

# Varför ska vi öppna dörren?

Sammanfattning av forskning och litteratur kring betydelsen av nätverk för integration och rekrytering, ur samhällets, individens och företagets perspektiv.



# Inledning

Hösten 2015 lanserade vi på Axfoundation vår långsiktiga integrations-satsning ÖppnaDörren. Syftet är att bredda nätverken mellan etablerade och nya svenskar för att bidra till att förbättra integrationen såväl i samhället i stort som på arbetsmarknaden. Vi ser att många vill bredda sina nätverk till personer som inte har samma bakgrund som dem själva har, men att de inte vet hur. Syftet med ÖppnaDörrens portal är att, tillsammans med våra partnerorganisationer, hjälpa människor att gå från ord till handling i integrationsfrågan.

Under förberedelsestiden träffade vi över hundra experter på bland annat mångfald, social hållbarhet, integration, filantropi, sociala investeringar. Vi kartlade och besökte många olika typer av stiftelser – från små familjestiftelser till stora internationella aktörer samt stiftelser i olika faser, från de nystartade till de som funnits i mer än ett sekel.<sup>1</sup> Målet med dessa möten var att undersöka vilka strategier som visat sig vara mest framgångsrika i arbetet för social hållbarhet inom mångfald och integration.

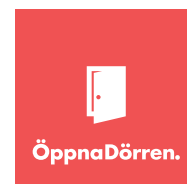
Som en del i detta förarbete fick Rebecka Andersen och Lars Trägårdh vid Ersta Sköndal Högskola i uppdrag att göra en sammanställning av forskning och litteratur om sociala nätverks betydelse för integration och rekrytering. Rapporten du håller i din hand är ett resultat av deras arbete. Länkarna i fotnoterna är klickbara för den som vill fördjupa sig i någon av litteraturhänvisningarna.

## ÖppnaDörren

Axfoundation's integrations-satsning ÖppnaDörren tar bland annat avstamp i det faktum att drygt 70% av alla (extern)rekryteringar i Sverige bygger på kontakter.<sup>2</sup> De nätverk vi har är med andra ord direkt avgörande för vårt yrkesliv såväl som för integrationen i stort. Etablerade svenskar har alldeles för svaga kontaktnät till personer med utländsk bakgrund och vice versa för att alla ska komma till sin rätt. Resultatet av dessa bristande kontaktnät resulterar i utanförskap och att de av oss med utländsk bakgrund varken får tips om rekryteringsmöjligheter eller relevant kunskap om arbetsmarknaden. Ökad integration på arbetsmarknaden är också mycket viktig både för samhället i stort och för arbetsmarknaden och organisationer i Sverige.

<sup>1</sup> Axfoundation, 2014, Internationell utblick. Vilka stiftelser är framgångsrika och varför?

<sup>2</sup> SCB, sid 7 samt Svenskt Näringslivs rekryteringsbarometer



Flera studier visar att majoriteten av svenskarna inte är främlingsfientliga och gärna vill bidra till att förbättra integrationen<sup>3</sup>. Bland annat visar en SIFO-undersökning som beställts av Jusek att 54 % av svenskarna är villiga att på ideell basis dela med sig av sina kunskaper om arbetsmarknaden i Sverige till personer med utländsk bakgrund, men att endast 5 % gör det.<sup>4</sup>

I analysen har vi dock sett att etablerade svenskar generellt inte vill ta på sig långvariga åtaganden och sällan är ute efter att skaffa fler vänner, speciellt inte helt okända. Detsamma gäller många gånger även för de nya svenskarna. ÖppnaDörren vänder sig till allmänheten och knyter an till Axfoundations motto Inspire to Act – Act to Inspire. Med ÖppnaDörren vill vi sänka tröskeln för att våga mötas genom att erbjuda möjligheter till kortare åtaganden utan krav på fortsatt kontakt. Både dörröppnare och deltagare väljer sedan förhoppningsvis att öppna dörren flera gånger och kanske blir det också något av mötena inledningen till längre vänskapsrelationer. Inom ramen för ÖppnaDörren stöttar och kapacitetsutvecklar Axfoundation ideella verksamheter som arbetar för att bredda nätverk mellan etablerade och nya svenskar genom integration på individnivå. Vi tror på mötets kraft för att minska fördomar och segregation. ÖppnaDörren vill bidra till att skapa ett öppet, tillitsfullt och inkluderande samhälle. ÖppnaDörren bygger på ömsesidig nytta och är inte att betrakta som ett enkelriktat välgörenhetsprojekt.

Inledningsvis samarbetar fyra organisationer inom ramen för ÖppnaDörren: Invitationsdepartementet som matchar ihop etablerade och nya svenskar som sedan bjuder hem varandra på middag, Svenska med baby som sammanför föräldralediga från olika bostadsområden och med ursprung i hela världen samt Kompis Sverige som matchar ihop etablerade och nya svenskar baserat på fritidsintressen. Axfoundations eget nystartade initiativ, Yrkesdörren, matchar etablerade och nya svenskar utifrån bransch och yrkesroll, som sedan ses en timme och pratar om branschen, sociala koder, samarbetsmöjligheter och försöker identifiera nya dörrar de kan öppna för varandra.

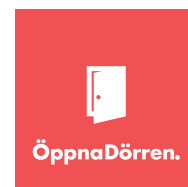
Vår förhoppning är att ÖppnaDörren kommer att bidra till såväl samhällsnytta som individnytta och affärsnytta. Denna rapport beskriver varför breddade nätverk är så viktigt för att förbättra den sociala och ekonomiska integrationen mellan etablerade och nya svenskar.

*Stockholm i november 2015*

*Amelie Silfverstolpe*

<sup>3</sup> IPSOS Temaundersökning – Attityder till invandring och integration i Sverige och Norge 2015-10-10

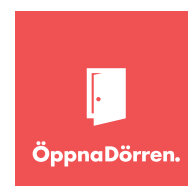
<sup>4</sup> Jusek & Sifos undersökning <http://www.aftonbladet.se/debatt/article21099965.ab> 2015-07-10



# Innehåll

## Varför ska vi öppna dörren?

<b>Inledning</b>	<b>2</b>
<b>Innehåll</b>	<b>4</b>
<b>Bakgrund</b>	<b>5</b>
Faktorer som påverkar nya svenskars ställning på arbetsmarknaden	6
Arbetsmarknadens strukturer	6
Humankapitalet och krav för anställningsbarhet	7
Diskriminering	8
En historisk tillbakablick	9
Arbete, invandring, politik och integration	9
Perspektiv på debatten	12
Hur ser invandringen till Sverige ut idag?	12
De sociala nätverkens stora betydelse	15
Avgörande för rekrytering	15
Föreningslivet en viktig ingång	16
Breddade nätverk minskar diskriminering	17
<b>Samhällsnyttan av förbättrad integration</b>	<b>18</b>
Minskar effekterna av den demografiska utmaningen	18
Förnygrar befolkningen och bidrar till att sänka försörjningskvoten	19
Dämpar arbetskraftsbristen i flera branscher	19
Samhällsnyttan ökar om vi tar tillvara på kompetensen bättre	20
Flera integrationsidikationer kan förbättras om fler ges möjlighet att komma till sin rätt	20
<b>Individnyttan med breddande nätverk</b>	<b>22</b>
Arbetets stora betydelse	22
Det civila samhällets roll i integrationen	24
Det sociala kapitalet som en individuell resurs	25
<b>Affärsnyttan av mångfald</b>	<b>28</b>
Ökad kreativitet, innovationskraft och lönsamhet	28
Nya utlandsmarknader	29
Arbetsgivarvarumärket och kopplingen till CSR	30
Tillgång till en breddad talangpool	31
<b>Källor</b>	<b>33</b>
Böcker	33
Vetenskapliga artiklar	33
Tidskriftsartiklar	33
Rapporter	34
Övriga källor	35



# Bakgrund

Denna rapport utgår ifrån att invandring har många positiva effekter för Sverige, men att integrationen behöver förbättras och att vi behöver bli bättre på att ta tillvara den kompetens som personer med utländsk bakgrund har.<sup>5</sup>

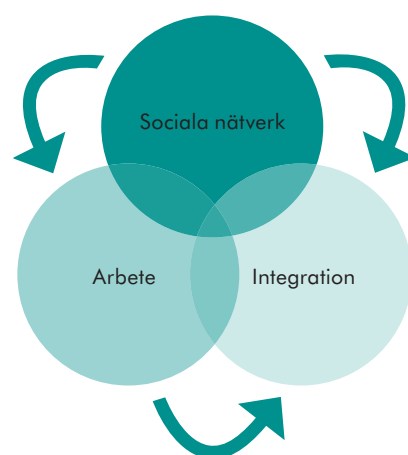
Statistik visar att personer med utländsk bakgrund har lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda, vilket missgynnar individen och samhället, men även företagen i Sverige. Det finns mycket att vinna på att mötesmöjligheter mellan etablerade och nya svenskar blir fler och större, inte minst i termer av integration. Dessutom innebär bristen på tillgång till hela utbudet av arbetskraft att svenska företag går miste om de unika kunskaper och kompetens som personer med utländsk bakgrund besitter.

Med breddade sociala nätverk påskyndas chansen att få arbete, vilket leder till snabbare integration. Detta resulterar i sin tur i att både samhällsnyttan och affärsnyttan ökar. Möten människor emellan är således en förutsättning för att detta sker.

I denna rapport presenteras forskning om sociala nätverk, deras roll i rekryteringsprocesser och arbetets roll för integration. Den innehåller tre övergripande perspektiv på nyttan av sociala nätverk och deras effekter; *samhällsnytta*, *individnytta* och *affärsnytta*.

I avsnittet om samhällsnytta presenteras forskning om de demografiska utmaningar Sverige står inför, som behovet av att fler förvärvsarbetare inom de yrkesområden där det redan råder arbetskraftsbrist. Här redogörs också för forskning om arbetets roll i det svenska samhällskontraktet, hur situationen för nya svenskar på arbetsmarknaden har förändrats och varför tillgång till sociala nätverk blivit allt viktigare. Sociala nätverk har förutom rollen som jobbskapande också annan betydelse för individen och samhället, i termer av socialt kapital och tillit.

Arbetets roll har inte enbart studerats ur ett samhällsperspektiv utan också ur ett individperspektiv, med fokus på arbetet som integrerande faktor vilket belyses i avsnittet om individnytta. Under avsnittet om affärsnytta presenteras forskning om hur sociala nätverk kan göra det möjligt för arbetsgivare att nå hela talangpoolen vid rekryteringar, samt betydelsen av mångfald på arbetsplatsen.



<sup>5</sup> <http://www.arenaide.se/rapporter/900-miljarder-skall-att-uppskatta-invandring/>

## Begreppen vi använder

Personer som invandrat eller flytt Sverige eller vars föräldrar gjort det benämns i texten som svenskar med utländsk bakgrund. Om det i texten enbart åsyftas personer som invandrat under sin livstid benämns de som utrikes födda. Nya svenskar kan både vara de som är utlandsfödda eller som har utländsk bakgrund, men som själva inte ser sig som etablerade. Etablerade svenskar används om de som själva identifierar sig som etablerade eller har etablerat sig i Sverige, oavsett om de har svensk eller utländsk bakgrund. Axfoundation menar att det är viktigt med självidentifikation och att låta individen själv bestämma om hen känner sig som ny eller etablerad svensk.

# Faktorer som påverkar nya svenskaras ställning på arbetsmarknaden

Forskningen pekar på framför allt fyra områden som påverkar ställningen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund: a) socialt nätverk, b) arbetsmarknadens struktur, c) det personliga humankapitalet och krav för anställningsbarhet, samt d) diskriminering.<sup>6</sup> Denna rapport har i första hand studerat betydelsen av nätverk, men eftersom dessa fyra områden överlappar och påverkar varandra finns det goda skäl att kort presentera de tre sista områdena före genomgången av vad forskningen säger om betydelsen sociala nätverk för att komma i arbete.

## Arbetsmarknadens strukturer

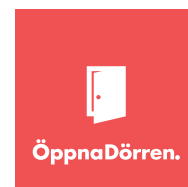
Arbetsmarknaden är i förändring i de flesta industriländerna, så även i Sverige. Parallellt med att delar av servicesektorn växer minskar industri-sektorn och med den arbetsplatser som till stor del har fyllts av personer med utländsk bakgrund, och där språket inte är lika viktigt för att få anställning som i servicesektorn. Båda dessa förändringar missgynnar svenskar med utländsk bakgrund, i synnerhet utrikes födda.<sup>7</sup>

Staten sätter in olika former av stöd för att nya svenskar ska komma in på arbetsmarknaden. Ett projekt som drivs i detta syfte är etablerings-reformen som innebär att en etableringsplan utarbetas för varje person, i vilken ingår sfi-utbildning, samhällsorientering och olika arbetsförberedande insatser. Det finns vissa minimikrav för vilka insatser en kommun skall göra, men av förklarliga skäl ingen övre gräns för stödets omfattning. Därför förekommer regionala och lokala skillnader, med utökade program i vissa kommuner.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Peterson 2013, s. 19.

<sup>7</sup> Peterson 2013, s. 24.

<sup>8</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 138.



## Humankapitalet och krav för anställningsbarhet

Arbetsförmedlingen har det samordnande ansvaret för att nya svenskar kommer i arbete, och samhället sätter in flera olika former av stöd för att underlätta nya svenskar integration. Stödet är ofta avsett att bygga upp individens humankapital, vilket hänger ihop med kraven för anställningsbarhet. Humankapitalet består av utbildningar, språkkunskaper, arbetslivserfarenheter och andra förvärvade kunskaper som är av betydelse för personens anställningsbarhet.

Ofte minskar värdet av detta kapital vid ankomsten till Sverige, och behöver därför byggas upp igen, något som har stor betydelse för en persons chans att få anställning.<sup>9</sup> Ibland används begreppet "svensk-specifikt" eller "landspecifikt" humankapital i forskningen, och när det gäller möjligheten att få arbete är effekterna av bristande "svensk-specifikt" humankapital svåra att särskilja från effekterna av diskriminering för personer med utländsk bakgrund.<sup>10</sup> Oavsett bakomliggande orsak visar flera studier att bristande kunskaper i svenska försvårar en persons situation på arbetsmarknaden då det av många arbetsgivare anses vara avgörande. Rooth och Åslunds rapport från 2006 visar till exempel att arbetsgivare värderar svenskkunskaper högst vid rekrytering.<sup>11</sup>

Utbildning och arbetslivserfarenhet kan inte alltid överföras till de svenska förhållanden, vilket är ytterligare en orsak till att humankapital deprecieras.<sup>12</sup> Personer med utländsk bakgrund som utbildat sig utomlands behöver därför hjälp att få sina kunskaper bekräftade. Dessa "valideringsinsatser", som kan vara bedömning av utbildning tillgodogjord i hemlandet eller värdering av kompetenser som inte finns nedtecknade, samordnas av Myndigheten för yrkeshögskolan.<sup>13</sup>

De som är äldre än 16 år och saknar kunskaper i svenska har även rätt till utbildning i Svenska för invandrare (sfi), för vilken kommunerna är huvudmän.<sup>14</sup> Utrikes födda från länder utanför EU erbjuds alltid minst 60 timmar samhällsorientering (SO).<sup>15</sup> Samhällsorienteringen består av åtta delar, som berör mänskliga rättigheter, demokratiska värderingar, hur det svenska samhället är organiserat och vilka individens skyldigheter och rättigheter är.<sup>16</sup> Alla vuxna i Sverige som saknar grundskolekompetens har också rätt till en kommunal vuxenutbildning.

Utöver det offentligas insatser för att stärka nya svenskar humankapital har föreningar i civilsamhället en betydelsefull roll i integrationsprocessen. I föreningar möts människor med olika bakgrund i ett gemensamt intresse, där utvecklas kunskaper i det svenska språket och om det svenska samhället och deltagarna breddar sina sociala nätverk. Under avsnittet om individnytta presenteras föreningars och organisationers insatser för nya svenskar etablering på arbetsmarknaden, men det är viktigt att redan här påtala att delaktighet i föreningsliv i sig bidrar till utökat humankapital och breddade nätverk vilket ökar chanserna att rekryteras.

<sup>9</sup> Olli Segendorf och Teljosuo 2011, "Sysselsättningen för invandrare", s. 10, 52.

<sup>10</sup> Rydgren 2004, s. 706.

<sup>11</sup> Peterson 2013, s. 20.

<sup>12</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 109–110.

<sup>13</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 138.

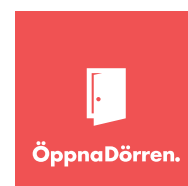
<sup>14</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 111–113.

<sup>15</sup> Peterson 2013, s. 7–8.

<sup>16</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 137.

**Humankapitalet minskar vid ankomsten till Sverige och måste därför byggas upp igen för att hjälpa människor komma i arbete.**

**Arbetsgivare värderar tillräckliga svenskakunskaper högst av alla kompetenser vid rekrytering. Därför är möjligheten att träna svenska, både på sfi och utanför skolsalen, mycket viktig.**



## Diskriminering

Skillnader i sysselsättningsgrad, som inte kan förklaras med observerbara kompetenser och personliga egenskaper hos den arbetssökande, tolkas som diskriminering i forskningen. Peterson presenterar i en forskningsöversikt om utrikes födda på arbetsmarknaden flera studier om diskriminering, som alla visar att diskriminering förekommer men att det är svårt att uppskatta hur pass omfattande den är.<sup>17</sup>

Svenskspecifikt humankapital, som tidigare nämnts, ökar under den tid en person med utländsk bakgrund befinner sig i landet, och således utjämnas skillnader i rekryteringsmöjligheter mellan inrikes födda och personer med utländsk bakgrund med tiden, men utjämningen når enligt en vetenskaplig artikel i *Journal of Ethnic and Migration Studies* aldrig hela vägen fram. Rydgren, som författat artikeln, visar att skillnader mellan så kallade "andra generationens invandrare" det vill säga barn till två utrikesfödda föräldrar, och personer med två svenskfödda föräldrar kvarstår när de gäller sysselsättningsgrad, även om andra generationens invandrare har större chanser på arbetsmarknaden än utrikes födda.<sup>18</sup> Även adopterade från länder utanför Europa har lägre sysselsättningsgrad, vilket indikerar att det förekommer "uppenbar etnisk diskriminering" på den svenska arbetsmarknaden.<sup>19</sup>

Det finns två typer av diskriminering – *preferensbaserad* och *statistisk* (ibland kallad informationsbaserad diskriminering). Preferensbaserad diskriminering innebär att arbetsgivaren rekryterar någon som är lik sig själv och väljer bort arbetssökande på grund av etnicitet, religion eller utseende utan reflektion över arbetsduglighet. Detta leder till oreflektad särbehandling.

Statistisk eller informationsbaserad diskriminering innebär istället att arbetsgivaren diskriminerar på grund av sina förutfattade meningar och generaliseringar vilka minskar dennes förtroende för den arbetssökandes arbetsförmåga.<sup>20</sup> Oavsett bakomliggande orsaker till diskriminering fungerar den alltid som negativt särbehandlande utifrån vem individen är snarare än vad den *kan*, och utgör en av trösklarna till den svenska arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund, även om omfattningen är svår att uppskatta.<sup>21</sup>

För denna rapport är nya svenskers möjligheter på den svenska arbetsmarknaden av särskilt intresse, möjligheter som givetvis hänger samman med samhälls- och arbetsmarknadsutvecklingen i stort. För att förstå hur situationen ser ut idag och varför krävs en kort historisk tillbakablick på invandringen, invandringsspolitiken och arbetsmarknadspolitiken.

Även adopterade från länder utanför Europa, som har levt hela sitt liv i Sverige, har lägre sysselsättningsgrad, vilket indikerar att etnisk diskriminering är en realitet på den svenska arbetsmarknaden.

<sup>17</sup> Peterson 2013, s. 21–22.

<sup>18</sup> Rydgren 2004, s. 704–707.

<sup>19</sup> Rydgren 2004, s. 704–707.

<sup>20</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 80.

<sup>21</sup> Olli, Segendorf och Teljosuo 2011, s. 11.





# En historisk tillbakablick

Arbetets ställning i samhällskontraktet, alltså den överenskomna fördelningen av arbete mellan olika aktörer i samhället, har länge uppmärksamats av svenska historiker, som visat att värden som skötsamhet, oberoende, jämlikhet och tillit varit tätt förbundna med förvärvsarbete. Idéer om "arbetslinjen" har en lång historia i Sverige, med rötter i arbetarrörelsens ideal om "den skötsamme arbetaren", och ännu längre tillbaka, i den lutherska arbetsetiken.<sup>22</sup> Lönearbetet som samhällskontraktets grundbult var länge en oproblematisk självklarhet – fram till början av 1990-talet var full sysselsättning inte ett utopiskt mål utan verklighet i Sverige. Arbetet var vägen in i samhället, och grunden för självrespekt och god ställning.<sup>23</sup>

Den politiska ambitionen med integrationspolitiken de senaste åren – arbete först och integration till följd av arbete, är logisk med tanke på arvet från arbetslinjen, men förutsättningarna är annorlunda idag. Sverige har under en lång tid tagit emot invandrare, som kommer hit för att arbeta, för att söka skydd eller för att deras nära och kära redan är här. Antalet invandrare och skälen för invandringen har växlat över tid, och den ökade flykting- och anhöriginvandringen de senaste två decennierna har tillsammans med situationen på den svenska arbetsmarknaden lett till att nya svenskers chanser att få arbete har minskat. Det har i sin tur inneburit att relationen mellan arbete och integration har vänts upp och ner.

För 50–60 år sedan kom arbetet först. Nya svenskar fick anställning, lärde sig svenska på arbetsplatsen och genom arbetet byggdes nätverk och relationer till invånare i lokalsamhällen. Men idag är sociala nätverk den vanligaste vägen till arbete.<sup>24</sup>

## Arbete, migration, politik och integration

Forskare beskriver ofta rörelsen från arbetskraftsinvandringen under 50- och 60-talen till flyktinginvandring från mitten av 70-talet och framåt, men Paulina de los Reyes professor i ekonomisk historia, väljer att göra ytterligare indelningar för att förtydliga och nyansera historien om invandringen till Sverige. Hon gör en tentativ inramning av fyra perioder: ekonomisk expansion och tidig arbetskraftsinvandringen från andra världskrigets slut fram till 1955, välfärdsstatens vidgande och arbetskraftsinvandring från 1956 till 1972, flyktinginvandringen och "solidaritets tidevarv" 1973–1989 och slutligen åtstramningspolitiken, den ekonomiska krisen och det hon kallar "invandrarproblematiken" under 90-talet.<sup>25</sup>

Under 1950- och 60-talen bestod en stor del av inflyttningen till Sverige av arbetskraftsinvandrare. Dessa kom framför allt från Finland och de andra nordiska länderna, men också från Västtyskland och länder i södra

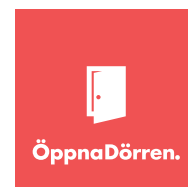
Förr kom sociala nätverk som en följd av arbetet. Idag är det tvärtom – sociala nätverk är den vanligaste vägen till arbete.

<sup>22</sup> Se Ambjörnsson 2000.

<sup>23</sup> Se Berggren och Trägårdh 2006.

<sup>24</sup> SCB 2010, "Rekryteringsstatistik från AKU".

<sup>25</sup> de los Reyes 2000, "Folkhemmets paradoxer".



Europa. Under hela denna period förekom också flyktingimmigration, framför allt från Östeuropa, till exempel då Sovjetunionen invaderade Ungern 1956 och Tjeckoslovakien 1968. När politiken för utvandringsfrågor i dåvarande Jugoslavien ändrades i början av 60-talet ökade arbetskraftsinvandringen till Sverige därifrån.<sup>26</sup> Behovet av arbetskraft under denna period berodde på att den svenska industrin expanderade kraftigt efter andra världskriget. Arbetsmarknadskommissionen rekryterade aktivt utländsk arbetskraft från övriga Europa.<sup>27</sup>

Arbetskraftsinvandringarna etablerade sig snabbt på arbetsmarknaden och andelen utrikes födda med arbete var i perioder större än andelen inrikes födda med arbete. När efterfrågan på arbetskraft var stor ökade den totala invandringen, och i tider av lågkonjunktur minskade densamma, med andra ord balanserade utbud och efterfrågan sig självt.

Från mitten av 60-talet till början av 70-talet var det hög tillväxt och låg arbetslöshet i Sverige. Den svenska arbetsmarknadspolitik genomgick förändringar, och sysselsättningsfrågan blev allt mer politiskt styrd. "Allas rätt till arbete" var en stark paroll under perioden, och det handlade inte om rätten till vilket arbete som helst utan till "det goda" arbetet. De som av olika skäl inte var förmögna att arbeta fångades upp av ett relativt omfattande socialförsäkringssystem.<sup>28</sup> de los Reyes beskriver hur det svenska jämlikhetsidealet även omfattade invandrarna, som gavs samma rättigheter som den inrikesfödda befolkningen.<sup>29</sup> Kraven på utbildning hos arbetskraftsinvandringarna, som under tidigare perioder främst var lågutbildade och arbetade i tillverkningsindustrin, ökade också under 70-talet, samtidigt som orsakerna till invandringen förändrades – från arbetskraftsinvandring till asylinvandring.<sup>30</sup>

Balansen mellan utbud och efterfrågan ändrades under 1970-talet, och i början av 1970-talet uppmanade Landsorganisationen (LO) sina förbund att inta en mer restriktiv hållning gentemot icke-nordiska medlemmar som ansökte om arbetstillstånd. Hållningen spred sig till Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) som följde de fackliga rekommendationerna.<sup>31</sup> Under 70-talet kom många flyktingar från Chile och Iran och under 80-talet från Iran och Irak.<sup>32</sup> Perioden från 1972 till mitten av 80-talet kännetecknas enligt de los Reyes av jämlikhet, valfrihet och samverkan i relationen mellan den utrikes- och inrikesfödda befolkningen. Flyktingpolitiken och medborgarnas attityd till invandring motiverades inte i första hand av arbetsmarknadens behov, utan av solidaritet, och fick alltså en ny, etisk dimension.<sup>33</sup> Detta kom att förändras i mitten av 80-talet, delvis till följd av en nedåtgående trend i sysselsättningsgraden för utrikesfödda svenskar.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) hade ansvar för flyktingmottagandet till och med år 1985. Fram till dess kunde nya svenskar i princip själva välja boendeort, och många flyttade till de svenska storstäderna där jobben

**Under efterkrigstiden fanns ett stort behov av arbetskraft när den svenska industrin expanderade som effekt av Europas återuppbyggnad. Då arbetade Sverige aktivt för att försöka attrahera så många invandrare som möjligt.**

<sup>26</sup> Ekberg 2004, Egenförsörjning eller bidragsförsörjning, s. 16–17; Bevelander och Lundh 2006, s. 84.

<sup>27</sup> Nilsson 2004, "Efterkrigstidens invandring och utvandring", s. 19.28 Junestav 2007, s. 30–34.

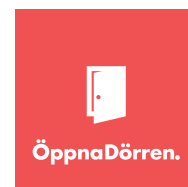
<sup>28</sup> de los Reyes 2000, s. 31.

<sup>29</sup> Nilsson 2004, s. 23.

<sup>31</sup> Bevelander och Lundh 2006, s. 85.

<sup>32</sup> Peterson 2013, "Utrikes födda på arbetsmarknaden", s. 5–6.

<sup>33</sup> de los Reyes 2000, s. 38.



fanns. I och med att AMS ansvarade för flyktingmottagandet fick nya svenskar direktkontakt med den svenska arbetsmarknaden. Kontakten kom att brytas 1985, då ansvaret för flyktingmottagandet övergick till det nyetablerade Invandrarverket.

En förändring som infördes efter att Invandrarverket tog över ansvaret var att nyanlända under en introduktionsperiod (som varade från 1,5 år och uppåt) fick försörjningsstöd, istället för att som tidigare få krav på sig att direkt söka sig till arbetsmarknaden. En annan förändring var att lediga bostäder på en ort hamnade högre på dagordningen än lediga jobb vid utplacering av nyanlända, en del av den så kallade "Hela Sverige-strategin".<sup>34</sup>

Styrande politiker ville skapa en geografisk spridning i flyktingmottagandet, genom att endast ge ekonomiskt bidrag till asylsökande som bodde på anläggningar anvisade av Invandrarverket. Vid fall av beviljat uppehållstillstånd mantalsskrevs personen sedan på orten. En rapport som analyserat vilka effekter den hela Sverige-strategin fick för nya svenskar visar att sysselsättningsgraden och lönenivån sjönk avsevärt, samtidigt som socialbidragstagandet ökade.<sup>35</sup> Systemet förändrades i mitten av 90-talet, då asylsökande fick rätt till ekonomiskt bistånd även i eget boende.<sup>36</sup>

Från 1990-talet och framåt började utrikes födda få det allt svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.<sup>37</sup> Under 90-talet rådde ekonomisk kris och arbetslöshet – andelen arbetslösa inrikes födda ökade från 1,3% till 7,6% inom loppet av fyra år, och siffrorna för utrikes födda gick från 2,9% till 15,4 under samma period.<sup>38</sup> Krisen resulterade i en ideologisk strid om "den rätta" arbetslinjen,<sup>39</sup> vilken kom att utmynna i ökade krav på aktivitet hos de arbetssökande, och i att parollen om rätten till "det goda arbetet" förlorade sin kraft.<sup>40</sup> Eller annorlunda uttryckt i SOU:n *Arbetsmarknadens (o)synliga murar*: " 'Full sysselsättning' omdefinieras till 'full anställningsbarhet' och arbetslöshet framställs som i första hand knuten till individens (förmodat bristande) kvalifikationer."<sup>41</sup> Ekonomihistorikern Malin Junestav skriver i en rapport för Institutet för arbetspolitisk utvärdering (IFAU)<sup>42</sup> om välfärdsstatens förändring under 90-talet, med ett ökat fokus på aktivering och införande av olika incitament för att få människor i arbete. Enligt Junestav innebar denna arbetslinje att samhällskontraktet mellan stat och medborgare skrevs om.<sup>43</sup>

Även om den svenska arbetsmarknaden hämtade sig hjälpligt efter 90-talets kriser kom utlandsföddas sysselsättningsnivå att släpa efter, och gör så än idag. I en studie av effekterna av nätverk, segregation och mångfald för invandras integration på arbetsmarknaden<sup>44</sup> nämns

**Det var först efter 90-talets ekonomiska kriser som sysselsättningsnivån bland nya svenskar blev lägre än för andra grupper på arbetsmarknaden.**

**Invandringskritiska argument vinner mark i Sverige idag, många gånger på lösa grunder och i strid mot forskning, fakta och statistik.**

<sup>34</sup> Läs mer i Edin, Fredriksson och Åslund 2000, "Settlement policies and the economic success of immigrants".

<sup>35</sup> Edin, Fredriksson och Åslund 2000, s. 32.

<sup>36</sup> Bevelander och Lundh 2006, s. 91–92, Edin, Fredriksson och Åslund 2004, s. 4–8.

<sup>37</sup> de los Reyes 2006, s. 55.

<sup>38</sup> de los Reyes 2006, s. 53.

<sup>39</sup> För en mer utförlig beskrivning av 90-talet arbetsmarknadspolitik; Se Junestav 2007, s. 42–52.

<sup>40</sup> Junestav 2007, s. 51–53.

<sup>41</sup> de los Reyes 2006, s. 49.

<sup>42</sup> IFAU är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala.

<sup>43</sup> Junestav 2007, "Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden", s. 54. För fördjupning: Se Junestavs avhandling "Arbetslinjer i svensk socialpolitisk debatt och lagstiftning 1930–2001 (2004).

<sup>44</sup> Horvath och Huber 2013, "The impact of networks, segregation and diversity in migrants' labour market integration".



Sverige som ett av de länder i Europa där skillnader i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda är störst.<sup>45</sup> Enligt SOU:n *Med rätt att delta* har skillnaderna ökat under de senaste 20–30 åren, vilket kan förklaras med att nya svenskar som kommer till Sverige av humanitära eller anknytningsmässiga skäl på senare år utgjort en större andel av den totala invandringen jämfört med tidigare perioder då arbetskraftsinvandringen dominerade.<sup>46</sup>

## Perspektiv på debatten

I debatter och samtal om invandring lyfts ofta frågan om sysselsättnings-svårigheter för invandrare och dess påverkan på det svenska välfärds-systemet. Enligt en rapport från Framtidskommissionen, av national-ekonomen Patrick Joyce, leder en bristande integration till spänningar i samhället; etablerade svenskar ser ”nya människor anlända och konkurrera om resurserna till den offentliga välfärden”.<sup>47</sup>

Argument mot en generös invandringspolitik handlar ofta om hur personer med utländsk bakgrund tär på den svenska välfärden. Trots att en mängd forskningsrapporter, vetenskapliga artiklar och debattskrifter från tanke-smedjor presenterar fakta och statistik som neutraliserar farhågorna, och visar hur invandring kan verka positivt för Sverige<sup>48</sup>, både kulturellt och ekonomiskt på längre sikt, fortsätter invandringskritiska argument att vinna mark, många gånger på lösa grunder.

I det seriösa samtalet råder det delade meningar om vilka effekter invandringen Sverige har – och kommer att få – på de offentliga finanserna. En rapport från ESO 2009 visar till exempel att invandringens effekter historiskt sett varit relativt små och kommer fortsätta att vara det även i framtiden, men att det finns mycket att vinna på att nya svenskar etableras på arbetsmarknaden.<sup>49</sup>

**Den största delen utrikes födda i Sverige består av personer födda i andra nordiska länder – något som varit oförändrat sedan 1950-talet.**

## Hur ser invandringen till Sverige ut idag?

Det politiska läget i många av omvärldens länder, inte minst flykting-situationen i Syrien, har inneburit att antalet beviljade uppehållstillstånd har ökat i Sverige på senare år. I takt med att den Europeiska Unionen (EU) har utvidgats har också antalet invandrare från unionens nya medlemsländer ökat. 2004 ökade invandringen från Polen och de baltiska länderna, och 2007 hände samma sak när Rumänien och Bulgarien blev medlemmar i EU.<sup>50</sup>

Det finns flera sätt att beskriva invandringen till Sverige, där ett är att studera andel utrikes födda i befolkningen. År 2014 bestod den svenska befolkningen av 16 % utrikes födda, och var tionde av dessa personer var födda i Finland. Finland har utgjort den största gruppen sedan 1950-talet, tätt följt av de övriga nordiska länderna. Andra länder eller regioner som hamnar högt på listan är Irak (8 %), Polen (5 %) och forna Jugoslavien (4 %).

<sup>45</sup> Horvath och Huber 2013, s. 13.

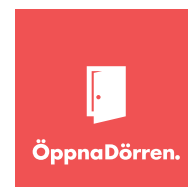
<sup>46</sup> Se också Rydgren 2004, s. 699–670.

<sup>47</sup> Joyce 2013, ”Svenska framtidsutmaningar”, s. 114.

<sup>48</sup> Se Crawford och Norek 2015, ”#AllaBehövs”; Ehrenberg och Ljunggren 2015. ”Vad varje människa bör känna till om invandring”.

<sup>49</sup> Se Ekberg, Jan 2009, ”Invandringen och de offentliga finanserna”.

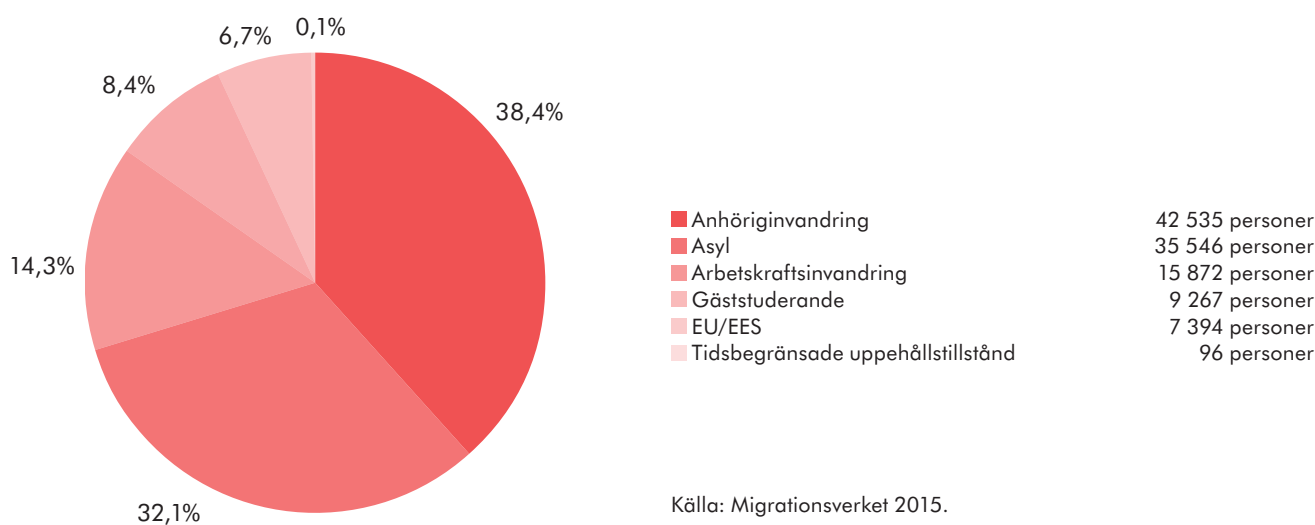
<sup>50</sup> Peterson 2013, ”Utrikes födda på arbetsmarknaden”, s. 5–6.



Ett annat sätt är att beskriva hur många som kommer till Sverige, och av vilken anledning. En av de större invandrargrupperna är svenska medborgare som flyttar tillbaka efter en tid i utlandet. År 2013 utgjorde dessa 18% av den totala invandringen. När det gäller skyddsbehövande kom de flesta från Irak och Afghanistan fram till början av 2000-talet, därefter ökade antalet asylsökande från Afrika som blev den vanligaste födelseregionen för de nya svenskar som fick uppehållstillstånd som skyddsbehövande.<sup>51</sup> År 2014 utgjordes dock den största gruppen av syriska medborgare. Drygt 26 000 syrier fick uppehållstillstånd 2014 vilket motsvarar ca 2% av alla invandrare. Därefter följde invandrare Sverige, Eritrea, Polen och Somalia.<sup>52</sup>

Om vi bortser från hemvändande svenskar så utgjorde invandrare som fått uppehållstillstånd av asylskäl ungefär 32% av den totala invandringen, arbetskraftsinvandrare ytterligare 14% och invandrare från EU/EES nära 7%. Den största gruppen som fick uppehållstillstånd år 2014 utgjordes av så kallade anhörigimmigranter – ungefär 38%. Resten utgjordes av uppehållstillstånd för gäststuderande samt tidsbegränsade uppehållstillstånd.

### Invandringen till Sverige 2014

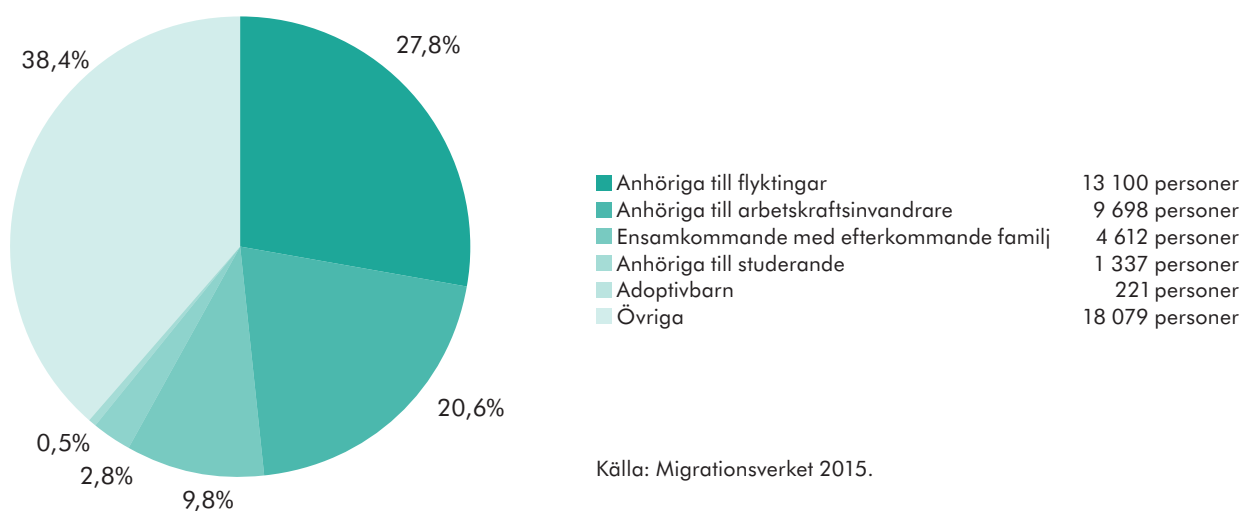


Migrationsverket har gjort en detaljerad analys av gruppen anhöriginvandrare. I motsats till hur gruppen anhöriga till tidigare asylsökande framställs i offentliga debatter visar statistik att gruppen utgör en relativt liten andel av den totala invandringen – 12%. Många anhöriga har anknytning till någon som studerar eller har arbetskraftsinvandrat. I gruppen anhöriginvandrare ingår även adoptivbarn.

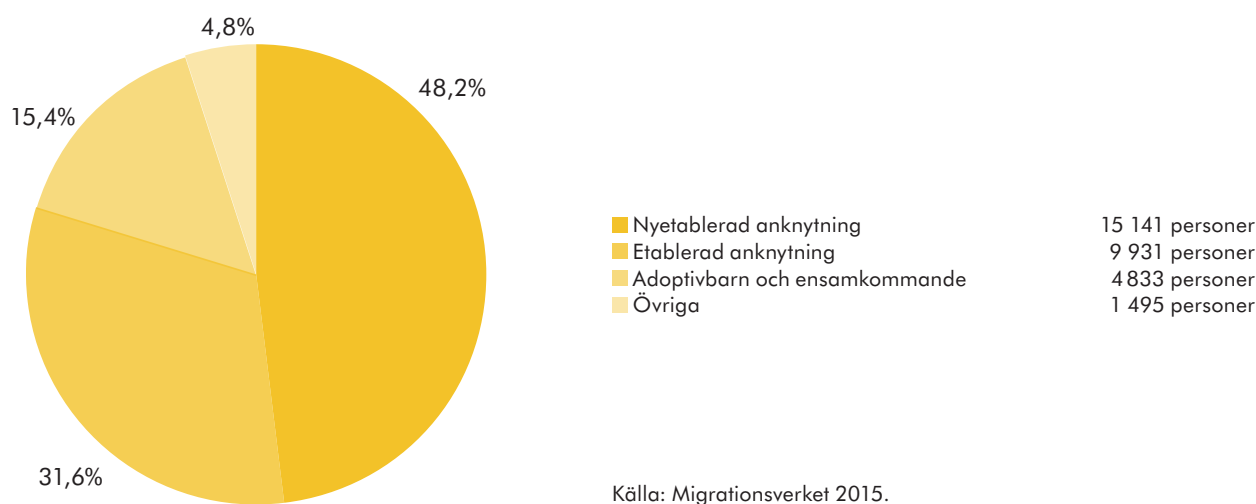
**Tvärtemot bilden som ges i den offentliga debatten utgör anhöriga (till tidigare invandringen till Sverige – bara 12% – och kommer dessutom snabbare i jobb än andra.**

<sup>51</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 71.

## Anhöriginvandringen 2014



## Anhöriginvandringen (bortsett från arbetskraft och studerande) 2014



Statistik visar att förvärvsnivån varierar beroende på orsaken till invandringen. Personer som kommer till Sverige och som har anknytning till en i landet etablerad person har ofta redan utarbetade sociala nätverk, vilket förkortar rekryteringstiden.<sup>53</sup> Anhöriginvandrare till arbetskraftsinvandrare och studerande har snabbare etableringstakt, och i SOU:n *Med rätt att delta* uppges att 80 % av männen och 60 % av kvinnorna i denna grupp år 2005 hade arbete efter två år i landet.<sup>54</sup> Det är därför betydelsefullt att studera de sociala nätverkens roll i rekryteringsprocessen, och hur nya svenskar, oavsett invandringsorsak, kan inlemmas i effektiva sociala nätverk.

<sup>53</sup> SCB:s befolkningsstatistik, 2014:14 och 2015:106.53 Landell, Rosén och Envall 2012, s. 55–57.

<sup>54</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 88.

# De sociala nätverkens stora betydelse

Först ett tydliggörande: I detta avsnitt om samhällsnytta studeras sociala nätverks roll för att få ett arbete. I det senare avsnittet om affärsnytta presenteras det omvända förhållandet; effekten av breddade nätverk för svenska företag som rekryterar. Tillgång till sociala nätverk är kopplat till socialt kapital och social tillit – vilket utgör viktiga tillgångar för individen och samhället på flera plan. Detta presenteras under avsnittet om individnytta.

## Avgörande för rekrytering

En mängd forskning visar att sociala nätverk har stor betydelse i rekryteringsprocesser.<sup>55</sup> Personliga kontakter eller sociala nätverk har två potentiella funktioner som bärare av information då en person söker arbete.

Den arbetssökande får genom personliga kontakter information om lediga arbeten, och arbetsgivaren får via sociala nätverk information om potentiella arbetstagare som söker eller skulle kunna vara aktuella för tjänsten.<sup>56</sup> Arbetsgivare använder information som inhämtas genom personliga sociala nätverk som underlag vid rekryteringsbedömningen eftersom detta på ett effektivt sätt kan bekräfta en persons egenskaper och förmågor. Det kan också handla om möjligheten att kontakta en av arbetssökaren angiven referensperson.

Det är svårare för invandrare att hitta arbete genom informella kanaler än vad det är för inrikes födda vilket beror att många invandrare har ett underskott på socialt kapital.<sup>57</sup> Långtidsutredningen (LU) från år 2011, som tillsattes av den dåvarande regeringen, bekräftar att en av de viktigaste orsakerna till utrikes föddas svaga ställning på arbetsmarknaden är skillnaden i sammansättningen av – och tillgången de informella nätverk där flertal jobb tillsätts. I samma utredning konstateras att nätverken hos inrikes födda utgörs av personer med mer kvalifikationer jämfört med personer födda i icke västerländska länder.<sup>58</sup>

Att ha ett bristfälligt socialt nätverk riskerar därför att minska chanserna till rekrytering.<sup>59</sup> Svenskt Näringsliv genomför sedan 1999 en enkätundersökning varje år där frågor ställs till företag om deras upplevelser av rekrytering. Enkäten för år 2014 visar att drygt 7 av 10 företag använder informella kontakter och nätverk vid rekrytering.<sup>60</sup> Arbetsgivare använder ofta många olika vägar för att sprida information om vakanser, och därför ställs frågan om vilken rekryteringsmetod som företagen är mest

**7 av 10 företag i Sverige använder informella kontakter och nätverk vid rekrytering. Personliga kontakter är därför avgörande för att få jobb.**

<sup>55</sup> Nordström Skans och Kramarz 2011, "Sociala kontakter och ungas inträde på arbetsmarknaden", s. 3; Hensvik och Nordström Skans 2013, "Hur arbetslivserfarenhet och nätverk kan förändra avkastningen på förmågor och utbildning", s. 3; Peterson 2013, s. 23; Scaramuzzino 2014, s. 6; Landell, Rosén och Envall 2012, s. 79–80; 140.

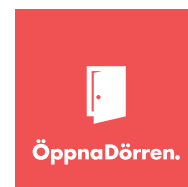
<sup>56</sup> Olli Segendorf och Teljesuo 2011, s. 70.

<sup>57</sup> Behtoui, 2008, "Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 34, s. 411–430.

<sup>58</sup> Regeringen, Långtidsutredningen (2011), s 268.

<sup>59</sup> Hensvik och Nordström Skans 2013, s. 3 och 15.

<sup>60</sup> Karlsson 2014, "Rekryteringsenkäten 2014", s. 4.



nöjda med. 9 av 10 som har använt sociala nätverk som metod är ganska eller mycket nöjda, att jämföra med rekrytering genom Arbetsförmedlingen där nära hälften uppger att rekryteringen har fungerat ganska eller mycket dåligt.<sup>61</sup>

## Föreningslivet en viktig ingång

Roberto Scaramuzzino har på uppdrag av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor gjort en översikt av forskning som relaterar till det civila samhällets roll i integrationsarbetet, och den visar att personliga sociala nätverk har en stor betydelse för ekonomisk integration, det vill säga för möjligheten att få ett arbete.<sup>62</sup> Men forskningen visar att även nätverkens sammansättning påverkar dess effekter, vilket aktualiserar frågan om hur effektiva sociala nätverk ser ut.

Arbetsrelevanta nätverk kan byggas upp på olika sätt, och det mest naturliga är kontakter med studie- och arbetskamrater. I nätverk där majoriteten lönearbetar är konkurrensen om lediga arbeten inom gruppen lägre, vilket ökar den arbetssökandes chanser att få en anställning.<sup>63</sup>

Sociala nätverk upprättas också genom delaktighet i föreningsliv. Delar av det civila samhället arbetar aktivt för att bygga sociala nätverk för personer med utländsk bakgrund i syfte att främja ekonomisk, social och politisk integration, något som också är en direkt följd av delaktighet eller medlemskap i en förening.<sup>64</sup>

Det görs flera olika insatser för att fokusera på att skapa yrkesrelaterade kontaktytor mellan grupper i samhället. En variant är yrkesinriktat mentorskap, där en etablerad svensk under cirka ett år agerar mentor åt en icke-etablerad, vilket leder till att de sociala nätverken breddas och att möjligheten att rekryteras ökar.<sup>65</sup> Yrkesinriktat mentorskap bedrivs bland andra av de ideella organisationerna Röda Korset, Rotary och MINE samt det icke-vinstdrivande aktiebolaget MittLiv.<sup>66</sup>

En annan mötesplats som bidrar till en persons sociala nätverk är bostadsområdet. Forskning visar att förekomsten av redan etablerad "redan etablerad arbetskraft med utländsk bakgrund" arbetskraft i en kommun ökar nya svenskars möjlighet till jobb. En förklaring till detta kan vara de sociala nätverk som finns på orten, en annan att arbetsgivare som redan har anställt personer med utländsk bakgrund är benägna att göra det igen.<sup>67</sup> Ett exempel är den nytta personer som flydde kriget i forna Jugoslavien på 90-talet hade av att många från Balkan redan kommit till Sverige för att arbeta under 60- och 70-talen.<sup>68</sup>

Oavsett invandringskäl har lokalsamhällen med etnisk likriktning inte nödvändigtvis negativa konsekvenser för de boende – i själva verket är effekterna tvetydiga. Visserligen minskar diskriminering och det bildas

**Delaktighet i föreningsliv stärker det sociala nätverket, vilket i sin tur ökar chansen att få jobb.**

**Arbetsgivare som redan har anställt personer med utländsk bakgrund är benägna att göra det igen.**

<sup>61</sup> Karlsson 2014, s. 22–23.

<sup>62</sup> Scaramuzzino, Roberto (2014), "Det civila samhället och integration", Ungdomsstyrelsen.

<sup>63</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 79–80.

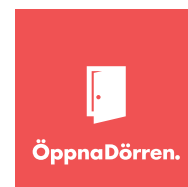
<sup>64</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 140.

<sup>65</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 76–77.

<sup>66</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 142.

<sup>67</sup> Bevelander och Lundh 2006, s. 95.

<sup>68</sup> Bevelander och Lundh 2006, s. 95.





nätverk som kan bära information om arbetstillfällen, men kvaliteten på nätverken har stor betydelse. I de fall bostadsområden är segregerade med en hög andel arbetslösa är förutsättningarna för arbetsrelevanta nätverk sämre,<sup>69</sup> och det spelar dessutom roll hur länge en person befunnit sig i arbetslöshet – forskning visar att effektiviteten i nätverken sjunker i takt med att avståndet i tid till arbetsmarknaden växer.<sup>70</sup> Annorlunda uttryckt beror kvaliteten på nätverket på det humankapital som individerna i nätverket besitter, och avgör huruvida segregation kan verka positivt eller negativt.<sup>71</sup> Segregationen har ökat i tjugoåtta av Sveriges trettio största kommuner mellan 1991 och 2013.<sup>72</sup>

### **Breddade nätverk minskar diskriminering**

Med tanke på att personliga sociala nätverk som består av arbetande individer är effektiva, så sprids ringar på vattnet om en person i ett nätverk med lågt antal arbetstagare får arbete – en anställd ökar chanserna för andra att anställas. Att bredda nätverk mellan nya och etablerade svenskar medför dessutom att den etniska diskrimineringen minskar. Rydgren, som tidigare nämnts, menar att fler kontaktytor mellan "enklaver" av utrikes och inrikes födda svenskar kommer att minska förekomsten etniska stereotyper, alltså statistisk diskriminering. Ökad integration mellan olika grupper kommer över tid leda till att fördomar mildras och att stereotyper förfalskas – en viktig samhällsutmaning att lösa är därför hur vi kan försvagas sociala nätverk som förenar nya och etablerade svenskar.<sup>73</sup>

**Segregationen har ökat i tjugoåtta av Sveriges trettio största kommuner mellan 1991 och 2013.**

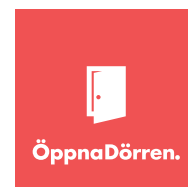
<sup>69</sup> Olli Segendorf och Teljosuo 2011, s. 11.

<sup>70</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 80.

<sup>71</sup> Edin, Fredriksson och Åsund 2000, s. 3.

<sup>72</sup> DN /SIFO 2015, "Rika områden blir rikare – invandrartäta får fler invandrare"

<sup>73</sup> Rydgren 2004, s. 713.



# Samhällsnyttan av förbättrad integration

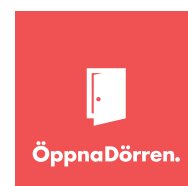
- Invandring har historiskt sett varit betydelsefullt för svensk samhälls utveckling och kommer vara det även i framtiden, inte minst med tanke på de demografiska utmaningar Sverige står inför till följd av en större andel äldre och yngre i befolkningen. Invandringen har dämpat de negativa effekter generationsväxlingen har befarats innebära, men mer behöver göras för att integrera nya svenskar på arbetsmarknaden.
- För att klara pensionsavgångarna och förhindra att försörjningskvoten ökar bör matchningen på arbetsmarknaden förbättras och arbetsgivarna bli bättre på att ta tillvara kompetensen hos personer med utländsk bakgrund.
- Stat, landsting och kommun arbetar för att underlätta integrationen, men insatserna är inte tillräckliga och allt kan inte göras av det offentliga. Uppbyggande av humankapital, motverkande av diskriminering och breddande av sociala nätverk är nycklar i arbetet, och det civila samhället och näringslivet har en viktig roll att spela tillsammans med de offentliga insatserna.

## Minskar effekterna av den demografiska utmaningen

Sverige har en lång historia av migration (det vill säga både immigration och emigration) – från de stora utvandringstågorna till Amerika mellan 1850-talet och 1920-talet, via 1950- och 60-talens arbetskraftsinvandring då människor reste till det glesbefolkade landet i norr för att möta den svenska industrins behov av arbetskraft, till välkommandet av människor som av olika anledningar gör Sverige till sitt land idag, permanent eller tillfälligt.

Under decennierna framöver kommer demografin i Sverige att förändras, och invandringen kommer att vara viktig för att möta de utmaningar de demografiska förändringarna medför. Sveriges befolkning kommer att bestå av en större andel äldre och en större andel yngre än tidigare, vilket kommer att påverka samhället i allmänhet och arbetsmarknaden i synnerhet.

För att klara pensionsavgångarna och för att försörjningskvoten inte ska öka behöver vi bli bättre på att ta tillvara kompetensen hos personer med utländsk bakgrund.



En minskande befolkning skulle få negativa konsekvenser, inte minst för de svenska kommunerna.<sup>74</sup> Statistiska centralbyråns (SCB) befolkningsstatistik för 2013 visar att 84 av Sveriges kommuner hade en minskande befolkning under det året, och enligt rapporten "Utan invandring avfolkas Sverige" från tankesmedjan Fores (2014) skulle 220 av Sveriges 290 kommuner haft en minskande befolkning om det inte vore för invandringen till Sverige.<sup>75</sup>

## Föryngrar befolkningen och bidrar till att sänka försörjningskvoten

Medelåldern i kommunerna blir högre vilket innebär att grupper som i större utsträckning är i behov av välfärdstjänster växer, medan arbetskraften som kan sörja för att behoven tillgodoses minskar då unga väljer att flytta till större städer. Personer med utländsk bakgrund är en del av de outnyttjade krafter som kan hjälpa till att vända utvecklingen. Dock är det avgörande att vi hjälps åt att se till att så många som möjligt kommer till sin rätt på arbetsmarknaden.

Men invandringen påverkar till största del storstadsregionerna, och denna ojämna fördelning av tillväxt riskerar "att på sikt medföra betydande svårigheter att rekrytera i regioner med svag utveckling vad gäller tillgången på arbetskraft".<sup>76</sup>

## Dämpar arbetskraftsbristen i flera branscher

Arbetsförmedlingen har i en rapport om situationen på arbetsmarknaden 2014 bland annat sammanställt uppgifter om bristyrken, matchningsproblem och utbildningskrav.<sup>77</sup> Rapporten visar att bostadsproduktionen i Sverige ökar vilket innebär att sektorn har behov av utökad arbetskraft. Detsamma gäller för den offentliga tjänstesektorn, men där saknas utbildad arbetskraft. Fler tjänster behöver tillsättas inom området teknik och data, i viss mån inom bygg- och anläggningsbranschen, och när det gäller kvalificerade tjänster inom industrin. Sysselsättningen inom branscherna hotell och restaurang kommer också att öka.<sup>78</sup>

Försörjningskvoten, som visar hur många, inklusive sig själv, en person i arbetsför ålder måste försörja för att klara bibehållen välfärd, förväntas stiga och denna utmaning kan bara mötas med fler människor i arbete. Förutom att den pensionerade arbetskraften måste ersättas, behövs också fler anställda inom välfärdssektorn (bland annat fler sjuksköterskor och läkare), för att svara upp mot behoven hos en åldrande befolkning. En större andel yngre i befolkningen kräver mer personal inom utbildningssektorn (bland annat fler lärare, kuratorer och fritidsledare).<sup>79</sup>

**Bortser man från de nya immigranterna minskar befolkningen i 75 procent av Sveriges alla kommuner.**

**Det behöver anställas fler inom bland annat sjukvårds-, hälso-, skol-, data-, hotell-, restaurang-, bygg-, anläggningsindustrin.**

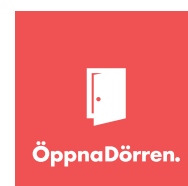
<sup>74</sup> Annetorp Hörnsten m.fl. 2015, "Var finns jobben?".<sup>75</sup> Wassén och Bergström 2014, "Utan invandring avfolkas Sverige".

<sup>76</sup> Annetorp Hörnsten m.fl. 2015, s. 9.

<sup>77</sup> Annetorp Hörnsten m.fl. 2014, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2014".

<sup>78</sup> Annetorp Hörnsten m.fl. 2015, s. 3.

<sup>79</sup> Färnsten, 2011, "Här finns Sverige viktigaste jobb".



Tillväxten av arbete i den privata sektorn sker framförallt i storstadsregioner, där det finns ett stort utbud av arbetskraft. Vad gäller offentliga arbetsgivare bedöms matchningsproblemen vara större, och här ser Arbetsförmedlingen att det finns goda möjligheter för arbetssökande under kommande år.<sup>80</sup>

<b>Bristyrken</b>	
<b>Eftergymnasial nivå</b>	<b>Övrig utbildningsnivå</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Datayrken</li><li>• Förskollärare och fritidspedagoger</li><li>• Grundskollärare</li><li>• Gymnasielärare i yrkesämnen</li><li>• Läkare</li><li>• Sjuksköterskor</li><li>• Tandläkare</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilmekaniker</li><li>• CNC-operatörer</li><li>• Flertalet byggyrken</li><li>• Lastbilmekaniker</li><li>• Tandsköterskor</li><li>• Verkstadsmekaniker</li><li>• Verktygsmakare</li></ul>

Källa: Arbetsförmedlingen 2014.

Det finns dock en parallell trend av minskande efterfrågan, visar annan forskning. Enligt ekonomen Jesper Roine har de senaste årens automatisering slagit mot löner och yrken utan särskilda utbildningskrav. Dessutom har globaliseringen gjort det lättare för företag att flytta delar av produktionen utomlands där det finns billigare arbetskraft, vilket har lett till arbetsbrist inom vissa sektorer.<sup>81</sup>

### **Samhällsnyttan ökar om vi tar tillvara kompetensen bättre**

Samhällsnyttan ökar också om kompetensen hos personer med utländsk bakgrund bättre tas tillvara på den svenska arbetsmarknaden.<sup>82</sup> En rapport från Statistiska centralbyrån visar att 25 % av de utrikes födda som har arbete är överkvalificerade i förhållande till yrket. Till exempel har 15 % av alla hotell- och kontorsstädare högskole- eller universitetutbildning på tre år eller mer.<sup>83</sup>

### **Flera integrationsindikatorer kan förbättras om fler ges möjlighet att komma till sin rätt**

Det finns flera olika integrationsindikatorer. Exempelvis innehåller en rapport från SCB statistik över integrationen i Sverige inom fem områden. Dessa är utbildning (i termer av betyg och utbildningsnivå), arbetsmarknad (i termer av anställningsgrad), inkomst (i termer av löneskillnader), demokrati (i termer av röstdeltagare) och hälsa (i termer av individens bedömning av det egna hälsotillståndet).<sup>84</sup> Rapporten visar att utrikesfödda har sämre betyg i både grundskola och gymnasium än inrikes-

**25 % av alla yrkesarbetande utrikesfödda är överkvalificerade i förhållande till yrket.**

**15 % av alla hotell- och kontorsstädare har högskoleutbildning.**

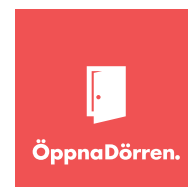
<sup>80</sup> Annetorp Hörnsten m.fl. 2015, s. 7

<sup>81</sup> Roine 2015 "Automatisering, jobbpolarisering och inkomstfördelning".

<sup>82</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, Med rätt att delta, s. 78.

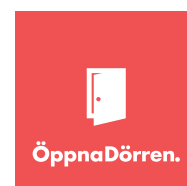
<sup>83</sup> SCB 2015, "Utrikesfödda ofta mer välutbildade än deras yrke kräver"

<sup>84</sup> SCB 2013, "Integration – en beskrivning av läget i Sverige".



födda elever och att utrikes födda arbetar i mindre utsträckning än inrikes födda, dessutom med lägre löner. Utrikes födda nyttjar inte sin rösträtt i samma grad som inrikes födda, och det finns även representationskillnader i riksdag, landsting och kommunfullmäktige. Även om utrikes födda nomineras till politiska uppdrag i nästintill samma utsträckning som inrikes födda, väljs färre in. Den sista kategorin, som handlar om hälsa, visar att utrikesfödda kvinnor upplever sig ha större hälsoproblem än inrikesfödda kvinnor, men när det gäller männen syns ingen uppenbar skillnad.<sup>85</sup> SCB:s rapport visar alltså att integrerande insatser för nya svenskar kommer till korta, och att mer behöver göras.

<sup>85</sup> SCB 2013, s. 13–16.



# Individnyttan med breddade nätverk

- Arbete är en avgörande del av hur snabbt nya svenskar integreras i samhället.
- Breddade sociala nätverk skapar i första hand fler möjligheter att rekryteras men stärker även individens sociala kapital, vilket gynnar såväl individen som samhället i stort.
- Deltagande i olika sorters föreningsliv kan bidra till att bredda individens nätverk, bidra till att man integreras snabbare i de samhällen där man bor, och kan också ha positiva effekter på individens psykiska och fysiska hälsa.

## Arbetets stora betydelse

Möjligheten att försörja sig själv och sin familj är för många en förutsättning för att känna delaktighet i det samhälle man befinner sig i, och utgör därför en viktig del av integrationen för nya svenskar.<sup>86</sup> Som vi har visat i det föregående avsnittet om samhällsnytta främjar ökad sysselsättning samhället i stort.

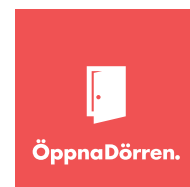
Den positiva effekten av integration gäller även på individnivå. I detta avsnitt är det därför arbetets och de sociala nätverkens betydelse för individen som står i fokus. Ekonomisk integration, som är enkel att mäta genom sysselsättningsgrad och inkomstnivå, är bara en av flera positiva effekter som sysselsättning skapar. Att ha ett arbete att gå till möjliggör också social integration – något som är betydligt svårare att mäta, men som är av lika stor betydelse.<sup>87</sup>

Att stå utan arbete innebär problem av ekonomisk karaktär, men leder också till problem av social karaktär. inte bara för individen utan också för eventuella andra familjemedlemmar. Barn vars föräldrar är arbetslösa är ofta mer utsatta.<sup>88</sup> I SOU:n "På tröskeln till lönearbete" står det att arbetsmarknaden "utgör en av de mest centrala referensramarna i

<sup>86</sup> Olli Segendorf och Teljosuo 2011, s. 9 och Landell, Rosén och Envall 2012, s. 55.

<sup>87</sup> Nekby 2010, s. 3.

<sup>88</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 56.



vuxna människors liv” varför den sämre positionen för personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden medför problem för individen på flera nivåer.<sup>89</sup>

Samtidigt gynnar integrationen av personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden fler områden än samhället och individen. Globaliseringsforum har i en studie om integration och företagens internationalisering gått igenom forskning på området som visar att ”åtgärder för att öka integrationen av utrikes födda personer på arbetsmarknaden har möjlighet att samtidigt möta två av Sveriges viktigaste utmaningar: utanförskapet samt den allt hårdare internationella ekonomiska konkurrensen”.<sup>90</sup>

Arbetet är också placerat högst upp på integrationsdagordningen i Sverige. På regeringens hemsida finns att läsa att:

*Arbete är den främsta vägen in i det svenska samhället. Arbete betyder gemenskap och tillhörighet; makt att forma sitt liv och sin framtid. Regeringens främsta prioritet på området är därför att alla steg i mottagandet av nyanlända invandrare ska syfta till att hitta ett jobb. Fler utrikes födda måste ges förutsättningar att snabbt komma i arbete.*<sup>91</sup>

Det finns en enighet över blockgränserna vad gäller arbetets roll för integrationen. Alliansregeringen hade följande formulering år 2013:

*Sveriges politiska antagande vad gäller integration grundas på att om människan har ett arbete så finns en inkomst som skapar trygghet. Genom denna trygghet anammas det nya språket snabbare, förståelsen för varandra ökar och integrationen till det svenska samhället underlättas.*<sup>92</sup>

Lönearbetet är centralt för individers självaktning och samhällets välfärd. Arbetslöshet är inte bara ett ekonomiskt problem, utan handlar också om social utsatthet. Enligt enkätundersökningen *Tillitsbarometern* innebär avstånd till arbetsmarknaden att den sociala tilliten sjunker, delvis till följd av att sociala kontakter minskar.

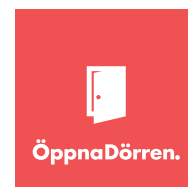
Oron för att förlora arbetet har en negativ effekt både på individens generella tillit, alltså tilliten till personer i allmänhet, på den partikulära tilliten, alltså tilliten till specifika individer som hen känner, och på lokal-samhällestilliten, alltså den tillit som finns på orter och i grannskapet. Desto närmare arbetsmarknaden en individ befinner sig, ju högre tillit. Högst tillit finns i grupper med heltidsanställda och egenföretagare, lägst tillit finns i grupper med långtidssjukskrivna utan anställning.<sup>93</sup> Därför får också lönearbetet en orubblig betydelse för integrationen av nya svenskar.

<sup>89</sup> Neergaard 2006, På tröskeln till lönearbete, s. 9.<sup>90</sup> Hatzigeorgiou och Lodefalk 2014, s. 45.

<sup>91</sup> Regeringen 2015, "Nyanländas etablering".

<sup>92</sup> Regeringen 2013, "Urban utveckling – stadsdelar med utbrett utanförskap".

<sup>93</sup> Trägårdh m.fl. 2013, s. 141–144.



## Det civila samhällets roll i integrationen

Delaktighet i föreningsliv är ytterligare en aspekt av integration. Politiker och forskare är relativt eniga om att föreningsengagemang i sig är gynnar integrationen och därför har också frågan om det civila samhällets roll i integrationsprocessen lyfts fram i den politiska debatten och inom forskningen.

Det civila samhällets roll i integrationsprocessen har framhållits i flera rapporter, däribland i *Kulturutredningen* från 2009. Där betonas hur betydelsefullt delaktighet i olika former av föreningsliv är för nya svenskers etablering i samhället, vid sidan av arbetslivet, och som väg in i arbetslivet. En del rapporter visar till och med att ideellt engagemang i sig har mer effekt på integration än deltagande i olika integrationsprojekt. Det säger till exempel Socialstyrelsens rapport "Integrationsarbete i civilsamhället" från 2008, där det också står att sociala relationer och band mellan nya och etablerade svenskar som skapas i civilsamhället leder till ökad tillgång till nätverk som kan ge tillträde till arbetsmarknad och bostadsmarknad<sup>94</sup>. (Enligt rapporten är det inte möjligt att uppskatta omfattningen av civilsamhällets arbete, även om regionala och kommunala kartläggningar visar att det finns en mångfald av insatser).

**Ideellt engagemang underlättar integrationen mer än deltagande i olika integrationsprojekt.**

Riksrevisionen har med anledning av den överenskommelse<sup>95</sup> som träffats med Regeringen, SKL och civilsamhällesorganisationer granskat i vilken utsträckning det civila samhället också skulle kunna agera utförare inom integrationsområdet, dvs på uppdrag och mot ersättning genomföra specifika integrationsaktiviteter inom till exempel språk, utbildning, arbets-sökande, bostadsfrågor och skapande av mötesplatser.<sup>96</sup>

Ideellt engagemang har inte bara positiva effekter för nya utan för alla svenskar. Statsvetaren Susanne Wallman Lundåsen har för Folkhälsoinstitutets räkning tagit fram rapporten "Frivilliga insatser och hälsa", vilken baseras på en befolkningsstudie från 2005. Studien visar kopplingar mellan ideella insatser och hälsa, vilket kan förklaras med att det sociala kapitalet, som har positiva effekter för hälsan, är större hos ideellt engagerade.<sup>97</sup>

År 2010 gjorde Wallman Lundåsen en genomgång av såväl svensk som internationell forskning på området, vilken uppvisade liknande resultat som rapporten från 2005. De positiva effekterna av delaktighet i det civila samhället innebär också att avsaknaden av lokalt föreningsliv får negativa effekter för individ och samhälle – en problematik som är särskilt stor i socioekonomiskt utsatta områden.<sup>98</sup>

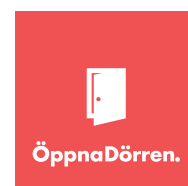
<sup>94</sup> Socialstyrelsen 2008, Integrationsarbete i civilsamhället – Unga och äldre i blickfånget.  
<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2008/2008-123-10>

<sup>95</sup> Överenskommelsen, <http://overenskommelsen.se/vart-uppdrag/en-resurs/material-att-ladda-ner/>

<sup>96</sup> Riksrevisionen 2014, s. 33–34.

<sup>97</sup> Wallman Lundåsen 2005, "Frivilliga insatser och hälsa".

<sup>98</sup> Wallman Lundåsen 2010, "Demokratiskola eller hälsoprojekt".





## Det sociala kapitalet som en individuell resurs

I Scaramuzzinos forskningsöversikt (se även s. 16) konstateras att det civila samhället både utgör "en förutsättning och ett instrument för att skapa ett samhälle som kännetecknas av integration".<sup>99</sup> Översikten består av sex delar varav två är intressanta för denna rapport: det civila samhällets roll för ekonomisk och politisk integration "och dess betydelse för att skapa socialt kapital och tillit. Studierna visar att det finns tydliga samband mellan föreningsengagemang och politisk delaktighet. För att förklara förhållandet lyfts föreningslivets roll som demokratiskola fram tillsammans med ett ökat informationsflöde som bidrar till mobilisering.<sup>100</sup>

Det civila samhällets betydelse för ekonomisk integration är har redan behandlats i avsnittet om sociala nätverk, som visar att tillgång till sociala eller informella nätverk spelar en viktig roll för att få ett jobb. Den andra delen av forskningsöversikten handlar om socialt kapital, ett väletablerat forskningsbegrepp som studeras av statsvetare, sociologer, ekonomer och historiker.

Med socialt kapital avses dels medborgerligt engagemang, till exempel medlemskap i föreningar eller delaktighet i mer informella nätverk, dels social tillit. I befolkningsundersökningar där forskare försöker fånga och jämföra det sociala kapitalets omfång utgår de från frågor som mäter graden av tillit och medborgerligt engagemang. I forskningen om socialt kapital betonas vanligtvis att ett högt socialt kapital är avgörande för hur väl ett samhälle fungerar politiskt, ekonomiskt och socialt. Det ses som ett uttryck för social sammanhållning och integration, dvs som en betydelsefull resurs på samhällsnivå. Denna tolkning lanserades först av sociologen James Coleman men förknippas idag framför allt med den inflytelserika statsvetaren Robert Putnam.<sup>101</sup>

I boken *Den ensamma bowlaren* finner Putnam att det sociala kapitalet i USA minskat drastiskt den senare hälften av 1900-talet fram till år 2000, då boken skrevs. Valdeltagandet minskar, medlemmar i föreningar blir färre, det informella sociala livet urholkas och tilliten människor emellan sjunker. Han definierar socialt kapital som "band mellan individer – sociala nätverk och de normer för ömsesidighet och pålitlighet som uppstår ur dem".<sup>102</sup> Eller, som den svenska statsvetaren Bo Rothstein formulerar det; "andelen sociala kontakter multiplicerat med graden av tillit i dessa kontakter".<sup>103</sup>

Putnam och Rothstein studerar det sociala kapitalet främst utifrån dess funktion för kollektivet, samhället och demokratin, även om de också betonar att samhällen med ett rikt föreningsliv och väl fungerande offentliga institutioner får stor betydelse för individerna också. En annan och mer explicit individfokuserad förståelse av begreppet socialt kapital är det som den franske sociologen Pierre Bourdieu har utvecklat.

**Socialt kapital är avgörande för hur väl ett samhälle fungerar.**

**Enligt Putnam har det sociala kapitalet i USA minskat drastiskt under de senaste 50 åren. Färre röstar, föreningslivet krymper och tilliten människor emellan sjunker.**

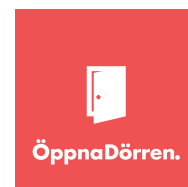
<sup>99</sup> Scaramuzzino 2014, s. 4.

<sup>100</sup> Scaramuzzino 2014, s. 5.

<sup>101</sup> Se *Den ensamma bowlaren* 2000; *Den fungerande demokratin* 1993.

<sup>102</sup> Putnam 2000, s. 18.

<sup>103</sup> Rothstein 2006, s. 215.



Bourdieu uppfattar socialt kapital som en form av kapital jämte andra, det vill säga "vanligt" kapital (pengar) samt humankapital (utbildning). Sociologen Alejandro Portes har tydliggjort skillnaderna: ekonomiskt kapital (som finns på banken), humankapital (som finns i huvudet) och socialt kapital (som finns i relationer mellan människor).<sup>104</sup>

Det sociala kapitalet består enligt Bourdieu av sociala nätverk där släktingar, vänner, bekanta samt kollegor ingår. Individens sociala kapital beror dessutom på dessa nätverks storlek och det sociala kapital som andra individer i nätverket förfogar över.<sup>105</sup> Även om Bourdieus och Putnams tolkningar av socialt kapital är besläktade är skillnaden ändå viktig: om de positiva samhällsliga effekterna står i fokus för Putnam, – social sammanhållning, integration, social kontroll – så betonar Bourdieu snarare de positiva effekterna för individen, det vill säga kontaktnätverkens betydelse inte minst för individens sociala rörlighet, ökade möjligheter att hitta bra arbete, att göra karriär och förverkliga sig själv.

I Putnams version förnimmer man en konservativ impuls där frågan om social kontroll dominerar; hos Bourdieu en betoning på individens potential för social rörlighet, vad vi i Sverige ibland kallar "klassresor". Ekonomer använder också socialt kapital som ett teoretiskt verktyg för att förstå sociala relationers betydelse för ekonomisk utveckling. En av de framstående forskarna på fältet är Glenn Loury, som studerar ekonomisk ojämlikhet i relation till etnisk tillhörighet.<sup>106</sup> Men sociala nätverk kan vara mer eller mindre öppna och användbara för individer som vill undslippa sociala sammanhang och gemenskaper som isolerar och segregerar. En vanlig funktion som tillskrivs det i denna mening produktiva sociala kapitalet är brobyggande nätverk bortom snäva familje- och klanband, som på så sätt främjar individens sociala rörlighet.<sup>107</sup> För att tydliggöra skillnader mellan olika former av nätverk gör Putnam därför en distinktion mellan överbyggande och sammanbindande socialt kapital: Det sammanbindande sociala kapitalet fungerar visserligen stärkande inom gruppen, där det skapar ömsesidighet och solidaritet, men fungerar samtidigt exkluderande gentemot andra grupper och tenderar därför att låsa in individer i statiska nätverk. Det överbyggande sociala kapitalet för istället samman människor med olika bakgrund och erfarenheter. Det kännetecknas, i jämförelse med det sammanbindande sociala kapitalet av svagare band mellan medlemmar i nätverket, men det är samtidigt öppnare och rörligare.

En mängd forskning visar att det överbyggande sociala kapitalet breddar individers möjligheter och ökar tillgängligheten på information, varför den typen av nätverk kan ha större effekter för arbetssökande än sammanbindande socialt kapital. Karin Borevi skriver i *Föreningsliv, makt och integration* (2004) att Putnam ser det överbyggande sociala

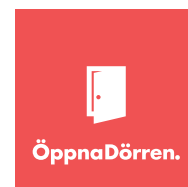
**"Socialt kapital förstås enklast som det förtroendekapital som finns mellan människor och är därför avgörande för att ett samhälle ska blomstra."**

<sup>104</sup> Portes 1998.

<sup>105</sup> Portes 1998, s. 3.

<sup>106</sup> Eriksson 2003.

<sup>107</sup> Portes 1998, s. 12.



kapitalet som "bäst lämpat att stärka samhörigheten i den övergripande medborgargemenskapen, medan det finns en risk att det sammanbindande sociala kapitalet motverkar sådan integration."<sup>108</sup>

Hon drar slutsatsen att båda former av socialt kapital är av central vikt i integrationen, men att de är svåra att förena. Staten, skriver hon, står inför dilemmat att balansera målen för att stärka samhörigheten i samhället, eller med Putnams ord, främja det överbyggande sociala kapitalet, och samtidigt uppmuntra att människor bibehåller sina "etniska gemenskaper", det vill säga stärka det sammanbindande sociala kapitalet.<sup>109</sup> Individsammansättningen i sociala nätverk har betydelse för vilka effekter nätverken kan få. Om det överbyggande sociala kapitalet kopplar samman grupper med svag ställning på arbetsmarknaden blir de integrativa effekterna inte särskilt stora.

Människor med stort socialt kapital har lättare att nå högre nivåer på arbetsmarknaden genom nätverk. Konsekvenser av detta är att det kommer drabba grupper med låg status och få resurser hårt.<sup>110</sup> Utrikes födda saknar ofta kontakter ned god ställning på arbetsmarknaden, bland annat eftersom de bor i områden med hög arbetslöshet.<sup>111</sup> 73% av högutbildade utrikesfödda bedömde att saknad av kontakter var det största hindret för att få ett arbete som överensstämde med högskoleutbildningen.<sup>112</sup>

**Överbryggande socialt kapital** kallas det sociala kapital som dels bidrar till att skapa kontakter och, i förlängningen, förtroende mellan olika 'slutna' grupper, och som dels bygger broar mellan människor med olika bakgrund och erfarenheter.

**73% av högutbildade utrikesfödda uppger att avsaknad av kontakter är det största hindret för att få ett arbete som överensstämmer med högskoleutbildningen.**

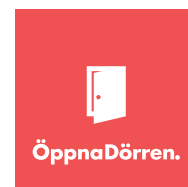
<sup>108</sup> Borevi 2004, s. 33.

<sup>109</sup> Borevi 2004, s. 34.

<sup>110</sup> Stenlås (2002), "Varför nätverk spelar roll: Om nätverksbegreppets otillåtenhet", s. 108–115 i Gunneriusson, H (red.) Socialt nätverk och fält. Uppsala

<sup>111</sup> Eriksson, Stefan 2011, "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden", Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011

<sup>112</sup> SCB 2009, "Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda"



# Affärsnyttan av mångfald

- Mångfald på arbetsplatsen kan bland annat leda till a) att man speglar alla kundgrupper i Sverige och de affärsmöjligheter som följer på och b) att fler perspektiv är närvarande och beaktas i beslutsprocesser vilket leder till att man kan upptäcka nya affärsmöjligheter och minska affärsrisker.
- Ökad mångfald bland de anställda kan bidra till att underlätta arbetet med att etablera företaget på nya marknader. Anställda med särskilda kulturella och språkliga kunskaper bidrar till såväl affärsutveckling som förbättrad kommunikation med leverantörer, kunder och återförsäljare.
- Utrikesfödda akademiker är en arbetsgrupp som i dagsläget har svårt att hitta arbete i nivå med sin utbildning. De är därför lättare att rekrytera än inrikes födda akademiker, samtidigt som utrikesfödda ofta besitter en bredare kompetens genom sina unika kulturella och språkliga kunskaper.

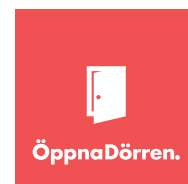
## Ökad kreativitet, innovationskraft och lönsamhet

Nyttan med breddade sociala nätverk ser delvis annorlunda ut när vi betraktar integration ur företagsperspektivet. Detta avsnitt visar att även de ekonomiska vinsterna med att tillvarata mångfalden i det svenska samhället är betydande.

Till att börja med är företagens kundgrupp inte homogen, eller borde inte vara det om målet är att maximera lönsamheten: utökad försäljning av produkter och tjänster underlättas av en brett sammansatt kundkrets. Därför behöver företagen tillverka produkter och tillhandahålla tjänster riktade mot en mångfald av individer, och marknadsföra dessa produkter och tjänster enligt samma principer. För det krävs också att företagen har en representativ personalsammansättning som besitter kunskap om målgrupperna.

Empiriska undersökningar i europeiska regioner visar att ökad mångfald i det geografiska området lett till fler innovationer och ökad produktivitet.<sup>113</sup> Mångfald på arbetsplatsen uppges ha flera goda effekter, som ökad effektivitet, bättre ledarskap, breddad rekryteringsbas samt utökade kontaktytor och kundgrupper enligt en rapport från Handelskammaren

<sup>113</sup> Horvath och Huber 2013, s. 5.



från år 2010.<sup>114</sup> Hur mångfaldsarbetet på arbetsmarknaden kan effektiviseras är ingen ny fråga, utan är till exempel föremål för en femton år gammal utredning från Näringsdepartementet. Enligt utredningen, "Alla lika olika – mångfald i arbetslivet", är människors lika rättigheter det grundläggande motivet till att arbeta för mångfald – människors lika rättigheter, men enligt utredarna finns det även ekonomiska motiv till mångfaldsarbete. Ett företag som interagerar med det övriga samhället blir mer effektivt, och då hjälper det att ha en personalsammansättning som speglar befolkningen. Vidare är heterogena grupper mer benägna att hitta alternativa problemlösningar, vilket alltså ökar kreativiteten inom arbetsgruppen. Men, skriver utredarna, "man ska inte förvänta sig att höja prestationen inom en organisation enbart genom att blanda människor. Utan ett organisationsklimat som stödjer mångfalden blir det omöjligt att ta tillvara dess fördelar."<sup>115</sup>

Om detta handlar Handelskammarens rapport om så kallad *Diversity Management*. Detta begrepp står för ett strategiskt arbetssätt i syfte att ta tillvara individers olika erfarenheter och kompetenser. Att ha möjlighet att rekrytera, behålla och utveckla kompetens inom företaget är en av drivkrafterna för att tillämpa mångfaldsarbete, en annan är att det leder till ökad kundinsikt, som nämnts inledningsvis. Vinsterna är enligt rapporten att kostnaderna sjunker till följd av lägre frånvaro och personalomsättning, att dörrar till nya marknader öppnas till följd av att kundkännedomen ökar, att marknadspositionen förbättras till följd av ökad effektivitet samt att tillgången till arbetskraft ökar till följd av att talangpoolen blir större.<sup>116</sup>

## Nya utlandsmarknader

Ytterligare en aspekt är möjligheten att exportera varor och tjänster till invandrarnas ursprungsländer, och att anställa de som har kontakter till och kunskap om potentiella exportmarknader. För att kunna stå sig i den internationella konkurrensen behöver företag arbetskraft med kunskap om utländska marknader och med tillgång till arbetsrelaterade nätverk i utlandet.<sup>117</sup>

I företagsekonomisk forskning har betydelsen av dessa faktorer kommit att understrykas allt mer flitigt.<sup>118</sup> En tredjedel av utlandsexporten utgörs av tjänster, och i den framväxande tjänsteekonomin kan svenska företag dra nytta av att det finns expertkompetens på plats i Sverige, med språk och samhällskunskaper om exportlandet som i regel är svåra att finna hos inrikesfödd arbetskraft.<sup>119</sup>

Det finns en tydlig koppling mellan svenska företags export till vissa länder och invandringen till Sverige från samma länder. Till exempel visar en studie av Globaliseringsforum att när migrationen ökade från Nordafrika ökade också den svenska exporten till området. Samma

Att förvissa sig om att mångfalden bland de anställda speglar den i Sverige i stort är ett sätt att försäkra sig om att man tar hänsyn till fler perspektiv i alla aspekter av företagandet.

Utrikes födda bidrar med värdefull kompetens om export- och importmöjligheter tack vare språk och samhällskunskaper som är svåra att finna hos den inrikes födda arbetskraften.

<sup>114</sup> Glans 2010, "Diversity Management idag".

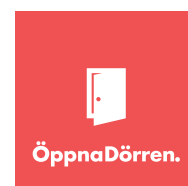
<sup>115</sup> Granlund m.fl. 2000, "Alla lika olika – mångfald i arbetslivet", s. 97.

<sup>116</sup> Glans 2010, s. 7.

<sup>117</sup> Hatzigeorgiou och Lodefalk 2014, "Utländsfödda och företagets internationalisering", s. 11.

<sup>118</sup> Hatzigeorgiou och Lodefalk 2014, s. 14.

<sup>119</sup> Hatzigeorgiou och Lodefalk 2014, s. 10.



förhållande gäller då antalet personer från Östeuropa och Centralasien som invandrade till Sverige ökade med 40% under en tioårsperiod – under samma period ökade exporten dit med 120%.<sup>120</sup>

## Arbetsgivarvarumärket och kopplingen till CSR

Handelskammarens rapport identifierar ytterligare två orsaker till att företag tillämpar *Diversity Management*: dels efterföljande av lagkrav – till exempel runt diskrimineringsgrunderna och internationella deklARATIONER – dels som en del av ett aktivt CSR-arbete, eller på svenska: företagets samhällsansvar. CSR (*Corporate Social Responsibility*) handlar om hur företag tar etiskt, socialt och miljömässigt ansvar. Miljöhänsyn och hållbarhetsarbete har de flesta företag på sin agenda och mångfaldsfrågan har också börjat bli en prioriterad fråga.

Förståelsen för att CSR-arbete såväl bidrar till företagets lönsamhet som stärker varumärket är numera mer regel än undantag. Flera svenska företag har till exempel skrivit under FN:s *The Global Compact* och arbetar aktivt med att stödja hållbar utveckling och mänskliga rättigheter. Sammanfattningsvis skriver rapportförfattarna att *Diversity Management* är "något så användbart som en övergripande strategi för att såväl tillvarata och utveckla företags kompetenser, som ökar öppenheten för det sammanhang man verkar inom och tillgodose befintliga och nya kundgrupper", och vidare att det är ett "perspektiv och tankesätt som öppnar för idéutveckling och effektivitet, samtidigt som det möjliggör antidiskriminering och hållbar samhällsutveckling."<sup>121</sup>

## Tillgång till en breddad talangpool

Arbetsförmedlingen beskriver i ett pm från 2014 hur det har skett en "utbildningsexplosion i befolkningen". År 2005 hade cirka 300 000 personer i befolkningen en lång akademisk utbildning och 2013 hade siffran ökat med cirka en miljon. Utrikesfödda akademiker står för en tredjedel av ökningen trots att de bara utgör 15,7% av befolkningen.<sup>122</sup>

Utbildningsnivån bland utrikes födda är, precis som för inrikes födda, varierande, men andelen högutbildade inrikes och utrikes födda är ungefär lika.<sup>123</sup> 41% av inrikes födda har en eftergymnasial utbildning, jämfört med 39% av utrikes födda. Cirka 74% av utrikes födda har gymnasieutbildning eller högre, att jämföra med inrikes född befolkning, där siffran ligger på 88%.<sup>124</sup> Störst skillnad i utbildningsnivån är det mellan inrikes och utrikes födda med enbart grundskoleutbildning (11 respektive 20%).

Trots att svenska företag är i behov av utbildade arbetstagare tas inte gruppen högutbildade immigranter tillvara i den omfattning som skulle kunna förväntas. Skillnaden mellan utrikes och inrikes föddas utbildning

**Andelen högutbildade inrikes födda är i princip lika stor som andelen högutbildade utrikes födda.**

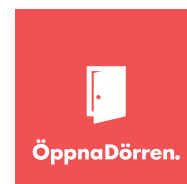
<sup>120</sup> Hatzigeorgiou och Lodefalk 2014, s. 20.

<sup>121</sup> Glans 2010, s. 5-6.

<sup>122</sup> Pärlemo 2014, "Utbildningsexplosion i befolkningen", s. 3.

<sup>123</sup> Peterson 2013, s. 7; SCB 2014, "Integration – etablering på arbetsmarknaden", s. 7.

<sup>124</sup> SCB 2014, s. 8.



på högre nivå är marginell, ändå uppgår skillnaden i sysselsättningsgrad mellan utomeuropeiskt födda och inrikes födda akademiker till 20 procentenheter. Det finns mycket kvar att göra för att utjämna skillnaderna, men utvecklingen har varit positiv på senare år. År 2005 hade 87% av alla inrikesfödda akademiker arbete, att jämföra med 58% av utomeuropeiskt födda akademiker, och 9 år senare hade skillnaden i sysselsättningsgrad minskat med ungefär 10 procentenheter.<sup>125</sup> Sverige blir alltså bättre på att ta tillvara akademisk kompetens. Hur lång tid personen befunnit sig i landet har betydelse för sysselsättningsgrad. En rapport från Saco (2015) visar att bland utrikesfödda akademiker som har varit i Sverige i 10–14 år är sysselsättningsgraden bara 0,6 procentenheter lägre än bland inrikesfödda akademiker.<sup>126</sup> Statistik visar vidare att en utbildning som i någon mån har genomgått i Sverige har en positiv inverkan på såväl sysselsättningsgrad som inkomstnivå.<sup>127</sup> En undersökning från SCB (2009) visar exempelvis att skillnaden i sysselsättning mellan de som utbildat sig i Sverige och de som utbildat sig utomlands låg på nära 10% med fördel för de som genomgått sin utbildning i Sverige.<sup>128</sup>

Saco skriver i en rapport om arbetsmarknaden för utrikesfödda akademiker att samhället bör erbjuda kompletterande högskoleutbildningar för de som utbildat sig utomlands, i syfte att få fler i arbete. Arbetslösheten för dessa akademiker innebär en kostnad för samhället, medan att ta tillvara på den utbildning som utlandsfödda individer redan tillgodogjort sig istället skulle innebära en besparing, med hänsyn till vad det kostar det svenska samhället att utbilda en akademiker.<sup>129</sup> Ett annat resursslöseri är därför att utrikes födda dessutom oftare än inrikes födda är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter i de flesta länder i Europa och Sverige utgör inget undantag.<sup>130</sup>

Forskning visar att risken för överkvalifikation ökar för personer som migrerat från länder utanför Europa.<sup>131</sup> Enligt en rapport från Arbetsförmedlingen 2012 hade en stor andel (60%) av utomeuropeiskt födda akademiker som bott i Sverige i sex år fortfarande inte arbeten som motsvarade deras utbildning.<sup>132</sup> När det gäller inrikes födda är siffran 12%.<sup>133</sup>

I samma rapport redogörs för en enkät där hela 73% anger avsaknaden av kontakter som största hinder för att få en anställning som motsvarar utbildningen.<sup>134</sup> Det finns alltså ett matchningsproblem för utrikesfödda akademiker som inte bara missgynnar individen utan också rekryterande företag utan tillräckliga nätverk.

**Matchningsproblematiken och bristen på nätverk missgynnar inte bara individen utan också rekryterande företag.**

**73% uppger att avsaknaden av kontakter är det största hindret för att få en anställning som motsvarar utbildningen.**

**Företag som inte arbetar med mångfald riskerar uteblivna vinster.**

<sup>125</sup> Pärlebo 2014, s. 6.

<sup>126</sup> Edström 2015, "Sveriges utrikesfödda akademiker", s. 6.

<sup>127</sup> Peterson 2013, s. 19.

<sup>128</sup> Tegsjö 2009.

<sup>129</sup> Ljunglöf 2015, s. 3.

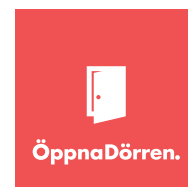
<sup>130</sup> Horvath och Huber 2013, s. 1.

<sup>131</sup> Peterson 2013, s. 27.

<sup>132</sup> Arbetsförmedlingen 2012, "Arbetsmarknadsutsikterna våren 2012"

<sup>133</sup> Landell, Rosén och Envall 2012, s. 79.

<sup>134</sup> Tegsjö 2009.



Företag som inte arbetar med mångfald riskerar uteblivna vinster som består i mindre konkurrens om nämnda kandidater, att mångfald bidrar till innovation, att företagen kan marknadsföra sig som en bättre arbetsgivare (employer branding) samt möjligheter att öka omsättning och lönsamhet genom att spegla sina kunder och nå nya kundgrupper.

För att hjälpa till att bredda nätverken mellan etablerade och nya svenskar så att integrationen förbättras, och för att hjälpa Sverige att bli bättre på att ta tillvara den kompetens som personer med utländsk bakgrund, har Axfoundation samlat flera olika möjligheter på portalen öppnadörren.se. Gå gärna in och läs mer.





# KÄLLOR

## Böcker

Ambjörnsson, Ronny (2001). *Den skötsamme arbetaren*. Stockholm: Carlssons.

Berggren, Henrik och Trägårdh, Lars (2006). *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. Stockholm: Nordstedt.

Borevi, Karin (2004). "Den svenska diskursen om staten, integrationen och föreningslivet" i Bengtsson, Bo (red.) *Ds. 2004:49. Föreningsliv, makt och integration*. Stockholm: Fritzes.

Bourdieu, Pierre (1986). "The forms of capital" i J. Richardson (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood

de los Reyes, Paulina (red.) (2006). *SOU 2006:59. Arbetets (o)synliga murar*. Stockholm: Fritzes.

Demker, Marie (2003). "Att förbli i ingenmansland" i Pierre, Jon och Rothstein, Bo (red.) (2003). *Välfärdsstat i otakt. Om politikens oväntade, oavsiktliga och önskade effekter*. Lund: Liber

Ekberg, Jan (red.) (2004). *SOU 2004:21. Egenförsörjning eller bidragsförsörjning. Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*. Stockholm: Fritzes.

Ekberg, Jan (2009). *ESO-rapport 2009:3. Invandringen och de offentliga finanserna*. Stockholm: Fritzes.

Hansen, Lars-Erik (2001). *Jämlikhet och valfrihet. En studie av den svenska invandrapolitikens framväxt*. Stockholm: Almqvist och Wiksell International.

Junestav, Malin (2004). *Arbetslinjer i svensk socialpolitisk debatt och lagstiftning 1930–2001*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.

Landell, Elin, Rosén, Kajsa och Envall Anna (2012). *SOU 2012:69. Med rätt att delta – nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.

Lappalainen, Paul (red.) (2005). *SOU 2005:56. Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Fritzes.

Neergaard, Anders (red.) (2006). *SOU 2006:60. På tröskeln till lönearbete – diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Fritzes.

Olli Segendorf, Åsa och Teljesou, Tommi (2011). *ESO-rapport 2011:5. Sysselsättningen för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*. Stockholm: Fritzes.

Putnam, Robert (1996). *Den fungerande demokratin: medborgarandans rötter i Italien*. Stockholm: SNS Förlag.

Putnam, Robert (2001). *Den ensamme bowlaren: den amerikanska medborgarandans upplösning och förnyelse*. Stockholm: SNS Förlag.

Trägårdh, Lars m.fl. (2013). *Den svala svenska tilliten*. Stockholm: SNS Förlag.

## Vetenskapliga artiklar

Bevelander, Pieter och Lundh, Christer (2006). "Flyktingars jobbchanser". *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 12:2.

Coleman, James (1988). "Social capital in the creation of human capital". *The American journal of sociology* 1988:94 s. 95–120.

Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter och Åslund, Olof (2004). "Settlement policies and the economic success of immigrants." *Journal of Population Economics*. Vol. 17 s. 133–155.

Erisson, Malin (2003). "Socialt kapital. Teori, begrepp och mätning – en kunskapsöversikt med fokus på folkhälsa." *Cerum Working Paper* 60:2003. Umeå universitet.

Horvath, Thomas och Huber, Peter (2013). "The impact of networks, segregation and diversity on migrants' labour market integration". *WIFO Working Paper* 22.

Joona, Pernilla Andersson, Gupta, Nabanita Datta och Wadensjö, Eskil (2012). "Overeducation among Immigrants in Sweden" *IZA*.

de los Reyes, Paulina (2000). "Folkhemmet paradoxer. Genus och etnicitet i den svenska modellen". *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2000:21:2 s. 27–47.

Portes, Alejandro (1998). "Social capital: Its origins and applications in modern sociology". *Annual Review Sociology* 1998:21 s. 1–24.

Rydgren, Jens (2004). "Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market". *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30:4 s. 697–716.

## Tidskriftsartiklar

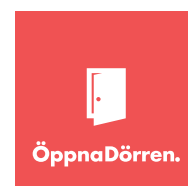
Jastrzebska, Luiza (2011). "Arbetsmarknaden för flyktingar i Stockholm" i *Välfärd* 2011:2.

Nylin, Anna-Karin (2014). "Stor skillnad i förvärvsfrekvens 15 år efter invandringen". *SCB* 2014:42.

Sauli, Sinisa (2005). "Högutbildade utrikes födda: svårt att få rätt arbete" i *Välfärd* 2005:2.

Wilén, Anna (2013). "Fler utrikes födda väntas arbeta 2035" i *Välfärd* 2013:4.

Wilén, Anna (2013). "Äldre och utrikes födda behövs för framtidens välfärd" i *Välfärd* 2012:3.



## Rapporter

Annetorp Hörnsten, Catarina; Berglind, Karin; Gustavsson, Håkan; Israelsson, Torbjörn; Mångs, Andreas; Strannefors, Tord samt Tydén, Hanna. (2014). "Arbetsmarknadsutsiktarna hösten 2014". Arbetsförmedlingen Ura 2014:6.

Arbetsförmedlingen (2014). "Etablering av vissa nyanlända". Arbetsförmedlingens återrapportering.

Crawford, Alexander och Norek, Mikolaj (2015). "#AllaBehövs – En debattskrift om invandringens positiva ekonomiska effekter". Global utmaning.

Edström, Josefin (2015). "Sveriges utrikesfödda akademiker". Saco.

Elzén, Mats (2014). "Attityd och kunskap om invandring". Novus och Fores.

Färnsten, Helena (red.) (2011). "Här finns Sveriges viktigaste jobb". SKL.

Fölster, Stefan (2014). "Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige". Stiftelsen för strategisk forskning.

Glans, Hanna (2010). "Diversity Management idag". Handelskammaren.

Granlund, Marie m.fl. (2000). "Alla lika olika – mångfald i arbetslivet". DS 2000:69. Näringslivsdepartementet.

Hatzigeorgiou, Andreas och Lodefalk, Magnus (2014). "Utlandsfödda och företagets internationalisering". Globaliseringsforum.

Hensvik, Lena och Skans, Oskar Nordström (2013). "Hur arbetslivserfarenhet och nätverk kan förändra avkastningen på förmågor och utbildning". IFAU Rapport 2013:14.

Hörnsten, Catarina m.fl. (2015). "Var finns jobben?". Arbetsförmedlingen.

Joyce, Patrick (2013). "Delaktighet i framtiden – utmaningar för jämställdhet, demokrati och integration". Delutredning Ds 2013:2 från Framtidskommissionen. Stockholm: Fritzes.

Junestav, Malin (2007). "Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden – politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik". IFAU Rapport 2007:4.

Karlsson, Patrik (2014). "Rekryteringsenkäten 2014: Bättre matchning med fler inträdesjobb". Svenskt näringsliv.

Katz, Katarina och Österberg, Torun (2013). "Unga invandrare". IFAU Rapport 2013:6.

Kindenberg, Ulla (2013). "Minska slöseriet med utländska akademiker". Universitets- och högskolerådet.

Ljunglöf, Thomas (2015). "Tudelad arbetsmarknad för akademiker". Saco: Stockholm.

Lundin, Martin (2011). "Marknaden för arbetsmarknadspolitik". IFAU Rapport 2011:13.

Nilsson, Åke (2004). "Efterkrigstidens invandring och utvandring". SCB:s demografiska rapporter 2004:5.

Pärlemo, Linda (2014) "Utbildningsexplosion i befolkningen – men får akademikerna arbete i nivå med sin utbildning?". Arbetsförmedlingen

Pärlemo, Linda (2013) "Utlandsrekrytering och arbeidskraftsinvandring". Arbetsförmedlingen.

Renander, Lisa (red.) m.fl. (2015). "Mobilisering för ökad regional attraktionskraft". IVA.

Riksrevisionen (2014). "Staten och det civila samhället i integrationsarbetet". RiR 2014:3. Stockholm.

Rosenqvist, Fredrik (2010). "Från nyanländ till nyanställd". Fores.

Rothstein, Bo (2006). "Social nätverk och mellanmänsklig tillit" i Holmberg och Weibulls Du stora nya värld. SOM-rapport nr. 39.

SCB (2014). "Integration – etableringen på arbetsmarknaden". Rapport 7.

SCB (2013). "Integration – en beskrivning av läget i Sverige". Rapport 6.

SCB (2010). "Rekryteringsstatistik från AKU".

Scaramuzzino, Robert (2014). "Det civila samhället och integration". Ungdomsstyrelsen.

Nordström Skans, Oskar och Kramarz, Francis (2011). "Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden". IFAU Rapport 2011:21.

Stigendal, Mikael och Grander, Martin (2012). "Att främja integration och social sammanhållning". SKL.

Stockholms Handelskammare (2014). "Integrationen i Stockholm bättre än du tror". Rapport 2014:5.

Socialstyrelsen 2008, Integrationsarbete i civilsamhället – Unga och äldre i blickfånget.

Tegsjö, Björn (2005). "Integrationen på arbetsmarknaden" SCB.

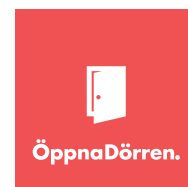
Thörnquist, Annette (2011). "Arbete och integration". Remeso.

Wallman Lundåsen, Susanne (2005). "Frivilliga insatser och hälsa". Folkhälsoinstitutet.

Wallman Lundåsen, Susanne (2010). "Demokratiskola eller hälsoprojekt?". Tankesmedjan Sektor3.

Silfverstolpe, Amelie (2014) för Axfoundation, Internationell utblick. "Vilka stiftelser är framgångsrika och varför?"

Wassén, Stina och Bergström, Andreas (2014) "Utan invandring avfolkas Sverige" Fores.



## Övriga källor

Arbetsförmedlingen (2015). "Arbetsförmedlingen avslutar tjänsten etableringslots", Pressmeddelande 20 februari 2015.

IPSOS Temaundersökning - Attityder till invandring och integration i Sverige och Norge ([http://ipsos.se/sites/default/files/pdf/DN\\_ipsos%20Attityder%20till%20integration%20och%20invandring%20i%20Sverige%20och%20Norge%20150312.pdf](http://ipsos.se/sites/default/files/pdf/DN_ipsos%20Attityder%20till%20integration%20och%20invandring%20i%20Sverige%20och%20Norge%20150312.pdf)) 2015-10-10

Regeringen (2015). "Nyanländas etablering" på regeringen.se. ([www.regeringen.se/sb/d/20035](http://www.regeringen.se/sb/d/20035)). 2015-04-15.

Regeringen (2013). "Urban utveckling – stadsdelar med utbrett utanförskap" på regeringen.se. ([www.regeringen.se/sb/d/10666](http://www.regeringen.se/sb/d/10666)). 2013-02-19.

Roine, Jesper (2015). "Automatisering, jobbpolarisering och inkomstfördelning" på ekonomistas.se. ([ekonomistas.se/2015/03/12/automatisering-jobbpolarisering-ochinkomstfordelning](http://ekonomistas.se/2015/03/12/automatisering-jobbpolarisering-ochinkomstfordelning)) 2015-05-04.

SCB, sid 7. ([http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/AM041\\_2010K03\\_BR\\_AM76BR1002.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM041_2010K03_BR_AM76BR1002.pdf)) 2015-10-10

Svenskt Näringslivs rekryteringsbarometer 2012 ([http://www.svensknaringsliv.se/material/rapporter/missade-mojligheterrekryteringsenkaten-2012\\_570136.html](http://www.svensknaringsliv.se/material/rapporter/missade-mojligheterrekryteringsenkaten-2012_570136.html)) 2015-10-10

För mer information kontakta:  
Amelie Silfverstolpe, [kontakt@oppnadorren.se](mailto:kontakt@oppnadorren.se)  
eller ring Axfoundation på 08-701 61 00

[www.oppnadorren.se](http://www.oppnadorren.se)



AXFOUNDATION

ANTONIA AX:SON JOHNSON FOUNDATION  
FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

