

Referensgruppsmöte 19 november 2019

INTEGRATION ÄR EN PROCESS!



- Invandrares arbetsmarknadskarriär genom successiva steg



JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Health and Welfare

CEnSE Centre for Entrepreneurship
and Spatial Economics

JÖNKÖPING INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL



JÖNKÖPING UNIVERSITY
*Jönköping International
Business School*

AGENDA

1. Välkomna!
2. Presentation av projektet, deltagare, syfte, tidsplan etc.
3. Presentation av referensgruppen: Vilken organisation, hur jobbar ni med integrationsfrågor, vad kan projektet bidra med till er organisation, förväntningar på projektet etc.?
4. Plan för spridning av forskningsresultaten
5. Fika
6. Kvantitativa och kvalitativa studier: Vad och hur? samt tidigare forskning
7. Workshop: Frågeställningar, fördjupningar/teman, beskrivande statistik
8. Gemensam sammanfattande diskussion
9. Avslutande reflektioner och planer för framtiden



PROJEKTDELTAGARE

- Sofia Wixe
 - Universitetslektor nationalekonomi
- Johan Klaesson
 - Professor nationalekonomi
- Tina Wallin
 - Forskare nationalekonomi
- Orsa Kekezi
 - Doktorand nationalekonomi
- Pia Bülow
 - Professor socialt arbete
- Monika Wilinska
 - Docent socialt arbete



JÖNKÖPING UNIVERSITY
*Jönköping International
Business School*



JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Health and Welfare



SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

- Syftet med forskningsprojektet är att analysera karriärvägar som leder till framgångsrikt arbetsmarknadsdeltagande bland invandrare i Sverige, med fokus på betydelsen av individers och platsers egenskaper.
1. Vilka gemensamma karriärvägar kan identifieras bland invandrare?
 2. Vilka individuella karriärsteg leder till framgångsrikt deltagande på arbetsmarknaden?
 3. Vilka individuella och platsspecifika egenskaper ökar chanserna att slå in på en karriärväg som leder till framgångsrika arbetsmarknadsresultat?



MÅL

- Bidra till en bättre och mer holistisk förståelse av integrationsprocesser, över både tid och rum.
- Tillhandahålla faktabaserade policyrekommendationer som förbättrar integrationen av invandrare på arbetsmarknaden.



FINANSIÄR

- **FORTE:** Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd
- Utlysning: Arbetslivets utmaningar 2019
 - Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande
 - Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet, med fokus på arbetsplatser och arbetsgivares roll
 - Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer
 - Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet



TIDSPLAN

- 2019-07-01 → 2022(23)-06-31
- Referensgruppsmöte 19 november 2019
- ...



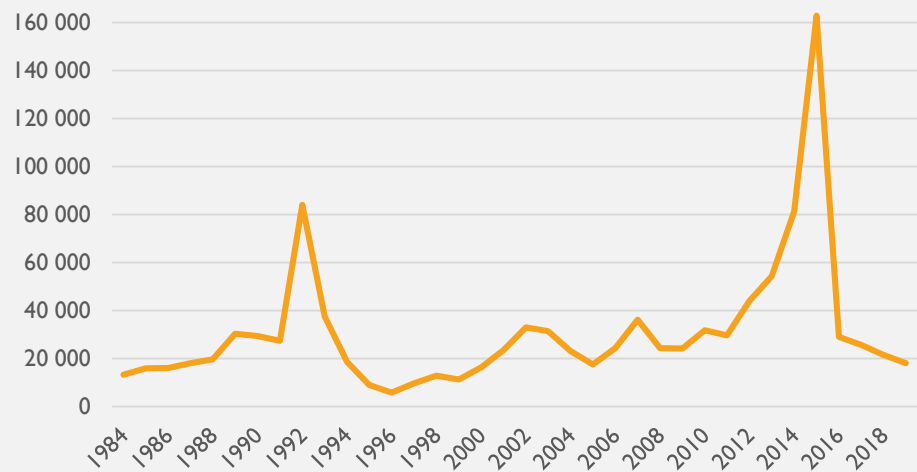
DELPROJEKT

- 1. Vägar till arbetsmarknadsintegration för nyanlända invandrare**
The paths to labor market integration of newly arrived immigrants
- 2. Vägar till arbetsmarknadsdeltagande bland invandrare som förlorat jobbet på den svenska arbetsmarknaden**
The paths to labor market participation of immigrants displaced on the Swedish labor market
- 3. Historerna bakom framgångsrik arbetsmarknadsintegration bland invandrare**
The stories behind successful labor market participation of immigrants



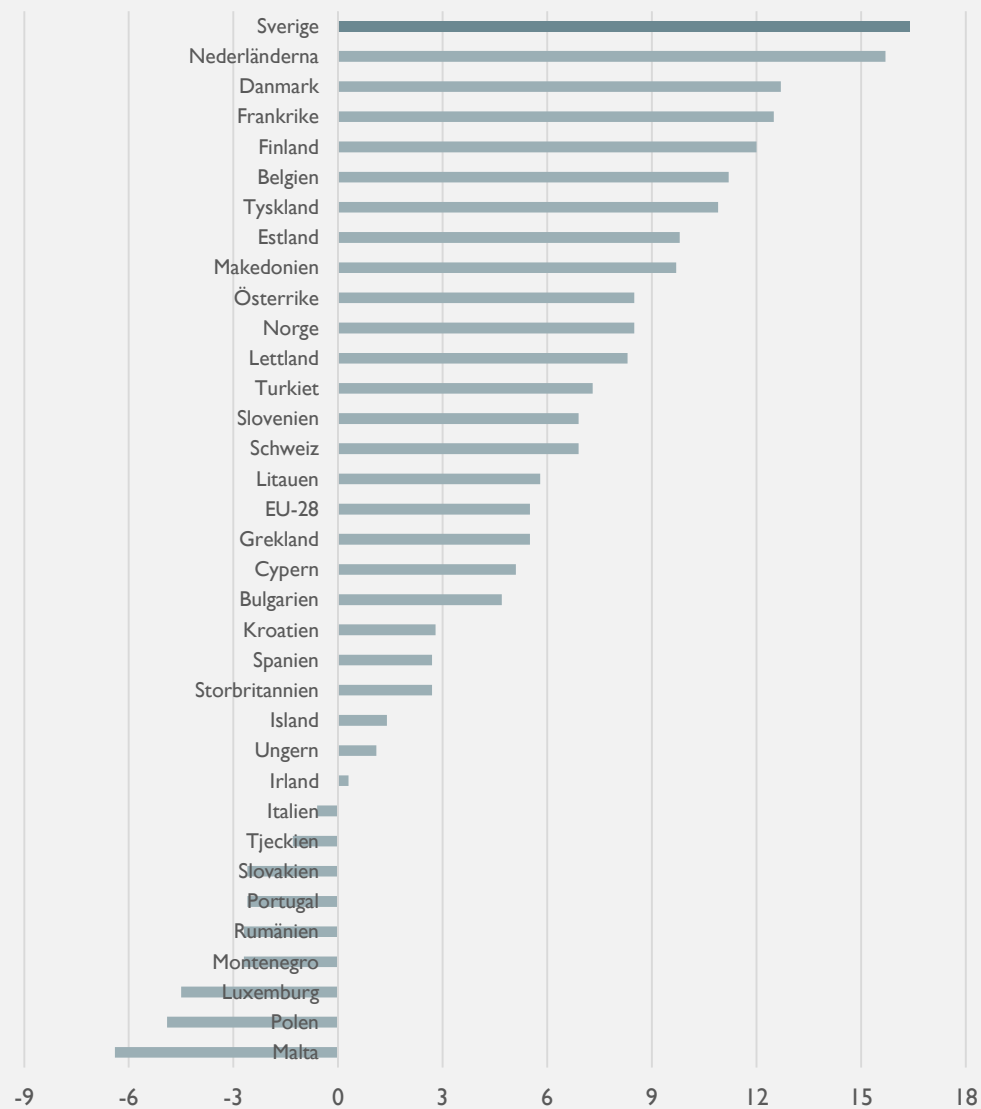
MOTIVATION

Asylsökande



Källa: Migrationsverket

Sysselsättningsgap inrikes/utrikes födda (%-enheter)



Källa: Eurostat, 2018





MOTIVATION - KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Arbetsförmedlingen: Fortsatt stor kompetensbrist fem år framåt

Långtidsprognos Om ingenting görs fortsätter bristen vara stor på pedagoger, sjuksköterskor och IT-specialister. Journalister och banktjänstemän får däremot en tuffare arbetsmarknad.

arbetsvarlden.se 7 feb 2019

Hur upplever företagen kompetensbristen?

72 procent av alla företag som försökt rekrytera medarbetare under det senaste halvåret tycker att det varit ganska eller till och med mycket svårt. De branscher som har haft det tuffast att hitta medarbetare är företag inom bygg, installation, transport och industrin.

hrpeople.se

Kompetensbrist hotar utvecklingen av IT- och telekombolag

Bristen på kompetens är det största hindret i företagens verksamheter. Under det fjärde kvartalet i fjol angav 31 procent av tjänsteföretagen att just brist på kompetens är det största hindret för deras verksamhet och dess utveckling. För bolag inom IT- och telekom är situationen än värre. Bland datakonsulter är siffran alarmerande där 80 procent av företagen ser kompetensbrist som verksamhetens största hinder.

itot.se 4 apr 2019

Lös kompetensbristen

Riks



Företag och företagare är beroende av duktiga medarbetare för att deras företag ska kunna växa. Kompetensbristen är företagets största tillväxthinder och problemet har under de senaste åren fortsatt att tillta.

Bristen på arbetskraft med rätt erfarenhet och kompetens är nu så allvarlig att det påverkar konjunkturen i negativ riktning. Kompetensbristen innebär helt enkelt att företagen slutar växa.

foretagarna.se 2016

Nationell strategi krävs för att lösa kompetensbrist i små och medelstora företag inom tillverkningsindustrin

handels.gu.se 22 maj 2019

Så vill statsministern råda bot på kompetensbristen

sverigesradio.se 30 sep 2019



Stor kompetensbrist 2019-2024

Störst är behovet av fastighetsskötare, fastighetstekniker och fastighetsförvaltare. Företagen måste tillsammans rekrytera 3 603 fastighetsskötare, 2 331 fastighetstekniker, 1 543 fastighetsförvaltare under perioden.

forvaltarforum.se 7 jun 2019

Allvarlig kompetensbrist hotar svensk forskning

svensktnaringsliv.se 25 sep 2019

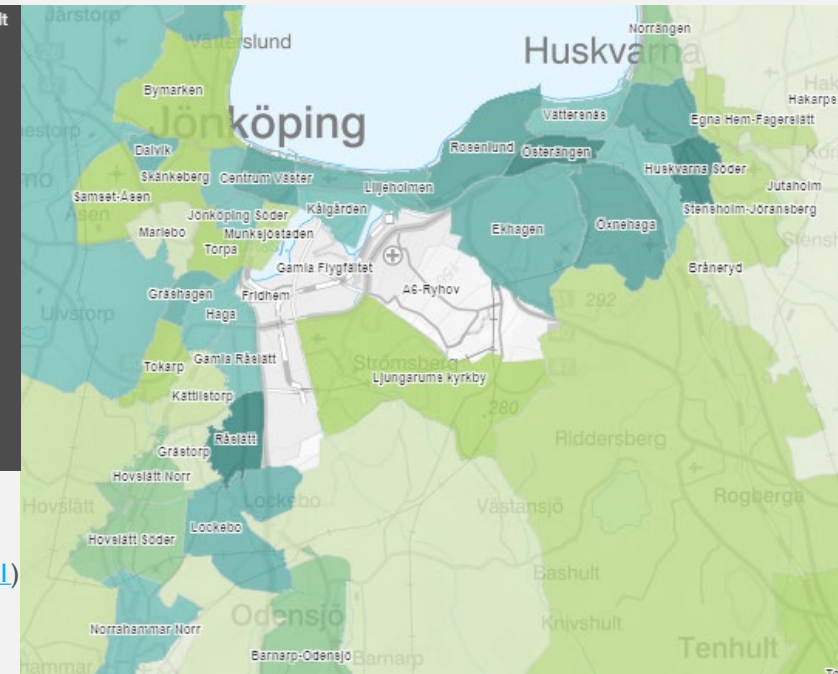
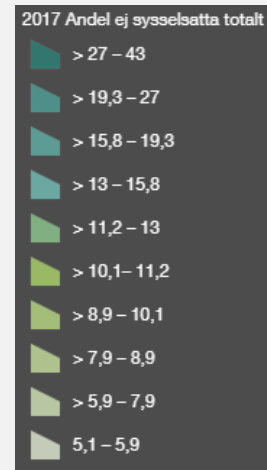
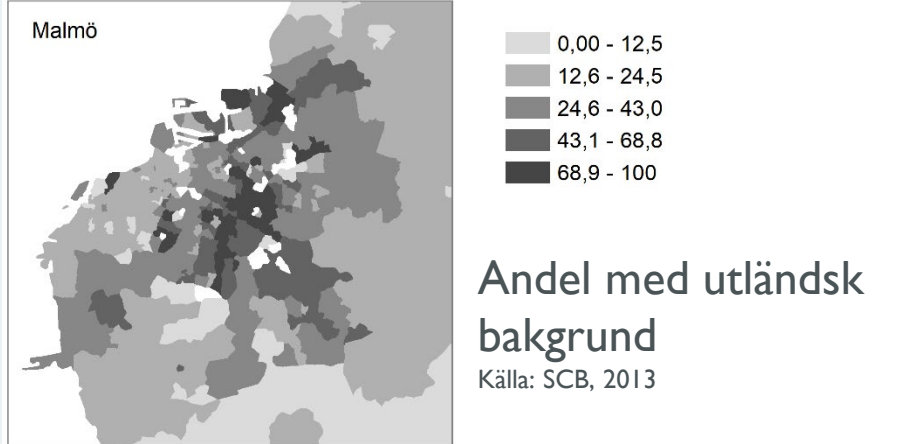
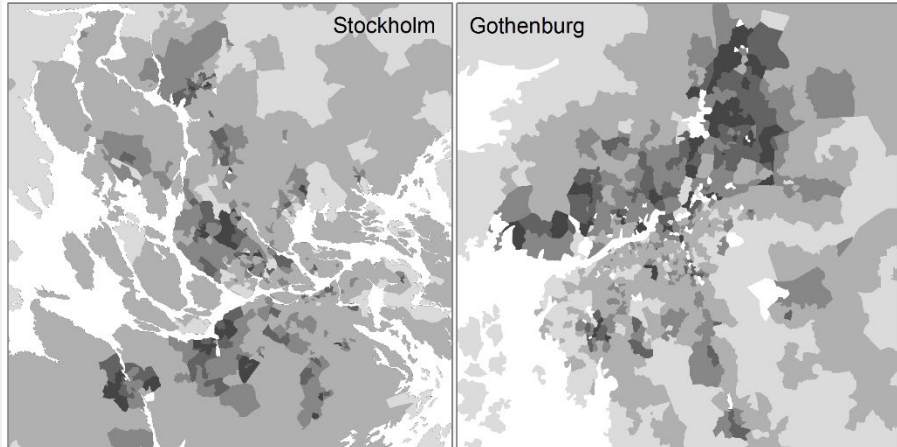
Kompetensbrist lägger expansionsplaner på is

NYHET Publicerad 4 april 2018

KOMPETENSFÖRSÖRJNING Sju av tio företag som försökt rekrytera nya medarbetare har haft svårt att hitta rätt kompetens. Det visar Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät. Det gör att planerad expansion läggs på is och företagen får svårt att

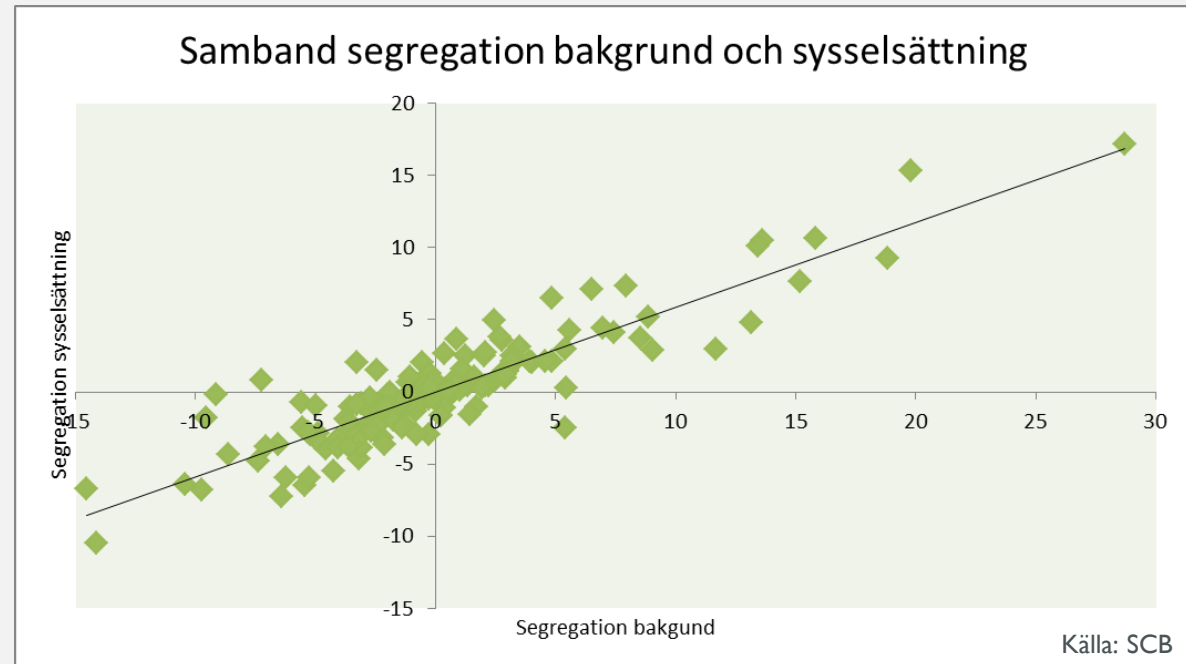
svensktnaringsliv.se

MOTIVATION – SEGREGATION



Källa: SCB,
Jönköpings kommun
(<https://arcc.is/19nHW1>)

209 områden (DeSO) i Jönköpings län



PLATSENS OCH INDIVIDENS BETYDELSE FÖR INTEGRATION

- Platsen som **närområdet/grannskapet**
 - Segregation (etnisk och socioekonomisk)
 - Sociala nätverk/normer
 - ...
- Platsen som **arbetsmarknadsregionen**
 - Branschstruktur
 - Storlek och mångfald
 - Sysselsättningsgrad
 - Agglomerationsekonomier
 - ...
- **Individen**
 - Etnisk bakgrund
 - Kön
 - Ålder
 - Utbildning (nivå och inriktning)
 - Arbetslivserfarenhet
 - Partner/familj/hushåll/föräldrar
 - ...

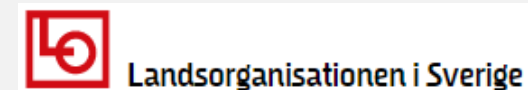




PRESENTATION AV REFERENSGRUPPEN

Vilken organisation, hur jobbar ni med integrationsfrågor, vad kan projektet bidra med till er organisation, förväntningar på projektet etc.?

SCIENCE PARK



PLAN FÖR SPRIDNING AV FORSKNINGSRESULTAT

- Vetenskapliga artiklar och konferenser

- Kortrapporter/white papers
- Referensgruppsmöten

- Sociala medier ([Vertikals.se](#))
- Hemsida ([www.ju.se/cense](#))

- Slutrapport
- Slutseminarium



FIKAPPAUS



KVANTITATIVA STUDIER

- Mikrodata från Statistiska Centralbyrån över alla individer (16+ år), arbetsställen och företag, 1990-2018.
- Integrationsprocesser studeras genom sekventiell analys.
 1. Följer invandrare från året de anlät (1990-2010)
 2. Följer invandrare från året för nedläggning
- Hur individer rör sig mellan olika "tillstånd", och i vilken ordning
- Matris som länkar alla individer med varandra → Identifiera flera olika representativa karriärvägar (kluster)
 - Till exempel: a) inaktivitet, b) sysselsättning till egenföretagande, c) inaktivitet till egenföretagande, d) sysselsättning, e) studerande till sysselsättning, etc.
- Kluster på yrkesvägar, utbildningsvägar, branscher
- Kluster på hur snabbt individer kommer i sysselsättning



KVANTITATIVA STUDIER

- Analysera vilka plats- och individspecifika egenskaper som påverkar individens karriärväg (vilket kluster de tillhör).
- Platsen som **närområdet/grannskapet**
 - Segregation (etnisk och socioekonomisk)
 - Sociala nätverk/normer
 - ...
- Platsen som **arbetsmarknadsregionen**
 - Branschstruktur
 - Storlek och mångfald
 - Sysselsättningsgrad
 - Agglomerationsekonomier
 - ...
- **Individen**
 - Etnisk bakgrund
 - Kön
 - Ålder
 - Utbildning (nivå och inriktning)
 - Arbetslivserfarenhet
 - Partner/familj/hushåll
 - ...



TIDIGARE STUDIER

- Ethnic Enclaves and Segregation – Self-employment and employment patterns among forced migrants – Johan Klaesson, Özge Öner (*Small Business Economics*)
- Litteraturen visar blandade effekter av segregation och koncentration av invandrare på sannolikheten att få ett jobb
- Vilken geografisk nivå är relevant för olika effekter? (Grannskap/kommun/arbetsmarknadsregion)
- Vi undersöker hur egenskaper hos dessa geografiska enheter på påverkar sannolikheten att få ett jobb samt att starta ett företag.



TIDIGARE STUDIER

- Jämför effekter för: infödda, invandrare från EU15 + nordiska länder, invandrare från Balkan, invandrare från mellanöstern
- Resultaten blandade vad gäller geografisk nivå samt invandrargrupp, jobb/entreprenörskap
- Koncentration av invandrare ibland positivt
- Segregation genomgående negativt



TIDIGARE STUDIER

- Getting a First Job - Size and Quality of Ethnic Enclaves and Refugee Labor Market Entry - Johan Klaesson, Özge Öner, Dieter Pennerstorfer (*under review*)
- Vi estimerar effekter av storleken (i antal personer) på invandrargrupper och sannolikheten att få ett jobb
- Effekter av den generella arbetslösheten i området, arbetslösheten i den egna gruppen
- Viktigt att hantera estimeringsproblem som har med selektion/sortering att göra
- Arbetslösheten i den egna gruppen viktigast



TIDIGARE STUDIER

- When Weak Ties are Strong: Ethnic Enclaves, Information Frictions, and Labor Market Sorting of Immigrants - Johan Klaesson, Özge Öner, Dieter Pennerstorfer (in progress)
- Studerar igen sannolikheten att få jobb, men fokuserar här på var jobbet finns
- Försöker fånga effekten av "referrals" (information om var jobb finns, information om var bra arbetskraft finns)
- Kombinationen av plats för boende respektive arbetsplats spelar stor roll



KARRIÄR- FRÅN ETT LINJÄRT TILL ETT MULTIDIMENSIONELLT BEGREPPET

- Karriär är en komplex process som följer icke-bestämda vägar och som påverkas av interaktion mellan individen och arbetsmarknaden som varierar mellan olika tider och platser – ”careerscapes” (cf. McKie et al., 2013; Sabelis & Schilling, 2013)
- Forskning visar att vi fortfarande vet väldigt lite om migranternas erfarenheter av och konkreta strategier för att etablera sig på arbetsmarknaden och om deras karriärvägar (cf., Fosslund, 2013; Landolt & Thieme, 2018)
- Med kvalitativ forskning kan vi fördjupa oss i konkreta processer och praktiker som gynnar eller förhindrar integration



ATT STUDERA KARRIÄR SOM EN PROCESS- BERÄTTELSE OCH DERAS BETYDELSE

- En personlig berättelse är ALDRIG individuell. En berättelse är en social praktik som växer utifrån specifika sociala kontexter;
- En berättelse länkar individuella erfarenheter med de lokala, kulturella och sociala villkor.

(cf. De Fina & Georgakopoulou, 2008; Jones, 2002; Langellier, 1989)



KVALITATIVA STUDIER

VAD SKA SAMLAS IN OCH ANALYSERAS?

- 100 nedtecknade eller inlästa personliga berättelser om vägar till arbete i Sverige (fas 1)
- 25 fördjupande livs/karriärsberättelseintervjuer om framgångar och hinder på den svenska arbetsmarknaden (fas 2)

VILKA ÄR BERÄTTARNA?

- personer som invandrat till Sverige mellan 1990 och 2010
- kvinnor och män (med strävan 50/50)
- olika åldrar
- personer som bor i olika regioner, i storstäder, mellanstora städer eller i landsorten



HUR KAN BERÄTTELSENA STUDERAS?

- upplevelser och beskrivningar av vad som främjat och/eller försvårat inträde och karriär på den svenska arbetsmarknaden (vägar, omvägar, irrvägar etc.)
- självbild och identitet i relation till arbete och arbetsmarknad
- likheter och skillnader i olika personers berättelser genom att studera berättelsemönster t.ex. vad som karakteriserar en framgångssaga eller dess motsats
- likheter och skillnader mellan kvinnors och mäns berättelser, unga och äldre personers berättande, berättelser från olika typer av regioner, storstad/mellanstora städer/landsbygd etc.



TIDSPLAN

- 2019-07-01 → 2022(23)-06-31
- Referensgruppsmöte 19 november 2019
- År 1 (~2020)
 - Identifiera karriärvägar med sekventiell analys
 - Etikprövning
 - Ta fram material inför insamling av kvalitativ data, t.ex. informationsmaterial, intervjufrågor
 - Resultatspridning
- År 2 (~2021)
 - Analysera vilka plats- och individspecifika egenskaper som ger framgångsrika karriärvägar
 - Datainsamling; egenberättade historier, djupintervjuer
 - Analys av kvalitativ data
 - Resultatspridning
- År 3 (~2022)
 - Fortsatt kvantitativ och kvalitativ analys
 - Resultatspridning





WORKSHOP

1. Frågeställningar, fördjupningar
2. Beskrivande statistik
3. Referensgruppens roll, resultatspridning, mötesformer



AVSLUTNING

- Frågor?

Kontakt:

- sofia.wixe@ju.se
- johan.klaesson@ju.se
- tina.wallin@ju.se
- orsa.kekezi@ju.se
- pia.bulow@ju.se
- monika.wilinska@ju.se

- **Tack!**