

Mötet med myndigheten ...

... eller hur står det till med (o)jämslällheten egentligen?



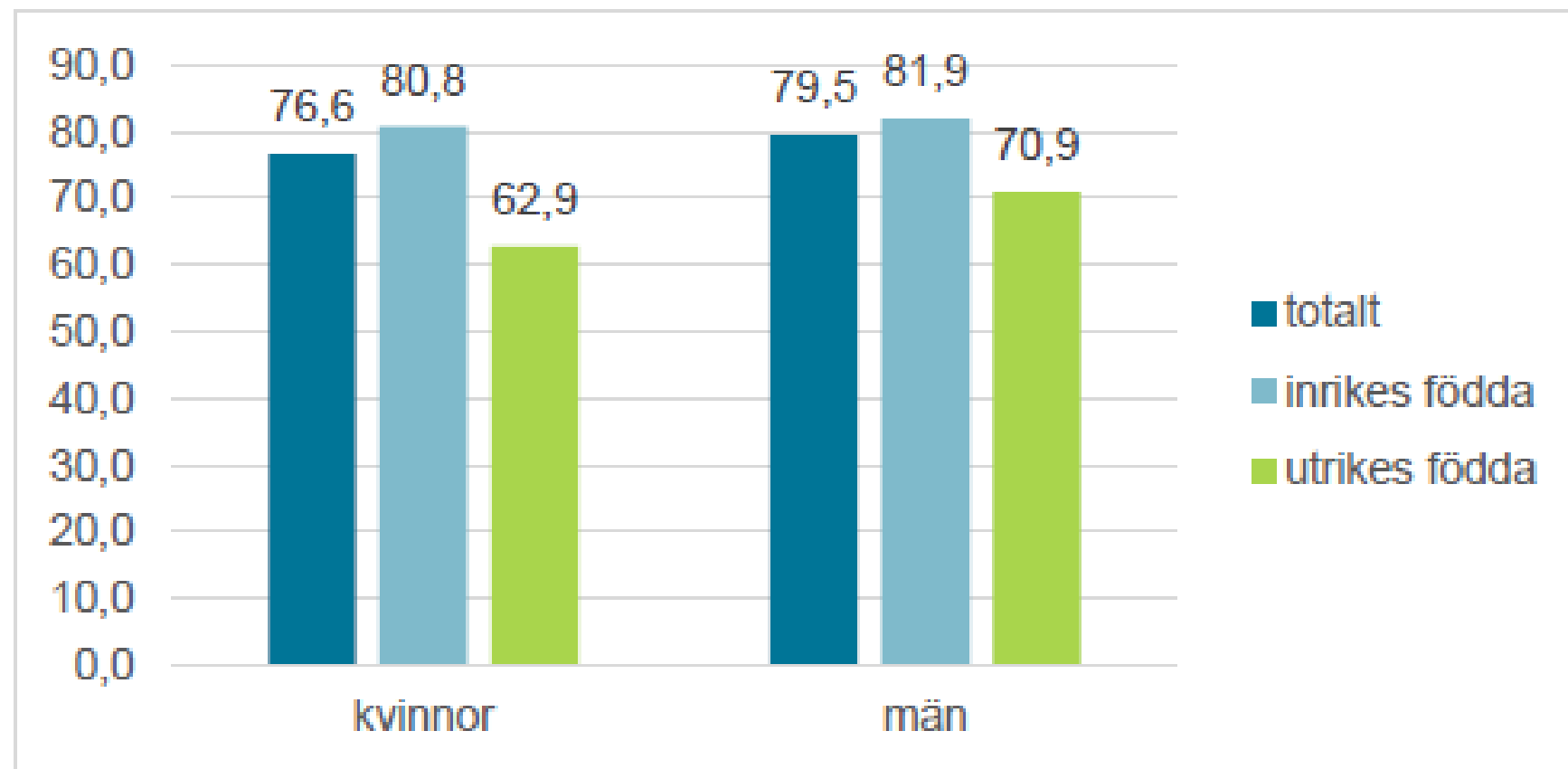
Svensk integrationspolitik – en tillbakablick

- 1970-80-talen: arbetskraftsinvandring ersätts med flyktinginvandring
- 1985: Ansvaret flyttas från AMS till kommunerna och statens invandrarverk tar över ansvaret
- 1997 Invandrarpolitik blir integrationspolitik. Säråtgärder endast första tiden samt två-vägsprocess
- 2010 "Arbetslinjen" införs i integrationspolitiken. Etableringsreformen införs. Flyktingmottagandet flyttas från kommuner till Arbetsförmedlingen

Den större kontexten: 1990-talet och framåt

- Välfärdspolitiken – från welfare to workfare
- EU:s sysselsättningsstrategi
- Ökat krav på aktiva åtgärder och aktivt deltagande
- Individens ansvar att bli anställningsbar
- Arbetet: från rättighet till skyldighet
- Marknadsstyrning – New Public Management (NPM)
- Ökat fokus på nationella värderingar och assimilation (språkkrav, medborgarskapstester)
- Högerextrema och högerpopulistiska partier tar plats i parlament
- Hårdare migrationspolitik med tillfälliga uppehållstillstånd, hårdare krav för familjeåterförening

Figur 1. Sysselsättningsgraden för kvinnor och män. Inrikes och utrikes födda samt totalt 2017.



Det lönar sig att vara man



- Män får mer arbetsmarknadsnära insatser än kvinnor: arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb
- Män träffar arbetsförmedlare i högre utsträckning och tidigare i arbetslöshetsperioden än kvinnor
- Utrikes födda män har oftare en majoritet av sina kontakter med samma arbetsförmedlare jämfört med utrikes födda kvinnor
- Män bedöms vara mer matchningsbara än kvinnor (Cheung 2018)
- Vilket givetvis påverkar möjligheterna att få ett arbete...

Varför får män mer?

- Brist på utbud av insatser som motsvarar kvinnors erfarenheter och kompetenser (Dahlin 2017)
- Arbetsförmedlare har olika föreställningar om kvinnor och män i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen (Cheung 2018)
- Stereotypa föreställningar om "invandrare" (Arai m.fl 2016, Hertzberg 2003, Peralta Prieto 2006, Neergard 2004, Schierenbeck 2003).
- Föreställningar i stor grad könade (Ennerberg 2017, Larsson 2015)

Hur kan det förklaras?



- Målkonflikter skjuts nedåt i styrkedjan
- Intensifierad resultatstyrning
- Systemhantering, administration och samordning tar tid från matchningsuppdraget
- Hög arbetsbelastning och kortsiktighet före långsiktighet
- En arbetsförmedlarroll i förändring

Hur påverkar det kvinnor och män?

- Slentrianmässiga och stereotypa formuleringar i meriter
- Partnertolkande istället för auktoriserade tolkar
- Vägledningsinsatser och matchning prioriteras ned
- Att inte kartlägga gravida/föräldralediga kvinnor (motstrategier)
- Personer hänvisas till aktiviteter de ej behöver/kan tillgodogöra sig/som de redan gått
- Luckor i aktivitetsplaner upptäcks oftast när en person kontaktar arbetsförmedlingen. Män har fler kontakter
- Matchning sker primärt när klienter tar kontakt med myndigheten. Män tar kontakter om arbete och utbildningar.
- Personer som "sköter sig", kroppsligen närvarar på aktiviteter kan gå igenom etableringen utan några kontakter.
- Påstridiga personer får mest hjälp, majoriteten är män.

jennie.k.larsson@arbetsformedlingen.se