställning eller genom stadigvarande inkomst med andra anställningsformer. Utifrån syftet har följande frågeställningar formulerats:

- Hur beskriver intervjupersonerna utmaningarna för dem som nyanlända att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka faktorer beskriver intervjupersonerna har varit avgörande för deras etablering på den svenska arbetsmarknaden?
- Hur kan skillnaderna och likheterna förstås mellan intervjupersonernas upplevelser av vilka utmaningar och framgångsfaktorer som funnits för deras etablering på den svenska arbetsmarknaden som nyanlända?

Avgränsningar

Denna uppsats beskriver och analyserar vägen till arbetsmarknadsetablering för vuxna nyanlända syrier som sökte asyl i Sverige år 2015 på basis av humanitära skäl och som idag antingen har permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd. Vårt fokus ligger på nyanlända syrier eftersom de var den största gruppen som sökte asyl i Sverige med ungefär (51 338) personer i samband med den stora flyktingvågen år 2015 (Sandberg, 2017). Därmed antar vi att de representerar en stor grupp av dem som invandrade i detta år. Eftersom SCB:s statistik år 2019 visar att arbetsmarknadsdeltagande för invandrare ökar med en längre vistelsetid i landet och att under de första fem åren efter ankomsten endast är 27% av invandrare sysselsatta, har vi valt att fokusera på de som kom till Sverige under 2015 och som därför enligt statistik har hög sannolikhet att vara arbetslösa men de är idag etablerade på arbetsmarknaden. Vi har valt att utgå från etablerade personernas upplevelser eftersom de kan ha möjlighet att reflektera över utmaningarna och hur de överkommit dessa utmaningar. Vårt intresse ligger på nyanlända syrier som är etablerade på arbetsmarknaden genom en tillsvidareanställning eller som har en stadigvarande inkomst genom andra anställningsformer vilka kan ha lätt att komma in igen på arbetsmarknaden även om de förlorar sitt jobb.

Begreppsdefinitioner

Nyanlända - En nyanländ person enligt Migrationsverkets definition är den som har beviljats uppehållstillstånd för bosättning, är mottagen i en kommun och omfattas av lagen om etableringsinsatser (Motion 2018/19:1615). I denna studie menas med detta begrepp syrier efter att de fått antingen permanent eller tidsbegränsat uppehållstillstånd samt som omfattats av lagen om etableringsinsatser.

Invandrare – Alla som flyttar till Sverige och blir folkbokförda räknas som invandrare i statistiken för invandring (SCB, 2021). För att bli folkbokförd ska man ha för avsikt och rätt att stanna i Sverige i minst tolv månader (ibid.). Enligt (Ds 2000:43) är detta begrepp inte entydigt och används såväl i dagligt tal som i offentliga sammanhang på olika sätt. Det existerar inte som ett övergripande rättsligt begrepp. I denna studie används också begreppet "*invandrare"* för att beskriva syrier efter att de fått uppehållstillstånd. Det vill säga detta begrepp används på samma sätt som begrepp "*nyanlända*" i denna studie.

Uppehållstillstånd - En person som är medborgare i ett land utanför EU och vill bosätta sig i Sverige måste ansöka om uppehållstillstånd (Migrationsverket, 2020). Det finns olika skäl för uppehållstillstånd som arbete, studier, anknytning till en familjemedlem eller för att söka skydd under krig och förföljelse (ibid.). Uppehållstillstånd kan antingen vara permanent eller tidsbegränsat. Ett permanent uppehållstillstånd kan gälla så länge individen bor kvar i Sverige men kan återkallas i vissa fall (ibid.). Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd gäller under en fastställd tidsperiod men det finns möjlighet för att förlängas om kraven för att få bo kvar i Sverige är uppfyllda (ibid.). Uppehållstillstånd för att söka skydd (asyl) beviljas till den som bedöms vara flykting enligt FN-konventionen eller alternativt skyddsbehövande i enlighet med EU:s gemensamma regler (ibid.). I denna studie har respondenterna antingen permanent eller tidsbegränsat uppehållstillstånd.

Etablering - Integrationsfrågan sedan 2010 blev formulerad alltmer i termer av etablering (Eriksson, 2019). "Etablering" definieras politiskt som att vara etablerad på arbetsmarknaden (prop. 2009/10:60). Enligt lagen upphör etableringsplanen att gälla innan tiden löpt ut om den nyanlända haft ett förvärvsarbete på heltid i minst sex månader eller påbörjat en utbildning på högskolenivå som är studiemedelsberättigad (Regeringsskrivelse 2015/16:58). I denna studie menas med arbetsmarknadsetablering att man har en tillsvidareanställning, är egenföretagare eller har en stadigvarande inkomst genom andra anställningsformer. Dessutom anses etablerade personer i denna studie ha lätt att komma in igen på arbetsmarknaden ifall de förlorar sitt jobb tack vare tidigare arbetslivserfarenheter och anställningar.

Disposition

Uppsatsen är indelad i kapitel utifrån inledning, tidigare forskning, teori, metod, resultat och analys samt ett avslutande diskussionskapitel. I nästa kapitel presenteras tidigare forskning på området som delats upp i fem underrubriker, därefter följer en redogörelse för hur denna uppsats kan bidra till ny kunskap kring området. Efter forskningsgenomgången kommer ett kapitel som är indelat i tre underrubriker och som redogör för utvalda teorier och teoretiska förklaringsmodeller vilka används för att söka en sociologisk förståelse av fallet utifrån de fynd som framkommit. Sedan kommer ett kapitel om forskningsmetod och handlar om studiens vetenskapsfilosofiska

utgångspunkt, datainsamlingsmetod, analysmetod, urval, genomförande, etiska överväganden och metoddiskussion. Därefter kommer resultatkapitlet vilket redogör för de fynd som framkommit och hur de kan förstås i relation till de valda teoretiska förklaringsmodeller. Slutligen innefattar uppsatsen ett kapitel där slutresultaten sammanställs utifrån hur frågeställningarna besvaras och hur teorier och tidigare forskning har bidragit till denna slutsats. Avslutningsvis diskuteras vilka slutsatser kan dras av forskningen vad gäller socialt arbete och förslag på vidare forskning.

2. TIDIGARE FORSKNING

I följande kapitel redogörs för relevant forskning kring ämnet i form av vetenskapliga studier. Kapitlet är indelat i fyra huvudområden som är relaterade till invandrarnas vägar till jobb. Rubrik "*Asylbeslut och etableringspolitik som möjligheter och hinder*" sammanfattar att typ av uppehållstillstånd, omorganisationen av integrationspolitiken, olika integrationspolicyer, etableringsinsatserna kan vara både möjligheter och hinder för invandrares arbetsmarknadsintegration. Under rubriken "*Konsekvenser av byråkrati på arbetsmarknadsintegration*" tydliggörs att långa och byråkratiska processer kan vara en utmaning inför invandrares utbildnings - och arbetsmarknadsintegration. Rubrik "*Invandrares kompetenser som en utmaning*" belyser att luckan i invandrares kunskaper samt brist på erkännande av deras höga kompetenser försvårar invandrares väg till jobb eller utbildning. Medan rubriken "*Betydelse av sociala kontakter och nätverk*" uppger att invandrares sociala nätverk och kontakter underlättar för dem att komma in på arbetsmarknaden men att tillgången till det skiljer sig mellan invandrare.

Sökprocess

För att finna relevant tidigare forskning som anknyter till studiens forskning har vi gjort våra sökningar i databaserna ProQuest Social Sciences och Uppsala universitetsbiblioteks universalsökfunktion. Där har vi använt sökord och termer som (Refugees OR Asylum seekers OR immigrants OR "syrian refugees) AND employment AND sweden. Dessutom "Asylum seekers" AND "2015" AND "Labour market" Sweden. Vi har även använt ”Labor market” AND ”refugees”, ”asylum seekers” AND “Labor market”, ”Refugee settlement”, ”Refugees” AND ”Higher education”, “Invandrare” AND “2015”, “Humanitarian Immigrants”, “the refugee crisis”, “permanent and temporary residence”. Vi har använt oss av booleska operatorer (AND) och (OR) för att kombinera ord. Vi har även sökt på fraser med citationstecken (”). Vidare sökning har vi gjort utifrån tidigare forskningens referenslistor. Sökningen är begränsad till kollegiegranskade artiklar. Vi har försökt att välja studierna som publicerades de senaste fem åren men det var inte lätt och vi har upptäckt att det finns brist på studier om invandrares upplevelser av arbetsmarknadsetablering i samband med migrationsvågen året 2015. Vi har även använt ett antal äldre studier för att få en bild av hur invandrares arbetsmarknadsetablering såg ut innan 2015.

Asylbeslut och etableringspolitik som möjligheter och hinder

Vissa forskare har uppmärksammat att typ av uppehållstillstånd och skäl till beslutet samt etableringspolitiken och etableringsaktiviteter påverkar invandrares arbetsmarknadsetablering. Jutvik och Robinson (2020) undersöker i sin studie den kortsiktiga effekten av permanent uppehållstillstånd på arbetsmarknadsetablering i samband med plötslig policyförändring i

kombination med detaljerade svenska registerdata som är tagen från invandrare i Sverige mellan åren 2012 - 2014 och innehåller ett högt antal syriska invandrare. Resultatet visar att typ av uppehållstillstånd påverkar invandrarnas väg till jobb och utbildning i Sverige. Syriska personer med tillfälligt uppehållstillstånd är inskrivna som arbetslösa i mindre antal dagar och har högre inkomster än de som har permanent uppehållstillstånd. Däremot har personer med permanent uppehållstillstånd bättre chanser till utbildning (Jutvik & Robinson, 2020). En artikel av Irastorza och Bevelander (2017) analyserar arbetsmarknadsetablering för invandrare som sökte asyl i Sverige av humanitära skäl mellan 1998 och 2012 i jämförelse med andra invandrare och inrikesfödda genom en statistisk analys av registerdata. Resultatet visar att invandrare som sökte asyl av humanitära skäl har lägre anställningsgrad i jämförelse med invandrare som hade ett annat motiv för invandring. Samma artikel visar att under 2010 överfördes ansvaret för invandrares integration från kommunerna till den offentliga arbetsförmedlingen på statlig nivå och ett mer fokuserat program för integration på arbetsmarknaden infördes. Detta introduktionsprogram kunde öka de ekonomiska incitamenten för att delta i program för att hitta sysselsättning (Irastorza, Bevelander, 2017).

Brännström, Giritli-Nygren, Lidén, Nyhlén (2018) genomför en kvalitativ studie i form av intervjuer för att kartlägga invandrares upplevelser av etableringsaktiviteter och spåra hur erfarenheterna är kopplade till förändringar i integrationspolitiken. Studien visar att integrationspolicyer skapar olika introduktionsaktiviteter, såsom incitament för rekrytering av inträde i nystartsjobb, utbildning och andra individuella rekryteringsincitament. Forskarna visar att olika policyer skapar olika positioner för invandrare. Med introduktionen av etableringsreformen år 2010 skapades en hel ny marknad och många av deltagarna fick anställning i form av en introduktionsguide. Studien visar även att politiska förändringar placerade deltagarna i perioder av arbetslöshet under omorganisationen av integrationspolitiken (Brännström, Giritli-Nygren, Lidén, Nyhlén, 2018).

En studie av Wikström och Ahnlund (2018) undersöker hur integrationspolitiken ser ut i Sverige för att få invandrare närmare arbetsmarknaden. Forskarna fokuserar på etableringsprogram i Sverige som tidigare betonade "stöd" och "socialt ansvar" men nu betonar "aktivering" och "individuellt ansvar". Studien analyserar intervjuer samt individuella handlingsplaner för att undersöka hur aktivering omsätts i etableringsprogram och hur arbetsförmedlingar samt invandrare upplever den roll som aktivering spelar i invandrarnas integrationsprocesser. Forskarna har intervjuat personer med invandrarbakgrund mellan år 2015 och 2016. Slutsatsen som dras är att aktivering är ett centralt inslag, men den innebär villkorliga element som används som medel för att betona "arbete" som vägen till integration och för att hålla de "mindre anställningsbara" invandrare aktiva. De aktiverings tekniker som används kräver att invandrare visar att de tar ansvar för sin integrationsprocess för att öka sin anställningsbarhet. Exempel på att tillämpning av aktivering i praktiken är relaterad till att ställa krav på heltidsnärvaro i planerade aktiviteter för att ha rätt till ekonomiska förmåner. Studien visar även att kontroll och rapportering om närvaro och frånvaro kan motivera individen att fortsätta vara aktiv men kan också leda till negativa effekter som stress (Wikström & Ahnlund, 2018).

Vissa studier är intresserade av hur etableringsinsatserna ser ut i praktiken för att hjälpa invandrare att integreras på arbetsmarknaden. Bron (2003) diskuterar i sin studie vilka nackdelar etableringsinsatserna i praktiken har. Forskaren uppger att höga krav ställs på invandrare på SFI

kurserna och kvalitet av språkundervisning är låg i jämförelse med språkundervisning i andra länder. Studien visar även att språkkurserna är ineffektiva då det förekommer brist på differentiering mellan deltagarna som har olika utbildningsnivåer. Dessutom gör brist på pedagogisk kunskap hos SFI-lärare situationen ännu värre. Därutöver är den korta undervisningstiden också en kritik som riktats mot språkkurserna samt att man får intyg på att man har deltagit i ett antal timmar under kursen i stället för att göra ett nivåtest som visar personens egentliga kunskap (Bron, 2003). En annan studie av Economou och Hajer (2019) syftar till att få ett intryck av etablerade invandrares åsikter för lärarrollen i svenska skolor. Studien visar att som insats beslutade regeringen att stödja och underlätta för nyanlända invandrare att snabbt hitta arbete som är relevant för deras utbildning och arbetserfarenhet, särskilt i yrken där det finns brist på arbetskraft. Då har flera snabbspårprogram organiserats för olika yrken (Economou & Hajer, 2019).

En annan studie av Mešić, Dahlstedt, Fejes och Nyström (2019) visar betydelsen av statens roll i att integrera nyanlända i tidigare invandringsfas när de var asylsökande genom att staten tog stöd av studieförbunden för att möta utmaningarna i samband med flyktingarnas ankomst 2015–2017. ABF tilldelades den största delen av det riktade statliga finansieringsprogrammet för integration - *svenska från dag 1*. Analysen illustrerar att ABF inte enbart tog på sig den uppgiften som definierades av staten utan också svarade på asylsökandes olika behov. Förutom studiecirklar ordnade och skapade ABF förutsättningar för andra aktiviteter, som språkkaféer, hjälp med jobbsökande, byråkratiskt stöd, information om samhället, socialt nätverk och hjälp med att kontakta myndigheter.

Konsekvenser av byråkrati på arbetsmarknadsintegration

Nedan presenteras olika studier som är genomförda i Sverige och i andra länder och som handlar om att byråkratiska åtgärder var en utmaning för invandrares arbetsmarknadsintegration. Mesfin och Alemus studie (2020) utforskar hinder för arbetsmarknadsintegration för personer som har invandrat av humanitära skäl och som vistats i Sverige sedan 1950-talet. Forskarna använder en blandning av kvalitativa, beskrivande och förklarande tillvägagångssätt. Studien kommer fram till att det finns brist på erkännande av humanitära invandrares kvalifikationer och färdigheter på grund av att kvalifikationer i hemlandet ofta skiljer sig från kvalifikationer i Sverige. Studien lyfter fram en ny aspekt som är att invandrare som sökte asyl av humanitära skäl har svårt med att hämta sina utländska intyg och kvalifikationer till Sverige vilket gör att även högutbildade har svårt med att hitta jobb inom sina yrkesområden. Studien uppger även att hinder som relaterar till erkännande av utländska studieintyg handlar om långa och dyra administrativa åtgärder (Mesfin & Alemu, 2020).

Effekter av byråkratiska åtgärder tas även upp i Pearlmans studie (2017) som utforskar på basis av fältstudie i Tyskland 2016 och 2017 bland annat nyanländas frustrationer kring deras kontakt med den byråkratiska staten. Många nyanlända beklagade hur byråkratin stod i vägen för sin arbetsmarknadsetablering. Exempelvis beskrev en person från Syrien att han fick praktik hos ett telekommunikationsföretag i tre månader där han lärde sig mycket och företaget erbjöd honom ett jobb men att han inte kunde arbeta förrän han fått uppehållstillstånd. Dessutom fann syriska nyanlända att myndigheterna ibland bad om officiella handlingar som de inte längre hade kvar eller som var svåra att få. Det som var frustrerande enligt deras upplevelser var att en del av dem hade utbildningar och certifikat i hemlandet men de flydde från Syrien utan att hämta officiella bevis för

att bekräfta det (Pearlman, 2017). Dessutom visar Hainmueller, Hangartner och Lawrence (2016) utifrån registreringsdata som täcker invandrare som sökte asyl i Schweiz mellan 1994 och 2004 att lång väntetid på ett beslut om uppehållstillstånd påverkar invandrares ekonomiska integration i ett senare skede. Forskarna finner att ytterligare ett väntande år minskar den efterföljande anställningsgraden med 4 till 5 procentenheter.

Invandrares kompetenser som en utmaning

Fler forskare har studerat betydelse av invandrares humankapital i form av språkkunskaper, utbildningsnivå och samhällskunskaper. Mesfin och Alemu (2020) som undersöker hinder för arbetsmarknadsetablering för invandrare som har vistats i Sverige sedan 1950-talet, tar upp att invandrare som fick asyl av humanitära skäl inte har nödvändiga färdigheter och detta begränsar deras anställningsmöjligheter på arbetsmarknaden. Forskarna menar att de har lägre utbildningsnivå än andra invandrare och inrikes födda eftersom de kommer från fattiga länder. Forskarna visar att begränsning av humankapital och lucka i färdigheter av invandrare i Sverige utgör utmaning för deras arbetsmarknadsetablering (Mesfin & Alemu, 2020). Brist på humankapital är även diskuterad i Knappert, Dijk och Ross studie (2020) som undersöker hinder och möjligheter för invandrares inkludering i arbetet på individ-, organisations- och nationell nivå i Nederländerna. Författarna genomförde intervjuer med anställda invandrare, arbetsgivare och experter från statliga och icke-statliga institutioner. Resultatet visar att humankapital på individnivå är ett av de avgörande elementen för invandrares arbetsmarknadsetablering (Knappert, Dijk & Ross, 2020).

Vidare diskuteras svårigheterna med att ta tillvara på invandrades humankapital i en studie av Luik, Emilsson och Bevelander (2018). Forskarna använder detaljerade svenska registerdata för att uppskatta manliga sysselsättningsgap mellan arbetskraft utanför EU / EES, familjeåterförening och invandrare av humanitära skäl och inrikes födda i Sverige. Forskarna kommer fram till att personer som invandrat av humanitära skäl står inför svårigheter när de försöker ta sina utländska utbildningar till vara på grund av skillnader i utbildningskvalitet, brist på överföring av kvalifikationer, brist på språkbehärskning eller certifikat som kan överföras internationellt (Luik, Emilsson & Bevelander, 2018). Betydelse av språkkunskaper har även tagits upp i många studier. Knappert, Dijk och Ross (2020) visar att språkkunskaper har beskrivits av invandrare och arbetsgivare som en hjälpande faktor som underlättar för invandrares arbetsmarknadsintegration. Däremot illustreras avsaknad av språkbehärskning som ett hinder i Mesfin och Alemus studie (2020) då belyser forskarna att svårighet med språkbehärskning hindrar invandrare i Sverige från att integrera sig på arbetsmarknaden. Även betydelse av utbildningsnivå och behärskning av andra språk som engelska belyses i Irastorza och Bevelanders artikel (2017) som analyserar arbetsmarknadsetablering av personer som invandrat av humanitära skäl och som kommit till Sverige mellan 1998 och 2012. Artikeln visar att invandrare från Bosnien och Hercegovina, Iran och Etiopien har bättre anställningschans än invandrare från andra länder tack vare deras höga utbildningsnivå och behärskning av engelska (Irastorza & Bevelander, 2017).

Pearlman (2017) visar i sin studie i Tyskland att syriska invandrares tidigare kompetenser i hemlandet som inte är grundade på utbildningar är svåra att erkännas i Tyskland. Då många syriska bilmekaniker, rörmokare, frisörer och andra som hade arbetat i decennier i hemlandet utan en officiell utbildning, upptäckte att deras erfarenheter räknades som otillräckliga i Tyskland eftersom de inte hade officiella certifikat eller utbildningar (Pearlman, 2017). Angående högutbildade

undersöker Sturesson, Öhlander, Nilsson, Palmgren och Stenfors (2019) hur migrerande läkare med medicinsk examen utanför EU / EES i Sverige identifierar upplevda barriärer samt hjälpande aspekter i processen med hjälp av beskrivande statistisk analys och kvalitativ analys. Resultatet visar att upplevda hinder för att komma in i det medicinska området i Sverige var främst relaterade till att ha en medicinsk examen från ett annat land utanför Europa. Hinder var också relaterade till diskrimineringsgrunderna eller nedvärdering av utländska läkarnas kompetenser.

Fejes studie (2019) fokuserar i sin tur på hur asylsökande främjas i att bli "full citizens" genom vuxenutbildning i Sverige. Denna studie analyserar diskursivt intervjuer med engagerade projektledare i "*Svenska från dag ett*", policytexter och rapporter om detta ämne. Studien uppger att invandrare tolkas som att de saknar kunskap just om det svenska språket trots att de redan kan ha vissa kunskaper, såväl språkliga som annat. Forskaren har också kommit fram till att kunskap om det svenska samhället och institutionell kunskap om skattesystemet samt hur man får jobb har en speciell betydelse för att betrakta invandrare som "full citizens" (Fejes, 2019).

Betydelse av sociala kontakter och nätverk

Vissa studier sätter fokus på vikten av socialt kapital för invandrares arbetsmarknadsetablering. Sturesson, Öhlander, Nilsson, Palmgren och Stenfors (2019) visar att arbetet i svensk sjukvård och praktikplatser ökar möjligheterna för migrerande läkare att hitta arbete i framtiden eftersom de får svenska arbetsreferenser och sociala kontakter. Respondenterna uppger att sociala kontakter gjorde det lättare att få ett jobb och vissa av dem hittade sin arbetsplats med hjälp av andra migrerande läkare (Sturesson, Öhlander, Nilsson, Palmgren & Stenfors, 2019). Luik, Emilsson och Bevelander (2018) visar att socialt kapital skiljer sig mellan invandrare beroende på om de invandrade på grund av arbete, humanitära skäl eller genom familjeåterförening. Då har personer som invandrat till Sverige genom arbetstillstånd fördel på arbetsmarknaden och går in i ett arbetsrelaterat nätverk. Medan invandrare som kommer genom familjeåterförening, till skillnad från humanitära invandrare, har tillgång till ett socialt nätverk vid ankomsten, men de båda är mindre benägna att bli valda på arbetsmarknaden (Luik, Emilsson & Bevelander, 2018). Betydelsen av socialt kapital för nyanlända i tidigare faser av invandring är även tydlig i en studie av Knappert, Dijk och Ross (2020). Studien visar att invandrare i Nederländerna bekräftade betydelsen av socialt kapital speciellt i början när de saknade ett lokalt nätverk, vilket framhölls som särskilt svårt under jobbsökningen. Vissa deltagare betonade vikten av volontärarbete som en hjälpande faktor och lovande väg för arbetsmarknadsetablering.

Reflektioner över kunskapsläget

Sammanfattningsvis spelar typ av uppehållstillstånd och skäl till beslut om uppehållstillstånd roll för invandrares arbetsmarknadsetablering och tillgång till utbildning utifrån två svenska studier som är genomförda innan 2015. Dessutom kan omorganisering av integrationspolitik, olika integrationspolicyer, etableringsinsatser i praktiken utgöra både möjligheter och hinder för invandrades arbetsmarknadsintegration enligt ovan beskrivna studier. Därutöver visar resultatet av de redovisade studierna att brist på erkännande av utländska kvalifikationer, komplexa och långa valideringsprocesser, krav på inlämning av originala utländska studieintyg och olika officiella handlingar samt långa väntetider på uppehållstillstånd, utgör utmaningar för invandrares arbetsmarknadsetablering. Detta är utifrån ett antal internationella studier och mindre antal

nationella studier som fokuserar på invandrares arbetsmarknadsetablering under olika tidsperioder som 1994 fram till 2017.

Dessutom finns även andra nationella och internationella studier som har kommit fram till att brist på invandrares kvalifikationer, språkkunskaper, låg utbildningsnivå, tolkning och förståelse av invandrares kompetenser och undervärdering av invandrares språkkunskaper utgör utmaningar inför invandrares arbetsmarknadsetablering. Andra nationella och internationella studier har också uppgett att sociala kontakter kan vara en hjälpande faktor för invandrares arbetsmarknadsetablering. Men form av socialt kapital skiljer sig mellan invandrare beroende på asylskäl. Resultaten visar även att socialt kapital är möjligt och viktigt i tidigare faser av asylprocessen.

Kunskapsluckan i tidigare studier rör sig om brist på svenska studier som analyserar upplevelser av utmaningar och framgångsfaktorer för nyanlända som sökte asyl år 2015 och som övervunnit utmaningarna vilket resulterat till att de idag är etablerade på arbetsmarknaden. Det finns tillräckliga svenska studier som undersöker utmaningar av arbetsmarknadsetablering för invandrare som vistats i Sverige under en lång tid men det saknas studier om nyanländas utmaningar som inte har bott i landet en längre tid vilka kan vara annorlunda än andras utmaningar. Det saknas även svenska studier som rör arbetsmarknadsetablering just bland nyanlända syrier som var den största gruppen som kom till landet år 2015 under den tiden som präglades av resursbrist och högt antal asylsökande medan det finns andra internationella studier som har undersökt arbetsmarknadsetablering för den gruppen. Tidigare studier har även fokuserat på utmaningar för arbetsmarknadsetableringen för invandrare men inte lagt fokus på framgångsfaktorer som hjälpte invandrare med att övervinna utmaningarna och bli etablerade på den svenska arbetsmarknaden.

Vi har valt att fylla kunskapsluckan genom att beskriva och analysera upplevelser av utmaningar och framgångsfaktorer för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering. Denna studie har kommit med nya utmaningar och hjälpande faktorer på individ- och samhällsnivå samt med en bättre förståelse för hur upplevelser av utmaningar och hjälpande faktorer kan skilja sig mellan nyanlända som kom till Sverige just i samma år.

3. TEORIER OCH TEORETISKA PERSPEKTIV

I detta kapitel redogörs för teorier som kan vara relevanta för denna studie. Kapitlet fokuserar på tre teoretiska förklaringsmodeller som är "*Integration och assimilation*", "*Byråkratiska organisationsformer*" och "*human- och socialt kapital teori*".

Integration och assimilation

I denna studie har Kallens modell för strukturell integration använts i analysen. Denna modell visar olika aspekter av etablering och integrationsprocesser längs kulturella och strukturella dimensioner. Med kulturell integration enligt Kallens modell avser processen att lära sig kulturella vägar för en etnisk kollektivitetet som man inte tillhör (Kallen 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 83). Etablerade personer kan i slutskedet anta nya kulturella drag. Under processen av att tillhöra majoritetens samhällskultur anpassar individen sig till majoritetens kulturella moral och mönster samt förvärvar viss kunskap i att engagera sig i dessa för att delta effektivt i samhället. Däremot är strukturell

integration enligt Kallens modell uppdelad i tre delprocesser. För det första, avser sekundär strukturell integration formellt deltagande i samhällets sekundära institutioner, såsom deltagande i ekonomiska, politiska, juridiska och utbildningsinstitutionerna. För det andra, avser primär strukturell integration deltagande av individer och etniska kollektiviteter i de privata institutionerna, exempelvis religiösa, sociala och fritidsinstitutioner. För det tredje, är identifieringsintegration en funktion av både kulturell och strukturell integration. Den åberopar processen där en annan etnisk grupp än en egen så småningom kommer att tillhandahålla sin primära källa till uttrycksfulla symboliska band och rötter och blir sin primära referensgrupp (Kallen 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 84).

Assimilation är en process av överlappning och fusion då personer och grupper kan förvärva minnen, känslor och attityder hos andra personer och genom att dela med sig av erfarenheter och historia införlivas med dem i ett gemensamt kulturliv (Valtonen, 2008, s. 86). Castle (1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 86) anser att integrationspolitik är en svag form av assimilation (ibid.). Assimilation är baserad på idén att etablering är en gradvis process där gruppsammanhållning och interaktion spelar en viktig roll men det slutliga målet är fullständig absorption i den dominerande kulturen. Castle utvecklar den politiska dimensionen och påpekar statens roll i assimilation genom att skapa förutsättningar som är gynnsamma för individuell anpassning och överföring av majoritetskulturer och värderingar. Exempel på förutsättningarna som staten ska skapa är att insistera på att använda det dominerande språket av invandrare i vanlig skolundervisning Castle (1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 86 - 88).

Genom en pluralistisk ideologi beviljas lika rättigheter för invandrare inom alla samhällsområden utan förväntan att de skulle ge upp sin egna kultur (Valtonen, 2008, s. 88). Pluralism har två huvudvarianter. Den första är typisk för USA där samhällets pluralistiska karaktär erkänns formellt och skillnader tolereras men statens roll utvidgas inte till att stödja upprätthållande av etniska kulturer. Den andra varianten är uttrycklig mångkulturell politik som innebär majoritetens vilja att acceptera kulturell skillnad och att genomföra nödvändiga förändringar i institutionella strukturer och socialt beteende. Denna mångkulturella politik finns i bl.a. i Sverige. Enligt Castle är mångkulturalism vanligtvis kopplad till statligt interventionistiska förhållningssätt till socialpolitik (Valtonen, 2008, s. 88 – 89). Sveriges mångkulturella politik infördes 1975 och den grundades på tre principer: jämlikhet, valfrihet och samarbete eller partnerskap (Hammar 1991 ref. i Valtonen, 2008, s. 180). Dessutom spelar socialpolitik en central roll när det gäller att utforma arrangemang för etablering av nyanlända på ett sådant sätt som underlättar anpassning och gemensam aktivitet för etablerade personer (Delap 1997; Washington and Paylor 1998 ref. i Valtonen, 2008, s. 181 - 182).

Socialpolitiken omfattar planer och program inom bl.a. utbildning som genomförs av regeringen, frivilliga organisationer och medborgare beroende på det särskilda välfärdssystemet som råder i samhället (Hill, 1996 ref. i Valtonen, 2008, s. 182). Det är ett utbud av politik och program som organiseras av staten i förhållande till medborgarnas välfärd (ibid.). Kallens modell för strukturell integration och Castles assimilationsmodell har en speciell betydelse i denna studie för att få en bild av nyanländas integration- och assimilationsprocess som vidare hjälper att förstå vilka utmaningar och hjälpande faktorer denna process inverkar på nyanländas arbetsmarknadsetablering i samband med nyanländas deltagande i frivilliga aktiviteter och andra integrerande aktiviteter under etableringsperioden.

Byråkratiska organisationsformer

Enligt Weber är byråkrati den organisationsform som förmår hantera upplevda behov av en utökad administrativa apparatur (Weber 1948:214 ref. i Styhre, 2016, s. 51). Med byråkrati avses en organisation som bygger på principer som syftar till att säkerställa att alla arbetsuppgifter inom organisationen utgörs på ett förutsägbart, likartat och exakt sätt (Weber 1987:58ff ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 174). Fastställda regler styr arbetsuppgifterna i förväg och tillförsäkrar att de sker entydigt (ibid.). Den byråkratiska organisationsformen är baserad på vad Weber benämner legal domination som är en formell beslutad och legal beslutsordning (Styhre, 2016, s. 54). Byråkratins handläggare betraktas ansvariga för det arbetet de utför vilket ställer stora krav på formell utbildning och praktisk erfarenhet (ibid.).

Ett centralt begrepp i Webers byråkratimodell är *Berufsmensch*, en "yrkesmänniska" med en tydlig etablerad kompetensprofil som har utvecklats genom formell träning och utbildning samt praktiskt yrkesarbete (Warner 2017:1031 ref. i Styhre, 2016, s. 52). Det avgörande skälet bakom den byråkratiska organiseringens framgång enligt Weber är att byråkrati alltid har varit överlägsen över alla andra former av organiseringar (Weber 1948:214 ref. i Styhre, 2016, s. 51). Bland annat höjs punktlighet, tydlighet, kunskap om dokument till den optimala punkten i den strikta byråkratiska administrationen (ibid., s. 51 - 52). Den franska sociologen Pierre Bourdieu har också en positiv syn på byråkratins roll då han talar om *bureaucratic capital,* som är det värde som väletablerade och fungerande administrativa rutiner kan ha i en samhällelig kontext (Bourdieu 2005:116 ref. i Styhre, 2016, s. 23).

Människobehandlande organisationer är specifika och skiljer sig från andra organisationer genom att de arbetar med människor som råvara och med moraliska överväganden (Ponnert & Svensson, 2019, s. 30). Arbete i människobehandlande organisationer kännetecknas av tre arbetssätt som är: att behålla människors välmående, att förändra människors situation och att bedöma och sortera människors behov (ibid., s. 31). För att hantera detta är de människobehandlande organisationerna ofta strukturerade som byråkratier (ibid.). Människobehandlande organisationer fungerar inte till fullo enligt det byråkratiska idealet då en av orsakerna till detta är det faktum att det är människor som arbetar i organisationen och de arbetar med människor som klienter (ibid., s. 32). Man talar ibland om den "byråkratiska virtuosen" som är en person som har svårt att hjälpa sina klienter eftersom hen i första hand rättar sig efter byråkratiska reglerna (Merton 1968:251f ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 175). Konflikter, spänningar och besvikelser följer ofta när byråkraten följer regler, uppträder opersonligt och ser sin kund eller klient som ett fall i raden av många (Ahren 1989:154 ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 175). Weber (1987 ref. i Ponnert & Svensson, 2019, s. 31) belyser att den ideala byråkratin bygger på att det finns en opersonlig handläggning där det är funktionerna i organisationen, inte personerna, som är viktiga. Denna idealtypiska byråkrati bygger på en idé om att de som vänder sig till myndigheterna är garanterade att bli bemötta på samma sätt och få sin sak prövad utifrån samma bedömningsgrunder, oavsett handläggare. Samt att den fråga som ställs ska besvaras enligt regelverket (ibid.).

Bennis (1966 ref. i Styhre, 2016, s.74) kritiserar byråkrati och anser att den är helt i otakt med tiden och dess förväntningar. Bennis anser att denna form av byråkratisk organisation blir mindre effektiv och kan hopplöst anpassa sig med nutida verkligheter (ibid., s. 75). Då nya mönster, former och modeller dyker upp som lovar drastiska förändringar i verksamheten och i förvaltningsmetoder

i allmänhet (ibid.). Craig (1995:32 ref. i Styhre, 2016, s. 85) kritiserar också byråkrati och anser att den används på ett sätt som tyder på långsamhet och höga kostnader men de byråkratiska medel som formella arbetsåtgärder och system används för att uppnå målen. Däremot vägrar Godsell (2004:12f ref. i Styhre, 2016, s.79) kritiken mot byråkrati som kretsar kring att byråkrati är dysfunktionell och stel i sin natur och att byråkratisk personlighet kännetecknas av oflexibilitet, alienation och hänsynslöshet. Vi använder byråkratiska organisationsformer för att analysera nyanländas beskrivningar av utmaningar och hjälpande faktorer som byråkrati och de byråkratiska organisationsformerna orsakade för nyanländas arbetsmarknadsetablering. Exempel på utmaningarna kan vara långa väntetider på uppehållstillstånd medan hjälpande faktorer kan röra sig om väl kända byråkratiska åtgärder och nyanländas kunskap om de åtgärderna som underlättar för nyanlända att få sina utländska intyg validerade.

Human- och social kapital teori

Humankapital hänvisar till en viss grupp av färdigheter och egenskaper hos personer som i sin tur ökar möjligheten till arbete (Acemoglu & Autor, 2011, s. 4). Det finns olika perspektiv i humankapital men generellt avser det arbetarnas färdigheter och egenskaper bland annat arbetslivserfarenhet, utbildning, språkkunskaper som ökar individens produktivitet och sannolikhet att aktiveras i arbetsmarknaden (ibid., s. 11). Humankapital spelar en viktig roll för att förklara de faktorer som påverkar invandrarnas resultat på arbetsmarknaden, då det är ett mått på ekonomisk integration av invandrare på arbetsmarknaden när det gäller kompetens och kvalifikationer de har (Van Tubergen, 2006, s.15).

Arbetslivserfarenheter och utbildning är inte bara exempel på humankapital utan även språkkunskaper är en del av det kapitalet. Språket är en del av landspecifika humankapital som medför fördelar (Acemoglu & Autor, 2011, s. 4). Bourdieu (1991 ref. i Valtonen 2016, s. 183 - 184) lägger vikt vid språket då han anser förmågan att tala ett lands dominerande språk flytande vara en social resurs som kan vara till hjälp för att få tillgång till landets önskvärda varor och positioner. Individer som inte kan kommunicera på landets språk befinner sig i en sårbar situation och de blir beroende av formell och informell tolkning samt informationsförmedling (ibid.). Becker (1962 ref. i Valtonen 2016, s. 141) anger att humankapital bör särskiljas från kulturellt kapital, då humankapital hänvisar till de attribut som gör arbetarna mer produktiva eller konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden, vilket inkluderar kunskap, färdighet, skicklighet och resultat av investeringar i utbildning. Medan hänför kulturellt kapital sig till den allmänna kulturella bakgrunden, kunskapen, dispositionen och färdigheterna som överförs från en generation till en annan (Valtonen, 2008, s. 141).

Humankapitalet kan påverkas av skeenden på strukturell nivå (Bevelander 1999 ref. i Darvishpour & Westin, 2016, s. 288). Även om invandrares resurser och färdigheter är viktiga faktorer i integrationsprocess, har överförbarhet av dessa resurser också en betydande del för arbetsmarknadens krav (Hansen, 2008). Vid invandring kan individens humankapital devalveras då humankapitalet varieras i olika länder (Dustmann & Fabbri, 2003, s. 697). Dustmann och Fabbri har utvecklat teorin och delat upp den i tre olika delar. *Humankapital som är specifikt för värdlandet, Humankapital som är specifikt för hemlandet och Humankapital som är lika produktiva i båda länderna* (ibid.). Även motivet för migration är en viktig avgörande faktor för kompetensöverförbarhet (Hansen, 2008). Det påpekas att vid kompatibel och tillräckligt humankapital i välfärdssamhälle, förväntas

arbetsmarknaden bli framgångsrik (ibid). En del av en individs humankapital är landspecifikt (Sjögren & Zenou, 2007, s. 8). Flytten i sig innebär därför att en del av en individs produktiva kapacitet går förlorad eller värdeminskas (ibid.). Den som flyttar går miste om sin praktiska lokalkännedom, sina nätverk och kontakter, och inte minst fördelen av att kunna språk, kultur och historia. Det kan också röra sig om skillnader mellan länder i hur ens yrke utövas. Medan visst yrkeskunnande är lätt att flytta och anpassa till vad som krävs i ett annat land, kan andra kunskaper vara svåra att flytta (ibid.). Borjas (1999 ref. i Sjögren & Zenou, 2007, s. 9) beskriver i en enkel modell hur investeringsbeslut kan te sig. En nyinvandrad individ har att välja mellan att arbeta och att ägna en andel av sin tid åt att investera i sitt humankapital. Avgörande för hur mycket av sin tid individen väljer att ägna åt humankapitalinvesteringar är hur attraktiv individen direkt är på arbetsmarknaden. Avkastningen på att investera i sitt humankapital kan även bero på hur mycket humankapital individen redan har (ibid.).

Dessutom skapas ojämlikheter i samhället av olika skillnader mellan kunskaper och färdigheter (Becker, 1994). Diskriminering uppstår när likvärdiga kompetenser av inrikes- och utrikesfödda medvetet eller omedvetet utestängs från arbetsmarknaden (Björklund, 2014, s. 157). Det finns olika typer av diskriminering. Den neoklassiska ansatsen som är intresserad bland annat av arbetsgivarens rekryteringsmetoder och preferenser anser att statistiska diskriminering handlar om att arbetsgivaren väljer bort enskilda individer på grundval av vad arbetsgivaren tror sig veta om gruppen som individen anses tillhöra (Darvishpour & Westin, 2016, s. 289). Woo (2000 ref i Valtonen, 2008, s. 114) påpekar en annan typ av diskriminering i institutionella miljöer på grund av stereotypiska och negativa diskriminerande kategoriseringar av invandrare som påverkar motiveringen för anställning och befordran (ibid.). Vi har sett en fördel i att använda humankapitalteori för att analysera nyanländas upplevelser av utmaningar och hjälpande faktorer som är relaterade till förändrat humankapital i Sverige, svårighet med överföring av det kapitalet, påverkan av nyanländas beslut att investera sitt humankapital i tidigare faser och diskriminering på arbetsmarknaden.

Social kapital teori har även använts för att genomföra analysen. Socialt nätverk innebär familj, släkt, vänner, arbetsplats, grannar eller organisationer (Starrin & Rønning, 2011, s.11). Socialt kapital kan fungera som en bro mellan individ och kollektiv (ibid., s. 35). Det finns en skillnad mellan individuellt och kollektivt socialt kapital. Med individuellt socialt kapital menas de rationella relationer som individen har till andra medan kollektivt socialt kapital innebär relationer på en kollektiv nivå (ibid, s. 34). Socialt kapital har även olika former och dimensioner vilket innebär att socialt kapital kan skaffas på olika sätt och har därmed olika benämningar. Deltagande till exempel i frivilliga organisationer eller föreningar av olika slag kallas för formellt socialt kapital. Utifrån det formella sociala kapitalet kan det skapas det informella sociala kapitalet (ibid.)

Bourdieus (1986 ref. i Valtonen, 2008, s. 138) modell av kapitalformer ger den konceptuella bredden för att utforska olika typer och dimensioner av sociala resurser som spelar in i integrationsprocesser och som måste byggas för att bana väg för långsiktig integration. Bourdieu (1986 ref. i Valtonen, 2008, s. 139) föreslår att det finns immateriella former av kapital (som är kulturella, symboliska och sociala) såväl som materiella eller ekonomiska. Bourdieu definierar socialt kapital som summan av de faktiska eller virtuella resurser som tillkommer individer eller grupper på grund av att de har ett hållbart nätverk av mer eller mindre institutionaliserade relationer med ömsesidig bekantskap och erkännande (Bourdieu & Wacquant, 1992 ref. i Valtonen, 2008, s.

139). Det vill säga socialt kapital är enligt Bourdieu ett resultat av faktiska eller potentiella resurser som man har tillgång till vid medlemskap i en grupp eller institution (Bourdieu, 1986 ref. i Valtonen, 2008, s. 21). Storleken på socialnätverk är beroende på hur omfattande kontakter och kapital individen har. Bourdieu menar att dessa relationer inte är naturligt skapade utan det kräver ansträngning för att skapa eller upprätthålla dessa relationer, då de betraktats som resurs och investering till mera kapital och nätverk (ibid.).

Granovetters (1973 ref. i Valtonen, 2008, s. 140) koncept med svaga band och starka band föreslår en förklaring av hur värdefull information kan utbytas. Svaga band skiljer sig från starka band då svaga band definieras som de som bryter utåt till andra kretsar och samhällsområden (ibid.). Granovetter betraktar att de som vi är svagt knutna till är mer benägna att röra sig i kretsar längre från våra egna och har tillgång till information som vi annars inte skulle kunna få del av. Granovetter (1973 ref. i Valtonen, 2008, s. 140) hävdar att ju färre indirekta kontakter individer har, desto mer inkapslat kommer de att vara i termer av kunskap om världen bortom deras egen vänskapscirkel. Dessutom pekar Granovetter (1995:17f ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 157) på att möjligheten att få ett arbete eller information om arbete skiljer sig mellan individerna beroende på vilka personliga kontakter de har. Individer som känner rätt personer som har erfarenhet och kunskap har lättare att få tips och guide om var de kan söka arbete och hur de ska presentera sig själv jämfört med dem som saknar sådana beaktenskaper (ibid.). Med hjälp av denna teori har vi studerat nyanländas beskrivningar av utmaningar och hjälpande faktorer som är anknutna till olika former av socialt kapital, inrättning av det kapitalet och informationsutbyte om jobbsökande utifrån det.

4. METOD (OCH MATERIAL)

I detta kapitel presenteras studiens vetenskapsfilosofiska utgångspunkt, val av forskningsmetod, insamlingsmetod, urval, studiens genomförande, analysmetod och tillvägagångssätt vid bearbetning av empiriskt material. Ytterligare redogör vi för reflektioner över metodens trovärdighet, tillförlighet, överförbarhet, etiska övervägande samt metoddiskussion presenteras.

Vetenskapsfilosofisk utgångspunkt

Denna studie är kvalitativ eftersom fokus ligger på nyanlända syriers beskrivningar av upplevelser av utmaningar och framgångsfaktorer för deras arbetsmarknadsetablering, då det kvalitativa synsättet intresserar sig för hur individen upplever, tolkar och strukturerar en omgivande verklighet i relation till sina tidigare erfarenheter (Backman, 2018, s. 56). I denna kvalitativa studie har hermeneutik valts som en vetenskapsfilosofisk utgångspunkt, då det finns en tydlig koppling mellan hermeneutik och det kvalitativa synsättet. Det upplevande, tolkande subjektet hamnar också i fokus för att förstå den sociala verkligheten enligt hermeneutik (Lundin, 2008, s. 102). Hermeneutik strävar efter att utforska sociala fenomen med avsikten att skapa förnyad och fördjupad förståelse kring dem och generera nya tolkningar på grundval av de gamla (ibid.). En idé om livsvärld i hermeneutik kretsar sig kring den primära verkligheten som människor lever i och upplever som meningsfull (ibid.). Detta går i hand med studiens syfte att skapa förnyad och fördjupad förståelse utifrån nyanländas upplevelser av sin livsvärld. Vi har även utgått från den hermeneutiska cirkeln som innebär att delen endast kan förstås ur helheten och helheten endast ur delarna (Alvesson &

Sköldberg, 2017, s. 134). Då har vi växlat mellan de intervjuades personliga upplevelser av utmaningar och hjälpande faktorer för arbetsmarknadsetablering (del) och det generella fenomenet som är nyanländas etablering på arbetsmarknaden (helhet).

Fallstudie

För att uppfylla syftet, utgår vi från en fallstudie, då arbetsmarknadsetablering av nyanlända syrier analyseras som ett stort fenomen genom att beskriva och analysera 12 fall av nyanlända syrier som etablerade sig på arbetsmarknaden. Den kvalitativa forskningen visar även ett intresse för användning av fallstudier som ingrediens i det vetenskapliga arbetet (Backman, 2018, s. 57). En fallstudie liksom den kvalitativa strategin undersöker ett fenomen i sin realistiska miljö eller sin kontext, då gränserna mellan fenomen och kontext inte är givna (ibid.). Det stora fenomenet som handlar om utmaningar och hjälpande faktorer för nyanländas arbetsmarknadsetablering är svårt att förstås och beskrivas utan att utgå från fallstudie och ta del av de inblandade personernas beskrivningar och erfarenheter. Då i fallstudien försöker forskaren att förstå, beskriva eller förklara stora företeelser, organisationer eller system som inte är lätta att undersökas med en annan metodik (Backman, 2018, s. 57). Eftersom det inte finns möjlighet att intervjua alla nyanlända syrier, förväntas upplevelser av de 12 respondenterna representera ett större fenomen som är arbetsmarknadsetablering av nyanlända syrier som sökte asyl i Sverige år 2015. Det grundläggande draget i fallstudier är att forskaren fördjupar sig i djupet innan att gå till större frågor och teorier (Padgett, 2017, s. 172). Det vill säga det innebär att göra en analys inom fallet och att komma till den historiska bakgrunden av fallet och upptäcka fallet med dess kompileringar (ibid.). Ett annat grundläggande drag för fallstudier är att forskaren bör upprätthålla fallets helhetsintegritet, dela upp det och undersöka fallets innehåll (ibid., s. 173). Men forskaren bör se delarna i slutet som en helhet och relatera dem till varandra (ibid.). Fallstudie går i linje med den hermeneutiska cirkeln då i fallstudie delar forskaren upp fallen men ser delarna i slutet som en helhet (Padgett, 2017, s. 173). I detta arbete har upplevelser av de 12 personerna delats upp men setts i slutet som en helhet samt relaterats till varandra för att förstå det stora fenomenet.

Intervjuer

Intervjuer är en populär insamlingsmetod i kvalitativ forskning, dels för att fånga upp respondenternas synsätt, dels för att forskaren är ute efter detaljerade förklaringar (Bryman, 2011, s. 202). Intervjuer är också en av insamlingsteknikerna som kan användas för att fånga subjektets upplevelser enligt hermeneutik (Lundin, 2008, s. 102). För att ge respondenterna utrymme att beskriva sina upplevelser, anpassa datainsamlingsmetod till kvalitativ forskning och till hermeneutik som vetenskapsfilosofisk utgångspunkt, är kvalitativa intervjuer studiens datainsamlingsmetod. Intervjuerna som har genomförts är halvstrukturerade/ semistrukturerade, då de erbjuder både struktur och flexibilitet (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014, s. 150). Struktur handlar om att vi utgår från en intervjumall med tematiskt uppdelade frågor som ställs i samma ordning med möjlighet till följdfrågor som kan tyda på flexibilitet. Flexibilitet innebär även att svarsalternativen inte är fasta utan de kan bestämmas av intervjupersonerna (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014, s. 150). Då har respondenterna inte förväntats svara på vissa sätt utan de har utrymme för att komma med svar som de tycker är verkliga.

Urval

Vårt fokus ligger på nyanlända syrier eftersom de var den största gruppen som sökte asyl i Sverige år 2015. Då antar vi att de representerar en stor grupp av dem som invandrade i detta år. Eftersom SCB:s statistik år 2019 visar att arbetsmarknadsdeltagande för invandrare ökar med en längre vistelsetid i landet och att under de första fem åren efter ankomsten endast är 27% av invandrare sysselsatta, har vi valt att fokusera på de som kom till Sverige under 2015 och som därför enligt statistik har hög sannolikhet att vara arbetslösa men idag är de tvärtom etablerade på arbetsmarknaden. Vi har valt att utgå från etablerade personernas upplevelser eftersom de kan ha möjlighet att reflektera över utmaningarna och hur de överkommit dessa utmaningar.

Studien baseras på intervjuer med 12 vuxna syriska personer som kom till Sverige 2015 och fick asyl på basis av humanitära skäl och som lyckats med att etablera sig på arbetsmarknaden genom att ha fått en tillsvidareanställning eller en stadigvarande inkomst genom andra anställningsformer. Vi har önskat att intervjua nyanlända syrier som etablerade sig på arbetsmarknaden genom att driva eget företag men vi har tyvärr inte lyckats med att få tag i nyanlända egenföretagare. Med vuxna syriska personer menas personer som har fyllt 18 men inte 65 år. Respondenterna har antingen tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd. Vi har varit inställda på att intervjua både män och kvinnor med olika jobb- och utbildningsbakgrunder. För att fördela jämnt mellan könen, har vi intervjuat 6 kvinnor och 6 män utifrån hur de definierar sig. För att hitta intervjupersoner har vi lagt ut många inlägg på olika Facebookgrupper där många nyanlända syrier finns med. Vi har även hittat respondenter som fyller kriterierna genom våra sociala kontakter.

Respondenter

Alla namn är fingerade.

Nermin - är 42 år, utbildad till bibliotekarie i Syrien och har en tillsvidareanställning på ett bibliotek.

Haya - är 40 år, utbildad till lastbilschaufför i Sverige och är fastanställd som lastbilschaufför.

Layla - är 23 år, läser på Komvux (gymnasieämnen) och är tillsvidareanställd som personlig assistent.

Sara - är 46 år, har gymnasieexamen från Syrien och är fastanställd som städerska.

Bayan- är 29 år, har läst till dietist i Syrien och har timanställning på ett privat företag i Sverige.

Walaa - är 43 år, har en utbildning inriktad mot arbete inom byggnadsteknik från Syrien, är fastanställd som städerska på ett sjukhus.

Kinan - är 34 år, har examen i maskinteknik från Syrien och är fast anställd som VVS - konsult.

Karim - är 25 år, studerar maskinteknik i Sverige och är en tillsvidareanställd som drifttekniker.

Adam - är 37 år, har gymnasieexamen i Syrien och är fast anställd på en restaurang.

Yaser - är 38 år, är civilingenjör, har examen i informations- och kommunikationsteknik från Syrien och har en fast anställning på ett företag.

Abd Al Rahim - är 28 år, har examen inom byggteknik från Sverige, är timanställd som vårdbiträde och snart ska få fast anställning.

Bilal – är 35 år, har ingen utbildning från Syrien, har bilmekanikerutbildning från Sverige och är fastanställd på ett företag.

Genomförande

Intervjuerna har genomförts utifrån institutionens riktlinjer för examensarbete. De har genomförts digitalt via Zoom på grund av rådande omständigheter med Covid-19 och de har tagit runt 45 - 60 minuter. Utifrån respondenternas önskemål har intervjuerna genomförts på arabiska, då samtliga respondenter har ansett att det är lättare för dem att beskriva sina upplevelser på sitt modersmål. Intervjuguiden består av inledande öppna frågor, mellanliggande och avslutande frågor som är tematiskt uppdelade. Vår intervjuguide består av 7 teman som är: Asylbeslutets roll, Etableringsinsatser, Byråkrati, Humankapital, Socialt kapital och nätverk, Utmaningar för arbetsmarknadsetablering och strategier för att överkomma arbetsmarknadsetableringens utmaningar. Det avgörande är att frågorna möjliggör för forskaren att få information om hur de intervjuade upplever sin värld och sitt liv samt att intervjuerna rymmer flexibilitet (Bryman, 2011, s. 419). Frågor i intervjuguiden är skrivna på ett sätt som hjälper oss med att svara på studiens frågeställningar men samtidigt ger respondenterna flexibilitet och utrymme för reflektioner. Intervjuguiden har skickats till deltagarna på förhand efter förfrågan. I början av intervjutillfället har intervjupersonerna tagit del av syftet, frågeställningarna, intervjuguiden och hur resultatet ska användas. De har också fått information om frivilligt deltagande, anonymisering och rätt att inte svara på vissa frågor. Intervjuerna har spelats in på våra mobiltelefoner och samtycke har inhämtats från respondenterna. Respondenterna har också fått information om att inspelningarna ska transkriberas, analyseras och raderas därefter.

Kvalitativ innehållsanalys

Inom kvalitativ analys finns många olika varianter av analysmetod (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014, s 21). Kvalitativ innehållsanalys är en lämplig analysmetod att användas när en fallstudie syftar till att leta efter den mening vilken individerna tillskriver specifika handlingarna i materialet (Boréus, Kohl 2018, 55; Schreier 2014, 5 av 16). Utifrån det har innehållsanalys använts eftersom i denna fallstudie letar vi efter en mening utifrån respondenternas beskrivningar rörande utmaningar och framgångsfaktorer för deras arbetsmarknadsetablering. Innehållsanalys kan användas i samband med många olika typer av ostrukturerade information, bland annat semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer (Bryman, 2011, s. 283). Utifrån det är innehållsanalys en lämplig analysmetod för studiens semistrukturerade intervjuer. I innehållsanalys fastställs i en tidig fas av förberedelse meningsbärande enheter som kan vara i form av ord eller meningar (Padgett, 2017, s. 170). Efter att vi har transkriberat intervjuerna, har vi gjort en upprepad och noggrann läsning av transkriberingarna för att hitta meningsbärande enheter. Om innehållsanalysen är induktiv tas ett vanligt steg mot kodning och kategorisering (Padgett, 2017, s. 170). Meningsbärande enheter ska kodas och grupperas i underkategorier för att i efterhand sammanbindas i olika huvudkategorier (Graneheim & Lundman, 2004, s. 107). Utifrån det har vi i varje transkribering skapat koder som är direkt relaterade till en första ordningens konstruktion som är aktörernas mening (Aspers, 2011, s. 168). Exempel på hur kodningen har gått till visas i tabell 1:

Tabell 1

Meningsbärande enhet	Kod
Jag knackade på dörrarna och sökte praktik	*Initiativtagande*

Efter att vi hade kodat alla transkriberingarna, skapade vi en ny tabell, där upprepade koder har samlats från transkriberingarna för att skapa subkategorier, kategorier och teman, då innehållsanalys genomföras genom en systematisk uppdelning av materialet i kategorier och underkategorier (Boréus, Kohl 2018, 50; Drisko, Maschi 2015, 86–87). Tabell 2 visar exempel på hur tematiseringen har gått till i praktiken:

Tabell 2

Tema	Ineffektiv etableringspolitik
Kategori	Faktorer av etableringspolitik
Subkategori	Försvårande faktorer
Koder	• Misslyckande • Otydlighet • Brist på informationsförmedling på modersmål • Slösa tid • Fel aktiviteter • Dålig kvalitet av språkundervisning • Ojämn fördelning mellan deltagare

Den kvalitativa ansatsen är övervägande induktiv, då många samhällsvetenskapliga studier är kvalitativa och hypotesgenererande induktiva (Backman, 2018, s. 56). Intervjuer är också i regel induktiva då vad som kommer fram i intervjuer betraktas ofta representera någon mer allmän aspekt som även gäller andra människor i motsvarande situationer (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 161). Innehållsanalys kan utgå från induktiva, deduktiva linjer eller en kombination av dem (Padgett, 2017, s. 170). Om innehållsanalysen utgår från en induktiv linje, sker analysen genom kodning och kategorisering (ibid.). I denna kvalitativa studie har vi utgått i analysen från den induktiva linjen som handlar om att tolkningen växer fram efter hand utifrån det material som är till hands (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 309).

Trovärdighet, tillförlitlighet och överförbarhet

Inom samhällsvetenskapliga studier finns vissa kriterier för att mäta kvaliteten i en undersökning. Kriterierna skiljer sig beroende på vilken metod används. Eftersom kvalitativ forskning inte har något intresse för mätning används begreppet tillförlitlighet och äkthet för att värdera studiens kvalitet. Detta begrepp innehåller fyra delkriterier som är *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* och

möjlighet att styrka samt konfirmera (Bryman, 2011, s. 354). Vi har genomfört studien enligt reglerna och riktlinjerna och tänkt rapportera resultatet till respondenterna för att uppfylla trovärdighetskriterium som handlar just om det (ibid.). I denna studie kan kunskap som inhämtas från respondenterna generaliseras och vara applicerbar på andra personer som har liknande omständigheter och förutsättningar som respondenterna i vår studie. Det vill säga upplevelser av utmaningar och hjälpande faktorer kan inte generaliseras att gälla alla nyanlända syrier som kom 2015 till Sverige och lyckades etablera sig på arbetsmarknaden utan de kan ha nyttan för nyanlända som har samma förutsättningar och erfarenheter som respondenterna har, vilket kallas för överförbarhet som fokuserar på nyttan av resultatet i andra miljöer och situationer (Bryman, 2011, s. 354). Vi har varit försiktiga och hållit öga för detaljerna och även tydligt förklarat processerna i uppsatsen för att uppfylla pålitlighetskriterium som handlar om försiktighet under arbetets gång (ibid.). Vi har försökt att avstå från våra egna värderingar och åsikter samt bygga studien helt och hållet på respondenternas verkliga beskrivningar för att ta i beaktande möjligheten att styrka och konfirmera som innebär att försöka hålla studien så objektiv som möjligt och agera i god tro (ibid., s. 355).

Förutom de fyra ovannämnda fyra kriterier för tillförlitlighet lyfter Bryman (2011) fram andra begrepp som rör forskningspolitiska konsekvenser för att redogöra för studiens äkthet. Forskaren bör presentera en *rättvis bild* av respondenternas olika uppfattningar och tankar vilket vi har gjort i denna studie (Bryman, 2011, s. 357). *Katalytisk autenticitet* betyder om studien har lyckats att hjälpa respondenterna förändra sin situation (Bryman, 2011, s. 357). Denna studie har inte hjälpt respondenterna med att förändra sin situation men den har gett dem en möjlighet att se hur långt de har kommit och reflektera över sina upplevelser.

Etiska överväganden

I vår studie har vi valt att utgå från de fyra huvudkraven för etik i forskning. Dessa fyra etiska principer är information-, samtyckes- konfidentialitets- och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Deltagarna i denna studie har via ett informationsbrev före intervjutillfället fått utförlig och detaljerad information om studiens syfte, metod och hur resultatet ska användas. Vi har även meddelat deltagarna om eventuella risker och belyst vikten av frivillighet i deltagandet samt rätten till att avbryta. Ett samtycke från deltagarna att delta i intervjun samt till inspelningen har inhämtats i början av intervjuerna. Därutöver har vi hanterat uppgifterna som inhämtats säkert och respondenterna har anonymiserats för att uppfylla konfidentialitetskravet. För att hantera maktperspektivet, har vi involverat respondenterna i forskningen. Det vill säga, vi har förmedlat till respondenterna att det är tack vare dem och deras värdefulla beskrivningar vi kan skapa kunskap. Dessutom har vi tagit hänsyn till hur vi ställer frågorna under intervjutillfällen och vi har säkerställt att intervjuguiden inte innehåller ledande frågor. Eftersom respondenterna har beskrivit utmaningarna för sin arbetsmarknadsetablering som nyanlända, har det funnits känslighet i det. Därför har vi tagit hänsyn till respondenternas sårbarhet och fokuserat på vår förmåga att styra tempo samt byta ämne när stämningen blivit sorglig.

Metodöverväganden

Eftersom fallstudier fokuserar på djupet, ställs det höga krav på vår förmåga att komma till djupet under intervjutillfället och även under kodningen och analyseringen vilken var en utmaning för

oss. Vår analysmetod som är innehållsanalys kritiseras och nedvärderas för metodens enkla tekniker (Padgett, 2017, s. 170). Men vi har fokuserat på metodens starka sidor som handlar om öppenhet och flexibilitet (Bryman, 2011, s. 296). Intervjuerna har genomförts på arabiska utifrån respondenternas vilja vilket har krävts översättning till svenska vid transkriberingen som var en annan utmaning för oss. Översättningen har tagit extra tid då vi har varit försiktiga med att översätta på rätt sätt utan att påverka meningen. Därutöver har transkribering och kodning krävt lång tid av bearbetning eftersom intervjuerna handlar om personliga beskrivningar som lätt kan vara långa och ostrukturerade.

5. RESULTAT OCH ANALYS

I detta kapitel presenteras resultatet och analysen av det empiriska materialet i relation till studiens teoretiska ramverk. Kapitlet är indelat i två stycken som är *utmaningar för nyanländas arbetsmarknadsetablering* och *framgångsfaktorer för nyanländas arbetsmarknadsetablering*. Varje stycke har även två underrubriker.

Utmaningar för nyanländas arbetsmarknadsetablering

Detta avsnitt är indelat i två underrubriker som är *utmaningar på individnivå* och *utmaningar på samhällsnivå*. Under *utmaningar på individnivå* framkommer två teman. Det första temat som framkom som utmaning för arbetsmarknadsetablering på individnivå är *språk*. Det andra temat är *svårigheter med integration och anpassning*.

Under *utmaningar på samhällsnivå* framkommer fyra teman. Det första temat som framkom som utmaning för arbetsmarknadsetablering på samhällsnivån är *byråkratiska trösklar*. Medan det andra temat är *ineffektiv etableringspolitik*. Det tredje temat är *föreställningar om invandrare på arbetsmarknaden.* Medan det fjärde temat är *svårighet med bostadsanskaffning*.

Utmaningar på individnivå

Samtliga respondenter i denna studie anser att svårigheter med svenska språket var den största utmaningen med att etablera sig på arbetsmarknaden. Migration till ett nytt land påverkar olika faktorer av individens humankapital (SOU 2010:88). Språket är en del av det främsta humankapitalet som påverkas vid migration som innebär att nyanlända spenderar sin första tid i värdlandet med att återuppbygga sitt förlorade humankapital (ibid.). Flytten i sig innebär att en del av en individs produktiva kapacitet går förlorad eller värdeminskas (Sjögren & Zenou, 2007, s. 8). Den som flyttar förlorar bl.a. fördelen av att kunna språk (ibid.). Bourdieu (1991 ref. i Valtonen 2016, s. 183 - 184) anser förmågan att tala ett lands dominerande språk flytande vara en social resurs som kan vara till hjälp för att få tillgång till landets önskvärda varor och positioner. Detta går i hand med respondenternas upplevelser, då de förlorade sitt humankapital i form av språk vid ankomsten till Sverige och brist på förmåga att tala svenska påverkade respondenternas tillgång till arbete. En del anser att svårigheter med att få tillgång till arbete i landet handlar om att inte ha svenska som modersmål vilket stämmer överens med Bourdieus framställning om att brist på den sociala resursen utgör utmaning för nyanländas tillgång till arbete. Vissa belyser utmaning med att överföra ens kunskap på grund av språkliga svagheter och andra lyfter fram en utmaning med att nyanlända inte kan studera språket direkt när de kommer till landet. Abd Al Rahim som var

ingenjörsstudent vid ett svenskt universitet hade svårighet med att få jobb även om han fick sin kandidatexamen på det svenska språket. Han resonerar:

> Språket spelar roll tycker jag, men jag är inte dålig på språket. Jag har ju läst på svenska, gjort mitt examensarbete på svenska och förstår och pratar väl. Jag tror att de vill erbjuda jobb till en person som har svenska som modersmål.

Bayan beskriver:

> Språket var den största utmaningen, jag blev till och med deprimerad, då jag kände att jag har ganska mycket information och kunskap men kan inte uttrycka dem på det sättet jag ville. Jag mådde dåligt då jag kände att jag inte kunde delta och visa min kunskap på grund av språket […] Även om man har klarat alla kurser men man har svårt med språket ändå.

En del av respondenterna tycker att svårigheter med språket har försvunnit efter att de har fått jobbet och att det har blivit en hjälpande faktor för sin arbetsmarknadsetablering i stället men en annan del anser att de fortfarande står inför svårigheter med språket som en utmaning på jobbet. Exempelvis uppger Kinan:

> Språket var en utmaning men det blev den största hjälpande faktorn eftersom jag lärde mig det på egen hand för att hitta jobb och på jobbet kunde jag utveckla mig ännu mer.

Medan Nermin beskriver:

> Språket var den andra utmaningen jag stod inför. Det är fortfarande en utmaning för mig. Alla pratar svenska på mitt jobb och det är svårt ibland att förstå allt på möten.

En annan utmaning som har tagits upp av respondenterna är svårighet med anpassning till den svenska kulturen vilket försvårade respondenternas anpassning och effektivitet på jobbet. Kulturell integration enligt Kallens modell avser processen att lära sig kulturella vägar för en etnisk kollektivitetet som man inte tillhör (Kallen 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 83, 84). Under processen av att tillhöra majoritetens samhällskultur anpassar individen sig till majoritetens kulturella moral och mönster samt förvärvar viss kunskap i att engagera sig i dessa för att delta effektivt i samhället (Ibid). Processen att lära sig om en ny kultur försvårade i sig nyanländas etablering på arbetsmarknaden, då den krävde lång tid och även chansen att komma in i arbete. Denna process kan inte tas för givet då inte alla har förmåga att anpassas sig till den nya kulturen vilket leder i vissa fall till uppsägning från arbetet på grund av missförståelse och kulturkrock. Adam resonerar:

> Det var inte lätt. Jag blev besviken många gånger […] Det är ett nytt samhälle, en ny kultur och nya traditioner […] Det blev ibland missförståelse mellan mig och andra […] Språket och val av ord skapade även missförståelse, då jag uttryckte mig på ett helt fel sätt.

Abd Al Rahim uppger också:

> När en person skämtar förstår jag inte vad personen säger. Man har svårt att skratta åt det, då jag inte har kunskap om kulturen […] Jag är inte uppvuxen här, så jag saknar den kunskapen, vilket gör att det förstås på ett annat sätt som att jag inte vill skapa relationer eller är samarbetsvillig […] jag blev uppsagd från mitt första arbete i Sverige. De tyckte att jag var konstig och inte samarbetsvillig.

Utmaningar på samhällsnivå

Förutom utmaningar på individnivå, har respondenterna lyft fram andra utmaningar på samhällsnivå. Nyanlända syrier har kritiserat Migrationsverkets arbetssätt och dess långa processer som betraktats som utmaning för arbetsmarknadsetableringen av en stor del av respondenterna. Migrationsverket är förvaltningsmyndighet för frågor som rör uppehållstillstånd, arbetstillstånd, uppehållsrätt, visering, mottagande av asylsökande inklusive boenden, anvisning till kommuner av ensamkommande barn och nyanlända, självmant återvändande, medborgarskap och återvandring enligt 1 § i förordning (2019:502) med instruktion för Migrationsverket. Myndigheten ska verka för att tiden för utfärdande av intyg om permanent uppehållsrätt, uppehållskort och permanenta uppehållskort blir så kort som möjligt utifrån ärendets beskaffenhet enligt 3 § i samma förordning. En stor del av respondenterna anser att den långa väntetiden på Migrationsverket ledde till att de etablerade sig på arbetsmarknaden långsammare.

Bennis (1966:4 ref. i Styhre, 2016, s.75) anser att form av byråkratisk organisation blir mindre effektiv och kan hopplöst anpassa sig med nutida verkligheter. Då nya mönster, former och modeller dyker upp som lovar drastiska förändringar i verksamheten och i förvaltningsmetoder (ibid.). Utifrån respondenternas upplevelser kunde Migrationsverket som är en byråkratisk organisation inte anpassa dess arbetssätt eller skaffa nya handläggningsmetoder och korta ner väntetider i samband med nya verkligheter under migrationsvågen resulterade i året 2015. Migrationsverket utgick istället från nuvarande handläggningsrutiner vilket ledde till långa väntetider och påverkade nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering i ett senare skede. Craig (1995:33 ref. i Styhre, 2016, s. 85) anser att byråkrati används på ett sätt som tyder på långsamhet och höga kostnader men de byråkratiska medel som formella arbetsåtgärder och system används för att uppnå målen. Målet med att bevilja nyanlända uppehållstillståndet uppnåddes genom de byråkratiska medlen och de formella åtgärderna men den långa väntetiden var ett resultat av de byråkratiska medlen som försvårade nyanländas arbetsmarknadsetablering i ett senare skede. Sara som väntade i ett år på ett beslut om uppehållstillstånd tydliggör:

> Ja, det var en lång period. Jag kände mig inte trygg då. Hade jag väntat i 2 månader istället, så hade jag etablerat mig på arbetsmarknaden snabbare.

Kinan som väntade i 15 månader och som är nu VVS-konsult, beskriver att han glömde en del av kunskaper inom sitt yrke på grund av den långa väntetiden. Han resonerar:

> På mitt område måste man alltid uppdatera ens information om jobbet precis som läkaren gör. Men när jag blev borta från arbetsmarknaden under väntetiden, glömde jag en del av kunskaper inom det området […] Det tog lång tid för mig att komma tillbaka och uppdatera mig […] Långa processer i Sverige är den största utmaningen. Jag menar just Migrationsverket. Varför ska en utredning ta 15 månader? Jag har gett all min information och lämnade alla mina papper.

Samtliga respondenter som har haft erfarenhet av valideringsprocessen är överens om att valideringsprocessen var lång men var inte en utmaning för arbetsmarknadsetablering. De kritiserar långa valideringsprocesser av utländska intyg men de belyser vikten av byråkratiska administrativa rutiner och åtgärder som hjälper dem med att känna till sådana processer som finns i Sverige. Den franska sociologen Pierre Bourdieu (2005:116 ref. i Styhre, 2016, s. 23) talar om *bureaucratic capital*, som är värde som väletablerade och fungerande administrativa rutiner kan ha i en samhällelig kontext. Det byråkratiska kapitalet som nyanlända syrier har i form av kunskap om

administrativa åtgärder vid validering, hade en stor betydelse för dem att få sina intyg validerade snabbt. Weber (1948:214 ref. i Styhre, 2016, s. 51 - 52) anser att det avgörande skälet bakom den byråkratiska organiseringens framgång är bl.a. punktlighet, tydlighet och kunskap om handlingar. Respondenterna lägger stor vikt vid kunskap som de hade om handlingar och de administrativa rutinerna som rör validering. De hade en tidig bild om ansökningsperiod, vilka papper som behövde lämnas in och att de kan ansöka om validering innan att få uppehållstillstånd. Detta innebär att byråkrati delvis hade en positiv påverkan på nyanländas arbetsmarknadsetablering vilket innebär att byråkrati inte alltid är dysfunktionell och stel i sin natur precis som Godsell (2004:12 - 13 ref. i Styhre, 2016, s.79) anser. Kinan som fick sitt intyg i maskinteknik validerat och som fick fast jobb inom sin profession beskriver sin upplevelse:

> Jag skickade mitt intyg till UHR under väntetiden på uppehållstillståndet. Det tog cirka 6 - 8 månader […] Den väntetiden påverkade inte riktigt min etablering på arbetsmarknaden eftersom jag skickade det tidigt under väntetiden på uppehållstillståndet […] Innan jag kom till Sverige frågade jag om vilka papper som man måste ha för att få ens intyg validerade.

Karim beskriver även sin erfarenhet gällande validering av sitt gymnasieintyg:

> Det tog 4 - 5 månader tills att det blev validerat. Den perioden var lång men för mig gick det bra trots den långa väntetiden. Den påverkade inte riktigt mig på ett dåligt sätt. Kanske beror det på att jag skickade in det tidigt. Det kan även beror på att mitt gymnasiebetyg redan översattes och auktoriserades i Syrien.

Många ändringar i utlänningslagen har skett med årets 2015 flyktingvåg. Den som fick uppehållstillstånd som flykting, alternativt skyddsbehövande eller övrigt skyddsbehövande före 20 juli 2016 fick permanent uppehållstillstånd (Migrationsverket, 2021). Medan den som bedöms vara flykting och fick beslut om detta efter 20 juli 2016 fick ett tidsbegränsat uppehållstillstånd på tre år (ibid.). Slutligen fick den som bedöms vara alternativt skyddsbehövande och hade fått beslut om detta efter 20 juli 2016 ett tidsbegränsat uppehållstillstånd på 13 månader (ibid.). En av respondenterna som fick tillfälligt uppehållstillstånd betraktar det som en utmaning för sin arbetsmarknadsetablering Layla beskriver:

> När man söker jobb frågar arbetsgivarna om ens uppehållstillstånd, alltså vilken typ av uppehållstillstånd och hur länge det är giltigt. Arbetsgivaren tänker att om en nyanländ med ett tillfälligt uppehållstillstånd får jobb, kan det finnas risk att personen lämnar landet om uppehållstillståndet inte längre är giltigt under jobbets gång.

Medan de flesta som fick tillfälligt uppehållstillstånd anser att det inte var ett hinder. Exempelvis tycker Karim att det tillfälliga uppehållstillståndet var en utmaning för honom att fortsätta studera på universitet men inte en direkt utmaning för att få jobb. Han uppger:

> Jag var timanställd på två arbetsplatser men min inkomst var inte tillräcklig för att få permanent uppehållstillstånd […] Jag var tvungen att avbryta mina studier på universitet tillfälligt under en period för att kunna få fast anställning och därefter få ett permanent uppehållstillstånd.

En stor del av respondenterna har upplevelser om att etableringspolitik och etableringsaktiviteter var utmaningar för ens arbetsmarknadsetablering. Socialpolitik spelar en central roll när det gäller att utforma arrangemang för etablering av nyanlända på ett sådant sätt som underlättar anpassning och gemensam aktivitet för etablerade personer (Delap 1997; Washington and Paylor 1998 ref. i Valtonen, 2008, s. 181 - 182). Castle (1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 88) lägger fokus på statens roll i assimilation och belyser vikten av politiska dimensioner för att skapa goda förutsättning för

minoriteten för att kunna anpassa sig i samhället samt överföra majoritetens kultur och värderingar. Socialpolitiken och statens roll i assimilation går inte i linje med Castles framställning då de var utmaningar för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering. Exempelvis resonerar Karim:

> Hade jag tagit den vägen som staten ville att nyanlända ska ta, så hade jag misslyckat med att etablera mig på arbetsmarknaden. Jag hade kommit vilse och aldrig kunnat komma dit jag ville.

Sveriges mångkulturella politik som infördes 1975 grundades på tre principer: jämlikhet, valfrihet och samarbete eller partnerskap (Hammar 1991 ref. i Valtonen, 2008, s. 180). Trots att Sverige har en mångkulturell politik belyser två av respondenterna en utmaning som rör otydlighet och brist på informationsförmedlingen till nyanlända på modersmålet. Enligt Castle är mångkulturalism vanligtvis kopplad till statligt interventionistiska förhållningssätt till socialpolitik (Castle 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 89). Den mångkulturella politiken som finns i Sverige handlar om majoritetens vilja att acceptera kulturell skillnad och genomföring av nödvändiga förändringar i institutionella strukturer som att använda det dominerande språket av invandrare i vanlig skolundervisning (Valtonen, 2008, s. 88). Detta går i hand med utmaningar som nyanlända syrier stod inför då de upplever brist på genomföring av mångkulturell förändring i institutionella strukturer i Sverige i samband med invandringsvågen 2015 för att underlätta för nyanlända assimilationsprocessen genom att förmedla information till dem på modersmålet. Exempelvis resonerar Kinan:

> För mig som nyanländ fick jag inte hjälp på mitt modersmål […] Det fanns inte en tydlig väg som visade hur man kan hitta jobb och etablera sig på arbetsmarknaden.

Walaa beskriver även svårighet med att delta i en aktivitet på svenska precis när hon kom till Sverige:

> Workshopen som jag deltog i var på svenska. Ärligt talat förstod jag nästan ingenting. Jag gick bara för att komplettera min tid. Jag tycker inte att jag fick någon nytta av den.

En stor del av respondenterna upplever att de slösade tiden under etableringsperioden och en annan del anser att de fick fel aktiviteter vilket skapade utmaningar för dem senare. Statens roll i assimilation tydliggörs i vissa modeller av etableringstjänster som anser att arbetsmarknadsetablering är så viktig därför det finns tidiga initiativ som motiverar invandrare att närma sig arbetsmarknaden (Valtonen, 2008, s. 183). Språkundervisning kombineras med den faktiska praktiken från början av etableringen (ibid.). Deltagandet i dessa två områden underlättar för nyanlända att engagera sig i det offentliga livet och skapar länkar som underlättar alla etableringsområden (ibid.). Detta visar sig i form av utmaning för respondenterna då statens assimilationsroll för att skapa goda förutsättningar för dem tydliggörs i ett exempel som visar brister på tillämpning av etableringsaktiviteter i praktiken. Kinan resonerar:

> Jag slösade bort min tid under etableringsprogrammet. Arbetsförmedlingen ville att jag skulle delta i Work For You för att lära mig skriva mitt CV […] men jag visste redan hur man gör och mitt CV var skrivet och klart.

Nermin beskriver:

> Innan att bli klar med SFI deltog jag i en kurs i 6 månader som heter "Korta vägen" […] Tyvärr lyckades jag inte med den kursen. Jag tycker att jag slösade min tid där.

Samtliga respondenterna lyckades med att integrera sig genom formellt deltagande i samhällets sekundära institutioner exempelvis utbildningsinstitutioner som svenska för invandrare (SFI), vilket kallas för sekundär strukturell integration enligt Kallens modell (Kallen 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 84). Men en del av respondenterna belyser att brist på kvalitativ språkundervisning under etableringsperioden var en utmaning för arbetsmarknadsetableringen. Språkundervisning ordnas ofta på princip om likabehandling och en mer målmedveten matchning av olika egenskaper i grupper av studenter efter utbildningsnivå och åldersgrupp med ett lämpligt medel av undervisning ger större fördelar på lång sikt (Valtonen, 2008, s. 183). Respondenterna upplever att det finns brister på språkundervisning för nyanlända i Sverige och inga matchningar av olika egenskaper i grupper av studenter sker. Brister på etableringsaktiviteterna i praktiken är ett exempel på utmaningarna, då statens uppgift i assimilation för att skapa goda förutsättningar för nyanlända spelar roll i det. Nermin anger att det fanns en ojämlik fördelning mellan deltagare på korta vägen då de kan ha olika språknivåer:

> I de första 3 månader satt jag i ett klassrum med personer som läste svenska på gymnasienivå. Jag hade väldigt svårt att förstå.

Sara resonerar:

> Den perioden var nyttig men det fanns brist på språkundervisningens kvalitet […] Sättet de undervisar på passar inte personer i min ålder alltså, 40 - 50 år gammal. De fokuserar mycket på att man ska studera själv. De lägger hela ansvaret på individen.

Walaa uppger också:

> SFI läraren var duktig och kompetent och han hjälpte oss. Vi fick uppgifter av honom och läste mycket men det var inte tillräckligt. Jag kunde inte klara mig. Vi pratade bara med läraren på svenska medan klasskamraterna var syrier och vi pratade arabiska tillsammans. Vi pratade inte så mycket med läraren heller.

Respondenterna har olika upplevelser av Arbetsförmedlingens hjälp då en stor del tycker att de inte fick hjälp alls eller att insatserna fördröjde arbetsmarknadsetableringen och en annan del anser att de fick rätt hjälp. Människobehandlande organisationer arbetar med människor som råvara och med moraliska överväganden, då de behåller människors välmående, förändrar människors situation och bedömer samt sorterar människors behov (Ponnert & Svensson, 2019, s. 30 - 31). För att hantera detta är de ofta strukturerade som byråkratier (ibid.). Arbetsförmedlingen betraktas som en byråkratisk människobehandlande organisation som ansvarar för att nyanlända invandrare erbjuds insatser som syftar till att underlätta och påskynda sin etablering i arbets- och samhällslivet (etableringsinsatser) enligt 4 § i lag (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. Enligt 5 § i samma lag ska Arbetsförmedlingen samordna etableringsinsatser och vara stödjande och pådrivande i förhållande till berörda parter. Människobehandlande organisationer fungerar inte till fullo enligt det byråkratiska idealet eftersom det är människor som arbetar i organisationen och de arbetar med människor som klienter (Ponnert & Svensson, 2019, s. 32). Att Arbetsförmedlingen inte fungerar till fullo och inte erbjuder tillräcklig hjälp var en utmaning för en stor del av respondenterna. Exempelvis uppger Kinan:

> Arbetsförmedlingen i sig hjälpte inte mig att hitta jobb. Jag bestämde att stå på egna ben för att jag inte var redo att slösa min tid.

En del av respondenterna upplever att byråkratens arbetssätt var en utmaning för deras arbetsmarknadsetablering. Byråkrater lever ofta upp till regler och rutiner, oavsett följderna, då talar man om den byråkratiska virtuosen" som har svårt att hjälpa sina klienter eftersom hen i första hand rättar sig efter reglerna (Merton 1968:251f ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 175). Det är speciellt om byråkraten är noga med detaljer och lägger större vikt vid att regler följs än att personens önskemål tillmötesgås (Ahren 1989:154 ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 175). Detta synsätt på byråkrater går i hand med en del av nyanländas erfarenheter då de upplever att ansvarigas arbetssätt på Arbetsförmedlingen fokuserar mest på att strikt följa reglerna oavsett nyanländas önskemål. Nermin resonerar att en ansvarig övertygade henne att göra praktik på ett annat område än det som Nermin är intresserad av eftersom den ansvariga personen uppgav att de skulle betala mycket pengar enligt reglerna för att bevilja henne en praktik på ett bibliotek som hon önskar. Nermin beskriver:

> Det fanns en coach som var ansvarig för att hjälpa mig […] Jag berättade att jag bara ville jobba på mitt område som bibliotekarie men hon sa att det krävs att de betalar mycket pengar för det därför det är svårt att hon hjälper mig med den praktiken. Hon övertygade mig att praktisera på en förskola i stället. Jag var inte nöjd med den praktiken för att jag inte gillade det jobbet.

En del av respondenterna har uppmärksammat att okunskap hos ansvariga personer på Arbetsförmedlingen och myndigheterna utgjorde utmaningar för arbetsmarknadsetableringen. Den byråkratiska organisationsformen är baserad på vad Weber benämner legal domination som ställer höga krav på formell utbildning och praktisk erfarenhet (Styhre, 2016, s. 54). *Berufsmensch* är enligt Webers byråkratimodell en "yrkesmänniska" med en tydlig etablerad kompetensprofil som har utvecklats genom formell träning och utbildning samt praktiskt yrkesarbete (Warner, 2007:1031 ref. i Styhre, 2016, s. 52). Detta går i linje med att byråkratiska handläggares kompetensprofil och brist på kunskap skapade hinder för arbetsmarknadsetablering för en del av nyanlända. Kinan uppger:

> Tyvärr hjälpte Arbetsförmedlingen inte riktigt mig. Handläggaren visste inte exakt vad VVS-ingenjör betyder. Det borde finnas handläggare för varje yrke.

En annan aspekt som visar brist på kunskap hos handläggare på myndigheterna som en utmaning tydliggörs av en annan respondent, då respondenten uppger att man får olika svar på samma fråga vilket inte överensstämmer med Webers idealtypiska byråkrati som bygger på en idé om att de som vänder sig till myndigheterna är garanterade att bli bemötta på samma sätt och få sin sak prövad utifrån samma bedömningsgrunder och att den fråga som ställs ska besvaras enligt regelverket (Weber 1987 ref. i Ponnert & Svensson, 2019, s. 31). Det innebär att byråkratin inom myndigheterna inte alltid praktiseras på ett idealiskt sätt vilket utgör hinder för nyanländas arbetsmarknadsetablering. Sara beskriver:

> Det finns brist på kunskap hos anställda på myndigheterna. Om du ställer samma fråga till många anställda i samma myndighet, får du olika svar. Nyanlända kommer vilse då.

Lågutbildade respondenter anser att höga krav som ställs på nyanlända på arbetsmarknaden var en stor utmaning för dem. Humankapitalet kan påverkas av skeenden på strukturell nivå (Bevelander 1999 ref. i Darvishpour & Westin, 2016, s. 288). Den svenska arbetsmarknaden har genomgått en genomgripande strukturell förändring, då på 1980-talet började industriproduktionen att flytta till andra länder med lägre löner och ersattes med tjänsteproduktion (ibid.). De anställda av tjänstemän

utgör en stor del av anställda bland de industriföretagen idag i Sverige samt produktionen kräver ofta universitetsutbildad och specialiserad arbetskraft (ibid.). Detta visar tydligt att det som försvårade arbetsmarknadsetablering för lågutbildade nyanlända är påverkan på humankapitalet på strukturell nivå, då de inte hade chanser att samla på sig tidigare erfarenheter på grund av arbetsmarknadssystemet i Sverige och höga krav för att få jobb. Adam uppger:

> Jag tycker att det svenska samhället är öppet men den svenska arbetsmarknaden är stängd […] En nyanländ behandlas som att han eller hon är född och uppvuxen i Sverige.

Sara resonerar:

> Arbetsmarknaden är stängd. Det finns inte så mycket jobbchanser för nyanlända. Tänk om det finns exempelvis syverkstad som inte kräver utbildning, då skulle många nyanlända få jobb.

Föreställningar om nyanlända kan också påverka nyanländas arbetsmarknadsetablering. Respondenterna hade olika upplevelser om diskriminering på arbetsmarknaden som en utmaning. En del tycker att diskriminering var en utmaning för dem och en annan del anser inte det. Upplevelserna om diskriminering varierade även bland de berörda. Det neoklassiska perspektivet är en av de vanligaste teoretiska ansatserna för att förstå integrationsproblemet i Sverige (Darvishpour & Westin, 2016, s. 285). Den neoklassiska ansatsen som är intresserad bland annat av arbetsgivarens rekryteringsmetoder och preferenser anser att statistiska diskriminering spelar en stor roll, då den handlar om att arbetsgivaren väljer bort enskilda individer på grundval av vad arbetsgivaren tror sig veta om en grupp som individen anses tillhöra (ibid., s. 289). Exempelvis skulle man tänka sig att det är sant att personer med utländska namn i snitt har sämre kunskaper i svenska språket än personer med svenska namn. Denna diskriminering är rationell då arbetsgivaren inte är nödvändigt har fördomar gentemot någon grupp utan hen försöker identifiera bra jobbkandidater (ibid.). Statistiska diskriminering i form av namndiskriminering som en utmaning för arbetsmarknadsetablering går i linje med upplevelser av en del av respondenterna. Exempelvis resonerar Kinan:

> Jag kan inte säga att diskriminering inte finns […] Det handlar om namnet, nationalitet, brytning på svenska. Jag sökte jobb på många företag och fick inget svar alls. Om de inte ville kalla mig på en intervju borde de ha skickat mig att de gick vidare med en annan sökande men de skickade inget alls.

En del av respondenterna upplever en annan typ av diskriminering som relaterar till stereotyper och fördomar om nyanlända vilken var en utmaning för dem. Woo (2000 ref. i Valtonen, 2008, s. 114) påpekar att diskriminering kan vara endemisk praxis i institutionella miljöer. Stereotypiska och negativa diskriminerande kategoriseringar av invandrare kan växa organisatoriska miljöer och med tiden påverka motiveringen för anställning och befordran (ibid.). Diskriminering på grundval av stereotyper och fördomar om nyanlända som en utmaning för arbetsmarknadsetablering går i hand med Abd Al Rahims berättelse som blev av med sitt jobb på grund av det. Han uppger:

> Jag blev uppsagd av mitt första arbete av olika anledningar. Jag tycker att den första och främsta anledningen var diskriminering. Det var inte anledningen de uppgav men fick höra det sedan. Det var alltså på grund av att jag är troende person och bad för gud i förrådet.

Dessutom har respondenterna olika upplevelser om brist på tillit till nyanländas humankapital som en utmaning för arbetsmarknadsetablering. Olika skillnader mellan kunskaper och färdigheter skapar ojämlikheter i samhället (Becker, 1994). Diskriminering uppstår när likvärdiga kompetenser

av inrikes- och utrikes födda medvetet eller omedvetet utestängs från arbetsmarknaden (Björklund, 2014, s. 157). Detta går i hand med upplevelser av en del av högutbildade respondenterna som hade nödvändiga kunskaper men ändå hade svårt att få jobb. Exempelvis berättar Abd Al Rahim:

> Jag tycker att det är svårt att hitta jobb inom min profession. Jag är en nyexaminerad ingenjör och sökt ungefär 700 - 800 arbete. Alla arbeten som lanseras på Linkedin och arbetsförmedlingen sida, söker jag […] Arbetsgivaren har svårt att lita på en nyexaminerad invandrare.

Däremot finns det, enligt Kinan som är högutbildad, tillit för utländska kompetenser från arbetsgivarnas sida men nedvärderingen av kompetenserna kan utövas av andra anställda på arbetsplatsen. Kinan uppger:

> När jag sökte jobbet som jag har nu, ville arbetsgivaren inte ens se mitt validerat intyg. De tror på mig […] Men det finns på jobbet vissa personer som ser ner på nyanlända anställdas kompetenser och utländska intyg men inte alla gör så […] Men jag kan inte säga att nedvärderingen inte finns.

Därutöver anser en stor del av respondenterna att bostadsanskaffning var en utmaning för etableringen på arbetsmarknaden. Svårigheter med bostadsanskaffning uppstod inte bara i tidigare faser av invandring, alltså innan att nyanlända respondenterna fick uppehållstillståndet, utan också efter att de hade beviljats det. Kinan beskriver sin upplevelse när han fick praktik under väntetiden på uppehållstillstånd då han bodde på en flyktingförläggning i Boden:

> Jag fick praktik i Mora […] Men det gick tyvärr inte att praktisera där eftersom jag inte kunde få bostad i Mora och det är omöjligt att pendla mellan Boden och Mora […] Det var svårt att hyra en lägenhet i Mora eftersom jag hade då inte svenskt personnummer och inget bankkort.

Detta var också ett problem för Bilal, då han väntade 6 månader efter att han hade beviljats uppehållstillstånd för att bli anvisad till någon kommun. Han uppger:

> Under väntan på anvisningen försökte vi att leta efter boende själva. Man behövde betala 50 000 kronor svart till lägenhetsägare för att hyra ut den och få förstahandskontrakt på lägenheten. Jag var flykting och min ekonomi var väldigt dålig. […] Jag kontaktade en person som ville hyra ut sin lägenhet i Malmö men han ville ha 50 000 kronor. Jag försökte låna av vänner och bekanta och fick bara ihop 25 000 kronor […] Sedan registrerade vi oss på Sveriges alla bostadsföretag som var gratis men alla uthyrare krävde en inkomst som vi inte hade.

Framgångsfaktorer för nyanländas arbetsmarknadsetablering

Detta avsnitt är indelat i två underrubriker som är *avgörande faktorer på individnivå* och *avgörande faktorer på samhällsnivå*. Under *avgörande faktorer på individnivå* framkommer två teman. Det första temat som framkom som hjälpande faktor för arbetsmarknadsetablering på individnivå är *nyanländas drivkraft och motivation*. Det andra temat är *medhavt humankapital.*

Under *avgörande faktorer på samhällsnivå* framkommer tre teman. Det första temat som framkom som hjälpande faktor för arbetsmarknadsetablering på samhällsnivå är *etableringspolitikens effektiva sida*. Det andra temat är *Arbetsförmedlingens positiva roll*. Även *betydelsen av socialt kapital* framkom som ett tredje tema och en hjälpande faktor för arbetsmarknadsetablering på samhällsnivå.

Framgångsfaktorer på individnivå

En stor del av respondenterna har belyst vikten av deltagande i frivilliga aktiviteter och volontärarbete under väntetiden på uppehållstillstånd som något som underlättade för dem arbetsmarknadsetableringen. Respondenterna började integrera sig i tidigare invandringsfas då deltagande i frivilliga aktiviteter som kallas för primär strukturell integration enligt Kallens modell var centralt där individerna deltog i de privata institutionerna som sociala och fritidsinstitutioner (Kallen 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 84). Som ett resultat av tidig primär strukturell integration fick vissa av respondenterna lära sig språket, andra fick praktik och en del fick sociala kontakter. Exempelvis beskriver Karim:

> Jag praktiserade under väntetiden på ett centrum som hjälper nyanlända. Mina arbetsuppgifter var att sortera och stryka kläder samt att hjälpa nyanlända i övrigt. Där började jag lära mig språket.

Adam berättar också:

> Jag var volontär på Röda Korset. Jag hjälpte till där med städning och att bära saker och så. Samtidigt deltog jag i språkcafé för att lära mig språket.

Med hjälp av den tidigare primära strukturella integrationen i form av deltagande i frivilliga aktiviteter fick en del av respondenterna socialt kapital. Då socialt kapital har olika former, kan det sociala kapitalet som nyanlända syrier fick kallas för individuellt och kollektivt socialt kapital (Starrin & Rønning, 2011, s. 35). Nyanlända skaffade även socialt kapital genom deltagandet i frivilliga organisationer vilket kallas för formellt socialt kapital (ibid.). Genom det formella sociala kapitalet skapades det informella sociala kapitalet för nyanlända syrier. Exempelvis fick Haya lära känna en kvinna tack vare deltagandet i språkcafé, då kvinnan hjälpte henne med att hitta på en ny aktivitet till nyanlända. Haya resonerar:

> Jag deltog i språkcafé under väntetiden och fick lära känna den ansvariga kvinnan där. Hon kände att jag är aktiv och motiverad och vi blev vänner. Så jag jobbade med henne som volontär. Jag gjorde aktiviteter för nyanlända dels för att jag hade något att göra, dels för att andra skulle ha aktiviteter att gå till under väntetiden. Den första aktiviteten var "Dansmix", då jag fick vara volontär som Zumba och aerobictränare.

Respondenterna hade olika erfarenheter gällande väntetiden på ett beslut om uppehållstillstånd. En stor del väntade några månader eller mer än ett år. Då var det inte tillåtet för dem att börja studera på SFI innan att ha fått uppehållstillståndet. En annan mindre del beviljades uppehållstillstånd genom anknytning då de började med formell språkinlärning direkt vid ankomsten till Sverige. Även de som väntade en lång tid har olika upplevelser. En del anser att den långa väntetiden var en utmaning för ens arbetsmarknadsetablering medan en annan del anser att den långa väntetiden hade en positiv påverkan då de fick utnyttja väntetiden och lära sig språket på egen hand. En stor del av respondenterna som sökte asyl i Sverige året 2015, hittade egna strategier för att utnyttja väntetiden då de började lära sig språket på egen hand vilket kallas för humankapitalinvestering. Avgörande för hur mycket av sin tid individen väljer att ägna åt humankapitalinvesteringar är hur attraktiv individen direkt är på arbetsmarknaden (Borjas, 1999 ref. i Sjögren & Zenou, 2007, s. 9). En stor del av respondenterna ägnade mycket tid åt sin humankapitalinvestering i tidigare invandringsfaser eftersom de var motiverade att komma in på arbetsmarknaden så snabbt som möjligt. Inventering av humankapital kan också bero på hur mycket humankapital individen redan har (Borjas, 1999 ref. i Sjögren & Zenou, 2007, s. 9). Det instämmer inte helt och hållet med

respondenternas upplevelser då en stor del av dem utnyttjade väntetiden och lärde sig språket oavsett hur mycket humankapital de har och oavsett utbildningsnivån i hemlandet. En del studerade språket på egen hand och en annan del deltog i språkcafé och fick hjälp av andra. Några av respondenterna har uppgett att de klarade en hel nivå på egen hand under väntetiden utan att behöva gå i skolan. Exempelvis resonerar Abd Al Rahim:

> Redan under väntetiden på uppehållstillstånd studerade jag språket på egen hand. Detta för att utnyttja tiden och för att korta ner vägen till etablering när jag får mitt uppehållstillstånd. Fördelen med det visade sig när jag gjorde ett språknivåtest. Då började jag direkt läsa svenska som andraspråk på grundnivå och slapp att börja på SFI.

Ett annat exempel är Bilal som inte hade mycket humankapital från hemlandet men som investerade sin tid under väntetiden med språkinlärning. Bilal säger:

> Efter 8 månader från att jag fick uppehållstillståndet började jag på SFI. Jag gjorde ett språknivåtest och började på C-nivå. Det betyder att jag kan en del av språket. Jag klarade SFI på kort tid, bara på 7 månader.

Att betrakta behärskning av det svenska språket som en möjlighet till att få jobb skiljer sig mellan respondenterna beroende på respondenternas utbildningsnivå och typ av jobb som respondenterna fick. En del av högutbildade respondenter anser att behärskning av det svenska språket som enligt Bourdieu (1991 ref. i Valtonen 2016, s. 183 - 184) är en social resurs för invandrare att få tillgång till olika positioner, blev en hjälpande faktor för arbetsmarknadsetableringen. Exempelvis uppger Karim som studerar på universitet i Sverige och jobbar som drifttekniker:

> Språket hjälpte mig mycket. Hade jag inte kunnat prata svenska, hade det varit svårt att få det här jobbet eftersom mitt jobb är baserad på kommunikation. Man måste ha bra språkliga kunskaper åtminstone att kunna ord och begrepp som är relaterade till jobbet.

Däremot beskriver Sara som inte är högutbildad och som har fast jobb som städerska:

> Mina språkliga kunskaper var inte skälet bakom att jag fick fast jobb. På det företaget som jag jobbar på, spelar det ingen roll om man kan svenska eller inte. Det viktigaste för dem är att man har någon sjukdomskod som gör att man inte kan ha något annat jobb.

En del av respondenterna är eniga om att behärskning av andra språk än svenska var en hjälpande faktor för att få jobb vilket går i hand med föreställning om att språket är en del av landspecifika humankapital som medför fördelar (Chiswick, 2014). Yaser är en av de respondenterna som fick en praktikchans redan under väntetiden på uppehållstillstånd tack vare behärskning av engelska. Yaser uppger:

> Jag läste en reklam om jobbsprånget, där det stod att de söker ingenjörer och ekonomer av nya svenskar som behärskar engelska […] Jag sökte själv till alla företag som fanns på listan och blev erbjuden en praktikplats som sedan ledde till en fast anställning. Engelska hjälpte mig väldigt mycket och var nyckeln till praktikchansen i början.

Det är inte bara engelska som spelade roll för respondenternas arbetsmarknadsetablering utan behärskning av andra språk som arabiska och kurdiska hade en stor betydelse för en del av respondenterna. Layla som arbetar som personlig assistent med en tjej med särskilda behov resonerar:

> Jag fick mitt nuvarande jobb tack vare att jag kan kurdiska och arabiska. Tjejens familj ville ha en personlig assistent som antingen kan kurdiska eller arabiska eftersom de pratar de två språken hemma. De ville även att personen kan svenska för att kunna kontakta vården. De språken var krav för att få det jobbet.

Nermin har en liknande upplevelse på sitt jobb då kunskaper i arabiska var en möjlighet för henne att få jobbet. Hon uppger:

> Att kunna arabiska hjälpt mig mycket. På det biblioteket som jag jobbar på är språkutvecklingen väldigt viktigt. Jag är ansvarig för barnens språkutveckling då jag hjälper barn som har arabiska som modersmål att läsa böcker på arabiska. Jag hjälper också till med att beställa arabiska böcker.

De flesta syriska respondenterna är högutbildade och betraktar sitt humankapital i form av hög utbildningsnivå som en avgörande faktor för sin arbetsmarknadsetablering. Humankapital i form av bland annat utbildning ökar individens produktivitet och sannolikhet att aktiveras i arbetsmarknaden (Acemoglut & Autor, 2011, s. 11). Därför hade högutbildade nyanlända det lättare att komma in på arbetsmarknaden. Exempelvis resonerar Nermin:

> Hade jag inte haft examen från mitt hemland, hade jag aldrig fått fast jobb i Sverige. I Sverige är utbildningen en grund för att få jobb.

Medan Karim som studerade ett år på universitet i Syrien och studerar nuförtiden på universitet i Sverige resonerar:

> Hade jag inte "mechanical background", hade det varit svårt att få de första två praktikerna som en av dem ledde till sommarjobb sedan fast anställning. Arbetsgivaren såg i mitt CV att jag läste till mekanikingenjör i Syrien i ett år. Det året ökade mina chanser att få det jobbet.

Respondenterna som har tillräckliga tidigare arbetslivserfarenheter från Sverige och andra länder betraktar de erfarenheterna som hjälpande faktorer. Respondenternas upplevelser skiljer sig angående vikten av tidigare arbetslivserfarenheter i Sverige och andra länder. Då en del upplever att de erfarenheterna är avgörande faktorer oavsett om man har fått dem från Sverige eller från andra länder. En annan del anser att det är viktigt att man får de erfarenheterna just från Sverige för att lättare och snabbare kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Dessutom hade respondenterna olika upplevelser gällande överföring av sitt humankapital i form av tidigare arbetslivserfarenheter som en avgörande faktor beroende på respondenternas varierande yrken. Detta går i hand med föreställning om att vid invandring kan individens humankapital devalveras då humankapitalet varieras i olika länder (Dustmann & Fabbri, 2003, s.697). En del av individens humankapital är landspecifikt vilket rör sig om skillnader mellan länder i hur ens yrke utövas (Sjögren & Zenou, 2007, s. 8). Medan visst yrkeskunnande är lätt att flytta och anpassa till vad som krävs i ett annat land, kan andra kunskaper vara svåra att flytta (ibid.). Anledningen till att respondenterna har olika upplevelser rörande överföring av sina tidigare arbetslivserfarenheter som hjälpande faktorer för arbetsmarknadsetablering, är att de har varierande yrken och utövning av dessa yrken skiljer sig mellan länderna. Kinan som jobbade som ingenjör i Syrien och andra arabiska länder, tycker att man jobbar på samma sätt med samma principer i yrket oavsett landet och överföring av humankapitalet var en möjlighet för att etablera sig på arbetsmarknaden. Han fäster stor vikt vid sina tidigare arbetslivserfarenheter i andra länder. Kinan resonerar:

> Hade jag inte haft tidigare erfarenheter i andra länder, så hade jag etablerat mig på arbetsmarknaden först som praktikant. Men tack vare mina tidigare erfarenheter, fick jag jobba som ingenjör på en gång. Det viktigaste är att de ser på CV:et att man har tidigare erfarenheter oavsett från vilket land.

Däremot belyser Bayan som studerade till dietist i Syrien vikten av att ha tidigare erfarenheter i just Sverige. Bayan säger:

> Anledningen till att jag har fått mitt nuvarande arbete är att de har sett på mitt CV vilka tidigare arbetslivserfarenhet jag har i Sverige […] Mitt nuvarande företag såg att jag hade jobbat på sjukhuset och på olika vårdcentraler i Sverige och jag tror att det var därför de ville ha mig.

Medan Karim som inte har någon tidigare arbetslivserfarenhet i andra länder tycker att de praktikerna som han fick i Sverige inom teknik var avgörande faktorer för att få fast jobb. Han resonerar:

> De på mitt nuvarande jobb ringde alla företag som jag praktiserade på och frågade om mig. De praktikerna var en hjälpande faktor för att få mitt jobb. Det är viktigt för arbetsgivaren att se att den nyanlända arbetssökande har tidigare arbetat i landet och vet hur systemet funkar. Hade jag gjort de praktikerna i Syrien, så hade det tagit längre tid för mig att få fast anställning.

Dessutom är respondenterna oeniga om det finns ett samband mellan samhällskunskaperna och arbetsmarknadsetableringen. En mindre del anser att deras kunskaper om kultur, samhället, regler och institutioner var en hjälpande faktor och en stor del anser att det inte fanns en tydlig koppling mellan de kunskaperna och möjligheten att få jobb. Detta kallas för kulturellt kapital som är ett socialt konstruerat system av kognitiva och motiverande strukturer, format perception, tanke, smakuppskattning och handling (Valtonen, 2008, s. 141). Samt enligt Strauss och Quinn (1997 ref. i Valtonen, 2008, s. 141) är detta kapital en serie av kognitiva scheman som är organiserade i form av meningsnätverk. Kulturellt kapital som en hjälpande faktor för nyanländas arbetsmarknadsetablering är kontroversiellt beroende på typ av jobb som nyanlända har och krav som ställs på jobbet. Exempelvis uppger Layla:

> När jag integrerade mig i samhället och fick mycket information om det, underlättade det för mig att få jobb. Jag måste kunna rättigheter av funktionsnedsatta för att kunna hjälpa tjejen som jag jobbar med.

Däremot har en stor del av respondenter andra upplevelser. Exempelvis resonerar Nermin:

> Nej, jag tror inte att det finns ett samband mellan kunskaper om det svenska samhället och möjligheten att få jobb. Det viktigaste för arbetsgivaren är att man kan ens jobb.

Framgångsfaktorer på samhällsnivå

Trots att en stor del av respondenterna är överens om att själva etableringsperioden och etableringsaktiviteterna utgjorde utmaningar för sin arbetsmarknadsetablering men för en mindre del spelade Nystartsjobb som de fick under etableringsperioden roll för att få sitt nuvarande jobb. Syftet med nystartsjobb är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som har varit utan arbete en längre tid, personer som har deltagit i arbetsmarknadspolitiska program en längre tid och personer som saknar en fast anknytning till arbetslivet enligt 2 § i förordning (2018:43) om stöd för nystartsjobb. Enligt 3 § i samma förordning lämnas stöd för nystartsjobb till en arbetsgivare som anställer bland annat nyanlända invandrare som uppfyller förutsättningarna i 6 § i samma förordning. En del av nyanlända framhäver socialpolitiken- och statens roll i assimilation som

Castle (1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 88) påpekar för att hjälpa nyanlända med att etablera sig på arbetsmarknaden trots att en stor del av dem upplever etableringspolitiken som ineffektiv. Statens roll i assimilation och skapande av goda förutsättningar för nyanlända tydliggörs genom politiska åtgärder som förordning (2018:43) om stöd för nystartsjobb. Tre av respondenterna fick nystartsjobb och betraktar detta statliga initiativ som en hjälpande faktor. Exempelvis fick Kinan och Walaa en fast anställning direkt efter nystartsjobbet. Kinan uppger:

> Det som var bra att det finns en lag som handlar om att man får nystartsjobb om man hittar jobb under de första 3 åren efter att man får uppehållstillstånd vilket hjälpte mig.

Som vi har nämnt tidigare, är respondenterna oeniga om hjälpen från Arbetsförmedlingen, då en stor del upplever att de inte alls fick hjälp vilket var en utmaning för dem och en annan del anser att de fick rätt hjälp. Med byråkrati avses en organisation som bygger på principer som syftar till att säkerställa att alla arbetsuppgifter inom organisationen utgörs på ett förutsägbart, likartat och exakt sätt (Weber 1987:58ff ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 174). Fastställda regler styr arbetsuppgifterna i förväg och tillförsäkrar att de sker entydigt (ibid.). Att respondenterna har olika upplevelser om hjälp från Arbetsförmedlingen innebär att fastställda regler och arbetsuppgifterna på den byråkratiska organisationen inte följs på ett likartat och exakt sätt. Detta leder till att den byråkratiska Arbetsförmedlingen skapar utmaningar för en del nyanlända och möjligheter för en annan del. Godsell är emot kritiken som rör sig om genomgripande byråkratisk personlighet som kännetecknas av oflexibilitet, alienation och hänsynslöshet (Godsell 2004:101 ref. i Styhre, 2016, s. 79). Godsells uppfattning instämmer med upplevelser av en mindre del av respondenterna, då två av respondenterna anser att byråkratiska handläggare på Arbetsförmedlingen var flexibla och hjälpsamma samt de spelade en avgörande roll för respondenternas arbetsmarknadsetablering. Walaa säger:

> Jag tror att min handläggare på Arbetsförmedlingen var orsaken till att jag fick provanställningen. Jag tror inte att jag skulle ha fått jobbet om inte hon hjälpte till.

Yaser resonerar också:

> Handläggaren på Arbetsförmedlingen spelade en viktig roll, jag bodde i ett litet område och fick en intervju på ett företag i Stockholm. Jag var inte ens registrerad på Arbetsförmedlingen. Jag väntade fortfarande på mitt uppehållstillstånd och hade svårt med ekonomin. Han fixade det på något sätt och hjälpte med resekostnaderna. Hade jag inte fått hjälp med resekostnader som var väldigt dyra, hade jag förlorat chansen att vara här idag.

Respondenterna har olika upplevelser om sociala kontakter och nätverk som avgörande faktor för sin arbetsmarknadsetablering. De som lyckades med att inrätta sociala kontakter redan från början genom deltagande i frivilliga aktiviteter, betraktar sociala kontakter som en hjälpande faktor. Medan de som hade svårt med det från början, betraktar det som en stor utmaning. Skillnader i upplevelser om svårighet med inrättning av sociala kontakter mellan respondenterna går i hand med Bourdieus påstående om att sociala relationer inte är lätta att skapas utan det krävs ansträngning för att skapa eller upprätthålla dessa relationer, då de betraktats som resurs och investering till mera kapital och nätverk (Bourdieu, 1986 ref. i Valtonen, 2008, s. 21). En del av respondenterna ansträngde sig för att bland annat få socialt nätverk genom deltagande i frivilliga aktiviteter. De som upplever sociala kontakter som hjälpande faktor fick information om jobbet och hjälp med jobbsökande av sina sociala kontakter. De sociala relationerna mellan nyanlända och andra medborgare i landet kan betraktas ha en svag karaktär men det finns en fördel med det eftersom Granovetter (1973, 1371

ref. i Valtonen, 2008, s. 140) betraktar att de som vi är svagt knutna till är mer benägna att röra sig i kretsar längre från våra egna och har tillgång till information som vi annars inte skulle kunna få ta del av. Att en del av respondenterna lyckades med att inrätta sociala kontakter och betraktade de kontakterna som primär källa till information om jobbsökandet kallas även för identifieringsintegration enligt Kallens modell då identifieringsintegration handlar om en kombination mellan kulturell och strukturell integration som gör att en annan etnisk grupp än en egen kommer att tillhandahålla sin primära källa och blir sin primära referensgrupp (Kallen 1995 ref. i Valtonen, 2008, s. 84). Respondenterna resonerar på olika sätt hur sociala kontakterna med svenska medborgare blev den primära källan till information om jobbsökandet. Karim uppger:

> Mina sociala kontakter var den främsta orsaken för mig att få mitt nuvarande jobb […] Det fanns många personer på min första praktikplats som brukade informera mig om jobbchanser. De erbjöd hjälp när jag skulle söka jobb i vissa ställen. De var redo att ringa och vara mina referenser.

Haya är också inne på vikten av informationsutbyte med sociala kontakter när man söker jobb. Hon resonerar:

> När du träffar folk, får du information av dem. Vad de jobbar med och så vidare. Så tack vare dem kunder jag förstå det svenska samhället efter 3 månader från ankomsten till Sverige. Jag fick även information om hur jag skulle söka jobb och visste vem som kunde hjälpa mig.

En del av de som hade socialt nätverk anger att de sociala kontakterna, hjälpte inte riktigt med jobbsökandet på grund av brist på information om det hos de sociala kontakterna. Detta går i linje med Granovetters påstående om att möjligheten att få information om arbete skiljer sig mellan individerna beroende på vilka personliga kontakter de har och att individerna som känner rätt personer som har tillräckliga erfarenheter och kunskaper har lättare att få tips om jobbsökandet och hur de ska presentera sig själv jämfört med dem som saknar sådana bekantskaper (1995:17f ref. i Engdahl & Larsson, 2017, s. 157). Exempelvis resonerar Kinan:

> Sociala kontakter hjälpte inte mig med att hitta jobb. Den familjen jag bodde med ett tag hade ingen erfarenhet om mitt yrkesområde så de kunde inte tipsa mig var jag ska söka jobb […] Dessutom får man sociala kontakter efter att man har etablerat sig på arbetsmarknaden. Tack vare jobbet fick jag lära känna nya personer.

6. AVSLUTANDE DISKUSSION

Syftet med studien har varit att genom en fallstudie beskriva och analysera vägen till arbetsmarknadsetablering för den syriska invandrargruppen som sökte asyl i Sverige i samband med den stora flyktingvågen året 2015. I följande avsnitt summeras resultat av studien och diskuteras i ljuset av tidigare forskning, teoretiska utgångspunkten och metodvalet. I slutet dras slutsatser och ges förslag på implikationer för socialt arbetet samt vidare forskning.

Summering

Hur beskriver intervjupersonerna utmaningarna för dem som nyanlända att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden?

Utifrån material som vi fått av respondenterna som har olika sociala förhållanden, har vi kommit fram till att det finns gemensamma utmaningar som ligger på individ- och samhällsnivå. För alla nyanlända syrier var språket det största hindret för arbetsmarknadsetableringen då utan språk var man begränsad och hade svårt med att överföra sina kunskaper. Den bristfälliga undervisningskvaliteten i språkkurser försvårade för nyanlända syrier att behärska svenska, men jobbet var den största hjälpande faktorn för att utvecklas språkmässigt. Förutom språket skapade integrationssvårigheter i det nya samhället och oförmågan till anpassningen på jobbet utmaningar för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering. Då nyanlända syrier saknade den kulturella bakgrunden om arbetsnormer som ledde till missförståelse och kulturkrock. Medan utmaningar på samhällsnivå handlar främst om byråkrati i form av långa väntetider på uppehållstillstånd, brist på hjälp från Arbetsförmedlingen och handläggare men det var också kontroversiellt i denna studie. Etableringspolitiken och erbjudande av typiska aktiviteter som inte aktiverar nyanlända på arbetsmarknaden försvårade vägen till arbetsmarknadsetableringen. Andra yttre omständigheter runt nyanlända syrier komplicerade nyanländas arbetsmarknadsetablering som höga krav på arbetsmarknaden, diskriminering, nedvärdering av högutbildades kunskaper och svårigheter med bostadsanskaffning.

Vilka faktorer beskriver intervjupersonerna har varit avgörande för deras etablering på den svenska arbetsmarknaden?

Avgörande faktorer för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering ligger också på individ- och samhällsnivå. Nyanlända syriers drivkraft och motivation att bygga ett nytt liv i Sverige hade en positiv påverkan på nyanländas arbetsmarknadsetablering. Detta är i form av deltagande i frivilliga aktiviteter och volontärarbete under väntetiden på uppehållstillstånd vilket ledde till språkinlärning, praktikchanser och socialt nätverk. Humankapitalinvestering genom egen språkinlärning under väntetiden, behärskning av svenska i ett senare skede, behärskning av andra språk, hög utbildningsnivå för de flesta nyanlända syrier, tidigare arbetslivserfarenheter i Sverige och andra länder samt samhällskunskaper var avgörande faktorer för arbetsmarknadsetablering på individnivå. Medan på samhällsnivå var effektiva statliga åtgärder i etableringspolitiken som Nystartsjobb, stödjande roll av handläggare på Arbetsförmedlingen samt sociala kontakter hjälpande faktorer för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering.

Hur kan skillnaderna och likheterna förstås mellan intervjupersonernas upplevelser av vilka utmaningar och framgångsfaktorer som funnits för deras etablering på den svenska arbetsmarknaden som nyanlända?

Språk i tidigare invandringsfas var en utmaning för nyanlända syrier oavsett nyanländas utbildningsnivå och ålder. Den långa väntetiden på uppehållstillstånd år 2015 var en utmaning för nyanlända syrier men en del hanterade den utmaningen på ett bättre sätt genom att utnyttja väntetiden och läsa språket på egen hand. Nyanlända som deltog i frivilliga aktiviteter under väntetiden på uppehållstillstånd hade lättare att få sociala kontakter och praktikchanser. Då betraktar de det som hjälpande faktor i jämförelse med andra som inte vara aktiva under väntetiden. En stor del av nyanlända syrier investerade sitt humankapital genom att lära sig språket på egen hand under väntetiden oavsett utbildningsnivån i hemlandet och hur mycket humankapital de har. En stor del av nyanlända syrier är högutbildade och anser hög utbildningsnivån en avgörande faktor för arbetsmarknadsetableringen. Upplevelser om tidigare arbetslivserfarenheter i Sverige och andra

länder som en hjälpande faktor skiljer sig mellan nyanlända syrier beroende på att utövning av varierande yrken skiljer sig mellan olika länder.

Införande av tillfälligt uppehållstillstånd år 2015 varken försvårade eller underlättade nyanländas arbetsmarknadsetablering i ett senare skede. Valideringsprocessen av högutbildade syriers intyg under 2015 var lång men den skapade inga utmaningar för arbetsmarknadsetableringen. Kunskap om handlingar och väl kända byråkratiska processer underlättade för nyanlända syrier att få sina intyg validerade i god tid. Etableringsaktiviteterna efter 2015 var ineffektiva men några statliga åtgärder för att integrera nyanlända syrier på arbetsmarknaden spelade en stödjande roll enligt en del av nyanlända. Dessutom spelar utbildningsnivå roll för hur nyanlända syrier ser på krav som ställs på arbetsmarknaden. De som anser att höga krav på arbetsmarknaden är en utmaning är lågutbildade. Då försvårade höga krav för dem att få jobb och samla på sig arbetslivserfarenheter. Dessutom var diskriminering och nedvärdering av nyanländas humankapital kontroversiell i denna studie. Då inte alla upplever diskriminering och nedvärdering av deras humankapital som en utmaning. Även de som upplever diskriminering som en utmaning är deras erfarenheter olika. Inte alla nyanlända syrier betraktar socialt nätverk som en hjälpande faktor för arbetsmarknadsetableringen eftersom inte alla lyckades med att inrätta sociala kontakter. Även de som lyckades med att inrätta sociala kontakter, hade olika upplevelser om hjälp med jobbsökandet från de sociala kontakterna.

Nyanlända syrier som sökte asyl av humanitära skäl i samma år hade lika men även olika upplevelser av utmaningar och möjligheter för arbetsmarknadsetableringen beroende på de ovannämnda aspekterna. Med utgångspunkt i vårt resultat, kan vi inte säkert påstå att utmaningar och framgångsfaktorer för alla nyanlända syrier som invandrade till Sverige år 2015 och som har samma förutsättningar som respondenterna i denna studie, ligger på individ och samhällsnivå. Skillnader och likheter i upplevelser för alla nyanlända syrier kan bland annat förstås i ljuset av individernas egna strategier att hantera utmaningarna, individuella förhållanden samt yttre sociala och politiska omständigheter runt nyanlända syrier som inte framkommer som likadana omständigheter i alla fallen.

Studien i ljuset av tidigare forskning

Utifrån resultatet ser vi att respondenterna lyft fram några aspekter som nämnts i tidigare forskningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering. Språkliga svagheter som en utmaning och behärskning av andra språk som en hjälpande faktor är framträdande i vår studie och tidigare studier. Aspekter som rör invandrares humankapital skiljer sig mellan vår studie och tidigare studier, då tidigare studier belyser att lucka i invandrares humankapital är utmaningar för invandrares arbetsmarknadsetablering men en stor del av nyanlända syrier i vår studie är högutbildade och anser deras höga utbildningsnivå som en hjälpande faktor. Utmaning som rör byråkrati och långa väntetider på uppehållstillstånd har också belysts i vår studie och föregående studier men vår studie visar också en positiv sida av byråkratiska åtgärder som underlättade valideringsprocessen för nyanlända. Därutöver har även etableringsaktiviteterna betraktats som hinder av respondenterna i vår studie vilket även har gjorts i tidigare studier. Däremot lyfter vår studie fram en positiv påverkan av etableringsåtgärder som Nystartsjobb för en del av nyanlända syrier. Vårt resultat överensstämmer med ett resultat av en tidig studie som uppger att det tillfälliga uppehållstillståndet inte har en direkt negativ påverkan på nyanländas arbetsmarknadsetablering. Dessutom var i

tidigare studier lång valideringsprocess en utmaning som hindrade nyanlända att få ett arbete medan i vår studie upplever de flesta av respondenterna att valideringsprocessen var lång men att den inte var en utmaning för arbetsmarknadsetableringen. Tidigare studier har även lyft fram betydelsen av samhällskunskaper av nyanlända för att snabbare få ett arbete vilket instämmer delvis med vårt resultat då respondenterna har olika upplevelser om samhällskunskaper som en hjälpande faktor för arbetsmarknadsetablering.

Då en del av respondenterna i vår studie tycker att socialt nätverk var en hjälpande faktor för arbetsmarknadsetablering medan en annan del inte anser det, instämmer vårt resultat delvis med tidigare studier som visar vikten av sociala kontakter för arbetsmarknadsetableringen. Medan vårt fynd stämmer helt och hållet med ett resultat av en tidig internationell studie som lägger fokus på betydelse av nyanländas sociala kapital i tidigare invandrings fas. Tidigare studier anger att socialt nätverk skiljer sig mellan invandrare beroende på motiv för invandring då invandrare som sökte asyl av humanitära skäl har det svårare att inrätta sociala kontakter och etablera sig på arbetsmarknaden. I vår studie var inrättning av sociala kontakter ett hinder för en del av nyanlända men en möjlighet för en annan del vilket innebär att även de som har samma motiv för invandring har olika upplevelser om det. Diskriminering och nedvärdering av högutbildade invandrares humankapital har belysts i vår studie och instämmer med ett resultat av en annan svensk studie som även har tagit upp det. Betydelse av deltagandet i frivilliga aktiviteter under väntetiden på uppehållstillstånd är en hjälpande faktor som vår studie och tidigare studier har kommit fram till.

Denna studie har bidragit till forskningsfältet genom att i en svensk kontext lyfta fram nya utmaningar och framgångsfaktorer på individ- och samhällsnivå för arbetsmarknadsetablering av nyanlända syrier som sökte asyl i Sverige året 2015 och lyckades med att etablera sig på arbetsmarknaden. Tidigare studier handlar inte just om utmaningar för arbetsmarknadsetableringen som invandrare lyckades med att övervinna vilket lett till att invandrare blivit etablerade på arbetsmarknaden. Dessutom i denna studie har den syriska invandrargruppen som sökte asyl år 2015 upplevelser som skiljer sig från upplevelser av invandrare som sökte asyl i Sverige för länge sedan, vilka tidigare studier var mest intresserade av. Vår studie har även fokuserat på framgångsfaktorer för arbetsmarknadsetableringen medan andra studier haft stor fokus på endast utmaningarna som nyanlända står inför för att etablera sig på arbetsmarknaden. Studien har även bidragit till en bättre förståelse för hur upplevelsen av utmaningar och hjälpande faktorer kan skilja sig mellan nyanlända syrier som kom till Sverige just i samma år och har bidragit med nya perspektiv som rör bl.a. etableringspolitik, byråkrati samt human och socialt kapital.

Teoridiskussion i relation till analys

Eftersom syftet har varit att beskriva och analysera upplevelser av utmaningar och hjälpande faktorer för nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering, har vi varit i behov av många teorier som täcker många aspekter av utmaningar och hjälpande faktorer. Varierande valet av teorier och teoretiska förklaringsmodeller som intresserar sig av både individen och samhället har hjälpt oss med att analytiskt täcka en stor del av aspekter som rör utmaningar och hjälpande faktorer och de har varit direkt relevanta till empirin. Men problemet som vi har stått inför är att varje teori eller teoretisk förklaringsmodell fokuserar på en aspekt som skiljer sig totalt från de andra teoretiska perspektiven vilket har försvårat analysprocessen och krävt ansträngningar för att hålla analysen sammanhängande.

Med hjälp av Kallens modell för strukturell integration har vi ansett att trots att nyanlända syrier kunde integrera sig i sekundära institutioner men brist på kvalitet av de institutionerna som SFI utgjorde utmaningar för nyanländas arbetsmarknadsetablering. Samt att nyanlända hade svårighet med att integrera sig kulturellt i landet vilket ledde till utmaningar med arbetsmarknadsetablering i form av missförståelse och kulturkrock. Med hjälp av samma modell har vi kommit fram till hjälpande faktorer tack vare nyanländas primära strukturella integration i form av deltagande i frivilliga aktiviteter och identifieringsintegation där en del av nyanlända betraktar sina sociala kontakter som primär källa till information om jobb. Dessutom med utgångspunkt i Castles assimilationsmodell har vi kommit fram till utmaningarna som nyanlända syrier stod inför på grund av statens roll i assimilation likaså till hjälpande faktorer i form av statliga åtgärder som nystartsjobb.

Med hjälp av byråkratiska organisationsformer har vi förstått utmaningarna på grund av byråkratiska processer, byråkratiska organisationer, byråkratens arbetssätt och brist på kunskap hos byråkraten men även hjälpande faktorer tack vare tydlighet, allmän kunskap om handlingar och effektiv hjälp från byråkraten. Med hjälp av humankapitalteorin har vi kommit fram till utmaningarna som rör förlorat humankapital i form av språk i det mottagande landet och har förstått hjälpande faktorer som är relaterade till högutbildningsnivå, tillräckliga arbetslivserfarenheter och samhällskunskaper. Utifrån teorin om socialt kapital har vi förstått skillnaden i respondenternas upplevelser om sociala kontakter som utmaningar eller hjälpande faktorer för arbetsmarknadsetableringen.

Metoddiskussion

Innehållsanalysen har underlättat för oss att komma till de gemensamma teman i alla intervjuerna genom en systematisk uppdelning av materialet i kategorier och underkategorier, vilket har snabbat på genomförandet av analysen. Redan under kodningsprocessen har vi utgått från den hermeneutiska cirkeln och har intresserat oss både för helheten och delarna. Då har vi kodat varje transkribering för att samla dessa koder och skapa gemensamma teman av alla transkriberingarna och se helheten för att skapa en större förståelse. Under analysens gång har vi också försökt att se helheten och delarna i ljuset av varandra när exempelvis en stor del av respondenterna ser en aspekt som en utmaning medan en mindre del ser den som en hjälpande faktor. Att pendla mellan helheten och delarna har hjälpt oss med att enkelt komma till resultatet, dra säkra slutsatser och kunna jämföra mellan respondenternas upplevelser. Eftersom vi har också utgått från den induktiva linjen, har vi lätt kunnat göra tolkningar som har växt fram efteråt från materialet. Vi skulle kanske ha fått andra resultat om vi hade kombinerat intervjuerna med litteraturstudier men det som gör studien unik är utgångspunkten i nyanländas verkliga och faktiska berättelser om upplevelser vilket har gett mer praktisk kunskap. Dessutom har vi definierat etablerade nyanlända i början av denna studie som att de har en tillsvidareanställning, är egenföretagare eller har en stadigvarande inkomst genom andra anställningsformer. Vi skulle kanske ha fått andra resultat om vi intervjuade några egenföretagare nyanlända men det hade vi inte kunnat göra eftersom vi hittade inga egenföretagare nyanlända som ville ställa upp på en intervju.

Slutsatser och implikationer för socialt arbete som forskning och praktik

Den här studien, vars syfte har varit att genom en fallstudie beskriva och analysera vägen till arbetsmarknadsetablering för den syriska invandrargruppen som sökte asyl i Sverige i samband

med den stora flyktingvågen året 2015, visar att det finns en del individuella och samhälleliga faktorer som upplevs av nyanlända syrier som hjälpande eller försvårande faktorer för arbetsmarknadsetableringen. Dess upplevelser skiljer sig beroende på olika individuella förutsättningar och yttre omständigheter omkring nyanlända. Ansvariga aktörer och myndigheter som jobbar med nyanlända kan få av studiens slutsatser en bättre förståelse av utmaningar och hjälpande faktorer för nyanländas arbetsmarknadsetablering från nyanländas perspektiv. Att bidra med en ökad förståelse av etablerade nyanländas upplevelser kan underlätta arbetet med nuvarande arbetslösa nyanlända som står inför samma utmaningar som etablerade nyanlända stod inför förut.

Vidare forskning som skulle kunna genomföras rör sig om utmaningar och hjälpande faktorer för arbetsmarknadsetablering av personer som nyligen kom till Sverige utifrån ett intersektionalitetsperspektiv. Då har en del av respondenterna tagit upp påverkan av ålder, etnicitet och kön för att få jobb som inte har varit stora aspekter i denna studie. Det behövs med andra ord framtida studier om hur ålder, kön och etnicitet samverkar med varandra för att antingen skapa hinder eller möjligheter för nyanländas arbetsmarknadsetablering. Dessutom skulle det vara intressant att studera utmaningar och hjälpande faktorer från ansvariga aktörernas perspektiv för att kunna hjälpa nyanlända med att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt skulle det vara intressant att se hur upplevelser av utmaningar och hjälpande faktorer skiljer sig mellan olika ansvariga aktörer.

Avslutningsvis var nyanlända syriers arbetsmarknadsetablering efter cirka 6 år vistelse i landet inte en enkel väg att ta men inte heller en återvändsväg. Staten och ansvariga aktörerna ska alltid vara integrerande redskap därför det behövs kunskap om ansvariga aktörers arbetssätt med nyanlända för att förstå vilka nya faktorer som försvårar eller underlättar arbetsmarknadsetablering för nyanlända som nyligen sökte asyl i Sverige. Samtidigt behövs det kunskap om vilka nya strategier kan användas för att övervinna utmaningarna från ansvariga aktörernas perspektiv.

7. REFERENSER

Acemoglu, D & Autor, D (2011). *Lecture in Labour economics*. Tillgängligt via:

https://economics.mit.edu/files/4689

Alvesson, M., & Sköldberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion*: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod (Tr upplagan ed.). Studentlitteratur.

Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden* (2., [uppdaterade och utökade] uppl. ed.). Liber.

Backman, J. (2018). *Rapporter och uppsatser* (3., [rev.] uppl. ed.). Studentlitteratur.

Björklund, A. (2014). *Arbetsmarknaden*. (4. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Boréus, Kristina., Kohl, Sebasian. 2018. *Innehållsanalys*. I Kristina Boréus & Göran Bergströms (red.) Textens mening och makt. Lund: Studentlitteratur AB.

Bron, A. (2003). From an immigrant to a citizen: Language as a hindrance or a key to citizenship. *International Journal of Lifelong Education*, 22(6), 606-619. https://doi.org/10.1080/0260137032000138167

Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2., [rev.] uppl. ed.). Liber.

Brännström, L., Giritli-Nygren, K., Lidén, G., & Nyhlén, J. (2018). Lived experiences of changing integration policies. *Nordic Journal of Migration Research*, 8(1), 25-34. https://doi.org/10.1515/njmr-2018-0009

Darvishpour, M., & Westin, C. (2016). *Migration och etnicitet: Perspektiv på ett mångkulturellt sverige* (2., [omarb.] uppl. ed.). Studentlitteratur.

Departementsskrivelse (Ds 1999:48), *Begreppet invandrare – användningen i lagar och förordningar*. Regeringskansliet – Kulturdepartementet. Tillgänglig via:

https://data.riksdagen.se/fil/44F61E42-9ACC-4989-86C0-BCC3D0EB7813

Departementsskrivelse (Ds 2000:43), *Begreppet invandrare – användningen i myndigheters verksamhet*. Regeringskansliet – Kulturdepartementet. Tillgänglig via:

https://www.regeringen.se/49baf8/contentassets/8592e456f2184550b83c4aa215e3ebba/begreppet-invandrare---anvandningen-i-myndigheters-verksamhet

Drisko, J. W., & Maschi, T. (2016;2015;). *Content analysis*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190215491.001.0001

Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. The Economic Journal (London), 113(489), 695-717.

https://doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00151

Economou, C., Hajer, M., Faculty of Education and Society, Malmö University, & Culture, Languages and Media (KSM). (2019). Integrating syrian refugee teachers into swedish educational labour market - reflections on a fast track design. *Education Enquiry*, 10(4), 385-403. https://doi.org/10.1080/20004508.2019.1579625

Engdahl, O., & Larsson, B. (2017). *Sociologiska perspektiv: Grundläggande begrepp och teorier* (2., [uppdaterade] uppl. ed.). Studentlitteratur.

Eriksson. (2019). *Perspektiv på integration och etablering - kunskapsunderlag för ett strategiskt arbete med stöd till nyanlända*. Tillgänglig via:

http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1371373/FULLTEXT01.pdf

Fejes, A. (2019). Adult education and the fostering of asylum seekers as "full" citizens. *International Review of Education*, 65(2), 233-250. https://doi.org/10.1007/s11159-019-09769-2

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001

Hainmueller, J., Hangartner, D., & Lawrence, D. (2016). When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science Advances*, 2(8), e1600432-e1600432. https://doi.org/10.1126/sciadv.1600432

Hansen Helle, K. (2008). Mechanisms in Non-western Immigrants. Labour Market Integration: A comparative Study of Somalia and Tamils in Norway. Master thesis, Faculty of Social Science, Oslo University College, Sweden.

Hjerm, M., Lindgren, S., & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys* (2., [utök. och uppdaterade] uppl. ed.). Gleerup.

Irastorza, N., Bevelander, P., Faculty of Culture and Society, Global Political Studies (GPS), Malmö University, & Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM). (2017). The labour market participation of humanitarian migrants in sweden: An overview. *Inter Economics*, 52(5), 270-277. https://doi.org/10.1007/s10272-017-0689-0

Knappert, L., Dijk, H. v., & Ross, V. (2019;2020;). Refugees' inclusion at work: A qualitative cross-level analysis. *Career Development International*, 25(1), 32-48. https://doi.org/10.1108/CDI-01-2018-0021

Kristoffer, J., & Darrel, R. (2020). Permanent or temporary settlement? A study on the short-term effects of residence status on refugees' labour market participation. *Comparative Migration Studies*, 8(1), 1-19. https://doi.org/10.1186/s40878-020-00203-3

Luik, M., Emilsson, H., & Bevelander, P. (2018). The male immigrant–native employment gap in sweden: Migrant admission categories and human capital. *Journal of Population Research (Canberra, A.C.T.)*, 35(4), 363-398. https://doi.org/10.1007/s12546-018-9206-y

Lundin, E. (2008). Konsten att hitta teori. Wästerfors, D., & Sjöberg, K. (Red.), *Uppdrag: Forskning: Konsten att genomföra kvalitativa studier* (85 - 112). Malmö. Liber.

Mesfin, Y. Z., & Mamuye, A. L. (2020). Barriers of labour market integration of humanitarian immigrants in sweden. *African Journal of Governance and Development*, 9(1), 124-138.

Mešić, N., Dahlstedt, M., Fejes, A., & Nyström, S. (2019). Use-values for inclusion: Mobilizing resources in popular education for newly arrived refugees in sweden. Social Inclusion, 7(2), 85-95. https://doi.org/10.17645/si.v7i2.1971

Motion 2018/19:1615 av Marlene Burwick (S). *Enhetlig definition av begreppet nyanländ.* Tillgänglig via:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/enhetlig-definition-av-begreppet-nyanland_H6021615

Olsson, H., & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv* (3. uppl. ed.). Liber.

Padgett, D. (2017). *Qualitative methods in social work research* (2.th ed.). Sage Publications.

Parusel, B. (2016). Sweden's U-turn on asylum. *Forced Migration Review*, (52), 89-90.

Pearlman, W. (2017). Culture or bureaucracy? challenges in syrian refugees' initial settlement in germany. Middle East Law and Governance, 9(3), 313-327. https://doi.org/10.1163/18763375-00903002

Ponnert, L., & Svensson, K. (2019). *Socionomen i myndigheten: Göra gott, göra rätt och göra nytta* (Första upplagan ed.). Gleerups.

Prop. 2009/10:60. *Nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering – egenansvar med professionellt stöd.* Tillgänglig via:

http://data.riksdagen.se/fil/0D18E02F-DCD6-4C51-98D1-7626444B7C28

Regeringskansliet. (2018). *Nyanländas etablering går snabbare.* Hämtad 2021-04-01, från

https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/01/nyanlandas-etablering-gar-snabbare/

Regeringens skrivelse 2015/16:58. *Riksrevisionens rapport om statens insatser för etablering av nyanlända.* Tillgänglig via:

https://data.riksdagen.se/fil/E6813514-08F6-4ED5-A943-ABD18A39DEB6

Rønning, R. & Starrin, B. (red.) (2011). Socialt kapital: i ett välfärdsperspektiv. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Sandberg, J. (2017). Beyond granted Asylum—Labor market integration challenges in sweden. *The SAIS Review of International Affairs*, 37(2), 15-23. https://doi.org/10.1353/sais.2017.0023

Schreier, Margrit. 2014. Qualitative Content Analysis. I The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis. SAGE Publications, Inc. 170–183. DOI: http://dx.doi.org/10.4135/9781446282243.n12

SFS 2019:502. *Förordning med instruktion för Migrationsverket.* Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 2018:43. *Förordning om stöd för nystartsjobb*. Stockholm. Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 2017:584. *Lag om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Sjögren, A. & Zenou, Y. (2007). Integration eller utanförskap? En teoriöversikt. *Nationalekonomiska föreningen.* Hämtad 2021-05-15, från https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/legacy/35-3-asyz.pdf

Sohlberg, P., & Sohlberg, B. (2019). *Kunskapens former: Vetenskapsteori, forskningsmetod och forskningsetik* (Fjärde upplagan ed.). Liber.

SOU 2010:88. *Vägen till arbete: arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer. Tillgängligt via:

https://www.regeringen.se/49bb36/contentassets/dd303e8dfe24477cbded3eccac15f88e/vagen-till-arbete---arbetsmarknadspolitik-utbildning-och-arbetsmarknadsintegration-sou-201088-hela-betankandet

Sturesson, L., Öhlander, M., Nilsson, G. H., Palmgren, P. J., & Stenfors, T. (2019). Migrant physicians' entrance and advancement in the swedish medical labour market: A cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 17(1), 71-71. https://doi.org/10.1186/s12960-019-0414-0

Styhre, A. (2016). *Byråkrati: Teoretiker, kritiker och försvarare* (1 uppl. ed.). Liber.

Valtonen, K. (2008). *Social Work and Migration. Immigrant and Refugee Settlement and Integration.* Great Britain: TJ International Ltd.

Van Tubergen, F. (2006). Immigrant integration: A cross- national study. LFB Scholarly Pub. LLC.

Wikström, E., & Ahnlund, P. (2018). Making refugees work? individualized work strategies in the swedish refugee settlement program 1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8, 47-65.

Övriga källor

Europeiska kommissionen. (2016). *Migration to a welfare state, Peer Review on 'Labour market inclusion of international protection applicants and beneficiaries*'`. Tillgänglig via:

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=20&catId=89&langId=sv&newsId=2475&tableName=news&moreDocuments=yes

Europeiska Kommission. (2016). *How are refugees faring on the labour market in Europe?* Tillgänglig via:

https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/how-are-refugees-faring-on-the-labour-market-in-europe

Migrationsinfo. (2021). *Asylsökande i Sverige.* Hämtad 2021-04-05, från

https://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/asylsokande-i-sverige/#:~:text=Syriska%20medborgare%20har%20sedan%202012,208%20syrier%20asyl%20i%20Sverige.&text=Kriget%20i%20Syrien%20har%20nu,var%20p%C3%A5%20flykt%20inom%20Syrien.

Migrationsverket. (2020). *Olika skäl för uppehållstillstånd.* Hämtad 2021-04-01, från

https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Migration-till-Sverige/Olika-skal-for-uppehallstillstand.html#:~:text=En%20person%20som%20vill%20bos%C3%A4tta,skydd%20undan%20krig%20och%20f%C3%B6rf%C3%B6ljelse.

Migrationsverket. (2021). *Skyddsstatus*. Hämtad 2021-05-15, från https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Skydd-och-asyl-i-Sverige/Efter-beslut/Om-du-far-stanna/Skyddsstatus.html#:~:text=Den%20som%20fick%20uppeh%C3%A5llstillst%C3

%A5nd%20som,tidsbegr%C3%A4nsat%20uppeh%C3%A5llstillst%C3%A5nd%20p%C3%A5%20tre%20%C3%A5r.

Statistiska centralbyrån. (2019). *Arbetsmarknadssituationen för flyktingar och flyktinganhöriga 2010–2018*. Tillgänglig via:

https://www.scb.se/contentassets/aed279a514e44e36aa871c0bfd531a42/am0401_2019a01_sm_am110sm1901.pdf

Statistiska centralbyrån. (2021). *Invandring till Sverige*. Tillgänglig via:

https://scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/invandring-till-sverige

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.

BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE

Vad Kul att vi får intervjua dig!

Deltagandet är, som nämnts i informationsbrevet, helt frivillig och du kan välja att avstå från att svara. Vi vill gärna ställa frågor, och vi vill att du ska känna dig fri att beskriva dina upplevelser. Intervjun beräknas ta cirka 45 - 60 minuter. Du har när som helst rätt att avbryta ditt deltagande. Vi kommer att hantera uppgifterna säkert och respondenterna ska anonymiseras samt alla namn ska ändras. *Är det okej för dig att jag spelar in intervjun?*

De inspelade intervjuerna kommer att transkriberas och presenteras på ett sätt som inte avslöjar deltagarens identitet. Resultatet kommer att användas bara för uppsatsens syfte. Det empiriska materialet kommer att raderas i slutändan. Känns det okej?

Jag tänkte påminna dig om syftet med vår studie. Syftet är att genom en fallstudie beskriva och analysera vägen till arbetsmarknadsetablering för den syriska invandrargruppen som sökte asyl i Sverige år 2015. Syftet skulle uppnås genom att intervju nyanlända syrier som sökte asyl i Sverige 2015 på basis av humanitära skäl och som blev etablerade på arbetsmarknaden genom att ha fått en tillsvidareanställning, att ha blivit egenföretagare eller genom att ha stadigvarande inkomst genom andra anställningsformer.

Frågeställningarna som vi kommer svara på efter att vi gör analysen är:

- Hur beskriver intervjupersonerna utmaningarna för dem som nyanlända att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka faktorer beskriver intervjupersonerna har varit avgörande för deras etablering på den svenska arbetsmarknaden?
- Hur kan skillnaderna och likheterna förstås mellan intervjupersonernas upplevelser av vilka utmaningar och framgångsfaktorer som funnits för deras etablering på den svenska arbetsmarknaden som nyanlända?

Har du några frågor? Annars börjar jag med några inledande frågor, så att vi får en bild av hur din situation ser ut.

Inledande frågor:

Namn? (ska ändras)

Hur gammal är du?

Kön?

Födelseland?

Bodde du i Syrien innan att komma hit?

Hur kom du till Sverige? När kom du?

Vad hade du för motiv för invandring?

Typ av uppehållstillstånd?

Utbildningsnivå i hemlandet?

Arbetslivserfarenheter i hemlandet?

Vad arbetar du nu? samma spår?

Typ av anställning?

När fick du ditt arbete?

Vill du beskriva dina arbetsuppgifter?

Tema asylbeslutets roll:

- Hur länge fick du vänta på ett beslut om uppehållstillstånd?
- Fick du göra praktik eller jobba under väntetiden?
- Beskriv gärna vad du hade för tankar gällande jobb under väntetiden?
- Började du lära dig språket under väntetiden?
- Tycker du att väntetiden på ett beslut om uppehållstillstånd påverkade din arbetsmarknadsetablering i ett senare skede? Iså fall på vilket sätt?
- Tycker du att införde av den nya tillfälliga uppehållstillstånd påverkade din arbetsmarknadsetablering i ett senare skedde? iså fall på vilka sätt? *((bara för personer med tillfälligt uppehållstillstånd))*

Tema etableringsinsatser:

- Deltog du i etableringsprogram?
- Beskriv gärna vad gjorde du under den tiden (aktiviteter)?
- Vilken roll spelade etableringsinsatserna du deltog i för din etablering på arbetsmarknaden?

Tema byråkrati:

- Hämtade du dina utländska intyg/ erfarenhetsintyg till Sverige?
- Om de validerades, beskriv gärna hur valideringsprocessen gick till? Hur lång tid fick du vänta?
- Beskriv gärna vilka svårigheter stod du inför under valideringsprocessen?
- Tycker du att det finns ett samband mellan validering av utländska intyg/ kvalifikationer och möjlighet att få ett jobb? På vilka sätt?
- Stod du inför en svårighet som rör att myndigheter krävdes officiella handlingar som du inte hämtade till Sverige? iså fall beskriv den.

Tema humankapital (utbildning och arbetslivserfarenheter):

- Till vilken språknivå har du läst?
- Studerade du någon yrkesutbildning i Sverige?
- Praktiserade du eller jobbade som vikarie eller timanställd på en annan arbetsplats än den nuvarande?
- Hade du praktik, provanställning, vikariat eller timanställning på ditt nuvarande jobb innan att få fast jobb?
- Beskriv gärna om din tidigare utländska utbildning eller tidigare arbetslivserfarenheter i hemlandet hjälpte det med att komma närmare arbetsmarknaden i Sverige.
- Beskriv gärna om det var svårt att etablera sig på arbetsmarknaden eftersom din utländska utbildning/ arbetslivserfarenheter var från icke-europeiskt land? (nedvärdering/ diskriminering)

- Beskriv på vilka sätt kunde dina språkkunskaper hjälpa dig med att etablera sig på arbetsmarknaden? (svenska + andra språk)
- Hjälpte din kunskap om det svenska samhället dig med att få ditt jobb? På vilka sätt?
- Hjälpte din kunskap om hur systemet funkar i institutioner och myndigheter med att få ditt jobb? på vilka sätt?

Tema socialt kapital och nätverk:

- Beskriv gärna hur dina sociala kontakter och nätverk såg ut när du kom till Sverige i jämförelse med idag?
- På vilka sätt kunde du inrätta nya sociala kontakter i Sverige?
- Tycker du att dina sociala kontakter var en hjälpande faktor för att få ditt jobb? På vilka sätt?

Tema utmaningar för arbetsmarknadsetablering:

- Beskriv utmaningar som du har mött som nyanlända för att etablera dig på den svenska arbetsmarknaden.

Tema strategier för att överkomma arbetsmarknadsetableringens utmaningar:

- Beskriv gärna hur du hanterat de utmaningarna. (Det kan gälla etableringsperioden, valideringsprocessen, utbildning och arbetslivserfarenheter, sociala kontakter, etc…)

I slutet: (för att sammanfatta)

- Beskriv kort den första utmaningen som stod på vägen till att få ditt nuvarande jobb.
- Beskriv kort den bästa strategin som du utgick från för att hantera utmaningarna.
- Beskriv kort den främsta hjälpande faktorn som underlättade för dig att få ditt nuvarande jobb.

Något mer du vill tillägga?

BILAGA 2 – REKRYTERINGSINLÄGG

EN FÖRFRÅGAN OM DELTAGANDE I STUDIE TILL C-UPPSATS

Hej!

Vi heter Sham Hammoush och Lava Ali, två socionomstudenter som nu skall påbörja vårt examensarbete på 15 högskolepoäng vid Centrum för Socialt Arbete, Sociologiska institutionen vid Uppsala universitet. Vi vill studera hur vägen till arbetsmarknadsetableringen sett ut för nyanlända syrier som sökt asyl i Sverige 2015. Syftet är att öka kunskapen om de utmaningar som finns för nyanlända syrier att få tillgång till arbetsmarknaden men även öka kunskapen om hur dessa utmaningar kan övervinnas.

Därför söker vi vuxna syrier informanter som vill ställa upp på en intervju. Vi söker dig som sökt asyl under 2015, som fått uppehållstillstånd och är idag etablerad på arbetsmarknaden genom att ha fått en tillsvidareanställning, är egenföretagare eller har en stadigvarande inkomst genom annan anställningsform.

På grund av rådande omständigheter med covid-19 kommer vi att hålla våra intervjuer online via videosamtalstjänsten Zoom. Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan utan motivering. Samtycke kommer att inhämtas från samtliga deltagare. Intervjun är anonym och kommer att hållas enskilt samt beräknas ta cirka 45 - 60 minuter. Under intervjun har du frihet att inte svara på frågor om du inte vill. Om du godkänner kommer vi att spela in samtalet via diktafon. De insamlade material kommer att förvaras så att endast vi och handledare kommer åt det under arbetets gång. De inspelade intervjuerna kommer att transkriberas och presenteras på ett sådant sätt att de inte går att härleda till intervjupersonerna.

Om du är intresserad att ställa upp på en intervju, får du gärna maila eller ringa oss för att boka in en videointervju via Zoom. Det går också bra att skicka ett meddelande via Facebook.

Vi hoppas att höra från er!

Med vänliga hälsningar

Sham Hammoush, Lava Ali,

Socionomstudenter

Telefon: xxxxxxxxxx Telefon xxxxxxxxxx,

E-post: -

E-post: -

Handledare:

Ahmad El Far,

Telefon xxxxxxxxxx E-post: -