

# Mötet med myndigheten ...

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



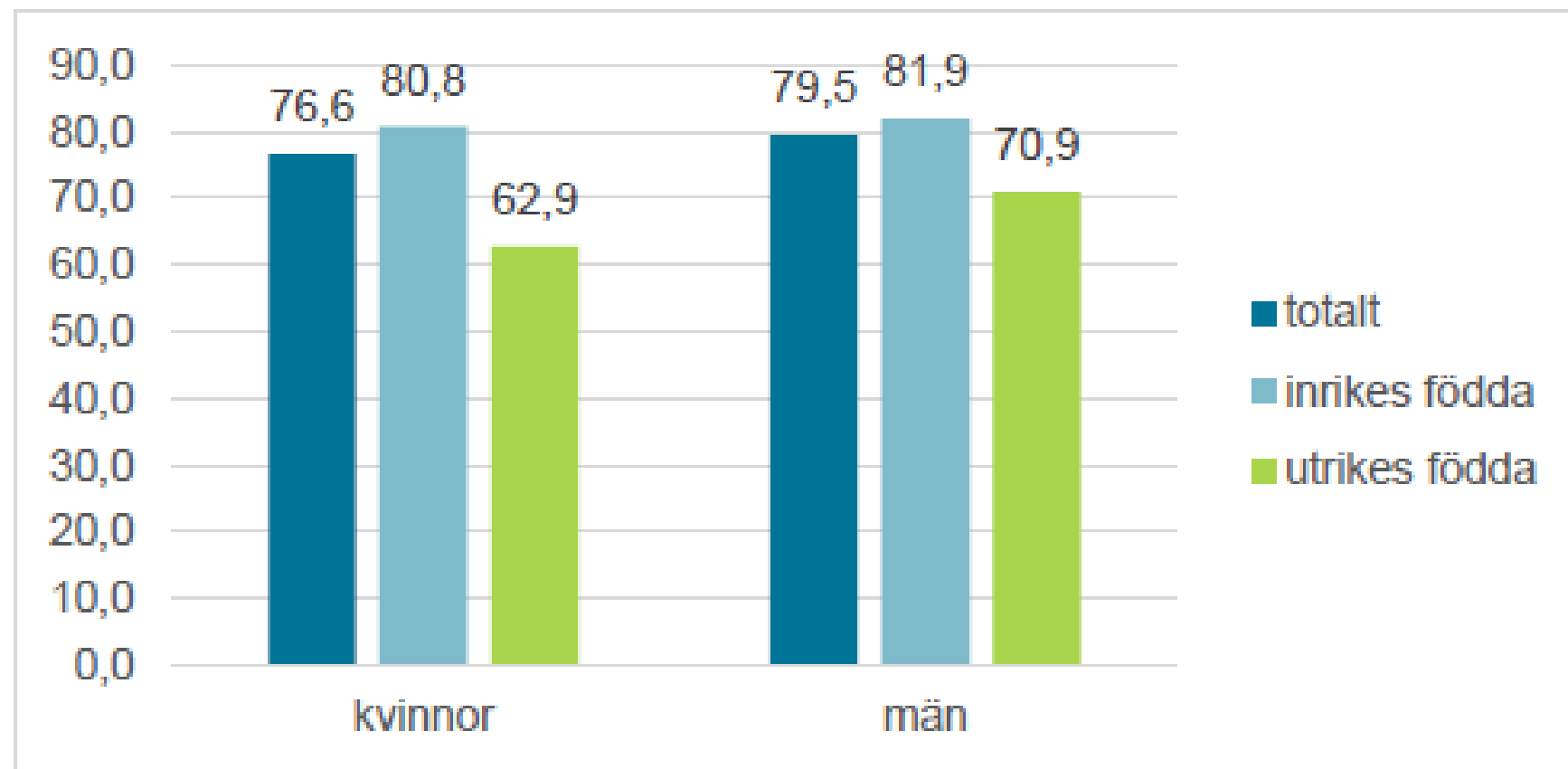
# Svensk integrationspolitik – en tillbakablick

- 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.



Handläggaren scrollar vidare i dokumentet och visar ett stapeldiagram där vilken typ av aktiviteter de personer som är inskrivna på kontoret och tillhör etableringen har i sina planer. Under skriver chefen:

”Som ni ser nedan är det fortfarande 20 procent som saknar aktivitet i plan. Uppbär man 100 procent ersättning ska man ha 100 procent aktivitet i plan. Här är det så klart viktigt att man gör en individuell arbetsmarknadspolitisk bedömning tillsammans med kunden om lämplig aktivitet för att förkorta etableringstiden.

Gällande antalet STOM-beslut har kontoret tagit 127 stycken hittills i år, av 3200 inskrivna. Självklart ska det alltid vara rätt insats för rätt person men tycker vi inte att det är lite lågt med tanke på vad insatsen kan ge och när 416 kunder inte har en aktivitet alls?”

- Det är så vi drivs på kontoret numera, konstaterar handläggaren. När jag såg det här hade jag som tur var lite tid över så jag gick in och kollade mina sökande och såg att det var tre som inte hade aktiviteter. Så det fixade jag till då.

Handläggaren går igenom mejlen från sina från klienter. En kvinna säger att hon inte kan gå på aktiviteter för att hon är sjuk, en annan kvinnlig klient berättar att hon på egen hand fixat en praktikplats och en manlig klient mejlar och säger att han vill ha ett arbete.

Handläggaren registrerar giltig frånvaro för den ena kvinnan och svarar grattis till den andra kvinnan och uppdaterar i systemet. Sedan öppnar handläggaren den manliga klientens akt och går igenom hans meriter. Handläggaren söker efter arbeten som kan passa och matchar klienten mot ett arbete som hen bedömer är lämpligt och klienten har möjlighet att få.

När handläggaren är klar och har svarat på mannens mejl frågar jag om han skulle ha tagit kontakt med någon av dessa tre klienter om de själva inte hört av sig. Nej, säger handläggaren. Det skulle hen inte.

Nu hinner jag bara med kartläggning och inskrivningar. Det är samma frågor och det är ingen utveckling alls. Jag har efterfrågat andra uppgifter från chefen men nej det fungerar inte som det ser ut nu. Jag är trött på det här.

Förut arbetade jag med en vägledningsgrupp som riktade sig till kvinnor, där såg man verkligen att det hände något med dem när vi hade den möjligheten. Men den fick vi lägga ned då varken jag eller mina kollegor hann med längre.

[jennie.k.larsson@arbetsformedlingen.se](mailto:jennie.k.larsson@arbetsformedlingen.se)