



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Invandrarkvinnor på arbetsmarknaden

En kvalitativ studie om hur arbetsmarknadshandläggare jobbar för
att integrera invandrarkvinnor på arbetsmarknaden

Loa Konstantin Schihin Schoug & Filip Cirkovic

Kandidatuppsats (SOPA 63)

VT22

Antal ord **19232**

Handledare: Anders Lundberg

Authors: Loa Konstantin Schihin Schoug & Filip Cirkovic
Title: Immigrant women in the labor market - a qualitative study on how labor market administrators work to integrate immigrant women into the labor market
Supervisor: Anders Lundberg
Assessor: Jan Magnusson

Förord

Först och främst vill vi båda säga ett stort tack till respondenterna som deltog i studien, tack för att ni ville dela med er av er kunskap, utan er hade vi inte kunnat genomföra denna studien. Vi vill även tacka vår handledare Anders Lundberg för den vägledning, den handledning och det stöd som gjorde det möjligt för oss att utföra denna studien. Vi vill även tacka vår familj och våra vänner som stöttat oss under denna studieperiod.

Nyckelord: arbetsmarknad, invandrare, integration, arbetsmarknadsintegration, invandrarkvinna, arbetsmarknadshandläggare, handlingsutrymme, diskriminering

Abstract

This study aims to investigate how labor market administrators who work with or have worked at municipal agencies in southern Sweden work or have worked to help immigrant women to establish themselves in the labor market. The study's questions are 1) How do labor market administrators reason about what constitutes a good labor market integration, 2) How do the labor market administrators work to integrate immigrant women into the labor market, and 3) How do the labor market administrators view their discretion. The study has been based on discretion as a theory with the added conception of practical wisdom. We have used a qualitative method and interviewed 5 people who work with or have worked with establishing immigrant women in the labor market through semi-structured interviews based on an interview guide. After the interview, the texts were transcribed. The interviewees work and have worked in various cities in southern Sweden. The collected empirical data via interviews that have been transcribed has then been analyzed through thematic analysis. The themes the study addresses are the professional role, working methods and strategy, attitudes, labor market integration, education, housing and work, culture, language and discretion.

The result presented by the study is that all these themes presented are related to what the labor market administrators consider to be a good labor market integration of immigrant

women and what the labor market administrators consider to be the most important aspects in their own work with this target group and how they view their own discretion. Work, housing and education are the most important aspects of integrating immigrant women, education is the first step to then get a job and housing. The culture from which the woman originates also plays a role in the integration process and how the labor market administrators organize their work. Whether the woman has worked in the past and what degree of education the woman has since before also plays a role which can be different depending on the culture she originates from. Discretion was also an important part according to the labor market administrators, some felt limited due to finances and guidelines while others felt it was easier with structured work. Regarding whether it was good or bad there are different opinions. Labor market administrators have different approaches and strategies in their work. Strategies and working methods include contingency work, planning, mapping, study visits, training and livelihood support.

Keywords: labor market, immigrant, integration, labor market integration, immigrant women, labor market administration, discretion, discrimination

Innehållsförteckning

Förord	2
Abstract	2
Innehållsförteckning	4
1. Problemformulering	6
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	8
2.0 Kunskapsläge	8
2.1 Tidigare forskning	8
2.2 Framgångsrika flyktingar på arbetsmarknaden	9
2.3 Flyktingars väg in på svensk arbetsmarknad	10
2.4 Vägen till arbete, arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration	11
2.5 Sysselsättning och integration	13
2.6 Utrikes födda på 2000-talets arbetsmarknad – en översikt och förklaringar till situationen	15
2.7 Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete	15
2.8 Standardisering - slutet för professionellt handlingsutrymme?	16
2.9 Att prioritera i socialtjänsten - om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande	17
3. Begreppsförklaringar	18
3.1 Integration	18
3.2 Förvärvsarbete och förvärvsålder	18
4. Metod	18
4.1 Metodologisk ansats	19
4.2 Tillvägagångssätt och insamlingsmetod	19
4.3 Bearbetning och analys av data	21
4.4 Metoddiskussion	23
5. Material	24
5.1 Urval	25

5.2 Etiska överväganden	25
5.3 Presentation av respondenter	26
6.0 Teori	26
6.1 Handlingsutrymme	27
7. Resultat och analys	29
7.1 Yrkesrollen	29
7.1.1 Arbetssätt och strategi	29
7.1.2 Förhållningssätt	32
7.1.3 Kultur	35
7.2 Arbetsmarknadsintegrering	38
7.2.1 Utbildning, bostad och arbete	39
7.2.2 Språket	42
7.3 Handlingsutrymme	43
8. Avslutande diskussion	48
9. Källor/referenser	52
Bilaga 1	55
Bilaga 2	57

1. Problemformulering

En av de viktigaste vägarna till att integreras i samhället är att arbeta och få hjälp att etablera sig på arbetsmarknaden om man själv inte klarar det, med andra ord att arbetsmarknadsintegreras. År 1997 kom propositionen "Sverige, framtiden och mångfalden" (prop. 1997:98:16). Denna proposition ändrade fokus från att de som invandrar till Sverige ska förändras till att vårt samhälle skulle förändras för att bättre ta hand om de som invandrar. Tidigare hade Sverige behandlat invandrare som temporära medlemmar av samhället, främst då många kom hit som gästarbetare under kortare perioder. Från och med denna proposition ska de behandlas som en naturlig del av det svenska samhället och framförallt började man behandla gruppen som en heterogen grupp och inte homogen. Detta innebar att man ville se till individernas behov och inte hela "invandrar"-gruppens behov. Sverige nämnde alltså redan för 25 år sedan att samhället skulle anpassas bättre för de som invandrade. 3 år efter denna propositionen kom Wuokko Knocke (2000) fram i sin studie att många invandrare diskrimineras på arbetsmarknaden på grund av sin etniska tillhörighet. Idag, 25 år senare, skriver Sveriges Statistiska Centralbyrå (2022) att målet med Sveriges integrationspolitik är att alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

Trots ansträngningar och politiska beslut i över 25 år så diskuterar man idag från politikens håll fortfarande i termerna av samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Idag är fortfarande invandrare i större grad arbetslösa än infödda svenskar (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2022). Sett till statistiken är invandrarkvinnor den gruppen som är minst sysselsatta i Sverige. Enligt statistik från första kvartalet av 2021 från Statistiska Centralbyrån (2021) så var sysselsättningsgraden bland inrikesfödda män 85% och inrikesfödda kvinnor 81,7%. Samma statistik om gruppen utrikesfödda visar på att utrikesfödda män hade 71,1% sysselsättningsgrad och utrikesfödda kvinnor 58,9% sysselsättningsgrad. Med hjälp av statistiken ser man ett tydligt mönster - dels att invandrare har lägre sysselsättningsnivåer än den infödda delen av befolkningen men även att invandrarkvinnor utmärker sig med lägre sysselsättningsnivå än invandarmän.

Kerstin Johansson har i sin studie "de professionella och etableringsuppdraget" (2018) undersökt handlingsutrymmet hos olika yrkesutövare inom kommunala instanser. Ett vanligt förekommande problem är begränsandet av handlingsutrymme som finns inom dessa organisationer. Vidare nämner Johansson att handlingsutrymmet grundar sig i de riktlinjer

som finns inom organisationen. I sin studie har Johansson intervjuat yrkesutövare för att förstå deras arbetssituation och vad som hjälper och/eller stjälper dem. Det är alltså organisationerna som själva begränsar sina anställdas handlingsutrymme.

Saeid Abbasian (2003) skriver att invandrarkvinnor marginaliseras på arbetsmarknaden i Sverige och i andra västländer, och att detta grundar sig i kön, etnicitet och/eller klass. Abbasian menar att kön i kombination med etnicitet och rasism gör att invandrarkvinnor är extra utsatta på arbetsmarknaden (ibid.). Vidare redogör Abbasian för att många invandrarkvinnor som varit högt utbildade i sina hemländer har svårt att hitta jobb inom ramarna för sin utbildning i Sverige och jobbar därför inom okvalificerade yrken. Abbasian drar slutsatsen att invandrarkvinnor i större utsträckning är utsatta för diskriminering jämfört med inrikesfödda kvinnor (ibid.). En anledning till detta är enligt Abbasian att invandrarkvinnor främst från Afrika och Mellanöstern är utsatta för andra könsmissiga och ekonomiska strukturer än den vi har i Sverige, där många förväntas vara hemmafruar och männen förväntas arbeta och generera pengar till hushållet.

Idag står Sverige återigen inför en ny flyktingvåg. 2015 hade vi en stor invandring från Syrien och med rådande kriget i Ukraina så har över 2,5 miljoner satts på flykt (Förenta Nationerna, 2022), vilket återigen gör ämnet relevant. Det är viktigt för socialt arbete och för arbetsmarknadshandläggare inom detta fält att förstå hur man ska arbeta för att fler invandrarkvinnor ska etablera sig på arbetsmarknaden och vilka svårigheter som kan uppstå i arbetet med denna gruppen. Som nämnt i flera ovanstående källor så är en återkommande svårighet för invandrarkvinnor diskriminering på arbetsmarknad vilket blir en utmaning för arbetsmarknadshandläggare. En annan utmaning för arbetsmarknadshandläggare är det handlingsutrymmet som grundar sig i organisationens riktlinjer.

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur arbetsmarknadshandläggare som jobbar eller har jobbat med arbetsmarknadshandläggning i södra Sverige arbetar eller arbetade med att hjälpa invandrarkvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Syftet är att lyfta fram vad en lyckad arbetsmarknadsintegrering är, vilka strategier och tillvägagångssätt arbetsmarknadshandläggare har i sitt arbete och hur de ser på sitt handlingsutrymme.

1.3 Frågeställningar

- Hur resonerar arbetsmarknadshandläggare kring vad som är en god arbetsmarknadsintegrering?
- Hur arbetar arbetsmarknadshandläggarna för att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor?
- Hur ser arbetsmarknadshandläggarna på sitt handlingsutrymme?

2.0 Kunskapsläge

Vi har använt oss mycket av lubsearch och google för att få fram lämpliga källor. Med hjälp av lubsearch fick vi fram många vetenskapliga texter som gav oss god insikt i ämnet medan google ledde fram till intressant statistik och vissa källor som vi inte använde i arbetet men som ändå var nyttigt att läsa. De orden som vi använde oss av när vi sökte på internet var: *flyktingar i Sverige, invandrare i Sverige, integration invandrare, integration kvinnor, invandrarkvinnor och arbetsmarknad, svensk arbetsmarknad, utrikesfödda kvinnor och arbetsmarknad, arbetsmarknadsintegrering invandrarkvinnor, arbetsmarknadsintegrering, arbetsmarknadshandläggare, handlingsutrymme arbetsmarknadshandläggare, arbetsmarknadsintegration handlingsutrymme.*

2.1 Tidigare forskning

Det finns mycket forskning kring flyktingars integration i Sverige. Vi väljer att ha en avgränsning vid urvalet. Vi har valt att lyfta fram forskning som handlar om flyktingars integration i svenska samhället, flyktingpolitik, arbetsmarknadssituation, olika gruppers etablering på arbetsmarknaden samt arbetsmarknadshandläggares situation och syn på sitt arbete. Anledningen till att vi valt att inkludera många olika sorters referenser är att de alla berör samma ämne, nämligen vissa gruppers utsatthet på arbetsmarknaden och i samhället i stort, politisk bakgrund till detta samt hur de som arbetar med grupperna ser på problem och strategier. Arbetsmarknadshandläggare på kommunal nivå arbetar utifrån politiskt styrda organisationer och rådande politiska diskurser. Detta gör att det först och främst är nödvändigt att med forskning ta reda på invandrarkvinnors situation på arbetsmarknaden. Detta gör att vi får en bred bild av läget och hur det har utvecklats under de senaste åren. När vi har förstått vilka olika problem som gruppen stöter på, vad de grundar sig i, vad statistiken säger om just

denna gruppen och hur det skiljer sig från andra grupper i samhället är det viktigt att belysa just hur handlingsutrymmet påverkar arbetsmarknadshandläggare i sitt arbete, men även vilka strategier de använder sig av och vad en god arbetsmarknadsintegrering faktiskt innebär. Detta har vi valt att söka oss till i forskningen och funnit svar på, vilket tillsammans med övriga punkter redovisas under kommande rubriker.

2.2 Framgångsrika flyktingar på arbetsmarknaden

Arbetslösheten var i genomsnitt 1,5 procent under 1990. Därefter försämrades arbetsmarknaden snabbt. Mellan 1990 och 1994 minskade antalet sysselsatta med 435 000 personer, det vill säga med drygt 10 procent. Antalet arbetslösa ökade från 64 000 till 321 000, omkring 8 procent av arbetskraften. Trots detta blev denna flyktinggrupp under 2000-talet en av de mest integrerade grupperna. Jan Ekberg professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö, utförde en studie på den bosniska flyktinggruppen som flydde kriget i Jugoslavien under tidigt 1990-talet. Studien berör de 50 000 bosniska flyktingar som fick beviljat uppehållstillstånd mellan åren 1993-1994. Rapporten heter "Det finns framgångsrika flyktingar på arbetsmarknaden" (Ekberg, 2016). Det är en kvantitativ undersökning mätning av sysselsättningsgraden av bosniska flyktingar i Sverige under 1990-talet.

I sin studie lyfter Ekberg fram att det fanns tvivel om hur man skulle hantera flyktingvågen från Jugoslavien. Under 1990-talet var Sverige i en historisk lågkonjunktur, och med detta som bakgrund ansåg Ekberg det intressant att studera de jugoslaviska flyktingarna utifrån ett sysselsättningsperspektiv (ibid). De jugoslaviska flyktingar som var i förvärvsålder och som kom till Sverige under nämnda period hade liknande utbildningsgrad som infödda svenskar i samma ålder (Ekberg, 2016). Andelen med gymnasial utbildning var något högre än infödda svenskar, men de med förgymnasial och eftergymnasial var något lägre (ibid).

Ekberg studerar de olika geografiska betydelserna dit jugoslaver placerades. Enligt Ekberg så bedrev Sverige en politik under dessa åren som kallades "Hela Sverige-strategi" vilket innebar att man placerade de flyktingar som kom över hela Sverige (ibid). Ekberg studerade följande områden: Malmö, Göteborg samt ett antal kommuner i västra Småland.

Det som framgår i studien var att sysselsättningsgraden var väldigt låg de 3-4 första åren. Statistiken som framgår visar att den sammansatta sysselsättningsgraden låg på 24%, men att det kan vara lite missvisande då det fanns stora geografiska skillnader (ibid). Exempel på geografiska skillnader är att i de Småländska kommunerna var det fler som var sysselsatta. Gislaved och Värnamo med flera kommuner hade en sysselsättningsgrad på 77% för män och 52% för kvinnor, som kan jämföras med samma siffror i Malmö (14% respektive 9%) och Göteborg (20% respektive 13%) (ibid). I studien framgår det även att sysselsättningsgraden ökar i alla kommunerna, men att sysselsättningsgraden i de småländska kommunerna uppgår mot 90%, till skillnad från storstäder där det var brist på jobb och sysselsättningsgraden gick stadigt upp till 34% (ibid).

När Ekberg undersöker statistiken år 2013 så framgår det att sysselsättningsgraden hos de jugoslaviska flyktingarna är samma som hos infödda svenskar (ibid). Det som också framgår i studien och som är anmärkningsvärt är att de flyktingar som var 9 år eller yngre när de flydde till Sverige i större utsträckning är sysselsatta jämfört med infödda svenskar och jämfört med andra invandrargrupper (ibid).

Ekberg avslutar studien med att redovisa varför sysselsättningsgraden var så låg i början. Ekberg förklarade detta genom att många placerades i områden med svag arbetsmarknad (ibid). En slutsats som Ekberg också drog var att Jugoslaverna var lyckosamma i de Småländska orterna då de fick arbete och på så sätt lärde sig språket och sedermera integrerades snabbare. Ekberg fortsätter och menar att mer forskning inom detta området behövs för att bättre kartlägga faktorerna till Jugoslavernas lyckade integration och förbättra dagens flyktingpolitik (ibid).

2.3 Flyktingars väg in på svensk arbetsmarknad

Enligt en studie från Sveriges statistiska centralbyrå (SCB, 2017) så är utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden en stor och viktig del av integrationen och har stor betydelse på både individ- och samhällsnivå. De två första åren så brukar flyktingar tillbringa sin tid med någon form av utbildning, exempelvis svenska för invandrare (SFI) eller någon form av introduktionsprogram. Detta innebär att det tar tid innan nyanlända invandrare kommer in i arbete.

Generellt sett hade 10% av de som invandrade till Sverige år 2000 ett jobb ett år senare. Efter fem år så hade 43% av männen ett arbete och 26% av kvinnorna ett arbete. Män arbetade i högre grad än kvinnorna och det dröjde tills 2012 innan hälften av kvinnorna hade börjat arbeta. Som redan nämnts så är det en större andel män som arbetar än kvinnor, dock så minskar skillnaden över tid. I slutet på 2015, alltså 15 år efter att de hade emigrerat till Sverige, arbetade 64% av männen och 59% av kvinnorna. Jämför man förvärsfrekvensen för inrikesfödda så arbetade 83% av männen och 82% av kvinnorna 2015.

Utbildning har visat sig ha en betydande roll när det gäller förvärsfrekvensen. För gruppen kvinnor som hade en gymnasial eller eftergymnasial utbildning så var andelen som arbetade 50% efter 8 år i Sverige. Efter 15 år var andelen arbetande 67% för kvinnor med gymnasial utbildning respektive 72% gällande kvinnor med eftergymnasial utbildning. Utrikesfödda kvinnor med förgymnasial utbildning hade en förvärsfrekvens på 37% år 2015. Detta är 21% lägre om man jämför med inrikesfödda kvinnor med samma utbildningsnivå. Motsvarande skillnad med de som hade gymnasial och eftergymnasial utbildning var 16 och 15%.

2.4 Vägen till arbete, arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration

Enligt en rapport från (SOU 2010:18) är den svenska arbetsmarknadspolitikerna aktiv och är en av grundstenarna i den svenska sysselsättningspolitiken. Den svenska aktiva arbetsmarknadspolitikerna - det är inte självklart vad som menas med aktiv arbetsmarknadspolitik, men i rapporten diskuteras i huvudsak tre olika insatser vilka är: Arbetsmarknadsutbildning, subventionerad sysselsättning samt förmedling åtgärder. Kunskap om arbetsmarknadspolitikens effekter kan hämtas från många olika håll. Vissa program har varit en del av den svenska arbetsmarknadspolitikerna länge och gällande insatser som varit i bruk länge finns det ofta utvärderingar av programmet. Handlar det om program som liknar tidigare program så kan utvärderingar av dessa program ge en vägledning om programmets förväntade effekter.

Arbetsmarknadsutbildningen var länge framförallt yrkesinriktad men började att innehålla mer av kurser som är mer förberedande. De tidigare är inriktade på specifika yrken som exempelvis vård och omsorg. De senare kurserna syftar inte till att förbereda deltagarna för jobb, utan ska vara en grund för vidare insatser, ofta yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning.

Utbildningen har även tagit andra former som t.ex. datorteknologi och Swit (IT-utbildning i samarbete med näringslivet). Ersättning till deltagarna har utgått ifrån belopp motsvarande ersättning från a-kassa. En viktig förändring var att arbetsmarknadsutbildning 1986 blev kvalifikationsgrundande för ny period med ersättning från a-kassan. Detta påverkade incitamenten för deltagande.

Det har under åren funnits en mängd olika former av subventionerad anställning. Den traditionella formen var länge så kallat beredskapsarbete (tillfälliga offentliga arbeten), där ersättningen var avtalsenlig lön. Under 1990-talet kom de traditionella beredskapsarbetena att till stor del ersättas av ALU som heter arbetslivsutveckling, vilket innefattar aktiviteter som inte annars skulle ha kommit till stånd. Syftet med denna inriktning var att försöka undvika att arbetsgivarna skulle ersätta de riktiga anställningar med ALU anställningar. Ersättningen i ALU utgjordes av a-kassa. Rekryterings- och anställningsstöd har utgjort andra program av mer anställningsliknande form. I båda fallen har det handlat om subventioner till arbetsgivare som anställer arbetslösa som ofta var långtidsarbetslösa till avtalsenlig lön. Till samma kategori av program hör nystartsjobben som introducerades 2007. Utbildningsvikariat innebar ekonomiskt stöd i högst sex månader till arbetsgivare som bekostade utbildning för en anställd och som med anställningsstöd anställde en ersättare. Praktik kategorin hör också till arbetsplatsintroduktion (API), som i juli 1995 ersatte akademikerpraktik, invandrarpraktik och ungdomspraktik. 1999 ersattes ALU och API av ett praktikprogram som fick namnet arbetspraktik, det är ett program som fortfarande finns kvar under samma namn även idag.

Förutom arbetsmarknadsutbildning och subventionerad anställning finns en rad verksamheter på arbetsförmedlingen som sker löpande istället för inom väl avgränsade program. I första hand handlar det om förmedlingsverksamhet där den arbetslöse får rådgivning och vägledning av en förmedlare. Under denna kategori hamnar också en rad andra insatser, såsom förmedling, jobbcoacher, kurser i att skriva CV, yrkesvägledning och slutligen workshops, seminarier och kurser om hur man effektivast söker efter ett nytt jobb, studiebesök och som sagt ovan att lära sig att skriva ett bra CV. Dessa aktiviteter är en viktig del av arbetsförmedlingens verksamhet, som i vissa länder bara tillhandahålls vissa arbetslösa. Den traditionella förmedlingsverksamheten har också utökats med s.k. jobbcoacher som i princip coachar deltagarna hur man söker eller får ett jobb effektivt.

2.5 Sysselsättning och integration

En av de viktigaste aspekterna inom integration är sysselsättning. Trots att detta är välkänt är det samtidigt en stor utmaning för mottagarländer att förse folk med sysselsättning.

Per Lundborgs (2013) kvantitativa studie berör hur arbete påverkar integrationen av invandrare. Det som ligger till grund för Lundborgs studie är statistik från mellan åren 1997-2007. Lundborg har i sin studie valt att avgränsa studieområdet till de som jobbar med produktion och fysisk ansträngning, det vill säga inkluderas exempelvis inte de som arbetar på kontor i denna studien. Lundborg (2013) konstaterar precis som många andra som forskat inom detta område att ett viktigt steg till en lyckad integration är att bli sysselsatt. En positiv aspekt av arbete enligt Lundborg är inkomsten och känslan av självuppfyllande, men det finns även andra positiva aspekter. Lundborg menar att en person som invandrat hit och börjar arbeta snabbare lär sig förstå kulturen, lär sig språket snabbare, får ett socialt sammanhang samt bredare kontaktnät. Lundborg (2013) har i sin studie undersökt vilka invandrargrupper som enligt statistiken snabbast får sysselsättning. Resultatet av studien är att den invandrargrupp som snabbast får arbete är män från Latinamerika och Östeuropa. Även inom denna grupp är det just män som snabbare kommer i arbete än kvinnor från samma område. Den grupp som enligt Lundborgs studie tar längst tid innan de försätts i arbete är de som invandrare från Afrika. Vidare menar Lundborg att det inte kan dras för stora slutsatser angående detta baserat på en kvantitativ studie, utan att detta kräver en djupare analys. En orsak som Lundborg tar upp som han menar kan ligga till grund för detta fenomen är att kulturskillnaderna.

I en studie av Wuokko Knocke (2000) så studeras situationen för flyktingar utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv. Det som anses avgörande för arbetsmarknadsintegrationen av invandrare är hur stabil och välfungerande den svenska arbetsmarknaden är.

Under 1990-talet påverkades Sverige av en ekonomisk kris vilket gjorde att många människor blev arbetslösa. Samtidigt som denna ekonomiska kris påverkade Sverige (och hela världen) så invandrade många människor till Sverige från Turkiet, Somalia, Iran, Irak och Jugoslavien. I studien tas det upp att över 500 000 arbetstillfällen försvann mellan åren 1989-1994. Knocke (2000) konstaterar att den ekonomiska krisen som sköljde över världen under denna perioden påverkade alla grupper i svenska samhället, men att den slog oproportionerligt hårt mot invandrargrupperna. I studien konstateras att sysselsättningsgraden minskade för samtliga

invandrargrupper. Mellan 1990-1995 minskade sysselsättningsgraden följande: jugoslaver gick från 63% i arbete till 13%, irakier från 51% till 13% och somalier från 43% till 5%. Knocke (2000) nämner att ungefär 47% av de nyanlända inte var registrerade för att arbeta utan studerade antingen svenska eller hade andra träningsaktiviteter. Vidare påpekar Knocke (2000) att en orsak till den lägre sysselsettingsgraden hos invandrargrupperna kan grundas i diskriminering på arbetsmarknaden, t.ex. att en individ har "fel utseende" eller "fel klädsel". Knockes (2000) slutsats är att de största utmaningarna för invandrare på arbetsmarknaden är den diskriminering de möter i sitt jobsökande. Lösningen är enligt Knocke att representanter från olika invandrargrupper tillsammans med politiska för diskussioner och drar riktlinjer för att minska diskrimineringen.

Povrzanovic Frykman (2012) utförde en kvalitativ studie där hon med hjälp av intervjuer undersökte gruppen jugoslaviska flyktingarnas och deras erfarenheter av att invandra till Sverige och ta sig in på arbetsmarknaden. Ett resultat som Povrzanovic Frykman (2012) kom fram till var att många flyktingar kände sig förvirrade när de anlände till Sverige. Flera visste inte huruvida de skulle stanna i Sverige eller återvända hem. När de fick uppehållstillstånd fick de även möjlighet att börja studera svenska, men enligt Povrzanovic Frykmans resultat så kände sig många av de jugoslaviska flyktingar förnedrade då de fick lära sig hur tvättmaskiner och sophantering fungerade, istället för att prioritera inläring av svenska språket. Det framkom i studien att många av de invandrade jugoslaverna var högt utbildade och kände sig förnedrade av att deras kunskap och utbildning från hemlandet inte togs tillvara på. Trots att många av de som invandrade hit hade en hög utbildning hade de svårt att hitta jobb inom sina områden. En intervjurespondent berättade att han under 11 år arbetade på olika yrken som saknade kvalificering, detta trots att han i Jugoslavien hade en ingenjörsutbildning. Povrzanovic Frykman (2012) kom fram till att det viktigaste för att hitta ett jobb inte var arbetsförmedlaren utan individens sociala nätverk. I studien framgick det att staten inte gjorde tillräckligt för att ta vara på den kompetens som fanns, utan de arbeten som erbjöds de jugoslaviska flyktingarna var ofta praktikplatser finansierade av staten. Detta ledde enligt flera intervjurespondenter till att de fick sparken vid slutet av praktikplatsen, då arbetsgivaren mest var intresserad av gratis arbetskraft.

Povrzanovic Frykmans (2012) slutsatser var att sysselsättningen till viss del var av vikt för de jugoslaviska flyktingarna. Många av de högutbildade jugoslaviska flyktingarna tappade snabbt hoppet om att kunna få ett lika kvalificerat jobb i Sverige som de hade i sitt hemland,

men samtidigt kände en del av flyktingarna att det inte var helt negativt då de fick mer tid för sina fritidsaktiviteter och hobbies när de jobbade på mindre kvalificerade arbeten.

I en studie utförd av Pieter Bevelander (2011) påvisades att invandrarmän i större omfattning arbetar än invandrarkvinnor. Bevelander utförde sin studie på kvantitativa grunder och använde den statistiska databasen för integration i Sverige (STATIV) som källa för sina siffror. De grupper som undersöktes var kvotflyktingar, asylsökande samt de som kom hit på familjeåterförening. Resultatet för gruppen “familjeåterförening” var att 50% av männen som invandrat hit hade sysselsättning samtidigt som kvinnornas sysselsättningsgrad var 20% inom fem år. I studien kan man utläsa att de som invandrar hit inom ramarna för familjeåterförening snabbare får sysselsättning än de som invandrar hit med asylskäl, men sistnämnda grupp etableras de snabbare på arbetsmarknaden än kvotflyktingar. Bevelanders slutsats blir att de som invandrar hit med familjeförening snabbare kommer ut i arbetslivet än övriga grupper, men att de som kommer hit som asylsökare kommer ut snabbare i arbetslivet än kvotflyktingar samt att sysselsättningsgraden är högre bland män än kvinnor.

2.6 Utrikes födda på 2000-talets arbetsmarknad – en översikt och förklaringar till situationen

Aldén och Hammarstedt (2015) påvisar i sin studie att det uttryckligen är kvinnor från Afrika och Asien som har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. En fundamental del som studien påvisar är sambandet mellan språkkunskaper, utbildning och arbete där de som behärskar svenska samt har utbildning har lättare att etablera sig på arbetsmarknaden (ibid). Vidare nämner Aldén och Hammarstedt (2015) också att tillgång till nätverk är viktigt samt att diskriminering på arbetsmarknaden mot just denna gruppen också kan vara förklaringar till varför de är sämre arbetsmarknadsintegrerade.

Aldén och Hammarstedt (2015) nämner även i sin studie att det som ligger till grund för ett socialt nätverk är val av bostadsort, och påpekar att de områden där invandrarkvinnor har störst chans att skapa ett socialt nätverk är i invandrantäta områden.

2.7 Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete

I sin bok “Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete” (2021) skriver Kerstin Svensson att den som arbetar inom en organisation måste förstå några aspekter för att även förstå sitt

handlingsutrymme. Vidare skriver Svensson att en yrkesutövare måste förstå vilka resurser organisationen har, vilka huvuduppgifter organisationen har och hur organisationen uppfattas av utomstående. Svensson fortsätter med att poängtera med att beskriva skillnaderna på att hjälpa människor och att bedriva socialt arbete, där det förstnämnda alltid sker frivilligt och det sistnämnda är organiserat. Svensson menar att det är organisationen som avgör hur stort handlingsutrymme en yrkesutövare har, och nämner att det som medverkar till att forma handlingsutrymmet är organisationen och organiserandet baserat på de uppfattningar som finns om organisationen. Det administrativa och tankemässiga ramarna är de som påverkar vad som kan utföras inom arbetet. Hur sedan en yrkesutövare använder sig av det handlingsutrymmet som skapas grundar sig i en rad olika aspekter: 1) vilka traditioner som råder på arbetsplatsen och inom organisationen, 2) vilken kunskap, erfarenhet, professionalitet och expertis som yrkesutövarna besitter, 3) vad som sker i samspelet med klienterna och 4) hur yrkesutövarna är som personer.

2.8 Standardisering - slutet för professionellt handlingsutrymme?

I forskningsartikeln "Standardisering - slutet för professionellt handlingsutrymme" (2016) skriver Lina Ponnert och Kerstin Svensson om standardisering inom människobehandlande organisationer. Här nämner författarna hur standardisering används av organisationer för att behålla legitimiteten och minska osäkerheten. Författarna lyfter fram att det dock kan resultera i en osäkerhet hos de professionella istället, då de får svårt att hantera det återstående handlingsutrymmet. I artikeln belyser författarna diskussionen gällande handlingsutrymme och standardisering samt evidensbaserad kunskap, som har varit en diskussionsfråga sedan 1990-talet i Sverige. Standardisering är att en organisation har ett arbetssätt som alla anställda ska arbeta utifrån samt de riktlinjer som ska följas. Detta ämnar att effektivisera arbetet. Som tidigare nämnt används standardisering för att behålla legitimitet och minska osäkerheten, men det begränsar även handlingsutrymmet bland de som arbetar inom organisationen. Denna utveckling tolkas av Ponnert och Svensson som en avprofessionalisering och som en anpassning till organisatoriska krav. Vidare menar författarna att det även kan ses som en strategi för att stärka tilliten till professionen och för att öka de professionellas säkerhet. Det kan även resultera i att de som arbetar inom organisationen blir osäkra hur de ska hantera det handlingsutrymme som finns kvar. Detta kan leda till ett strikt förhållande till arbetet, beroende på den organisatoriska kontexten, hur professionella väljer att hantera standardiserade mallar och hur det väljer att hantera den diskretionära makten.

Standardiseringen ställer också höga krav på professionella. Med "professionalitet" förutsätts det att de som arbetar inom organisationen har förmågan att förhålla sig till samt hantera en mängd olika logiker, utan att för den skull avsäga sig den diskretionära makt som krävs för att göra bedömningar grundade i professionens egen logik.

2.9 Att prioritera i socialtjänsten - om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande

I Wörléns (2010) artikel undersökte hon angående erfarenheter och förutsättningar inom socialtjänsten gällande prioriteringar. Författaren har undersökt hur olika klientgrupper prioriteras och vilka klientgrupper som får den högsta prioriteringen. Resultatet var att beslutsfattandet i stor utsträckning handlar om prioriteringar och att dessa prioriteringar fastställs av tjänstemän. Vidare förklarar författaren att tjänstemännen är de gräsrotsbyråkrater som arbetar inom organisationen och att de själva får bestämma vem som de ska hjälpa och i vilken mängd men att de måste utgå från det av organisationen givna handlingsutrymme, vilket sätts upp baserat på organisationens riktlinjer. Vidare kom författaren fram till att de flesta tjänstepersonerna (gräsrotsbyråkraterna) finner lagar som viktiga i beslutsfattandeprocessen. Detta innebär att tjänstepersonerna har faktorer som styr handlingsutrymme och vad de har frihet att göra. Det var omfattande politisk styrning och tjänstepersonerna hade enligt artikeln motstridiga krav än vad politikerna hade, men ändå vittnar tjänstepersonerna om att de hade tillräckligt med tid att genomföra sina arbetsuppgifter. I artikeln framgår det i sin tur att politikerna ansåg att utrymme för prioriteringar grundade sig i de lagar som staten upprättat. Vidare kommer författaren fram till att cheftjänstemän i större utsträckning vill diskutera socialtjänstens uppbyggnad än politikerna, och menar att detta grundar sig i att politikerna känner att de inte kan påverka beslutsfattandet. Politikernas uppdrag är att fatta politiska beslut om bland annat budgetunderlag, vilket påverkar hur socialtjänsten kan arbeta och vilka resurser de har. Tjänstemännen kände i sin tur att de inte hade tillräckligt med resurser och att de ofta var tvungna att prioritera i sitt arbete, vilka klienter som skulle få hjälp först. Tjänstemännen ansåg inte att de var tvungna att välja bort specifika insatser, men tvungna att prioritera sina ärenden.

3. Begreppsförklaringar

3.1 Integration

Vi vill klargöra här vad vi menar när vi talar om “integration”. Det är lätt att blanda ihop “integration” med “assimilering”, och för att förenkla så har vi här nedanför definierat vad vi utgår från att “integration” betyder och innebär.

När man bryter ner termen “integration” till sin fundamentala betydelse så kan ordet beskrivas som en process som möjliggör för en invandrare att bli jämställd med den infödda befolkningen. Med andra ord så eftersträvar man efter att göra invandraren självständig i vardagslivet, främst genom en meningsfull socioekonomisk inkludering (Jacobs and Rea, 2007).

Dominerande politiska diskurser beskriver ofta invandring som en enkelriktad process där invandraren förväntas integreras i den befintliga samhällsstrukturen utan ömsesidighet. Invandrarens integration har sedan konnotationen av assimilering, vilket innebär att nykomlingar förväntas ändra sina värderingar och beteenden för att “passa in” med normerna (både uttryckliga och implicita), värderingar, beteenden och “kulturella koder” i värdsamhället. Däremot erbjuder mycket av den akademiska forskningen ett mer komplext integrationsbegrepp som visar det som en mångfacetterad och flerdimensionell process som kräver ansträngningar från både invandrare och de som redan bor i mottagarlandet. Integration kan således ses som en tvåvägsprocess: det kräver anpassning från nykomlingens sida men också av värdsamhället (Favell, 2001).

3.2 Förvärvsarbete och förvärvsålder

Ordet “förvärvsarbete” beskrivs av Nationalencyklopedin (2022) som ett arbete som utförs mot betalning. Ordet “förvärvsålder” beskrivs av Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (2009) som åldrarna mellan 20-64. Det är även dessa definitioner vi använder oss genomgående i studien.

4. Metod

Vi har diskuterat valet av metodologisk ansats och förklara dess betydelse för studien. Vi kommer även i detta avsnittet att redogöra för vilket material vi har använt oss av och

analyserat samt hur vi gått tillväga under studiens gång. Vi kommer även lyfta det som gör metoden tillförlitlig, metodens brister samt förtjänster.

4.1 Metodologisk ansats

Vi var intresserade av att undersöka arbetsmarknadshandläggarnas synvinkel, perspektiv och åsikter angående arbetsmarknadsintegrering av invandrarkvinnor. På grund av detta valde vi att utföra studien kvalitativt. Enligt Alan Bryman (2011:371-372) är utgångspunkten i kvalitativa studier att undersöka det som respondenter finner är av vikt. När vi har forskat så undersökte vi de aktuella aktörernas (i detta fallet arbetsmarknadshandläggarnas) värderingar, åsikter, beteende och kunskap inom ämnet för att kunna besvara studiens frågeställningar. När vi har intervjuat våra respondenter är det deras upplevelser, erfarenhet och kunskap som kommer att ligga till grund för svaren, vilket också gör att det blir subjektiva svar. Det som är en fördel med att ha en semistrukturerad intervju blir att vi kan ta upp intressanta sidospår. I en strukturerad intervju hade vi följt en strikt mall och kanske missat intressanta aspekter, men med en semistrukturerad så har vi möjlighet att snappa upp dessa också.

En fördel med semistrukturerade intervjuer är enligt Bryman (2011:415) att respondenterna får ett stort utrymme att själva utforma svaren på frågorna. Vidare blir det enklare att utföra intervjun då man inte har ett tydligt tillvägagångssätt, utan man kan fråga frågorna i olika ordning och välja att fråga vidare angående vissa svar för att upptäcka nya perspektiv och teman.

4.2 Tillvägagångssätt och insamlingsmetod

De kvalitativa intervjuerna har genomförts med fem intervjurespondenter. Vi skrev en intervjuguide (Bilaga 1) och en samtyckesblankett (Bilaga 2). Intervjuguiden var en stor hjälp när vi utförde intervjuerna då vi inte behövde förlita oss på ett väldigt bra minne utan hade en tydlig plan för intervjun. Med hjälp av intervjuguiden kunde vi fokusera på att få fram följdfrågor och svar som besvarar våra frågeställningar och som berör ämnet i stort. Det viktigaste i genomförandet av intervjuerna var inte att steg för steg följa intervjuguiden, utan att beröra de ämnena och få svar som besvarar frågeställningarna. Bryman (2011:419) beskriver att en intervjuguide är en minneslista för de som genomför intervjuerna för att inte vissa delar eller frågor ska glömmas.

Som vi nämnt tidigare i studien så utformades vår samtyckesblankett med hjälp av de fyra etiska principerna som Vetenskapsrådet redogjort för vilka är nyttjandekravet, konfidentialitetskravet, informationskravet samt samtyckeskravet (Vetenskapsrådet, u.å:6-14). Vid intervjutillfällena så gav vi intervjurespondenterna samtyckesblanketten så att de kunde läsa igenom den, förstå vad de går med på, vilka rättigheter de har samt godkänna deltagandet i studien. Vi frågade även intervjurespondenterna om vi fick spela in intervjun med hjälp av ett ljudinspelningsprogram på våra mobiler, men vi informerade samtidigt om att vi förvarar svaren inlåst och otillgängligt för utomstående samt att materialet kommer att raderas när studien är slutförd. Vi spelade in intervjun på två enheter för att inte riskera att bli av med materialet. Att ha intervjun ljudinspelad förenklade för oss som genomförde intervjun, då vi kunde fokusera på att lyssna in svaren, ställa följdfrågor och gå på djupet. Om vi måste anteckna samtidigt som intervjun genomförs så finns det risk för att vi missar något som en följd av den mänskliga faktorn.

Vi utförde transkriberingsarbetet parallellt med intervjuerna och transkriberade lika många intervjuer var. Längden på samtalen och transkriberingen är väldigt olika, den längsta transkriberingen resulterade i över 15 sidor text, medans de kortaste resulterade i 5 sidor text. Vi har försökt lista ut varför längden har varit så olika, och har kommit fram till att vissa intervjupersoner helt enkelt har mer att säga än andra.

Det är viktigt för oss att vi genomför arbetet tillsammans. Dels för att jämna ut arbetsbördan, men även för att kvalitetssäkra intervjuerna. Vi är alla olika och om en person missar en aspekt, kan det vara bra att ha en kollega som tänker annorlunda och som fångar upp detta. Vi ämnar att utföra intervjuerna i miljöer som respondenterna känner sig bekväma i, det kan till exempel vara på ett kontor eller i ett hyrt rum. Vi vill helst undvika offentliga platser då detta kan, om än ganska långdraget, rubba en intervjurespondents anonymitet i studien.

Vi har genomfört intervjuerna både separat och tillsammans. Vi har i största mån försökt vara med båda två men vid olika tillfällen har det varit omöjligt, på grund av privata anledningar. När vi inte kunnat genomföra intervjuer tillsammans har vi kompenserat detta genom att dela upp transkriberingar. Kodning och tematisering har givetvis genomförts tillsammans.

Vi hittade åtta respondenter via våra urvalsmetoder. När vi skulle börja boka in intervjuer så hoppade två personer av och en slutade svara, vilket resulterade i att vi ännu en gång på nytt var tvungna att försöka hitta intervjurespondenter, dock utan framgång. I den bästa av världar

hade vi haft 8 respondenter, men i och med att vi inte kunde göra något åt den uppstådda situationen fick vi nöja oss med vårt urval. Ett mindre antal intervjurespondenter resulterar i att den insamlade empirin blir mindre samt att det i mindre utsträckning kan generaliseras och anses helt tillförlitligt.

Vår första intervju blev något ostrukturerad. Detta berodde på att vi inte var riktigt förberedda på att behöva strukturera upp intervjun så mycket som vi behövde. Vidare fick vi alla svar i intervjun som vi sökte. I intervjuerna som följde efter detta så var vi bättre förberedda på att strukturera upp intervjun. Vi vill ju ha en semistrukturerad, men risken blir att vi är för passiva och inte får de svar vi ville. Därför valde vi att lite mer kunna gå in och avbryta intervjurespondenten och påminna om vilka svar vi sökte. På så sätt har vårt tematiserings- och kodningsarbete underlättat samt att vi har fått bättre svar på frågorna.

De flesta intervjuerna har skett är intervjurespondenterna jobbar eller i anslutning till deras arbetsplats. Två intervjuer har skett på telefon, den ene för att intervjurespondenten önskade detta och den andra på grund av att tekniken strulade och det blev den enkla lösningen.

4.3 Bearbetning och analys av data

Vi utgår från ett induktivt förhållningssätt i vår studie. Ett induktivt förhållningssätt innebär att vi utifrån observationer och insamlad empiri drar generella slutsatser, d.v.s inducerar vi sannolika utfall. Vi utgick inte från en teori innan vårt arbete med bearbetning och analysen av empirin, men när vi inducerat och funnit olika teman så kunde vi knyta detta till teori.

4.3.1 Kodning

Det första som vi gjorde var att sortera i empirin mellan det som är relevant och irrelevant. Kodningen sker i två olika spår - ena spåret är det som väcker vårt intresse och som kan bli användbart i vår studie och det andra spåret är teman som vi finner dels i vår intervjuguide men även i vår insamlade empiri. Jens Rennstam och David Wästerfors (2015:69-70) beskriver det vi gör som ett sätt att strukturera vårt kvalitativa material i en sorts tematisering. Vidare refererar Rennstam och Wästerfors till "kategorisering" och "koncentrering", vilket inom ramarna för vårt arbete innebär att vi har använt oss av den empiri som intervju respondenterna har skapat till oss (koncentrering) samt kategorisera vår insamlade empiri

inom olika teman. Detta följs av svaren från intervjurespondenterna som analyseras med hjälp av de teorier vi har samt den tidigare forskning som vi inkluderat i studien.

När vi började kategorisera och koncentrera kunde vi börja jämföra det som sades i vår insamlade empiri från intervjuerna med det som tidigare forskning hade tagit upp. Ett viktigt steg i denna processen är att inte låta sig styras av förutfattade åsikter. Då kan vi även få fram nya perspektiv som inte belysts i tidigare forskning.

Vi har använt oss av initial kodning (Rennstam & Wästerfors, 2015:75) vilket innebär att vi har analyserat allt som sades i intervjuerna varpå vi tog del av det som är av intresse för studien. I takt med att vi kodar så förekommer vissa koder oftare än andra och det är dessa som har blivit våra huvudspår. Man kan kalla denna kodning selektiv.

Ett viktigt verktyg i vår kodning blev en stor whiteboardtavla där vi kunde strukturera upp allt info från intervjuerna och där vi kan placera det de olika intervjurespondenterna säger. Vidare så markerar vi i transkriberingarna vilka delar som täcker vilka teman, och detta markerar vi med att färglägga dessa delar med olika färger. Vi har båda läst varandras transkriberingar och våra egna flertalet gånger för att verkligen försäkra oss om våra valda teman. Det gör att kodningen blir indexikal (Rennstam & Wästerfors, 2015:80). Vår insamlade empiri blir avgränsad, men det beror på att vi har sorterat kodningen med hjälp av analytisk induktion, vilket innebär att olika teman i analysen presenteras isär.

Rennstam och Wästerfors (2015:99) beskriver att kategorisering är en förutsättning för att kunna beskriva den insamlade empirin. Därför valde vi att kategorisera vår insamlade empiri baserat på tidigare forskning och det som talar för och avviker från forskningen. Vi kollade närmare på begrepp och teman när vi kategoriserade. Exempel på teman som framkom under vår induktiva ansats och kodning var "treenigheten" bostad, arbete och utbildning som flertalet respondenter nämnde i intervjuerna, men även kultur och språk nämndes av respondenterna. Under vår studies gång har vi läst mycket forskning och detta är givetvis något som påverkat oss och som har lett oss in på en väg i vårt tänkande, därför har det för oss varit extra viktigt att ofta återgå till den insamlade empirin, läsa och begrunda för att inte under några omständigheter missa något relevant som tas upp.

All empiri som vi insamlat kan vi helt enkelt inte använda, dels för att allt inte varit relevant för vår studie, men dels även för att det kommer göra studien orimligt omfattande och stor (Rennstam & Wästerfors, 2015:103). Vi valde att på ett rättvist sätt kartlägga informationen och på det sättet välja ut det som är relevant och behändigt. När vi gjorde våra utdrag av empirin började vi samtidigt fundera kring teoribegrepp som skulle vara lämplig för studien. Då kom vi fram till att handlingsutrymme som teori fungerar bra för att analysera svaren, precis som begreppet “praktiskt vishet” som är den del av handlingsutrymme som teori.

4.4 Metoddiskussion

Det krävs att en studie ska hålla kvalitet och för att säkerställa vår studies kvalitet kommer vi att utgå ifrån begreppet “äkthet” och “tillförlighet”. Begreppet “tillförlitlighet” beskrivs av Bryman (2011:354-355) som något som behövs delas upp i fyra olika underkategorier och Bryman (ibid.) beskriver dessa fyra underkategorier som följande:

Trovärdighet - för att vår studie ska vara trovärdig måste vi säkerställa att den information vi tar in också stämmer och att vi inte missuppfattat. Detta säkerställer vi genom att 1) låta intervjurespondenterna ta del av studiens resultat så att de får se att det stämmer överens och 2) skicka transkriberingarna till respektive intervjurespondent så att hen får chansen att läsa igenom och se till att vi inte skrivit fel, hört fel eller dylikt.

Överförbarhet - för att vår studie ska vara trovärdig ska våra resultat i studien kunna appliceras på andra arbeten och i någon annan kontext. Detta blir inte helt enkelt, då vi undersöker åsikterna hos ett antal arbetsmarknadshandläggare inom detta område och kan inte dra generella slutsatser, även om vi inkluderar statistik och tidigare forskning.

Pålitlighet - för att säkerställa kvalitén i arbetet redogör vi för forskningsprocessen. En studie måste kunna bevisa sin egen pålitlighet, och det gör vi i vårt arbete genom att redogöra för hela forskningsprocessen i underrubrikerna till metodavsnittet. Då anses pålitligheten hög.

Styrka och konfirmera - genom studiens gång så ska inte våra åsikter på något sätt påverka arbetet. På ett sätt har våra åsikter påverkat, då vi har valt ett ämne som intresserar oss, men själva utförande och resultatet ska inte påverkas av de åsikter som vi har personligen. Detta

syns även i arbetet med insamling av empiri, då vi ställer frågor och följdfrågor baserat på studiens intresse, inte våra personliga intressen.

Det andra begreppet som Bryman (2011:357) tar upp är äkthet, och även detta begrepp delas upp i olika underkategorier som redovisas här under:

Rättvis bild av vad respondenterna exemplifierar - detta handlar om huruvida det som våra respondenter berättar kan användas som en generell åsikt bland de som arbetar inom detta. Det är inte våra resultat, då vi enbart intervjuar en handfull människor som arbetat eller arbetar inom detta. Förutsättningarna för de som arbetar inom detta ser säkert väldigt olika ut beroende på var i landet och vilken kommun man arbetar i, och även om våra intervjupersoner är spridda geografiskt är det svårmotiverat att säga att deras svar är den generella åsikten.

Ontologisk autenticitet - detta belyser huruvida vår studie och deras medverkande hjälper intervjurespondenterna att bli mer medvetna om den sociala miljö som de arbetar och lever i. Vår studie kan vara ett bra underlag för vidare forskning eller en grund för reflektion.

Pedagogisk autenticitet - detta belyser huruvida studien hjälper intervjurespondenterna att få en större förståelse över hur andra tänker kring detta ämne. Samtliga intervjurespondenter kommer att få tillgång till studien när den är färdig, och därför finns det chans för dem att läsa vad de andra yrkesutövarna har för åsikter och på så sätt få en lite djupare förståelse för ämnet.

Katalytisk & taktiskt autenticitet - dessa två mäter studiens kvalité baserat på huruvida intervjurespondenterna själva förändrat den situation arbetar i och de tillvägagångssätt de arbetar utifrån efter att ha medverkat i studien. Detta kan vi uppnå om intervjurespondenterna självreflekterar efter våra intervjuer där deras kunskap, åsikter och erfarenheter grävs upp och belyses. Kanske kan det bli en tankeställare som mynnar ut i förändring.

5. Material

Materialet samt tillvägagångssättet för studien i tre områden kommer i detta avsnittet att presenteras: urval, etiska överväganden samt en presentation av respondenterna.

5.1 Urval

I vårt urval sökte vi efter personerna som jobbar inom organisationer som arbetar med arbetsmarknadsintegreringen av invandrade kvinnor. Vi har i vårt urval sökt efter de arbetsmarknadshandläggare som arbetar eller som har arbetat inom kommuner i södra Sverige. Vi har intervjuat fem arbetsmarknadshandläggare som arbetar med eller som har arbetat med att hjälpa invandrarkvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Forskningsfrågan är oftast central för vilka människor som är värda att intervjuas och inkludera i studien (Ulla Eriksson-Zetterquist & Göran Ahrne, 2011:42). Vi har använt oss av personliga kontakter för att få kontakt med individer som arbetar inom dessa organisationer och med dessa frågor, men vi har även använt oss av snöbollsurval. Snöbollsurval innebär att respondenter tipsar om andra som även de arbetat eller arbetar inom samma område och därför leder nya respondenter till fler respondenter i en snöbollseffekt (Denscombe, 2014).

5.2 Etiska överväganden

För att säkerställa att ingen utomstående kommer åt information gällande intervjuerna har vi förvarat ljudinspelningarna på en USB-sticka som vi förvarat inlåst. När vi fört över filerna till USB-stickan och säkerställt att filerna fungerar så har vi raderat dessa från våra mobiltelefoner, som kommer att användas för inspelning av intervjun. Vi har använt oss av mobiler som inte är knutna till något molnförvaringsprogram, för att inte riskera att filerna sparas på ett ställe som vi inte har full kontroll över. Våra anteckningar från intervjun har förvarats i en pärm som även den förvaras inlåst. När studien är avslutad och det inte för någon finns ett behov att kunna komma åt filerna kommer de att raderas även från USB-stickan. Vid utformandet av samtyckesblanketten utgick från de fyra etiska grundprinciperna som tagits fram av Vetenskapsrådet (u.å:6-14).

Informationskravet - kräver att vi informerar respondenterna om momenten kring intervjugång och vad som är syftet med intervjun och studien (ibid).

Samtyckeskravet - kräver att vi underättar respondenterna att de när som helst under studien kan välja att avbryta sitt deltagande utan att närmare behöva motivera varför och att de deltar självmant (ibid). Detta har vi gjort genom att inkludera denna del i samtyckesbrevet.

Konfidentialitetskravet - kräver att vi behandlar informationen om respondenterna med högsta vaksamhet samt att de anonymiseras. Vi ska behandla information om respondenterna så att ingen förutom vi har tillgång till det (ibid). Intervjurespondenterna hänvisas i studien som "R1, R2" och så vidare där "R" står för "respondent". Detta har vi gjort för att anonymisera våra intervjurespondenter.

Nyttjandekravet - kräver att vi meddelar på vilket sätt vi ämnar nyttja den informationen som vi får av dem, vilket enbart är till studiens syfte (ibid). Detta informerar vi om i samtyckesblanketten som intervjupersonerna har fått ta del av innan de deltog i studien.

Det är de fyra ovan nämnda etiska principerna som vi har utgått ifrån när vi har utformat vårt informationsbrev.

5.3 Presentation av respondenter

För att vidare anonymisera våra intervjurespondenter så väljer vi att benämna dem som R1, R2 och så vidare där "R" står för "respondent". Det är såhär de kommer att benämnas i texten samt med ett könsneutralt pronomen.

R1 - Har arbetat med socialt arbete i över 35 år och även som arbetsmarknadshandläggare. R1 har arbetat både i Sverige och utomlands. R1 har flera vidareutbildningar inom socialt arbete. R1 arbetade med arbetsmarknadsintegreringen av många olika grupper i samhället, inte uteslutande invandrarkvinnor.

R2 - Har arbetat med socialt arbete i över 15 år, varav senast som arbetsmarknadshandläggare.

R3 - Arbetar som arbetsmarknadshandläggare 3,5 år, samt är en utbildad socionom och varit det i snart 3 år.

R4 - Arbetar som arbetsmarknadshandläggare. R4 har jobbat med detta i 8 år.

R5 - Arbetar som arbetsmarknadshandläggare och har en socionomutbildning samt har arbetat som socionom i 12 år, varav 6 år på nuvarande arbetsplats.

6.0 Teori

Vi har valt att ha en teori och extra begrepp inom denna teori som hjälper oss att analysera empirin. Den teori som vi har valt är handlingsutrymme men vi kommer även använda oss av

begreppet “praktisk vishet”. Teorin och begreppet är relevanta för vår studie då vi undersöker hur arbetsmarknadshandläggare resonerar kring vad som är en god arbetsmarknadsintegrering, hur arbetsmarknadshandläggare arbetar för att hjälpa invandrarkvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden samt hur arbetsmarknadshandläggare ser på sitt handlingsutrymme. Med hjälp av denna teori med extra begrepp kan vi lättare förstå och besvara dessa frågor samt analysera denna gruppens situation utifrån en rad olika kategorier.

6.1 Handlingsutrymme

I denna studien utgår vi ifrån Michael Lipskys (1980) och Tatiana Saruis (2018) teoribildning kring handlingsutrymme. Lipsky skapade begreppet “street-level bureaucrats” vilket på svenska översätts till “gräsrotsbyråkrater”. En gräsrotsbyråkrat har enligt Lipsky ett visst handlingsutrymme givet till sig av organisationen där hen arbetar, det vill säga så styr organisationens strukturer, ramverk och regler vilka beslut en yrkesutövare får ta (ibid.). En gräsrotsbyråkrat är enligt Lipsky de socialarbetare som möter klienterna i arbetet, och exempel på dessa är bland annat poliser, socialsekreterare och lärare.

Lipsky (1980) nämner att det är vanligt förekommande att gräsrotsbyråkrater arbetar inom organisationer som har bristande resurser och att detta påverkar deras arbete. En annan aspekt som Lipsky (1980) nämner är att många gräsrotsbyråkrater jobbar inom organisationer som har klienter som kommer till dem ofrivilligt, vilket försvårar för gräsrotsbyråkraten då klienten inte är hjälpsökande.

Enligt Lipsky (1980) finns det flera aspekter som gör det svårt att minska på handlingsutrymmet hos gräsrotsbyråkraten. En aspekt som Lipsky nämner är att många situationer som gräsrotsbyråkrater hamnar i sitt arbete är för komplicerade och dynamiska för att de ska kunna hanteras utifrån en rad olika regler och strukturer. En annan aspekt som Lipsky tar upp är att många gräsrotsbyråkrater arbetar med situationer där mänskliga dimensioner uppstår, och då krävs en opartiskhet (d.v.s: att organisationen inte har förutfattade meningar om en viss grupp av människor) från den verksamhet som gräsrotsbyråkraten arbetar inom samt flexibilitet i hanterandet av situationen och känsla för de olika omständigheterna. Den tredje aspekten som Lipsky nämner är att handlingsutrymmet legitimerar välfärdsstaten genom att klienterna tror att gräsrotsbyråkraterna har lösningen på

deras problem. Med detta menar Lipsky att välfärdsstaten legitimeras genom att ett antal människor anställs med hjälp av offentliga medel, får ett uppdrag (och med det: handlingsutrymme) som baserar sig på att de ska hjälpa folk ur jobbiga situationer i livet. Detta blir problematiskt då gräsrotsbyråkraten har regler och riktlinjer att följa. Lipsky påpekar vidare att handlingsutrymme kan te sig både bra och dåligt, det är upp till den enskilde arbetaren att utföra arbetet så effektivt som möjligt utifrån de ramverk som finns. Därför, menar Lipsky, är det omöjligt att säga om handlingsutrymme är bra eller dåligt. Vidare menar Lipsky att handlingsutrymmet kommer att vara ett kännetecken för flera offentliga yrken så länge som mänsklig interaktion är en del av arbetet och situationerna är komplexa.

En annan som teoretiserat kring handlingsutrymme är Tatiana Sauris (2018). Sauris skriver i sin artikel på vilket sätt kunskapen om begreppet handlingsutrymme kan underlätta i arbetet inom människobehandlande organisationer. Enligt Sauris så påverkas utformningen av arbetet utav hur gräsrotsbyråkraternas bedömer och och reagerar på det handlingsutrymme som finns inom organisationen. Sauris belyser även gräsrotsbyråkratens perspektiv men även vikten av att ha en praktisk vishet. Enligt Sauris är gräsrotsbyråkratens perspektiv ett friare sätt att själv utforma beslut, strategier och tillvägagångssätt inom det legala utrymmet, inom flera komplexa situationer och i ett arbete som är under ständig förändring. Vidare understryker Sauris hur viktigt det är att ledningen inom organisationerna (cheferna) förstår hur nödvändigt handlingsutrymmet är för de som arbetar inom organisationen för att de ska kunna använda sig av sin praktiska vishet. Sauris beskriver praktisk vishet som de kombinerade strategier som både organisationen och den enskilde gräsrotsbyråkraten har för att lösa enskilda situationer. De strategier som en tjänsteperson har i kombination med de strategier som organisationen har inom ramarna för sina riktlinjer blir den praktiska visheten. Kort sagt är det en samling av formalitet och informalitet.

Handlingsutrymme är enligt Sauris ett professionellt verktyg. Med hjälp av detta verktyget ska gräsrotsbyråkraterna ta beslut i komplexa situationer. Sauris redogör för hur de människobehandlande organisationerna (och även handlingsutrymmet) påverkas av legala, ekonomiska, organisatoriska, kulturella och sociala förändringar. Förändringar inom dessa aspekter kan göra det svårare för gräsrotsbyråkraterna att ta rättvisa beslut för alla parter. Detta resulterar enligt Sauris även i att gräsrotsbyråkraterna arbetar mer standardiserat och inte individuellt som ofta är önskvärt inom människobehandlande organisationer. Sammanfattningsvis resulterar mer kunskap och insatthet i handlingsutrymme till att

möjligheterna för ett bättre socialt arbete ökar. Begreppet är även användbart för ledningen inom organisationen om vissa förändringar skulle ske inom de legala, ekonomiska, organisatoriska, kulturella eller sociala aspekterna. På så sätt förtydligas vad gräsrotsbyråkraterna får ta beslut om inom ramarna för sitt handlingsutrymme.

7. Resultat och analys

7.1 Yrkesrollen

Under detta avsnitt kommer vi att presentera hur arbetsmarknadshandläggarna arbetar för att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor. Vi berör de arbetsätt och strategier som arbetsmarknadshandläggarna dels blivit tillgivna av organisationen som de jobbar inom, men även de arbetsätt och strategier som de själva utvecklat. Utöver detta berör vi arbetsmarknadshandläggarnas förhållningssätt inom sin profession.

7.1.1 Arbetssätt och strategi

En gemensam nämnare för samtliga intervjurespondenter var vikten av att kartlägga och analysera situationen och omständigheterna för kvinnorna som de arbetar med. Detta beskrevs som ett viktigt första steg i att förstå i vilken livssituation klienten befinner sig i för att sedan planera hur de skulle hjälpa individen att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtliga respondenter berättade vidare hur de sedan lägger upp en plan med antingen utbildning, beredskapsarbete och/eller praktikarbete för att ta praktiska steg gentemot arbetsmarknaden. R5 ställde sig dock kritisk gentemot arbeten som finansieras av staten eller kommunen, och menade då att det ofta är företag som mest söker billig arbetskraft.

“Asså med arbetsgivaren handlar det alltid om pengar och för att en arbetsgivare ska vilja ta in en arbetssökande som inte är så väletablerad på arbetsmarknaden om man får säga så, så vill de ofta ha individens lön betald av någon annan. Det kan bli lite krångligt ibland.”

Detta problem belyser även Povrzanovic Frykman (2012) där hon redogör för att många av hennes intervjurespondenter, som var invandrare och arbetssökande, fått sparken efter att Arbetsförmedlingen slutat bekosta deras löner.

R1 nämner begreppet “empowerment” som arbetssätt (svenska: egenmakt) vilket innebär att man hjälper någon att hjälpa sig själv och att klara sig själv.

“Det finns ett annat begrepp som kom på 80-talet inom, som vi övertog från engelska socialarbetare det var begreppet empowerment, egenmakt. Det tycker jag inte fanns innan utan då var det mer att man skulle hjälpa men man kanske inte såg detta med att vi ska faktiskt hjälpa människor så att dem inte behöver komma tillbaka”

Samtliga respondenter var eniga i att det såg väldigt olika ut från klient till klient vilka insatser som behövdes, och att detta är något man tar reda på i kartläggningsfasen. Att motivera sina klienter var även ett tema som togs upp av flera respondenter. R4 berättade att hen ofta arbetade med klienter som själva ansåg att de inte hade någon arbetslivserfarenhet, men att de hade erfarenhet från att ta hand om hemmet, laga mat, städa med mera. Detta var kvalitéer som R4 ansåg meriterande och som kunde leda till jobb, vilket R4 uttrycker så här:

“Då kommer det fram att de kan laga olika maträtter, de har en jättetydlig strategi för lokalvård, alltså hur de ska städa, och barnpassning de flesta har barn och har uppfostrat tre-fyra barn eller har stora barn och då tänker jag okej, hur gjorde du då? Då kommer det fram olika strategier för vilka strategier de har och då kopplar man det till förskolan och deras matlagning med restaurangbranschen och deras städning med lokalvården. Då brukar jag säga att du har mycket i bagaget som du inte trodde att du hade tidigare. Så det är just de kunskaperna som jag fokuserar mest på när de tror att inte har något då de inte har yrkesarbetat i en bransch”

R4 menar på att det är viktigt att motivera dessa klienter och “pusha” dem i rätt riktning, något som även R2, R3 och R5 nämner i sina svar. Att matcha klienter med utbildning, coacha dem med utbildning eller jobb samt andra motiverande element är av vikt i arbetet med denna gruppen som R3 uttrycker så här:

“Mitt arbete går ut på att matcha och coacha dem och det låter kanske lite klyschigt men så är det. Coacha kan betyda att man hjälper dem med att skriva CV och motivera dem att göra vissa saker, typ söka jobb eller utbildning. Att matcha innebär att jag ska hjälpa dem att matchas med utbildningar eller jobb och så vidare. Det är ganska individuellt från klient till klient vad som behövs göras”

Det finns även strategier som enbart en respondent tagit upp, och det är nämligen samverkan mellan organisationen som hen arbetar inom och näringslivet. Här nämner R4 att hen ofta själv tar kontakt med näringslivet i försök att skapa arbetstillfällen för sina klienter. R4 nämner även att hen använder sig av studiebesök för att ge arbetssökande invandrarkvinnor en bild av hur svenska arbetsplatser ser ut och fungerar.

Sammanfattningsvis ansåg våra respondenter att viktiga strategier är att kartlägga klientens situation, planera hur man tillsammans ska ta nästa steg, matcha klienterna med relevanta utbildningar och arbeten samt att coacha och motivera dem till att söka arbete, studera eller dylikt. Detta relateras till det som Saruis (2018) nämnde i sin studie, nämligen att de strategier som enskilda arbetsmarknadshandläggare har och de strategier som organisationen har tillsammans skapar den praktiska vishet som arbetsmarknadshandläggaren använder sig av i arbetet med att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor. Detta blir kombinationen av informellt och formellt som Saruis (2018) framhäver.

I och med att respondenterna arbetar eller har arbetat inom olika arbetsmarknadsförvaltningar så har deras strategier påverkats av organisationen, då det både enligt Svensson (2021) och Lipsky (1980) är organisationen som avgör hur stort handlingsutrymme den enskilde arbetsmarknadshandläggaren har. Detta styrker ytterligare att de strategier som respondenterna arbetar med hjälp av är ett direkt resultat av kombinationen av informalitet och formalitet, det vill säga praktiskt vishet (Saruis, 2018).

Målet enligt samtliga intervjurespondenter var att de som sökte sig till dem skulle bli självständiga delar av samhället. Precis som Lundborg (2013) nämnde så berörde flera av våra respondenter att ett arbete och en inkomst är en självuppfyllande känsla för individen. R4 nämnde flera strategier och arbetssätt som hen går tillväga för att hjälpa sina klienter uppnå detta. För att citera R2 angående målen:

“Målen med arbetsmarknadsintegrering är ju att en människa som i nuläget står utanför arbetsmarknaden ska få verktygen, kunskapen och erfarenheterna för att kunna ta sig in på arbetsmarknaden och klara sig”.

För att uppnå dessa målen har våra intervjurespondenter alla belyst arbete, utbildning och bostad som en fundamental grund att stå på för att klara sig i samhället.

7.1.2 Förhållningssätt

R1 menar att hjälpperspektivet aldrig lämnat hen. Hjälpperspektivet är synen på fattiga och utsatta människor, och att det är hens skyldighet att hjälpa dessa människor.

“Ja men för mig är det alltså ingen skillnad på en kvinna med invandrarbakgrund som ska ut på arbetsmarknaden. Det är ingen skillnad på det jämfört med en LVU elev, en pojke som är LVU elev som har haft det struligt under sin uppväxt eller en dement kvinna på ett äldreboende, utan det är hjälpperspektivet - varför finns vi? Varför har vi en anställning från våra arbetsgivare? Jo för vi ska möta denna människan och hjälpa den till någonting som är bättre eller mindre dåligt eller vad du vill.”

R4 nämner också detta, men använder sig inte av ordet ”hjelpperspektiv” utan “humanistisk syn”. Enligt R1 och R4 är det viktigt att aldrig lämna denna synen då det är denna synen som arbetet grundar sig på.

R4 nämner även att det är viktigt att se varje klient som en individ som behöver hjälp och att klienten har specifika problem. Det går alltså enligt R4 inte att ha några generella lösningar i arbetet med klienter, vilket även är den linje som integrerades i svensk politik 1997 i form av propositionen “Sverige, framtiden, mångfalden” (prop. 1997:98:16). Enligt denna propositionen började invandrargruppen att behandlas som en heterogengrupp och inte en homogen, och man började se mer till individernas behov en invandrargruppens behov. R2, R3 och R5 nämner samtliga att deras förhållningssätt är att respektera sina klienter, försöka skapa allians och förtroende. R5 nämnde att hens förhållningssätt är att se till att så många ska ut i arbete som möjligt och beskrev arbetslösheten som ett gift som måste bekämpas:

“I slutändan ska de [invandrarkvinnor], liksom alla andra, ut i samhället, integreras och arbeta. Olof Palme, en tidigare statsminister i Sverige, sa en gång att arbetslösheten är ett gift, och det är så jag ser på det också.”

Vidare berättar R5 att hen ställer krav från sina klienter, vilket även R1 tar upp att hen gör.

R1 menar även att hens förhållningssätt är att en människa som är folkbokförd i en kommun, en kommunmedborgare, både har rättigheter och skyldigheter. Skyldigheterna är att försöka klara sig själv, arbeta och betala skatt medans rättigheterna är att när livet fallerar, när individen står utan arbete, bostad och utbildning så ska hen kunna förlita sig på kommunen och socialtjänsten att få hjälp med det. Detta är även det som SCB (2022) beskrev som målet med Sveriges integrationspolitik, nämligen att alla i Sverige ha ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

R3 menar båda att respekt är något som måste ges och tas. R3 anser att det är en sorts relation man bygger med sina klienter i sitt arbete vilket även R5 nämner:

R3: “Jag är en enkel människa, jag gillar att bli respekterad. Det innebär för mig att om de som kommer till mig och söker hjälp är respektfulla och verkligen vill så är det klart att jag visar samma inställning gentemot dem.”

R5: “ [...] så är ju såklart det väldigt viktigt med alliansskapande och att man tror på individen. Jag väljer att se varje person som den individ den är och hjälpa dem på bästa sätt.”

R2 understryker att respekt är något som möjliggör alliansskapandet och att klienten känner förtroende gentemot yrkesutövaren och förklarar vidare att det är hens skyldighet att sköta allting i hens liv runt omkring för att kunna prestera så bra på jobbet som möjligt.

“ [...] ja men asså en av grundstenarna för mig iallafall är att visa respekt. Respekt är något man måste ge och ta fattar du. Om jag ska skapa förtroende och allians med mina klienter så måste jag vara respektfull och visa att jag genuint vill hjälpa dem. Med detta sagt innebär det att jag sköter allting runtomkring för att vara så bra som möjligt på mitt jobb. Alla kan ha dåliga dagar men till exempel kan man inte gå ut i svängen hela natten och komma bakis till jobb och tro att folk ska ha respekt för en eller tro att man ska göra ett bra jobb. Det funkar inte.”

Vidare nämner även R2 att grundstenen i hens förhållningssätt är tanken om arbete, bostad och utbildning och att dessa tre lägger grunden för en fungerande samhällsmedborgare.

Det som är intressant är att våra respondenter återger lite olika svar på hur deras förhållningssätt ser ut. Det som är genomgående för respondenterna är synen på att människan ska ut i arbete, där en respondent bland annat nämner begreppet “egenmakt” som kommer från engelskan “empowerment”. En annan gemensam faktor hos flera respondenter var synen på respekt och alliansskapande. Det är inget behandlande yrke de utför utan snarare ett yrke där de hjälper folk att integreras, och på sikt även hjälper samhället. Tre av våra respondenter menade att respekt är något som måste ges och tas samt att det är det som lägger grunden till en allians som i sin tur förenklar hjälparbetet. Två respondenter nämnde kravställningen på sina klienter, där den ene nämnde att klienterna har som kommunmedborgare rättigheter och skyldigheter, medans den andre respondenten syftar på att de har en skyldighet att tillsammans med hen arbeta för att uppnå ett positivt resultat, vilket kan bli problematiskt då Sauris (2018) nämner att de människobehandlande organisationerna och handlingsutrymmet påverkas av de legala, ekonomiska, organisatoriska, kulturella samt sociala förändringarna. Här kan inte alltid det mest positiva resultatet att uppnås då förändringar inom dessa aspekter enligt Sauris (2018) försvårar för arbetsmarknadshandläggare att ta rättvisa beslut. Detta resulterar sedermera även i att arbetsmarknadshandläggarna arbetar mer standardiserat, vilket inte är önskvärt inom socialt arbete. Standardiseringen av människobehandlande organisationer leder enligt Ponnert och Svensson (2016) till en osäkerhet hos de anställda på hur de ska använda det handlingsutrymme som finns inom de etablerade riktlinjerna. De förhållningssätt som våra respondenter berättade om kan alltså bli svåra att arbeta utifrån, då de kan strida emot det av organisationen angivna handlingsutrymmet. Den respekt som flera respondenter värderar högt som en del i alliansskapandet kan rubbas av organisationens riktlinjer om de exempelvis står i motsats till varandra. För att exemplifiera detta nämnde R5 att byråkratin kan göra processen att få folk som är taggade på att arbeta, ut i arbete, långsammare:

“[...] svensk byråkrati kan vara ett helvete rent ut sagt, det försegar arbetet och gör att människor som är väldigt taggade på att arbeta får vänta onödigt länge på att komma ut i arbetslivet.”

Här lyfts byråkratin upp som ett reellt bekymmer för vår respondent, och detta riskerar att rubba respekten och förtroendet som en klient har gentemot organisationen och den enskilde arbetsmarknadshandläggaren. Lipsky (1980) beskrev att det krävs en flexibilitet och känsla

för de olika omständigheterna när man arbetar i situationer där mänskliga dimensioner uppstår. Av att tolka av vår ovanstående respondents beskrivning av byråkratin så kan man dra slutsatsen att den flexibilitet och känsla som Lipsky (1980) beskriver inte alltid kan tillämpas.

Två respondenter nämner samma sak fast med olika ord, där den ene benämnde det som “en humanistisk syn” och en annan som “hjälperspektivet”, vilket innebär synen på utsatta och fattiga människor. Med detta förhållningssätt menar de att de inte ser ner på människor som är fattiga eller utsatta utan tvärtom försöker hjälpa dem att bli en fungerande delar av samhället som arbetar, betalar skatt med mera.

7.1.3 Kultur

Utbildningsnivån och sysselsättningsnivån är högre bland invandrarmän än bland invandrarkvinnor (SCB, 2021). Enligt R2 kan detta grunda sig i vilken kultur de kommer ifrån:

“Det som jag tycker kännetecknar det gemensamma för många grupper inom begreppet invandrarkvinna är hedersförtryck och då främst bilden av att kvinnan inte ska arbeta. Jag vet inte om detta i sin tur beror på tradition eller för att mannen i sammanhanget är rädd för att kvinnan ska bli självständig. [...] Sen har långt fler invandrarmän utbildning och/eller arbetslivserfarenhet i sin hemländer. [...] jag vill förstå från vilken bakgrund och kultur kvinnan som jag arbetar med kommer ifrån. [...] Jag vill förstå om kvinnan möter något motstånd i hemmet för att söka jobb eller om det finns något annat som hindrar henne, som man måste stötta henne med först.

Detta stärks av andra respondenter som nämner att kulturen som invandrarkvinnor och invandrarmän kommer ifrån lägger grunden för vad som förväntas från dem.

R4: “Det [skillnaderna mellan invandrarmän och invandrarkvinnor] beror också på nivån på utbildningsnivån, på ekonomin i de länderna [som invandrarna kommer ifrån]. Så det är inte människan det är fel det ska ni veta, att det är människor vi gör skillnad på, nej. Kulturella faktorer, ekonomiska faktorer, är grunden också där.

R3 belyser kulturperspektivet väldigt tydligt och menar att i många invandrares kulturer så förväntas mannen vara den som drar in pengar och kvinnan ta hand om hemmet, det vill säga att kvinnan är hemmafru och tar ansvar för matlagning, städning, barnomsorg. R3 beskriver vidare att det kan bli jobbigt om rollerna tvärtom, alltså att kvinnan är personen som drar in pengar och mannen är hemma.

“En stor skillnad mellan invandarmän och invandrarkvinnor är att i vissa kulturer så förväntas mannen vara den som drar in pengar till hushållet och kvinnan förväntas vara hemma, detta kan göra det svårt för dem om det helt plötsligt är omvända roller.”

R4 understryker att familjesituationen spelar stor roll. R4 tar upp ett exempel, om en man gifter sig med en kvinna från hemlandet och alltså är den som hjälper kvinnan att flytta till sitt nya land (Sverige). R4 menar då att den här mannen blir den viktigaste aktören i kvinnans liv och bär ett stort ansvar. Den här aktören beskrivs som porten in till Sverige och har inte bara ansvaret att hjälpa kvinnan att komma in i samhället, utan har även ett ansvar att måla upp en rättvis bild av Sverige och det svenska samhället. För att exemplifiera berättar R4 att mannen kan måla upp en falsk bild av Sverige, som ett paradiset, och att det då kan uppstå problem när kvinnan invandrar hit och inser att Sverige inte är ett paradiset utan att det finns fattigdom, utsatthet och andra problem även här. R4 berättar att kvinnan ofta litar mer på den här viktiga aktören (mannen) än myndigheter och att den här aktören kan bli ett hinder i integrationen av kvinnan. Uppskattningsvis är enligt respondenten ungefär hälften av alla dessa manliga aktörer ett hinder för kvinnan, men R4 nämner även att många män är bra och vill att sina fruar ska integreras och bli en del av samhället.

“ [...] den största och första porten mot samhället är ju den individen som tar in kvinnorna [den som hämtar en fru från ett annat land]. Ja, helt enkelt, då måste de ta sitt ansvar också att hjälpa den här individen för att komma in i samhället, ge rätt information. [...] är det en bra man som har tagit in en kvinna så brukar man vägleda dem på rätt sätt, säga till dem att den enda vägen är utbildning och jobb som kan få dig att må bra, som kan få dig att vara en del av samhället. Men tyvärr i de flesta fallen har de inte fått utrymme för att de litar mer på den närmsta, då är det ju i en kvinnas fall en man. Så att där är det ju det första och största ansvaret ligger ju på den individen att ge en bra bild av samhället, hur det funkar här, redan när de gifter sig där [i hemlandet]. [...] ger man en skev bild av samhället, att det är ett

paradis allt funkar bra, [...] så kommer man och möter den här verkligheten som vi har här eller så är det att man döljer mycket att de inte ska kunna utvecklas på något sätt.

R4 berättar att hen har upplevt hotfulla situationer på sin arbetsplats på grund av mannen och mött motstånd när hen enbart ville ha möte med kvinnan och inte hennes man. Vidare nämner R4 precis som R2 och Abbasian (2003) att arbetsgivare generellt sett har en negativ syn på beslöjade kvinnor. R4 avslutar med att förklara att allt grundar sig i kultur och utbildningsnivå samt att många av de kvinnorna som invandrar till Sverige vill ta sig ur den "bubblan" som skapats kring dem av kulturella bakgrunder och normer.

R5 berättar också om tydliga strukturer som finns inom många invandrarkulturer, och menar då att normen är att kvinnan ska vara hemmafru, ta hand om barnen, sköta hemmet, laga mat med mera och att mannen i sin tur ska arbeta och dra in pengar till hushållet. R5 menar att detta kan leda till kulturkrock när de möter det svenska samhället vars normer är att två vuxna i varje hushåll ska arbeta och dra in pengar.

“Ja men asså om man ska hårddra lite så är det ju så att fler män med invandrarbakgrund har utbildning med sig från hemlandet än kvinnorna från samma grupp, så det skiljer sig lite såklart. Sen är det ofta så också att män har en sorts stolthet i sitt arbete och är uppfostrade att arbeta och dra in pengar till familjen samtidigt som kvinnorna är uppfostrade att vara hemmafruar.”

Vidare belyser även R5 att det i högre utsträckning är infödda svenskar som skiljer sig kontra gruppen invandrare, vilket hen menar grundar sig i att det finns en skam i att skilja sig inom många utländska kulturer.

“Det räcker att kolla på statistiken egentligen, fler svenskar skiljer sig än de som är av utländsk bakgrund. Jag är säker på att det är av kulturell anledning alltså att många är uppfostrade att stå ut oavsett vad och att det finns en skam i att skilja sig, även om detta i flera fall hade resulterat i en bättre situation för alla. Inte minst om man har barn.”

Det som är genomgående för alla intervjurespondenter är att mycket vikt läggs på just kulturbegreppet som en central del av integrationen. Enligt respondenterna finns det i många

invandrarkulturer tydliga könsstrukturer som sätter upp ramar och gränser vilket kan hämma integrationen av invandrarkvinnor. Detta är på grund av att det finns normer i Sverige och i det system vi har byggt upp i Sverige, vilket krockar med den kulturen och de normer som många invandrare har med sig från hemlandet vilket i sin tur skapar problem i integrationsprocessen. Vidare benämns även att i situationer där en man har gift sig med en kvinna från ett annat land och är anledningen till att hon invandrar till Sverige så har denna mannen, denna aktör, ett stort ansvar att se till att kvinnan i fråga blir en fungerande del av samhället. Flera respondenter nämnde att vissa män kan vara ett hinder i integrationsprocessen, då de vill ha bevara de könsnormer som är etablerade inom deras kultur. Det skapar en direkt konflikt mellan intresset av att integrera en invandrarkvinna och hennes man. En annan genomgående problematik enligt våra intervjurespondenter är att kvinnors från muslimska länder och främst de som är beslöjade diskrimineras mer på arbetsmarknaden än till exempel infödda svenskar. Detta nämner även Abbasian (2003) som ett problem i den svenska integrationen av invandrarkvinnor och Knocke (2000) när hon berättar att en möjlig anledning till lägre sysselsättningsgrad bland invandrare är diskriminering på arbetsmarknaden. Vi kopplar invandrarkvinnors utsatthet på arbetsmarknaden enklare om vi tänker ur ett intersektionalitetsperspektiv, där flera utsattheter förstärker varandra (Tina Mattsson, 2015:19). I dessa exempel har vi inte tagit del av våra respondenters klienters socioekonomiska bakgrund, men det framgår att de 1) är kvinnor 2) av utländsk bakgrund, vilket båda förstärker varandra och skapar en extra utsatthet hos invandrarkvinnorna som ska arbetsmarknadsintegreras. Även Aldén och Hammarstedt (2015) påvisar i sin studie att det främst är kvinnor från Afrika och Asien som har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. De ger inte en tydlig anledning till varför gruppen har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden men menar att en anledning kan vara att de diskrimineras på arbetsmarknaden (ibid.).

7.2 Arbetsmarknadsintegrering

Under detta avsnitt kommer vi att presentera hur arbetsmarknadshandläggare resonerar kring vad som är en god arbetsmarknadsintegrering. Under rubriken arbetsmarknadsintegrering kommer vi att inkludera olika aktörer som är viktiga, motgångar som kan uppstå både för arbetsmarknadshandläggaren och invandrarkvinnan samt de viktigaste aspekterna för en lyckad integration på arbetsmarknaden enligt arbetsmarknadshandläggarna.

7.2.1 Utbildning, bostad och arbete

En genomgående aspekt som de flesta av våra respondenter nämner i sina intervjuer är just utbildningsnivån på invandrarkvinnor och som en respondent sa “treenigheten”, det vill säga att arbete, bostad och utbildning är de tre aspekterna som oftast gör att en individ klarar av att försörja sig själv och sin familj och integreras i det svenska samhället. Dessa aspekterna hänger också ihop med varandra, utbildning leder till arbete som leder till bostad. Lundborg (2013) konstaterar att ett viktigt steg till en lyckad integration är att bli sysselsatt. R1 säger att om en individ inte har en tillräcklig grundutbildning så är det de första man måste åtgärda då de flesta yrkena kräver någon form av kompetens och utbildning, och det R1 också säger är just begreppet “treenigheten” att arbete, bostad och utbildning är de viktigaste aspekterna för att lyckas integrera en person inte bara på arbetsmarknaden utan i samhället i stort och detta uttrycker R1 såhär:

“[...] jag är tillbaka i den här treenigheten, arbete, bostad, utbildning, det är liksom, de går ihop”

Vidare så uttrycker sig R1 om treenigheten såhär:

“Det är liksom grundläggande arbete, bostad och utbildning för att en människa som har arbete, bostad och utbildning den behöver sällan hjälp den klarar sig i regel, så att då har du det proaktiva, det förebyggande perspektivet, så att vi som möter människor vi ska försöka hjälpa dem i den situationen vi möter dem i och det är ju i ett socialt missförhållande, vi ska försöka förstå vad som gör att de inte finns kvar i de och där tycker jag att lagstiftningen svarar på det, arbete, bostad och utbildning”

Detta stärks av andra respondenter som också belyser arbete, bostad och utbildning, exempelvis R2:

“Arbetsmarknadsintegration blir således att man blir en del av arbetsmarknaden, men för att göra en större beskrivning av det så innebär det att man kan stå på sina egna ben, man har

bostad osv. Även om utbildning inte alltid är nyckeln till framgång så är det långt fler med utbildning som får jobb än de som inte har, så man kan slänga in den variabeln också”

R3 resonerar mer kring utbildningsaspekten och nämner att vilken utbildningsnivå de sökande har varierar. Vissa har inte gått ut grundskolan medans vissa har en avklarad högskoleutbildning, ju högre utbildningsnivå ju lättare blir processen. Vidare nämner respondenten att bristande kunskaper i svenska ska åtgärdas snarast då det också underlättar processen för att få ett jobb. Sedan nämner respondenten återigen arbete, bostad och utbildning enligt nedan angivna citat:

“Ja asså det [att arbetsmarknadsintegreras] är ju att bli attraktiv för en arbetsmarknad. Jag har ju nämnt det men för att klargöra det är det att man får kunskaperna som efterfrågas av arbetsmarknaden samt att man klarar att stå på egna ben. Jag vågar inte lova nu för jag kan inte socialtjänstlagen utantill men enligt femte paragrafen tror jag de nämner att det viktigaste man ska uppmärksamma är folkets behov av arbete, utbildning och bostad. Har man dessa tre så klarar man sig i regel själv.”

Aldén och Hammarstedt (2015) påvisar i sin studie att en fundamental del som studien påvisar är sambandet mellan språkkunskaper, utbildning och arbete där de som behärskar svenska samt har utbildning har lättare att etablera sig på arbetsmarknaden. R5 nämner att en individ ska kunna stå på benen ekonomiskt och ha verktyg som hjälper den sökande vid motgångar.

“Ja asså en god arbetsmarknadsintegrering är ju att en individ klarar att stå på egna ben ekonomiskt samt att individen har verktyg att kunna klara sig även vid motgångar och med det menar jag att även om en individ av någon anledning skulle bli arbetslös så har denne utbildning eller erfarenhet som är så pass meriterande att det inte blir en utmaning att hitta ett nytt jobb, så alltså att man är attraktiv för arbetsmarknaden och självständig som människa.”

Med verktyg menar hen att det exempelvis kan vara utbildning men även erfarenhet vilket gör dem attraktiva på arbetsmarknaden och självständiga samt ett socialt nätverk som kan hjälpa individen vid behov. Povrzanovic Frykman (2012) drog slutsatsen att det viktigaste för att hitta ett jobb inte var arbetsförmedlaren, utan individens sociala nätverk. Att ha ett brett

kontaktnät är mycket positivt, det visar också Bevelander (2011) vars slutsats i sin studie var att de som invandrar hit inom ramarna för familjeförening snabbare kommer ut i arbetslivet än övriga grupper, eftersom de redan har ett kontaktnät. Med "självständiga" menar R5 att individen ska lära sig hur samhället fungerar i Sverige.

R4 säger att den bästa vägen framåt för en invandrarkvinna i Sverige är just arbete och utbildning och nämner att det är svårare ifall kvinnan inte har tidigare utbildning då blir det svårare att hitta ett arbete på grund av bristande kompetens.

"Det är såhär att det är lite svårt att för invandrarkvinnor, speciellt de som inte har någon utbildningsbakgrund och arbetsbakgrund, då är det svårt. [...] är det en bra man som har tagit in en kvinna så brukar man vägleda dem på rätt sätt säga till dem att den enda vägen är utbildning och jobb som kan få dig att må bra som kan få dig att vara en del av samhället"

Sammanfattningsvis är utbildning, bostad och arbete en röd tråd som alla respondenter talar om och som de anser vara den viktigaste aspekten för arbetsmarknadsintegrering av invandrarkvinnor. Våra respondenter återkommer till att en god arbetsmarknadsintegrering är att en individ klarar sig själv, och det gör man i regel av att ha ett arbete att gå till, någonstans att bo (en bostad) och en utbildning som förenklar ens etablering på arbetsmarknaden. Varje individ som kommer till arbetsmarknadsförvaltningen har individuell bakgrund, individuella förutsättningar och individuella behov. För att då dessa behov ska tillgodoses, och den goda arbetsmarknadsintegrering som våra arbetsmarknadshandläggare resonerar kring ska ske, så krävs det att det finns en flexibilitet inom organisationen, vilket Lipsky (1980) nämner. Även Saruis (2018) berör ämnet och för att den goda arbetsmarknadsintegrering ska uppnås krävs det att arbetsmarknadshandläggarna har handlingsutrymme att hjälpa dem med deras individuella behov, det vill säga använder sig arbetsmarknadshandläggarna sig av sin praktiska vishet (kombinationen av arbetsmarknadshandläggarens egna strategier och organisationens strategier). Johansson (2018) nämner att det handlingsutrymme som arbetsmarknadshandläggarna har baserar sig på organisationens riktlinjer. Avslutningsvis resonerar respondenterna kring vad den goda arbetsmarknadsintegreringen är, men den grundar sig samtidigt i att de har verktygen att hjälpa sina klienter att tillförskaffa sig de olika aspekterna för att bli arbetsmarknadsintegrerade.

7.2.2 Språket

Våra respondenter var eniga om att utbildning, arbete och bostad var grunden för en god arbetsmarknadsintegrering. Vidare vill vi här understryka vad några respondenter nämnde kring språk och språkinläring som en del av arbetsmarknadsintegreringen.

Enligt R3 så lär sig invandrarkvinnor svenska snabbare än invandarmän och förklarar det enligt följande:

“ [...] min uppfattning är att kvinnor lär sig språket snabbare [...] Ja men jag tror ändå att kvinnor generellt sätt snackar mer och har enklare att snacka. Sen tror jag att en annan viktig aspekt är att många kvinnor får en slags befrielse i Sverige, ett land där de kan utbilda sig och jobba”

R1 resonerar kring inläring av svenska och understryker att man lär sig språket snabbare på en svenskdominerad arbetsplats där majoriteten talar svenska. Då befinner sig invandrarkvinnan i en miljö där hon tvingas att prata svenska och det leder till snabbare inläring av språket och det nämner R1 såhär:

“Om du kommer in snabbt på en miljö i en svensk arbetsplats där det är svensk dominans, alltså att man ska prata svenska och på den tiden så var det inte så många människor som arbetade [ohörbart] alltså de flesta hade svenska som förstaspråk det var ju svenska, då lär man sig svenska rätt så snabbt och då kombinerar du försörjningsmomentet då behöver du liksom inte gå och beställa tid på socialen en gång i månaden.”

Sammanfattningsvis så ansåg två av våra respondenter som berörde “språk” att invandrarkvinnor snabbare lär sig svenska än invandarmän. Detta förklarade dem genom att säga att kvinnor pratar mer, det vill säga har enklare att skapa kontakter och prata med människor. För att uppnå en god arbetsmarknadsintegrering menar våra respondenter att man måste lära sig svenska, och detta underlättas om invandrarkvinnor arbetar på svenskdominerande arbetsplatser. Då befinner hon sig i en miljö där hon tvingas att prata svenska och utveckla sin språkkunskaper.

7.3 Handlingsutrymme

Under denna rubrik berör vi hur yrkesutövarna själva ser på sitt handlingsutrymme i arbetet med att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor.

R1 berättar att hen fick handlingsutrymme att utforma arbetet med beredskapsarbete, det vill säga utforma arbetet med jobb som ska ge erfarenhet och hjälpa folk in på arbetsmarknaden, så som “första jobb”, “praktik jobb” och dylikt. Det tyckte respondenten var utmärkt och berättade att det ledde till att bidragskostnaderna minskade i kommunen där hen var aktiv.

“ [...] men däremot så var de [anställda på arbetsförmedlingen] på den tiden inte speciellt duktiga på att komma ut i verkligheten och då gjorde vi helt enkelt så att vi, jag försökte via personalavdelningen, kan ni inte ordna fram beredskapsarbeten och sen så blev dem så trötta på mig och sa du är ju här en gång i veckan kan du inte ta den här pärmen med beredskapsarbeten och fixa det själv så skriver vi på i efterhand, jo det är ju utmärkt. Och jag var alltså trettiofem år yngre än vad jag är nu och då är ju ingenting omöjligt. Därför att jag förstod inte det revolutionära i det, och det som hände det var ju att bidrags kostnaderna, de gick ju ner och det såg ju socialchefen och kommunalråden.

Vidare berättar respondenten att försörjningsstödet förr skickades gemensamt till ett bankkonto, men att hen var med och införde att kvinnans försörjningsstöd skulle skickas separat till hennes konto.

“[...] som socionom skulle jag då sitta och handlägga försörjningsstödet som det heter numera, då införde jag redan då, då [ohörbart] jag mig på hela familjen, då införde jag redan då med att man delade upp det, helst inte mannen helst inte kvinnan och det var det var inga större problem, det var väl någon man som kom och fråga och då sa jag så gör vi i Sverige punkt slut. [...] vi räknade ut då på hela familjen och [ohörbart] gemensamt ansvar för era barn och er försörjning och då räknade vi ut det, så, så delade vi upp det, det jag kan säga är att det var nytt, det var det, men alltså det var nytt i den kommunen där jag jobbade men detta var ju i [kommunens namn].

R4 vittnar även hen om att hen är nöjd med sitt handlingsutrymme och känner sig uppbackad av organisationen. R4 har, i likhet med R1, utrymme att själv utveckla sitt arbetssätt och menar att det är genomgående för alla anställda på arbetsplatsen.

“[...] de [organisationen] backar upp oss i vårt arbete. Är det något som jag ser till exempel det är A och B, B är kvinna och den får inte så mycket utrymme och A är mycket dominant, jag vill motverka den trenden, då brukar jag få all kraft och styrka bakom från organisationerna att jag ska göra det.”

Däremot finns det aspekter av handlingsutrymmet som R4 inte är nöjd med, och exemplifierar detta genom att berätta om hur systemet är utformat. Enligt R4 så är systemet uppbyggt på så sätt att mannen i en familj är huvudaktör, oavsett om det är han som har invandrat till Sverige eller som har hittat en fru i ett annat land och fått henne att flytta hit inom ramarna för äktenskapsinvandring. Detta skapar enligt R4 ett problem, då mannen inte är den som är bäst integrerad och kan mest om samhället i de sammanhang när kvinnan har hämtat en man hit i from av äktenskapsinvandring.

“Men, systemet är konstigt, till exempel vi har ett system när de registreras så är ju mannen huvudmannen i för familjen så jag blev jättechockad när jag kom från det privata till det statlig myndighet till en kommunal myndighet och såg att familjen på automatik räknas efter mannen. [...] Jag kan berätta om en situation, jag hamnade i en konflikt med en handläggare som själv var kvinna också [...] jag ringde kvinnan [klienten] hon var den som hade tagit mannen hit och då det var hon som hade all information, asså samhällsinformation, allt som hon kunde men den här kommunanställda vill inte prata med kvinnan med tanke på det var mannen som var ansvarig för familjen och det reagerade jag jättestarkt på, det här kan jag inte acceptera, för om du tänker logiskt så är det ju kvinnan som var här först och känner till regelverket och du vill snacka med mannen?”

Här pekar R4 på att systemet är ett hinder och gör det svårare för hen att utföra sitt arbete. R4 har erfarenhet av arbete inom både den kommunala och den privata sektorn, och menar att det är stor skillnad på handlingsutrymmet. Inom den kommunala verksamheten vittnar R4 om att hen har ett handlingsutrymme som hen är nöjd med och som hen trivs att jobba utifrån, men att detsamma inte gäller arbetet inom den privata sektorn där R4 menar på att arbetet var mer begränsat av ramverk och strukturer uppsatta av Arbetsförmedlingen. Ett annat bekymmer var

att hen kände sig begränsad i att komma med nya idéer och strategier, då detta kunde ses som ett hot gentemot arbetsgivaren att hen skulle starta en egen, konkurrerande, verksamhet.

“ [...] vi styrdes av arbetsförmedlingen, vi skulle följa deras plan annars funkade det inte. [...] jag har mer frihet här [som arbetsmarknadshandläggare på arbetsmarknadsförvaltningen] att kunna planera lite själv, ha egna strategier för individen, jag kan påverka mer att kunna ha den dialogen med mina kollegor, ha det förtroendet från kollegornas sida, sen är det mycket inom det privata med hård konkurrens också. Det är alltid lite mer framstående att komma med förändringar och så, då kanske blev den här arbetsgivaren rädd att jag öppnar en konkurrerande verksamhet för att jag utvecklat något så bra, förstår ni tanken?”

Detta nämns även av Lipsky (1980) som menar på att det är organisationen med dess strukturer som avgör vilka beslut yrkesutövaren får ta. R2, R3 och R5 berättar alla att de jobbar inom organisationer som är styrda av strukturer och där tydliga mål och ramverk finns.

R2 menar att arbetet inte är “helt fritt” och får inte utformas exakt som hen hade velat. R2 nämner, precis som R3, att hen hade velat ha mer fria tyglar att utforma arbetet som hen vill och som hen tror hade varit bäst för klienten. R2 nämner dock att en fördel med tydliga mål, strukturer och ramverk blir att yrkesutövaren inte kan straffas om något i arbetet med klienten går fel, men strukturerna och ramverken har följts. Det gör att R2 håller “ryggen fri”.

Jadu, asså inom alla såna här instanser så finns det ju tydliga strukturer som man ska jobba utifrån. Vi kan ju inte göra exakt hur vi vill, så fria tyglar har vi inte. Vi har mål att uppnå i arbetet med klienterna. [...] Jag känner såhär, jag hade velat ha större handlingsutrymme och kunnat freestyla fram lösningar lite mer själv, men sen å andra sidan så är det en säkerhet och trygghet att ha tydliga arbetslinjer och strukturer. Så generellt sätt har jag inga jättestora invändningar på handlingsutrymmet för det är ett intressant arbete som varierar mycket men visst ibland känner man att man hade velat göra fulingar som går emot riktlinjerna för att man tror att de hade funkat bättre.

R3 uttrycker att hen önskar att hen hade fått göra mer som hen vill i sitt arbete. Respondenten nämner att det finns motgångar på strukturell nivå, och syftar då inom organisationen där hen anser att det är för mycket byråkrati och möten.

“[...] på strukturell nivå så är det samma saker som många andra också snackar om som jobbar på andra instanser. Man har antingen för lite pengar eller för lite handlingsutrymme. Jag känner att vi har lite motgångar på strukturell nivå för att det är mycket byråkrati och möten, jag är en sån person som är ganska aktiv, så jag vill få sakerna gjorda direkt och inte planera jättelångt framåt. Det är kanske där min filosofi och den filosofin som byråkratin har går emot varandra. Jag hade velat få göra lite mer som jag vill helt enkelt.”

Detta är något som även tas upp av Svensson (2008) där hon skriver att det ofta är organisationerna som begränsar yrkesutövarnas handlingsutrymme. R3 och R5 nämner budgetunderlag som en begränsande faktor i arbetet. R3 menar att hen gärna hade arbetat mer med projektskapande och beredskapsarbeten men har inte utrymme att utveckla detta arbets sätt inom organisationens ramar. R5 påpekar att hen är anställd av en arbetsgivare för att arbeta utifrån de strukturer och ramverk som finns och konstaterar precis som R2 och R3 att det hade varit lättare med lite mer självbestämmande och handlingsutrymme, men menar samtidigt att en fördel med att jobba inom en strukturerad organisation med tydliga ramverk är att arbetet blir definierbart och enklare för nyanställda att komma in i. R5 anser att det blir ineffektivt med tydliga strukturer men att det i det stora sammantaget finns fler fördelar än nackdelar med tydliga strukturer och ett minskat handlingsutrymme.

“[...] det är ju så att vi har tydliga strukturer, vi är ju också dessutom politiskt styrda så det finns ju en viss budget som vi ska hålla oss inom och som jag tidigare sa just strukturer att arbeta utifrån så det är ju begränsat handlingsutrymme. Det är ju inte som att arbeta med till exempel projektskapande eller kreativt arbete på det sättet att man får göra exakt vad man vill, men samtidigt känner jag väl inte heller att det vore så bra att just ha inga strukturer what so ever, för det gör ju jobbet orimligt svårt i början och inte alls definierat. [...] Jag ser det såhär att vi är anställda att utföra ett jobb baserat på de resurser vi har, då får man ta dem i beaktning när man utför arbete.”

Sammanfattningsvis kan man säga att gemensamt för samtliga respondenter utöver R1 var att strukturer inte nödvändigtvis är något dåligt, utan behövs för att upprätthålla en organisation. Vidare ansåg två respondenter (R1 & R4) att de var nöjda med sitt handlingsutrymme och kunde utforma arbetet som de ville. En annan likhet mellan R1 och R4 var att de som personer gärna tog för sig och ville skapa sitt eget handlingsutrymme, vilket av Kerstin Svensson (2021) beskrivs som en del i skapandet av sitt eget handlingsutrymme. Vi hade

enbart en respondent med erfarenhet från den privata sektorn, men där framgick en klar skillnad i hur arbetet styrdes och att pengar var fokuset hos den privata sektorn. Men att det bara är den privata sektorn som styrs av pengar verkar enligt R5 inte riktigt stämma, då hen upplever att de styrs av från politiskt håll med budgetunderlag, som hen känner kan begränsa arbetet, vilket även berörs av Lipsky (1980). Lipsky nämner att det är vanligt att gräsrotsbyråkrater (i detta fallet - arbetsmarknadshandläggare) arbetar inom organisationer med bristande resurser och att detta påverkar handlingsutrymmet. Det råder lite olika meningar hos våra respondenter angående just strukturer och handlingsutrymme.

Överhängande del av våra respondenter anser att strukturer är bra för det de definierar arbetet och gör att man inte kan hållas ansvarig om fel begås men man har följt strukturerna, men samtidigt beklagar sig några respondenter över att de inte får ta individuella beslut som de tror kan fungera bättre i specifika situationer och hos specifika klienter. Lipsky (1980) understryker att många situationer som gräsrotsbyråkrater hamnar i är för komplexa för att de ska kunna lösas utifrån regler och lagar och att det krävs en flexibilitet i arbete med mänskliga dimensioner, vilket våra respondenter påvisar att de saknar när de i vissa fall inte kan ta individuella beslut som de tror hade varit bättre för klienten. Även Sauris (2018) nämner att en rad olika aspekter inom organisationen (legala, ekonomiska, organisatoriska, kulturella samt sociala förändringar) försvårar för arbetsmarknadshandläggare att ta rättvisa beslut, på grund av att arbetsmarknadshandläggaren arbetar mer standardiserat.

Resultatet är att det är väldigt olika från vilken organisation man jobbar inom. Vi har intervjuat arbetsmarknadshandläggare som arbetar eller arbetat i fyra olika kommuner på arbetsmarknadsförvaltningar och det är slående hur olika uppfattningar våra respondenter har angående handlingsutrymmet. Slutsatsen av detta kan bara bli att varje kommun lägger upp arbetet och strukturerna olika, styrs av olika politiska partier och budgetunderlag. En annan viktigt aspekt som vi inte lyfte upp angående detta var kommunernas storlek och hur arbetsmarknaden i dessa kommuner såg ut, vilket vi i efterhand insåg kan ha påverkat handlingsutrymmet hos våra intervjurespondenter.

Avslutningsvis så är det intressant att två respondenter, utan att vi egentligen specifikt frågat om det, börjar berätta om deras syn på samhällssystemet och politiken samt hur det måste förändras för att inkludera alla i arbetsmarknaden. De nämner båda att arbetsmarknadspolitiken behöver ändras, och en av respondenterna syftade på att staten

behöver ta makten och kontrollen över vissa produktionsmedel i syfte att kunna skapa jobb åt de som är marginaliserade på arbetsmarknaden.

R2: Jag tror att det viktigaste är att skapa en arbetsmarknadspolitik som fungerar och som inkluderar alla. [...] Jag tycker att man borde satsa mer kommunalt och på ett större plan nationellt på att kommuner och staten ska äga mer av produktionsmedlen, för då kan man även kontrollera vem som arbetar där och på vilket sätt. Jag tror att det hade genererat mer meningsfulla arbetsplatser om det hade varit mer kommunalt och statligt ägt liksom.

R3: “[...] jag tycker att man borde jobba lite mer på politisk nivå först och främst, för att få en arbetsmarknad där vi inkluderar alla. Jag menar att vi behöver förändra saker på högre nivå. [...] Vi lever tyvärr i en samtid där individualismen går före kollektivet, då är det inte heller konstigt att kollektivet inte lyckas”

Samma aspekter tas upp av Knocke (2000) när hon nämnde att en avgörande aspekt för att invandrare ska etableras på arbetsmarknaden är hur stabil och välfungerande arbetsmarknaden är. Även R4 berör detta men berör det utifrån en lite annorlunda infallsvinkel, och beskyller lite kommunala och statliga instanser för att vara långsamma och effektiva och hänvisar samtidigt till Danmark och deras fem- och sexårsstrategier som en möjlig förändring för hur vi i Sverige arbetar.

“Om vi ska jämföra oss med Danmark, vi börjar ett projekt det brukar vara på två år sen faller allting från bordet. Asså, i Danmark har man tillexempel femårsstrategier, sexårsstrategier på längre sikt så brukar det förändra mycket.”

8. Avslutande diskussion

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur arbetsmarknadshandläggare resonerar kring vad som är en god arbetsmarknadsintegrering, hur arbetsmarknadshandläggarna arbetar för att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor samt hur arbetsmarknadshandläggare ser på sitt handlingsutrymme. Vi ämnade att intervjua 8 personer, men fick till slut 6 intervjupersoner efter att två hoppade av. När vi påbörjade transkribering och kodning av intervjuerna valde en av våra intervjupersoner att dra tillbaka sin medverkan i studien, vilket till slut slutade med att vi hade 5 intervjupersoner som vi kunde använda insamlad empiri

utav. Det togs upp många teman i vår studie, vilka vi kategoriserade som *yrkesroll, arbetssätt och strategi, förhållningssätt, arbetsmarknadsintegrering, utbildning, bostad och arbete, kultur, språket och handlingsutrymme*.

De teman som avser att besvara frågan angående hur arbetsmarknadshandläggare resonerar kring vad som är en god arbetsmarknadsintegrering är arbetsmarknadsintegrering, utbildning, bostad och arbete samt språket. Ett genomgående begrepp från våra intervjurespondenter gällande vad en god arbetsmarknadsintegration är och hur arbetet ska utformas var just arbete, bostad och utbildning vilka beskrev som en "treenighet" av integration. Vad detta innebär är att hjälpa invandrare och invandrarkvinnor att skaffa sig en utbildning som leder till jobb och en bostad att leva i. Detta nämner majoriteten av våra respondenter som de viktigaste aspekterna för att lyckas i det svenska samhället och för att anses som lyckade och integrerade på arbetsmarknaden, det vill säga är detta vad våra respondenter resonerade kring som en god arbetsmarknadsintegrering. Ett annat viktigt tema gällande vad arbetsmarknadshandläggare anser utgör en stor del utav en bra integrering på arbetsmarknaden är språket. Inläring av svenska är en viktig del för att invandrarkvinnor ska arbetsmarknadsintegreras då kunskaper i svenska underlättar för dem att hitta arbete.

Gällande hur arbetsmarknadshandläggarna arbetar för att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor så har följande teman berörts och kodats fram; arbetssätt och strategi samt förhållningssätt. Våra respondenter anser att ett viktigt arbetssätt är kartläggning och analys av klienternas familjesituation. Detta beskrivs av våra intervjurespondenter som ett tillvägagångssätt och en strategi för att kunna räkna ut vilken hjälp den aktuella sökande behöver och vilken hjälp som ska prioriteras men även kan erbjudas. Våra intervjurespondenter beskriver även praktiska steg mot arbetsmarknaden som ett arbetssätt, med bland annat beredskapsarbete och praktik som möjliga vägar in på arbetsmarknaden. Våra intervjurespondenter understryker även vikten av alliansskapande, förtroende och matchning. Här går ämnena in i varandra lite, vilket täcker både "strategi" samt "förhållningssätt". Respondenterna menar på att det är omöjligt att praktiskt hjälpa en klient om inte ett förtroende finns och en allians uppstår, förstå då kan man ta praktiska steg mot arbetsmarknaden. Matchning av utbildningar, coachande i form av att pusha klienterna i rätt riktning samt respekt är viktiga grundstenar för våra intervjurespondenter. Vidare framgår det att varje yrkesutövare har sitt eget arbetssätt och sin egna strategi så det kan skilja sig från

kollegornas, ibland väldigt mycket och ibland väldigt lite beroende på hur stort handlingsutrymme de har och hur de föredrar att arbeta.

Ett viktigt begrepp genom hela vår studie har varit kultur. Begreppet är lika brett som det är viktigt, och vi försökte att undvika att hamna i aspekten av hedersförtryck för att studien var ämnad att fokusera på hur arbetsmarknadshandläggarnas kring vad en god arbetsmarknadsintegrering är, hur det arbetar för att uppnå detta samt synen på deras handlingsutrymme. Flera av våra respondenter berörde kultur som ett viktigt tema i vår studie. Vidare framgick det under studiens gång att det inte helt gick att frångå tanken om hedersförtryck, då flera av våra intervjurespondenter berättade om att det är en reell problematik som finns hos många klienter att de styrs av kulturella normer från andra samhällen och kulturer. Viktigt att understryka var att våra intervjurespondenter inte använde sig av begreppet hedersförtryck, utan resonerade kring just kulturella normer och fenomen. Det är en självklarhet att alla kulturer, samhällen och länder har sina egna normer och synsätt, men det som lyfts upp som en problematik för invandrarkvinnor var när det uppstod en krock mellan vad som förväntas av en individ i det svenska samhället kontra vad som förväntades från kvinnans kulturella bakgrund. Intervjurespondenterna vittnade om att många kvinnor styrs av sina män i stor utsträckning, och speciellt de kvinnor som invandrat till Sverige för att gifta sig får förlita sig väldigt mycket på sin man. Kulturen kvinnan kommer ifrån kunde också ge en bild av graden av utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Kulturen kan kopplas till kartläggningsfasen som många intervjurespondenter ansåg utgjorde en viktig del av deras arbete, inom vissa kulturer så är kvinnans huvudsakliga roll att vara en så kallad hemmafru och ta hand om barnen medans mannens roll är att försörja familjen. Detta gör att många kvinnor inte har en tillräcklig utbildningsnivå eller tidigare arbetslivserfarenhet som är meriterande för att hitta ett jobb i Sverige. När det gäller handlingsutrymme och vad arbetsmarknadshandläggare anser gällande sitt handlingsutrymme så råder det skilda meningar, majoriteten uttryckte att strukturer var viktigt för att upprätthålla organisationen. Men samtidigt så uttryckte de även att de inte fick ta självständiga beslut det tyckte passade just den specifika situationen. En respondent tycker att systemet försvårar arbetet och att handlingsutrymmet ser olika ut beroende på ifall det är inom den privata sektorn som styrs mer av ramverk och riktlinjer och den kommunala sektorn som respondenten tyckte var friare och kände sig mer uppbackad inom. Vissa respondenter menade även på att arbetsmarknadspolitiken borde förändras för att inkludera alla och en av respondenterna syftade på att staten behöver ta makten och kontrollen över vissa produktionsmedel i syfte att kunna skapa jobb åt de som är marginaliserade på arbetsmarknaden. Resultatet kring hur

arbetsmarknadshandläggare ser på sitt handlingsutrymme skiljer sig åt, våra respondenter arbetar i olika kommuner och varje organisation har olika strukturer och budgetar som ska följas samt styrs av olika politiska partier. Det ser helt enkelt olika ut inom varje kommun och individer tycker olika kring sitt handlingsutrymme och vad som borde göras.

Den tidigare forskning som vi har samlat in inför studien är relevant för frågeställningen, det har gett oss en bredare bild över situationen kring invandrarkvinnors status på den svenska arbetsmarknaden och statistiken kring de mest utsatta invandrarkvinnor grupperna, vilket visar hur stor påverkan kultur har för de invandrade kvinnors integrationsprocess. Den tidigare forskningen visar också hur viktigt det är med utbildning för att snabbare komma ut i arbetslivet och det stämmer överens med vad våra intervjurespondenter också har sagt, utbildning, arbete och bostad är de viktigaste aspekterna för en lyckad integration på den svenska arbetsmarknaden enligt dem. Den tidigare forskningen visar även hur handlingsutrymme påverkar professioner samt hur för mycket riktlinjer och styrning också påverkar professioner och hur de arbetar, vilket stämmer överens med våra intervjurespondenter har sagt till en viss del dock råder det delade meningar kring vad de tycker om sitt handlingsutrymme, men det gav oss en ökad förståelse kring hur viktigt detta är. Vi fick även en ökad förståelse kring alla de introduktionsprogram som finns tillgängliga för invandrare som t.ex. SFI och arbetspraktik, vilket också visar hur professionella som t.ex. arbetsmarknadshandläggare arbetar med att få igång invandrare så fort som möjligt.

Den tidigare forskningen fungerade även som ett medel att öka vår förförståelse kring ämnet då vi båda inte har någon större specifik kunskap kring detta ämne, detta i sin tur gjorde att vi kände oss mer pålästa kring ämnet och kunde börja bilda frågeställningar samt bilda oss en ungefärlig uppfattning om vad studien ska handla om. Den tidigare forskningen innehåller forskning om både invandrare och flyktingar samt specifika flyktingar som t.ex. jugoslaver som emigrerade till Sverige under 60-70 talet samt under kriget i det forna Jugoslavien och detta för att alla dessa olika subkategorier som flyktingar, anhöriginvandrare med flera tillhör gruppen invandrare i det stora hela. Detta inkluderade vi för att få en så bred vy som möjligt.

För att få en bredare bild kring hur det ser ut i Sverige behöver en större studie utföras på en nationell nivå. Eftersom vi har undersökt en liten mängd arbetsmarknadshandläggare i södra Sverige så går inte studiens resultat att appliceras på alla arbetsmarknadshandläggare i hela Sverige utan bara på den undersökta populationen, dock har vi skapat oss en bild hur dessa individer arbetar med invandrarkvinnor och hur de resonerar kring vad som är en god

arbetsmarknadsintegrering, hur de arbetar för att arbetsmarknadsintegrera invandrarkvinnor och hur de ser på sitt handlingsutrymme.

Förslag till fortsatt forskning hade varit att undersöka de insatser som finns och ifall de är tillräckliga när det gäller integrering av invandrarkvinnor på arbetsmarknaden eller om det finns andra insatser som är mer effektiva för att så fort som möjligt sysselsätta dessa individer och integrera dem på arbetsmarknaden. Det behöver också som sagt göras en större studie som omfattar ett större geografiskt område för att få en mer generaliserbar bild av läget och därefter hur man bättre inkluderar dessa invandrarkvinnor som är den svagaste gruppen på arbetsmarknaden.

Vi vill avsluta denna studie med att tacka vår handledare Anders Lundberg för att ha pushat oss och hjälpt oss i vårt arbete, vi vill tacka våra intervjurespondenter för att ha ställt upp och berättat sina åsikter och tankar om ämnet samt våra vänner och familj som har stöttat oss under denna studieperioden.

9. Källor/referenser

Abbasian, Saeid (2003). *Integration på egen hand: en studie av invandrade kvinnoföretagare i Sverige*. Diss. Uppsala : Univ., 2003

Aldén, Lina & Hammarstedt, Mats (2015). *Boende med konsekvens: en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad*. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet. Tillgänglig på Internet:

<http://eso.expertgrupp.se/rapporter/20161-boende-med-konsekvens-en-eso-rapport-om-etnisk-bostadssegregation-och-arbetsmarknad/>

Bevelander, Pieter & Pendakur, Ravi (2011). Socialt kapital och integration i Kanada [Elektronisk resurs]. *Kanadamodellen, Hur invandring leder till jobb*. 141-164. Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-9305>

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Johanneshov: TP

Denscombe, Martyn (2014). *The good research guide: for small-scale social research projects*. 5th ed. Maidenhead, England: McGraw-Hill/Open University Press

Ekberg, Jan (2016). Det finns framgångsrika flyktingar på arbetsmarknaden. *Ekonomisk debatt* 44 (5): 6-11. <https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/2016/09/44-5-je.pdf> [Hämtat 20/3 2022]

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne Göran (2011). Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

Favell, Adrian (2001). *Philosophies of integration: immigration and the idea of citizenship in France and Britain*. Basingstoke: Palgrave

Förenta Nationerna (2022). *Operational data portal - Ukraine refugee situation*. <http://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine> [Hämtat 15/3 2022]

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (2022). *Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden*. <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden-/> [Hämtat 18/3 2022]

Jacobs, Dirk & Rea, Andrea (2007). *The end of national models? Integration courses and citizenship trajectories in Europe*. *Sociology*.

Johansson, Kerstin (2018). *De professionella och etableringsuppdraget*. Linköping: Linköping University Electronic Press. Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-148057>

Knocke, Wuokko (2000). Integration or segregation?: immigrant populations facing the labour market in Sweden. *Economic and industrial democracy : an international journal*. vol. 21, no. 3 s. 361-380, 55 ref.

Lundborg, Per (2013). *Wage Effects of Immigration in a Bargaining Economy [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-118323>

Mattsson, Tina (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis*. Andra upplagan Malmö: Gleerups Utbildning

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (2009). *Regional tillväxt 2009 - en rapport om tillstånd och utveckling i Sveriges FA-regioner*. Stockholm: Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser.

<https://www.tillvaxtanalys.se/publikationer/rapport/rapportserien/2009-12-18-regional-tillvaxt-2009----en-rapport-om-tillstand-och-utveckling-i-sveriges-fa-regioner.html> [Hämtat: 24/3 2022]

Nationalencyklopedin. [u.å]. *Förvärsarbete*.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/f%C3%B6rv%C3%A4rvsarbete> [Hämtat 19/3 2022]

Ponnert, Lina & Svensson, Kerstin (2016). *Standardisering - slutet för professionellt handlingsutrymme?* Journal of Social Work, May-July 2016; 19(3/4): 586-599. 14p.

Povrzanovic Frykman, Maja (2012). *Struggle for Recognition - Bosnian Refugees' Employment Experiences in Sweden*. Refugee Survey Quarterly. 31:1, 54-79. Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-1422>

Prop. 1997:98:16 Sverige, framtiden och mångfalden.

Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Saruis, Tatiana (2018). *Street-Level Workers' Discretion in the Changing Welfare*. Cambio Vol. 8, n. 16:31-42.

SOU 2010:18. En reformerad budgetlag. Betänkande av utredningen. Översyn av budgetlagen.

Statistiska Centralbyrån (2017). *Flyktingars väg in på svensk arbetsmarknad.*

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Flyktingars-vag-in-pa-svensk-arbetsmarknad/>
[Hämtat 19/3 2022]

Statistiska Centralbyrån (2021). *Stora skillnader i arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda.*

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokning-ar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-1a-kvartalet-2021/> [Hämtat 19/3 2022]

Statistiska Centralbyrån (2022). *Invandring till Sverige.*

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/invandring-till-sverige/> [Hämtat 18/3 2022]

Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva & Laanemets, Leili (2021). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete.* Andra utgåvan [Stockholm]: Natur & Kultur

Vetenskapsrådet (u.å.) Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [Hämtat: 19/3 2022]

Wörlén, M. (2010). Att prioritera i socialtjänsten -om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande. *Socialvetenskaplig tidskrift* nr 1 (s. 28–45).

Bilaga 1

Intervjuguide

Biografiska öppningsfrågor

Vad är din grundläggande utbildning?

Hur länge arbetade du/har du arbetat med integrering av invandrarkvinnor på arbetsmarknaden?

Tidigare erfarenheter?

Yrkesrollen

Vilka arbetsuppgifter har du i arbetet med att hjälpa invandrarkvinnor att etablera sig arbetsmarknaden?

Har ditt arbetssätt förändrats under tiden du arbetat inom detta?

Vilka motgångar har du stött på och av vilken karaktär? (Utveckla gärna med följdfrågor!)

(Arbetsmarknads)integrering

Vad är enligt dig en god arbetsmarknadsintegrering?

Vad har du för erfarenhet gällande arbete med (arbetsmarknads)integreringen av invandrarkvinnor?

Har du någon speciell utbildning inom området?

Hur är det att arbeta med gruppen invandrade kvinnor?

Anser du att du har resurser att hjälpa invandrarkvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden?

- Om ja, hur?
- Om nej, varför?

Vad anser du är den största utmaningen med att arbeta med denna grupp? (följdfrågor)

Vilka strategier använder du dig av? (följdfrågor)

Skiljer sig arbetet med att integrera invandarmän och invandrarkvinnor på arbetsmarknaden?

- Om ja, på vilket sätt?
- Om nej, utveckla!

Handlingsutrymme

Handlingsutrymme är din möjlighet att kunna arbeta så som du tycker är bäst, d.v.s du får lägga upp arbetet lite individuellt och utforma det som det passar dig bäst. Med detta som bakgrund, anser du att du har handlingsutrymme? Är det stort?

- Om ja, på vilket sätt?
- Om nej, varför?

Hur sker organiserandet av arbetet? Finns det tydliga strukturer inom den organisation du arbetar?

Avslutande frågor

Enligt dina egna erfarenheter, vad anser du är ett bra förhållningssätt i arbetet gentemot de kvinnor som invandrat hit och som vill etablera sig på arbetsmarknaden?

Anser du att något bör ändras på hur vi hanterar dessa ärenden?

Är det något du vill lägga till eller förtydliga?

Tack för din medverkan!

Bilaga 2



LUNDS
UNIVERSITET

Förfrågan om att delta i en studie om arbetsmarknadsintegrationen av invandrarkvinnor.

Vi har valt att undersöka hur yrkesutövare arbetar för att hjälpa invandrarkvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden.

Studien är en kandidatuppsats och är en del av utbildningen till socionom vid Lunds universitet campus Helsingborg. Studien kommer att genomföras med intervjuer under april-maj 2022. Intervjun kommer att beröra din uppfattning/erfarenhet av arbete med arbetsmarknadsintegreringen av invandrarkvinnor. Intervjun beräknas ta omkring 45 minuter och det är viktigt att intervjun sker i ostörd miljö, på en tid och plats som Du bestämmer. Intervjun kommer att spelas in, transkriberas och skrivas ut i text.

Vi som utför studien utgår ifrån Helsingborg, vi är öppna för ett personligt möte men videolänksmöten som t.ex. Zoom eller Microsoft office fungerar ifall det skulle önskas.

Den information som du lämnar kommer att behandlas säkert och förvaras inlåst så att ingen obehörig kommer att få ta del av den, efter studien kommer materialet även att raderas. Redovisningen av resultatet kommer att ske så att ingen individ kan identifieras. Resultatet kommer att presenteras i form av en muntlig presentation till andra studerande, till personal på universitetet samt i form av ett examensarbete. När examensarbetet är färdigt och godkänt kommer det att finnas i en databas vid Lunds universitet. Inspelningarna och den utskrivna texten kommer att förstöras när examensarbetet är godkänt. Du kommer ha möjlighet att ta del av examensarbetet genom att få en kopia av arbetet.

Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan utan närmare motivering.

Vi frågar härmed om du vill delta i denna studie. Du meddelar svaret på medverkan genom att svara på mejlet. Ansvariga för studien är Loa Konstantin Schihin Schoug, Filip Cirkovic och Anders Lundberg. Har du frågor om studien är du välkommen att höra av dig till någon av oss:

Loa K. Schihin Schoug & Filip Cirkovic
Student
Mail: Schoug@live.se
Tel: 0761 85 99 09

Anders Lundberg
Handledare
Mail: anders.lundberg@lnu.se
Tel: 0738 08 55 07