



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrares integration och socialisation i arbetslivet

**Elsie C Franzén
Lennart Johansson**

RAPPORT 2004:5

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Det finns två fasta ansökningstillfällen per år: den 1 april och den 1 november. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Föreställningar om praktik som åtgärd för invandras integration och socialisation i arbetslivet

av

Elsie C Franzén och Lennart Johansson¹

2004-03-22

Sammanfattning

Praktik är en av de allra mest frekventa av de åtgärder som vidtas i syfte att underlätta invandras och flyktingars integration på den svenska arbetsmarknaden. Den här studien fokuserar föreställningar om praktik i arbetslivet. Föreställningar styr i hög grad människors agerande och syftet har varit att göra en så bred kartläggning som möjligt av de föreställningar om praktik som finns hos de personer som invandrare och flyktingar kommer i kontakt med under sina första år i Sverige.

Resultaten visar att representanter för de fyra yrkesgrupper som de flesta nyanlända i Sverige möter kan ha ganska olika föreställningar om vad praktik i arbetslivet ska syfta till. Lärare företräder en utbildningsorienterad hållning, där praktik ses som ett komplement till språkinläring. Socialarbetare och arbetsförmedlare är mer orienterade mot arbetsmarknaden och bland arbetsgivarna

¹ Elsie C Franzén, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, tel: 08-16 31 55 eller 073-182 26 95, e-post: elsie@ped.su.se Lennart Johansson, tel: 08-462 27 53 eller 070-495 46 22, e-post: lennart.johansson@lanab.amv.se Författarna vill rikta ett varmt tack till alla personer som hjälpt oss med denna studie: deltagare i Arbetslivspedagogiska seminariet vid pedagogiska inst, Stockholms universitet, medarbetare vid FoU-Södertörn, medarbetare och seminariedeltagare vid IFAU, arbetsförmedlare Alfons Lundh som intervjuat f d praktikanter och sociologistuderande Nadja Bogestam som hjälpt oss med enkätbearbetningen.

finns företrädare för såväl en allmänt ideell hållning som för en mer nyttoorienterad syn på saken.

Det visar sig att de praktikplatser som varit aktuella i den här studien representerar en ganska smal sektor av arbetsmarknaden och huvudsakligen arbeten med låga kvalifikationskrav. Praktiken står sällan i relation till de invandrades bakgrund och yrkeserfarenheter i hemlandet. Resultaten av denna studie är inte direkt generaliserbara till en större population men väcker frågor om vilka konsekvenser val av praktik i arbetslivet kan få. Leder okvalificerad praktik till en inlåsning i okvalificerade framtida jobb? Startar en etnisk segmentering av arbetsmarknaden redan på praktikstadiet?

Innehållsförteckning

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Inledning..... | 5 |
| 1.1 | Praktik i arbetslivet..... | 5 |
| 1.2 | Integration och primärintegration..... | 7 |
| 1.3 | Arbetets etniska delning..... | 10 |
| 2 | Den aktuella studien..... | 11 |
| 2.1 | Syfte..... | 11 |
| 2.1.1 | Frågeställningar..... | 12 |
| 2.2 | Metod..... | 12 |
| 2.2.1 | Urval..... | 13 |
| 2.2.2 | Datainsamling..... | 14 |
| 2.2.3 | Generaliserbarhet..... | 15 |
| 3 | Resultat..... | 15 |
| 3.1 | Enkätundersökningen..... | 15 |
| 3.1.1 | Enkätformuläret..... | 15 |
| 3.1.2 | Bearbetning av enkäten..... | 16 |
| 3.2 | Enkätundersökningens resultat..... | 16 |
| 3.2.1 | Respondenterna..... | 16 |
| 3.2.2 | Åsikter om praktik..... | 20 |
| 3.2.3 | Uppfattningar om vad som är en bra praktikplats..... | 21 |
| 3.2.4 | Praktikens struktur..... | 26 |
| 3.2.5 | Praktikens innehåll..... | 31 |
| 3.2.6 | Tankar om att bo i Sverige..... | 32 |
| 3.2.7 | Speciell språkpraktik..... | 34 |
| 3.2.8 | Att ha internationella praktikanter..... | 37 |
| 3.2.9 | Sammanfattning enkätundersökningen..... | 38 |
| 3.3 | Intervjuundersökningen..... | 40 |
| 3.3.1 | Intervjuguide..... | 41 |
| 3.4 | Intervjuundersökningens resultat..... | 41 |
| 3.4.1 | Praktikanternas förväntningar inför praktiken..... | 42 |
| 3.4.2 | Praktikens innehåll..... | 42 |
| 3.4.3 | Praktik som yrkesförberedelse..... | 43 |
| 3.4.4 | Praktik som språkträning..... | 44 |
| 3.4.5 | Praktik för att lära sig om Sverige..... | 45 |
| 3.4.6 | Betydelsen av att få arbeta..... | 45 |
| 3.4.7 | Sammanfattning intervjuundersökningen..... | 45 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4 | Sammanfattning och diskussion | 47 |
| 4.1 | Praktik för integration..... | 47 |
| 4.2 | Praktik för språk eller praktik för arbete..... | 48 |
| 4.3 | Praktik som etniskt skiktninginstrument..... | 50 |
| 4.3.1 | Föreställningar och verklighet | 51 |
| 4.3.2 | Praktikens konsekvenser..... | 52 |
| 4.4 | Praktik för framtiden | 52 |
| | Referenser | 54 |

1 Inledning

Den individuella fattigdomen är tydlig men trots tydligheten är den svår att beskriva. Svårast är att beskriva den "rika" fattigdomen: den fattigdomen som finns i i-länderna. Denna fattigdom karakteriseras i mindre utsträckning av svält och undernäring utan dess drag är maktlöshet, isolering och brist på delaktighet.

(Erasmie 1989)

1.1 Praktik i arbetslivet

Många olika institutioner och personer anordnar praktik i arbetslivet för den som flyttat eller flytt till Sverige i vuxen ålder. En del av dessa praktikplaceringar ingår i det arbetsmarknadspolitiska programmet Arbetspraktik eller dess föregångare och kräver att man är registrerad vid arbetsförmedlingen och står till arbetsmarknadens förfogande.² Det medför också att de aktuella personerna registreras i officiell statistik och insatserna kan granskas, utvärderas och följas upp. Flera sådana studier baserade på stora kvantitativa material har publicerats vid institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU.

Barbara Sianesi redovisar i sin doktorsavhandling (Sianesi 2002) bl a en jämförande studie av sju olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder, däribland ALU och API, som föregick åtgärden Arbetspraktik. Ett krav på en ALU plats var att den inte fick innebära arbetsuppgifter som annars skulle ha utförts av en anställd person. Drygt 30.000 personer, registrerade som arbetslösa 1994, ingick i studien. Hälften av alla (drygt 6.000) som deltog i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd hade remitterats till ALU (46,9 %) eller API (6,7 %). I avhandlingen jämförs de olika åtgärdernas effektivitet. De diskuteras också i relation till sannolikheten att få arbete om deltagarna i stället för åtgärd fortsatt söka arbete som öppet arbetslösa. Resultaten antyder att den mest effektiva åtgärden på såväl kort som lång sikt är rekryteringsstöd, dvs lönebidrag till arbetsgivaren. Resultaten för de allmänt praktikrelaterade åtgärderna, ALU och API, hävdar sig ganska svagt i jämförelse med andra åtgärder. De ökar inte anställningsmöjligheter på vare sig kortare eller längre sikt därför att de skapar längre inlåsningstider i åtgärdssystemet. Sianesi diskuterar detta mot bakgrund av möj-

² Åtgärden Arbetspraktik infördes i januari 1999 och ersatte då Arbetslivsutveckling, ALU och Arbetsplatsintroduktion, API. Före 1995 fanns också 'Invandrarpraktik' avseende sökandekategori 54 (Arbetsmarknadsstyrelsen 2004).

ligheten att de individer som remitterats till olika åtgärder inte är jämförbara. Hon framhåller också att ALU ofta tillgripits för att ge den arbetslöse möjlighet att kvalificera sig för en ny A-kasseperiod. Studien fokuserar inte speciellt personer med invandrar- eller flyktingbakgrund.

Carling och Richardson (2001) redovisar en liknande studie där åtta olika arbetsmarknadspolitiska program aktuella mellan 1995 och 1997 jämförs med hjälp av statistik från det nya registreringssystem (AF90) som infördes vid arbetsförmedlingen under 1991. Det är i detta system möjligt att följa en arbets-sökandes väg mellan olika arbetslöshetsperioder och åtgärder. Drygt 25.000 personer ingick i studien och de följdes från den första placeringen i en åtgärd fram till dess de fick arbete eller längst t o m mars 1999. Författarnas viktigaste slutsats blev att åtgärder som i så hög grad som möjligt liknade reguljärt arbete på öppna marknaden hade den bästa effekten – kort tid i öppen arbetslöshet efter åtgärden räknas här som kriterium på god effekt. Resultaten stämmer väl överens med Sianesis: De arbetsmarknadspolitiska program som är mest relaterade till allmän praktik i arbetslivet utan anknytning till specifika arbetsuppgifter eller kompetens, dvs ALU och beredskapsarbete, visar de mest negativa resultaten. Avslutningsvis initierar Carling och Richardson ett resonemang om hur val av åtgärd för en viss arbetssökande går till. Jämförelser mellan effektiviteten hos olika åtgärder förutsätter ju att arbetssökande har likvärdiga chanser att "få" den ena eller andra åtgärden. Diskussionen omfattar huvudsakligen frågan om skillnader mellan val av åtgärder hänger samman med praxis vid ett visst af-kontor eller med möjligheter på den lokala arbetsmarknaden. Om vissa åtgärder styrs specifikt till invandrade sökande jämfört med infödda är svårt att utläsa av resultaten.

Calmfors, Forslund och Hemström (2002) har gjort en översiktsstudie över den aktiva arbetsmarknadspolitiken under 1990-talet. De konstaterar som en övergripande slutsats att de storskaliga insatsernas effektivitet kan diskuteras. De har visserligen minskat den öppna arbetslösheten men de har också minskat antalet vanliga jobb och det finns inga bevis för att de påverkat matchningen mellan sökandekvalifikationer och jobbkrav i positiv riktning. Särskilt kritiska är författarna till tendensen att använda arbetsmarknadsåtgärder som ett sätt att återkvalificera människor för ersättning från arbetslöshetskassa. Calmfors m fl betonar också att, även om subventionerad sysselsättning kan öka möjligheterna till anställning för en enskild arbetssökande, så leder dylika åtgärder också till betydande undanträngning av reguljär sysselsättning.

Samtliga ovannämnda studier är baserade på arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Utanför de formellt reglerade systemen anordnas emellertid mycket som benämns praktik eller arbetslivspraktik och som ofta avser att ge allmän orientering om den svenska arbetsmarknaden, de "koder" och villkor som gäller där. Dessa praktikplatser gäller i hög grad personer som är invandrare och flyktingar. Det finns ingen övergripande definition av vad som ska kallas praktik, när det inte handlar om rena arbetsmarknadspolitiska åtgärder, där den styrande och registrerande funktionen sköts av arbetsförmedlingar och länsarbetsnämnder. Praktik utanför det som arbetsmarknadspolitisk åtgärd definierade området kan handla om såväl ett par dagars auskultation på en arbetsplats som flera månader långa placeringar hos en arbetsgivare. För flyktingar kan praktik, i vissa kommuner, ingå som en obligatorisk del av svenskundervisningen några timmar per dag. I andra kommuner kan det handla om en längre sammanhängande period med arbete vid någon kommunal verksamhet. Praktikansaffare kan vara kommunala flyktingmottagningar eller integrationsenheter, Sfi-lärare, privata utbildningsföretag m fl. Några gemensamma teoretiska överväganden för dessa slags praktikåtgärder finns inte och det finns inte heller många studier av dess konsekvenser. Åtgärden praktik ingår där ofta som en del i något större projekt eller en försöksverksamhet och blir därmed sällan i fokus för studier och utvärderingar (Franzén 1997, 1998, 2004, Hallsten m fl 2002).

Att få praktisera på en arbetsplats, att lära känna arbetslivet genom "praktik i reell miljö"³ har setts som en naturlig orientering inför planering av studier och yrkesutbildning och kanske också som en möjlig väg in i arbete. På senare år har emellertid frekvens och inriktning av praktik ifrågasatts, framför allt när det gäller arbetslösa invandrare. Många invandrade arbetssökande har tidigare erfarenheter av åtgärder som inte lett till arbete och flera forskare har ställt frågan om praktik är ett sätt för arbetsgivare att ordna gratis arbetskraft till sina rutinjobb och för samhället (stat o kommun) en åtgärd som bidrar till att frisera arbetslöshetstalen. (Franzén 1998, Carlsson m fl 1999, Thomsson & Hoflund 2000, Hallsten m fl 2002).

1.2 Integration och primärintegration

Integration är ett av de allra mest använda begreppen i det allmänna samtalet om invandrare och flyktingar. Som ofta blir fallet med mycket vanliga begrepp

³ Formulering som började användas på Arbetsmarknadsstyrelsen i början av 1980-talet

definieras de sällan. Socialstyrelsens beskrivning av begreppet integration i lexikon över begrepp inom IMER-området⁴ (1999) menar att tre olika förhållanden som delvis sammanhänger med varandra använder begreppet integration. Därtill används det växelvis om såväl samhället som helhet som om grupper och individer. Tankegången är då att integration i sin mest generella betydelse syftar på förhållandet mellan en helhet och dess delar: *Integration föreligger när delarna står i samklang med helheten.*

I den första betydelsen handlar integration om ett samhälles sammanhållning, antingen genom att där finns en viss likriktning i normer och föreställningssystem eller genom att där finns komplementära beroendeförhållanden i systemet: beroende som hänger samman med arbetsdelning och specialisering – resultatet av samhällsmedlemmarnas olika aktiviteter bildar en slags balans.

I den andra betydelsen handlar integration om olika kulturella och etniska minoriteters delaktighet i samhällsgemenskapen. Integration står då i viss relation till begreppet assimilation – en sammansmältning av minoriteterna med majoritetssamhället – och till begreppet segregation som betyder att minoriteterna utestängs från samhällsgemenskapen eller isolerar sig själva från den. I de invandrapolitiska mål som antogs i Sverige 1975 kan man nog se det som att *Valfrihetsmålet* aktualiseras särskilt i denna betydelse så som socialstyrelsens skrift uttrycker det ”Integration uppfattades som en möjlighet för etniska minoritetsgrupper att bevara sin kulturella särprägel samtidigt som de inlemmas i majoritetssamhällets ekonomi, produktion, resursfördelning, politik och styrelse.”

Den tredje betydelsen ser integration som en *process* som medför att etniska minoriteter inlemmas i samhället. Sociologen José Alberto Diaz har under lång tid studerat och teoretiserat kring begreppet integration, som han uppfattar som mångdimensionellt. I sin doktorsavhandling "Choosing integration" från 1993 beskriver han sju olika dimensioner av begreppet; ekonomisk, social, politisk, kommunikativ, familj, boende och personlig. Han ser integration som en långvarig process, "ett tillstånd då invandrade individer uppnår en partiell eller fullständig jämlikhet med infödda individer i termer av deltagande i olika typer av sociala relationer som arbetsliv, boendeförhållanden och politik". Några år senare publicerade Diaz en empirisk studie av det kommunala flyktingmottagandet som bygger på ett integrationsperspektiv (Diaz 1997).

⁴ IMER= Internationell Migration och Etniska Relationer

Studien har tre teoretiska utgångspunkter

- integration handlar om ett samhällssammanhang och individuella resursstrukturer och handlingsaspekter
- integrationsprocessen är komplex och består av olika dimensioner
- integrationen under den första perioden i det nya landet kan ses som en särskild form av integration som sker under bestämda samhälleliga och individuella villkor.

För den tredje utgångspunkten - den första perioden i det nya landet som en särskild form av integration använder Diaz begreppet *primärintegration*. Den sammanfaller i tiden med samhällets organiserade mottagningsverksamhet, men är inte samma sak:

Termen primärintegration är en lämplig beteckning för att definiera denna integrationsperiod, som karakteriseras av selektiva insatser från samhällets sida för att lägga en grund för fortsatt kvalitativ utveckling av invandrarintegration på olika områden.

(Diaz, 1997, s 34)

För att närmare precisera vad som utmärker primärintegration i förhållande till den långvariga kvalitativa integrationsprocessen nämner Diaz två viktiga aspekter:

Primärintegration består av grundläggande inlärningsprocesser som utgör oundgängliga villkor för att den långsiktiga integrationen ska lyckas.

Primärintegrationens villkor kräver en realistisk uppfattning om den individuella valfriheten under den första perioden i det nya landet.

Det betyder alltså att primärintegrationen (1) lägger grunden för den långsiktiga integrationen, som kommer att innebära en fördjupning och utbredning av integrationen till nya områden. Under den första tiden begränsas emellertid den individuella valfriheten (2) av exempelvis språksvårigheter, ofullständig information om det nya samhället och utbildning som är inadekvat i det nya sammanhanget, vilket sammantaget gör det omöjligt att välja bland alla möj-

ligheter som står till buds. Diaz påpekar här torrt att detta är ett faktum som ideologiskt önsketänkande inte kan ändra på.

Verklig valfrihet skapas inte av politiska insatser och lagstiftning i ett läge där individens valhandlingar är strukturellt begränsade av både omgivningens legitima kompetenskrav och individens faktiska resursbrister. (a a, s 34-35)

Mot denna bakgrund väljer Diaz ut fyra delprocesser som representativa för integrationens mångdimensionalitet under den första tiden i Sverige och låter dessa operationellt definiera begreppet primärintegration. Dessa är

Kommunikativ integration

Ekonomisk integration

Social integration

Boendeintegration.

1.3 Arbetets etniska delning

Idén om den duala eller kluvna arbetsmarknaden har sin grund i sociologiska teorier om social stratifiering definierad som samhällets indelning i sociala skikt med resurser ojämnt fördelade mellan skikten. Lange & Westin beskriver i sin, numera klassiska, kunskapsöversikt över etnisk diskriminering (1981) hur denna sociala stratifiering kan sammanfalla med en etnisk skiktning i samhället så att invandrare och etniska minoriteter tenderar hamna i de lägsta strata.

När Rune Åberg i en artikel om "Framtidens arbetsmarknad – mot konkurrens eller samarbete?" (1988) resonerar kring institutionella perspektiv i motsats till den rena arbetsmarknadsmodellen och företags växande behov av företagsinterna jämförelser för att begränsa marknadsinflytandet inom företagets väggar, hypotetiserar han kring framtiden:

En hypotes, som kanske har viss relevans, är att de företagsinterna jämförelserna blir allt viktigare i takt med att löpande bandet och enkla, manuella arbetsuppgifter försvinner och verksamheter, där tankearbete och mer flexibla samverkansformer har en framskjuten plats, ökar i omfattning. Härmed försvinner också det auktoritära ledarskapet och hierarkierna trycks ihop. En växande andel av arbetsstyrkan måste fungera i samverkan, kontakten och synligheten mellan olika grupper av anställda

i företaget ökar och gränserna mellan arbetare och tjänstemän, över- och underordnade, blir mindre tydliga.

(Åberg, 1988, s 144)

Schierup och Paulson (1994) ledde i början av 1990-talet en omfattande studie av förhållandet mellan etnicitet och arbete vid bilfabriken Volvo Torslandaverken i Göteborg. Resultaten antydde bland annat att merparten av de invandrade arbetarna genom åren tenderade bli kvar på den lägsta nivån i företagets hierarki, oavsett förkunskaper och kompetens. De refererar också till Åbergs studier av den svenska arbetsmarknadens struktur och utveckling och till teorier om den etniskt stratifierade, duala arbetsmarknaden, vars reella innebörd väl exemplifieras i följande citat:

Ifall rekryteringen till båda typerna av jobb, de kvalificerade och de okvalificerade mer och mer kommer att ske från olika sociala skikt eller grupper och besättas med personer som har olika individuella egenskaper kommer den samhällsliga segregeringen att skärpas. För jobb som kräver låg kvalifikation tenderar urvalet att styras av uppfattningar om individuella egenskaper snarare än av en omsorgsfull prövning av kompetens.

(Schierup & Paulson, 1994, s 27)

2 Den aktuella studien

2.1 Syfte

Syftet med den här studien är att genom en kartläggning av föreställningar om en av integrationsarbetets mest frekventa åtgärder – praktik – skapa underlag för en mer vetenskapligt förankrad diskussion om planering av praktik i arbetslivet för nyanlända invandrare. Rent epistemologiskt är syftet att förstå snarare än att söka samband mellan orsak och verkan. Det senare vore också vanskligt med tanke på att praktik både som begrepp och praxis är så pass diffust. Å andra sidan är det svårt att förstå utan att tänka i termer av samband och riktning på dessa. Att den kunskapsteoretiska tyngdpunkten ligger på förståelsesidan är dock viktigt att beakta när det gäller de empiriska resultatens generaliserbarhet.

Den vetenskapliga ramen är närmast socialpedagogik. Detta handlade förr ofta om insatser på behandlingsinstitutioner. Numera avses vanligen insatser

utanför institutionerna och för människor som tillhör så kallade utsatta grupper, som till exempel invandrare och minoriteter. Pedagogiska ingripanden av detta slag aktualiserar "...den intressanta frågan om vetenskapliggöranden versus ideologistyrning av 'helping interventions' i människors liv" (Qvarsell, 1998).

2.1.1 Frågeställningar

Vilka föreställningar om praktik i arbetslivet har olika aktörer och vad betyder dessa föreställningar för invandrades integration i samhället? Är det alltid bra för invandrare att få praktik i arbetslivet? Vad har praktiken i så fall för syfte? Hur bör den vara utformad? När är det lämpligt med praktik? Hur lång ska den vara? Vem ska ordna praktikplats? Vad föreställer man sig att praktik har för slags effekter?

Samma frågor är givetvis aktuella för den som är elev, klient, arbetssökande/ kund eller praktikant.⁵

2.2 Metod

Att kartlägga föreställningar om ett fenomen är komplicerat. Föreställningar låter sig inte enkelt konkretisera eller operationalisera och blir därmed svåra att mäta, vilket talar för val av kvalitativ metod. Å andra sidan förefaller någon form av "mätning" berättigad i denna studie för att kunna bedöma i vad mån till exempel vissa samhällsaktörer eller yrkesgrupper är mer eniga om eller homogena i sina föreställningar om praktik än andra. I syfte att ge fenomenet praktik en så allsidig belysning som möjligt på detta kartläggande stadium har därför studien triangulerats på olika sätt och både kvalitativa och kvantitativa tekniker har använts. En typ av motiv för en sådan strategi kan sägas vara att den ena metodens svaga sidor kan vara den andra metodens starka sidor och vice versa. Genom att kombinera metoderna kan man utnyttja varje metods fördelar och behålla kontrollen över deras svagheter (Mathison 1988).

Studien består av två olika delar som var på sitt sätt belyser föreställningar om praktik i arbetslivet:

- Den första delstudien avser föreställningar hos de grupper av samhällsaktörer som arrangerar praktiken, de (oftast) svenskfödda tjänstemän-

⁵ Alla aktörer har olika benämningar: Sfi-personalen talar om elever eller kursdeltagare, socialtjänsten om klienter, arbetsförmedlingen om arbetssökande eller kunder och arbetsgivarna om praktikanter/internationella praktikanter.

nen. De svenska aktörerna finns inom invandrarundervisningen (Sfi), inom socialtjänsten (soc), vid arbetsförmedlingen (Af) och som arbetsgivare som tar emot internationella praktikanter. I alla dessa grupper finns en del personer som själva invandrat till Sverige i vuxen ålder.

- Den andra delstudien belyser föreställningar och erfarenheter hos några personer som varit ute i arbetslivspraktik.

2.2.1 Urval

2.2.1.1 Tjänstemän och arbetsgivare

Som nyinvandrad i Sverige möter man det svenska samhällets tjänstemän i högre utsträckning än många infödda gör. Man möter lärare på kurser i svenska för invandrare (Sfi), socialsekreterare och arbetsförmedlare. Får man möjlighet till praktik möter man också arbetsgivare. Vi fann det betydelsefullt att få veta hur ett urval företrädare för dessa yrkesgrupper såg på praktik i arbetslivet som en väg till integration i Sverige.

Det urval som gjorts är inte statistiskt representativt. Det avser enbart Stockholmsområdet och där i främsta hand stadsdelar/randkommuner som varit engagerade i den så kallade storstadssatsningen⁶.

För Sfi-lärare var målet att få en totalundersökning i Stockholm, där nu⁷ 85 % av undervisningen ligger på fem olika entreprenörer, medan resterande 15 % fortfarande bedrivs i kommunal regi.

För socialarbetare valdes fem arbetsplatser, nämligen de som fanns i de stadsdelar dit kommunen styrt de från Storstadssatsningen tilldelade medlen.

För arbetsförmedlare valdes sammanlagt nio förmedlingskontor. Dels de som var aktuella för de ovannämnda stadsdelarna i Stockholm, dels de kontor som betjänade de kringliggande kommuner som också hade medel från Storstadssatsningen, det vill säga Hallunda (i Botkyrka), Huddinge, Haninge och Södertälje.

Arbetsgivarna slutligen valdes i två av de arbetsförmedlingsdistrikt i Stockholm som tillsammans med stadsdelarna medverkar i så kallade Jobbcent-

⁶ Inspirationen till den här studien kom från ett av storstadssatsningens delprojekt, Sfi-Nya. Det pågick under år 2000 i stadsdelen Skärholmen i södra Stockholm. Information om detta kan rekvireras direkt från författarna.

⁷ År 2002

ra; Skärholmen och Rinkeby (Skärholmens Jobbcentrum och Rinkeby Arbetscentrum).

2.2.1.2 Invandrade personer som varit ute i praktik

När man ska samla information från personer som i vuxen ålder invandrat till Sverige är personliga intervjuer oftast att föredra framför skriftliga enkäter, där missförstånd lätt uppstår om innebörden av språknyanser både i frågor och i svar. Rekommendabelt är sekvenserade intervjuer, d v s upprepade intervjuer med samma person. Detta därför att man i en påföljande intervju har möjligheten att återkoppla till den förra och kontrollera att man förstått rätt. Tekniken ger därmed en möjlighet att kompensera den specifika svårighet som består i att ”man inte förstår att man inte förstår”, som kan uppstå när intervjuare och intervjuperson inte har samma modersmål.

En av de arbetsförmedlare som arbetat med storstadssatsningen under år 2000 valde ur sitt register ut 10 personer som han hade träffat vid flera tidigare tillfällen och som han visste hade varit ute i arbetslivspraktik. Detta urval är alltså inte statistiskt representativt och de uttalanden som görs står för dessa tio personer. Man kan inte bortse från att de som ställt upp på en extra intervju med sin arbetsförmedlare kan utgöra ett positivt segregerat urval – de som känt förtroende för förmedlingen. Deras erfarenheter kan dock bidra till att ge ett annat perspektiv på några av de resultat som tjänstemän och arbetsgivare står för.

2.2.2 Datainsamling

Tjänstemän och arbetsgivare har fått svara på skriftliga enkäter med både bundna och öppna svarsalternativ. Antalet frågor var 17. Alla frågor gav möjlighet till extra svarskommentarer. En fråga som avser attityder – till vad som är viktigt för invandrare som bor i Sverige – har gjorts i femgradig skala med ”instämmer helt” och ”instämmer inte” som ytterlighetsalternativ. Enkätfrågorna kommenteras närmare under rubriken Resultat nedan.

Invandrade personer som själva varit ute i praktik har, som nämnt, intervjuats vid personliga besök på den lokala arbetsförmedlingen. Intervjuerna har varit ”semistrukturerade”, vilket betyder att frågorna varit formulerade på förhand, men att det också varit möjligt att utvidga och komplettera dessa frågor där det bedömts relevant.

2.2.3 Generaliserbarhet

Urvalet för denna studie är inte slumpmässigt. Datainsamlingen vad gäller enkätstudien omfattar emellertid stora delar av Stockholmsområdet med dess invandrartäta kranskommuner, varför det dock är rimligt att förmoda att resultaten har en viss generaliserbarhet med avseende på föreställningar som finns i storstadsregioner med hög andel invandrade personer i befolkningen. Det kunskapssteoretiska målet är dock, som nämnt, främst explorativt. Det vill säga målet är att söka kartlägga och förstå föreställningar om praktik i arbetslivet.

3 Resultat

3.1 Enkätundersökningen

Enkäten om integration och praktik tillställdes fyra yrkesgrupper som alla har frekventa kontakter med personer som nyligen invandrat till Sverige, lärare i svenska för invandrare (Sfi-lärare), socialsekreterare, arbetsförmedlare och arbetsgivare som erbjuder arbetslivspraktik för invandrare.

3.1.1 Enkätformuläret

Vi använde ett skriftligt frågeformulär med 17 frågor⁸. Förutom några enkla persondata (ålder, kön, utbildning, uppväxtland, år i yrket, erfarenhet av att förmedla praktikplatser) ställdes frågor med syfte att ringa in den svarandes uppfattning om praktik i arbetslivet, dess struktur och innehåll. I formuläret, fråga 15, *Tankar om att bo i Sverige*, rymdes också en mindre attitydstudie med 21 allmänna påståenden att besvara på en femgradig skala. Dessa påståenden var formulerade så att de borde kunna relaterade till de olika dimensioner för primär integration som Diaz (1997) formulerat i sin studie av relationen mellan integration och bidragsberoende.

De flesta frågorna har bundna svarsalternativ, men också en rad för personliga kommentarer. En fråga, nr 7, *Vad menar du med en bra praktikplats?* medger dock bara öppna svar. Formulären har justerats något efter de olika yrkesgrupperna. Så till exempel har arbetsgivarna fått ta ställning till hur de ser på

⁸ Formuläret kan rekvireras från författare E C Franzén

att ha internationella praktikanter och till hur det skulle vara att ha tillgång till en svensklärare på arbetsplatsen.

De som önskade träda fram ur enkätens anonymitet och få kontakt med forskarteamet för att muntligt komplettera med ytterligare synpunkter fick möjlighet att uppge namn och adress på enkätens sista sida.

3.1.2 Bearbetning av enkäten

De svar som givits i bundna svarsalternativ har bearbetats med kvantitativa metoder med hjälp av statistikprogrammet SPSS. För en del frågor har den så kallade Chi2 metoden använts för att pröva om skillnader mellan grupper är statistiskt signifikanta. Svaren på attitydfrågan (fråga 15) har behandlats i faktoranalys – för att se om det också i vårt material gick att identifiera föreställningar om praktik som liknade de mönster för primärintegration som Diaz (1997) teoretiserat kring⁹.

En stor del av respondenterna har utnyttjat möjligheten att göra skriftliga kommentarer. Dessa kommentarer har bearbetats kvalitativt fråga för fråga: För varje yrkesgrupp har samtliga kommentarer sammanställts och de har sedan analyserats med avseende på innehåll och tematiserats i olika undergrupper. Därigenom har kommentarerna kommit att ge en fördjupning och nyansering av de bundna svarsalternativens siffervärden. Triangulering, tekniken att utnyttja flera datakällor, har alltså här använts i själva resultatbearbetningen och i analysen av enkätsvar.

3.2 Enkätundersökningens resultat

3.2.1 Respondenterna

De fyra yrkesgrupperna har besvarat enkätens frågor och benämns växelvis med sin yrkestillhörighet och växelvis som "respondenterna". I det senare fallet avses samtliga som besvarat enkäten.

⁹ Rotationsmetod: Varimax med Kaiser Normalisering

Tabell 1 Antal enkätsvar i olika yrkesgrupper

| Yrkesgrupp | Antal arbetsplatser | Antal enkätsvar |
|---------------------------|---------------------|-----------------|
| Sfi-lärare | 5 * | 89 |
| Arbetsförmedlingspersonal | 9 | 126 |
| Socialtjänstpersonal | 5 ** | 63 |
| Arbetsgivare | 38 *** | 38 |
| Summa enkäter | | 316 |

* Det totala antalet arbetsplatser i kommunen är 6, men ledningen för en av kommunens entreprenörer med 60 anställda lärare vägrade att dela ut enkäten bland de anställda med motiveringen att någon arbetstid för detta inte var upphandlad och att fråga 15 (attitydfrågan) innebar "åsiktsregistrering".

** Spånga-Tensta, Rinkeby, Kista, Rågsved och Skärholmen.

*** Arbetsgivare i samarbete med två enheter: Skärholmens Jobbcentrum och Rinkeby Arbetscentrum.

3.2.1.1 Beskrivning av yrkesgrupperna – likheter och olikheter

Tabell 2 Kön, ålder, teoretisk utbildning (procent av respektive grupp)

| Yrkesgrupp | kvinnor | Ålder Md | < 35 år | 54 år < | Akademisk utb |
|----------------|---------|----------|---------|---------|---------------|
| Sfi-lärare | 77 | 45-54 | 9 | 46 | 95 |
| Arbetsförmedl. | 57 | 35-44 | 18 | 22 | 62* |
| Socialarbetare | 81 | 45-54 | 30 | 22 | 90 |
| Arbetsgivare | 60 | 45-54 | 10 | 30 | 46** |

* av övriga arbetsförmedlare har 13 % 3-årigt gymnasium, 19 % 2 årigt gymnasium och 6 % grundskola eller liknande

** av övriga arbetsgivare har 24 % 3-årigt gymnasium, 19 % 2 årigt gymnasium och 11 % grundskola eller liknande

Kön

I alla fyra yrkesgrupperna är kvinnorna i majoritet. För Sfi-lärare och socialarbetare är dominansen stor, fyra medarbetare av fem är kvinnor. Det är längesedan känt att det förhåller sig så i dessa yrken. Bland arbetsförmedlarna är antalet män/kvinnor mer i balans, vilket också är att förvänta eftersom nya medarbetare utbildas internt inom arbetsmarknadsverket och rekryteringen i viss mån styrs så att balans mellan könen uppnås. Att det också på arbetsgivarsidan är en

viss kvinnodominans kan bero på att praktiken ofta finns på "kvinnodominerade" arbetsplatser som skolbespisning, sjukhem och förskolor.

Ålder

Enkätsvaren ger ålder i 10-års intervall och medianvärdena ligger i gruppen 45-55 år utom för arbetsförmedlarna som är genomsnittligt något yngre. En jämförelse baserad på antal personer under 35 år och personer över 54 år ger en tydligare bild. Nästan hälften av Sfi-lärarna är 54 år eller äldre. Få i denna grupp är unga. Socialarbetarnas åldersfördelning är påtagligt ojämn. Median-värdet ligger visserligen i kategorin 45-54, men över hälften av respondenterna är antingen yngre än 35 eller äldre än 54. I de övriga yrkesgrupperna är fördelningen över åldersgrupperna mer jämn.

Materialet medger inte några möjligheter till slutsatser när det gäller betydelsen av enkätgruppens åldersfördelning. Möjligen kan man fundera något över skillnaden mellan tjänstemännens ålder och de invandrade praktikanterna. I det storstadssatsningsprojekt som inspirerat föreliggande studie låg deltagarnas medianålder strax under trettio (Franzén 2003).

Utbildning

För utbildning har antalet respondenter med akademiska studier markerats i tabellen. Här skiljer sig grupperna tydligt: Nästan alla Sfi-lärare och flertalet socialarbetare är akademiker, medan arbetsförmedlarna har mer skiftande utbildningsbakgrund och knappt hälften av arbetsgivarna har högre studier bakom sig. Man noterar alltså en klar skillnad mellan lärare/socialarbetare å ena sidan och arbetsförmedlare/arbetsgivare å den andra. De båda grupperna skiljer sig signifikant åt vad gäller utbildningsnivå¹⁰. I gruppen lärare och socialarbetare har hela 93,3 % universitets- eller högskoleutbildning medan andelen bland arbetsgivare och arbetsförmedlare är 58 %.

Dessa skillnader i ålder och utbildningsnivå mellan de olika aktörsgrupperna kan kanske uppfattas som triviala, men är inte ointressanta att fundera kring när det gäller föreställningar om praktik och framtidsutsikter för de invandrade deltagarna. Sfi-lärarna ligger både i ålder och i utbildning långt ifrån den arbetsmarknad som står de invandrade deltagarna till buds. Arbetsförmedlarna är mer "lika" deltagarna.

¹⁰ På 95 % signifikansnivå blir p 0,000.

3.2.1.2 Uppväxt i annat land

En av enkätfrågorna avser de svarandes etniskt nationella bakgrund. De som bott sina första femton levnadsår i annat/andra land än Sverige har fått markera detta. Avsikten med denna fråga var att få en bild av hur många i de aktuella yrkesgrupperna som kunde tänkas ha en naturlig "förförståelse" baserad på den egna erfarenheten att ha kommit till Sverige i vuxen ålder. Därmed är man ju också socialiserad i ett annat skolsystem och till en annan arbetsmarknad.

Det visade sig att relativt få i de aktuella yrkesgrupperna hade en sådan bakgrund:

Tabell 3 Uppväxtland, antal personer i varje yrkesgrupp

| Yrke | Uppväxt i annat land antal | Därav Norden | Därav Europa | Därav Asien och Turkiet | Därav Afrika | Därav Latinamerika | Ej uppgivit |
|----------------|----------------------------|--------------|--------------|-------------------------|--------------|--------------------|-------------|
| Sfi-lärare | 14 | 5 | 1 | 6 | | | 2 |
| Arbetsförmedl | 19 | 9 | | 8 | | | 2 |
| Socialarbetare | 17 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 3 |
| Arbetsgivare | 6 | 3 | 1 | | 1 | | 1 |

Totalt 29 av de 316 respondenterna besvarade inte denna fråga. Det kan bero på att den är kontroversiell eller känslig på ett sätt som vi inte förutsett. Att några i varje yrkeskategori uppgivit att de växt upp i annat land, men inte i vilket land, talar för en sådan tolkning. En alternativ förklaring är att frågan är otydligt formulerad och att några därför helt sonika hoppat över den.

Socialarbetarna framstår (procentuellt) som den mest "internationella" yrkesgruppen. De 14 medarbetare som uppgivit land representerar nio olika länder. Dessa medarbetare återfinns inte oväntat på de socialkontor som betjänar, de mest mångkulturella stadsdelarna i Stockholm, Rinkeby, Spånga/Tensta och Skärholmen.

3.2.1.3 Erfarenhet av att placera personer i praktik

En delfråga (3c) syftade till att ge en uppfattning om i hur hög grad de olika tjänstemannagrupperna hade erfarenhet av att placera personer i praktik. För dem som sade sig ha sådan erfarenhet efterfrågades också hur många personer de placerat sedan januari 2000, dvs under 1½ år fram till enkätundersökningens start.

Tabell 4 Erfarenhet av att placera personer i arbetslivspraktik

| Yrkesgrupp | Gjort praktikplaceringar, % av hela yrkesgruppen | Totalt antal placeringar under tidsperioden |
|------------------|--|---|
| Sfi-lärare | 18,1 | 409 |
| Arbetsförmedlare | 94,4 | 2 205 |
| Socialarbetare | 19 (36,5)* | 263 |

* I gruppen socialsekreterare ingår några personer som har yrkestiteln arbetskonsulent¹¹, och det är dessa som står för merparten av praktikplaceringar i gruppen. Visserligen uppger sig drygt en tredjedel av respondenterna ha erfarenhet av att placera personer i praktik, men det är bara 19 % som gjort det under de senaste åren.

Tabellen visar mycket tydligt att praktikplaceringar framför allt är arbetsförmedlarnas revir. Nästan alla arbetsförmedlare som besvarat enkäten har erfarenhet av att placera personer i praktik. De 409 placeringar som gjorts av personer inom kategorin Sfi-lärare hänför sig mestadels till de medarbetare, som haft specialfunktioner av typ praktiksamordnare (120 placeringar), studie- och yrkesvägledare (150) och administratörer (115). För övriga handlar det om enstaka placeringar och de flesta lärare, över 80 %, har aldrig placerat någon i praktik.

Arbetsförmedlingens roll när det gäller praktikplaceringar är överlag mycket omfattande. Kompletterande information från statistikansvarig vid Länsarbetsnämnden i Stockholms län visade att enbart de tre arbetsförmedlingarna i Kista, Skärholmen och Rinkeby under perioden jan-okt 2002 registrerat 2411 genomförda praktikmånader.

3.2.2 Åsikter om praktik

3.2.2.1 För att få ett arbete

Enigheten om att praktik är ett bra sätt att få in en fot på den svenska arbetsmarknaden är stor. 84 % av lärarna, 83 % av arbetsförmedlarna, 75 % av socialarbetarna och 86,5 % av arbetsgivarna instämmer i detta. I kommentarer till frågan anar man dock en viss reservation hos en del av arbetsgivarna. Det gäll-

¹¹ Titeln arbetskonsulent tillskapades i arbetsmarknadsverket år 1980 i samband med att den yrkesinriktade rehabiliteringen i Sverige fördes in under verkets huvudmannaskap och bildade organisationen Arbetsmarknadsinstitut (Ami). Numera återfinns arbetskonsulenter inom olika samarbetsorgan myndigheter emellan, t ex vid olika jobbcentra.

er specifikt svensk-kunskaper. Trots att de inte framhållit språket som särskilt viktigt när de i sina svar på en annan fråga (nr 7) beskriver vad de uppfattar som en bra praktikplats, så är de klart restriktiva när det handlar om praktik som ett sätt att komma in på arbetsmarknaden:

- Först ska man lära sig svenska språket i tal och skrift, sedan ut på praktik.
- Man måste kunna läsa och förstå svenska för att det ska bli en bra praktik.
- Under förutsättning att personen kan svenska, göra sig förstådd i tal och skrift.
- Ja i vårt fall så är svenska språket i tal en förutsättning.
- Nej, en tjänst hos oss går till den person som har de bästa meriterna,
- En grundläggande utbildning behövs i grunden.
- Det finns andra vägar (att få jobb).
- Det är svårt att ta sig in utan praktisk erfarenhet och referenspersoner.

Bland arbetsförmedlarna, den grupp som har mest erfarenhet av att ordna praktikplatser, noteras kommentarer om vissa arbetsgivares reserverade hållning till tidig praktik utan kunskaper i svenska. Här finns tecken på ambivalens – å ena sidan bör väl inte bristande språkkunskaper hindra att man går ut i praktik. Å andra sidan är språket viktigt för praktik som ska leda till jobb.

3.2.3 Uppfattningar om vad som är en bra praktikplats

Enkätens fråga 7, den enda som har helt öppet svar, efterfrågar respondenternas uppfattning om vad som är en bra praktikplats. Svaren har här kategoriserats efter innehåll och frekvens av svarskategorin. D v s för varje yrkesgrupp har samtliga svar noterats in extenso. Därefter har varje svar kategoriserats efter bärande innehållsligt tema, och sedan har svaren förts samman till grupper, där svar med i huvudsak samma tema förts till samma grupp. Sättet att sålunda identifiera teman och gruppera dem efter deras frekvens och relativa tyngd liknar tekniken att efter faktoranalys av kvantitativt material försöka benämna och rangordna faktorer efter deras innehåll och andel av den totala variansen.

Tabell 5 Beskrivning av en bra praktikplats

| Yrkesgrupp | Temat | Exempel |
|------------------|----------------------------------|---|
| Sfi-lärare | Träna sig att tala svenska | få kommunicera i grupp |
| | Yrkesorientering/yrkesvägledning | prova på olika yrken |
| | Väg ut i arbetslivet | få jobb |
| | Fostran | social kunskap, koder, arbetsplatskultur |
| | Psykologisk betydelse | mening - känna att man gör nåt |
| | Värnande om praktikanten | inte bli utnyttjad som gratis arbetskraft |
| Arbetsförmedlare | Ge utbildning och kompetens | learning by doing |
| | Ge referenser, intyg | kontakter för framtiden |
| | Ge chans till anställning | prov för anställning |
| | Vägledning | kunna göra realistiska yrkesval |
| | Handledningskvalitet | där man tar sig tid och visar respekt, |
| | Psykologisk betydelse | bryta isolering i hemmet |
| | Träna sig att tala svenska | yrkessvenska |
| | Fostran | kulturmönster i Sverige |
| | Övrigt | kan kombineras med A-kassa |
| Socialarbetare | Ge stimulans att komma igång | skapa intresse, vidga vyer |
| | Träna sig att tala svenska | svensktalande arbetsplats |
| | Olika slags praktik | beroende på målsättningen med praktiken |
| | Handledningskvalitet | god kontakt mellan handledare, praktikant och placerande myndighet |
| | Meritering | visa vad man går för när man inte har papper på det |
| | Väg ut i arbetslivet | början till att bli självförsörjande |
| | Social gemenskap | få ett socialt nätverk |
| | Fostran | lära sig det dolda kodsystäm som finns i alla länder |
| | Värnande om praktikanten | praktikanten ska ej utnyttjas |
| Arbetsgivare | Arbetsuppgiftsorientering | ska få möjlighet att utföra olika sysslor som just den arbetsplatsen har, inte göra uppgifter som ingen annan vill ha |
| | Social gemenskap | praktikanten kommer in i gemenskapen |
| | Träna sig att tala svenska | man pratar mycket svenska med prakt. |
| | Handledningskvalitet | bra praktikplats kräver en engagerad handledare som tar sig tid att lära ut |
| | Arbetsgivarproblem (?) | viktigt att båda parter är överens vad syftet är med praktikplatsen |

För alla yrkesgrupper är träning i svenska språket en viktig del av praktiken, men det är bara lärarna som sätter språkträningen först. *Lärarnas* uppfattning om en bra praktikplats speglar det perspektiv som deras yrke ger: Det är framför allt svenska språket och möjligheten att träna detta som kännetecknar en bra praktikplats. 70 % av lärarna anger detta som första alternativ. Deras beskrivningar i övrigt handlar både om yrkesorientering/ yrkesvägledning och praktiken som en väg ut i arbetslivet. Man hoppas också att praktiken ska ge kunskap om sociala koder och svensk arbetsplatskultur och också ge kursdeltagarna ett emotionellt stöd "man ska känna mening och att man gör nåt" och att få växa som människa. Det är viktigt att arbetsgivarna eller handledarna engagerar sig.

Om man jämför innehållet i de föreställningar om invandrades praktikbehov som skiljer mellan de olika yrkesgrupperna, så kan man nog se att för lärare så framstår kursdeltagarna som mer hjälplösa och hjälpbehövande än de gör för de andra tjänstemännen. Den mest näraliggande tolkningen är naturlig: Det är Sfi-lärarna som står för den första mer omfattande kontakten med de nyanlända under den period när de inte kan svenska och därmed lätt framstår som mer hjälplösa och okvalificerade än de egentligen är. En annan, mer osäker, tolkning är att lärarna som yrkesgrupp är den högst utbildade och mest "teoretiska". De står i en bemärkelse längst ifrån de invandrade kursdeltagarna, nämligen när det gäller formella svenska kvalifikationer. Bland arbetsgivarna finns många som nu är chefer och verkställande direktörer men vars formella kvalifikationer inte ligger på akademisk nivå. Man kan tänka sig att de mäter kunskaper med andra mått.

Arbetsförmedlarna är den yrkesgrupp som har mest erfarenhet av att ordna praktikplatser och de är konkreta i sina beskrivningar. De framhåller inte behovet av språkträning lika absolut som lärarna, även om flertalet berör språket något. De ser främst praktikplatserna som vägar till jobb. Här finns en aspekt som ingen lärare nämnt, nämligen Meritering. Praktik kan ge referenser och intyg som kan underlätta möjligheten att få arbete framgent. Möjligheten till anställning direkt på praktikplatsen framhålls ofta:

"En bra praktikplats är en plats där samtliga parter är intresserade av att det ska leda till ordinarie arbete/ anställning... Då utnyttjas praktiktiden till att introducera, utbilda etc. på ett tempo eller sätt som möjliggör övergång till ordinarie anställning, det vill säga ut ur arbetslösheten."

Över huvud taget har arbetsförmedlarna en tydligare krävande hållning till arbetsgivarna, "man ska vara lärling, inte resurs".

För *socialarbetarna* tycks begreppet stimulans vara särskilt viktigt. En hel del svar ger bilden av klienterna som osäkra och lite håglösa. Det handlar om att praktiken ska skapa intresse och vidga vyer, ge bekräftelse och stimulans till arbetslivet. Här är det viktigt att markera att socialarbetarna ju endast kommer in i de sammanhang där klienter uppbär försörjningsstöd. Både på Sfi och på arbetsförmedlingen finns personer som inte har någon kontakt med soc, t ex därför att de försörjs av en familj eller äkta hälft eller genom eget deltidsarbete. Här finns sannolikt också en del personer som försörjer sig inom den sektor, som med en eufemism brukar betecknas, "den informella sektorn." De som blir klienter hos socialarbetarna är alltså i bokstavlig mening hjälpsökande. Kanske är det också därför som fler personer i denna yrkeskategori lyfter fram vikten av handledning och uppföljning.

I ett förortsområde där många klienter och även en del av personalen har invandrarbakgrund finns en mindre grupp socialsekreterare som i sina enkät-svar visar en starkt negativ hållning till praktik över huvud taget. Trots att enheten förmedlat mellan 10-25 praktikplatser under den aktuella tidsperioden finns företrädare för åsikter som:

Tycker frågorna¹² och hela inställningen till detta är förolämpande. Praktik ska inte behövas för vuxna. Dom ska ha jobb.

Några medarbetare har dragit grova streck över frågorna och skrivit kommentarer av typ:

Ingen ska behöva utsättas för att vara praktikant!

Det är svårt att tolka bakgrunden till dessa kommentarer, men man kan inte bortse från att de bottnar i reella erfarenheter av att bli nedvärderad och ifrågasatt, egna eller klienters. Endast en av dessa kritiska medarbetare har själv förmedlat en praktikplats.

Samtidigt som det är viktigt att sådana åsikter kommer fram, anar man samarbetssvårigheter med kollegor som vill se praktik i arbetslivet som en möjlighet för den som aldrig arbetat i Sverige och inte har svenska betyg att få referenser och kännedom om vad det (eventuella) egna yrket betyder i Sverige.

¹² Dvs enkätens frågor.

Hos *arbetsgivarna* kommer, intressant nog, språkträningen inte alls på första plats. Det som nämns mest frekvent är olika exempel på vad som skulle kunna kallas "arbetsuppgiftsorientering". Det handlar om att få utföra olika sysslor och moment som finns på arbetsplatsen, att få en bra yrkesträning, få göra "så-dant som de ordinarie anställda gör" och utbildas med varierande arbetsuppgifter:

Målet är att vederbörande ska bli självgående i sina arbetsuppgifter.

På andra plats kommer svar som anknyter till arbetsplatsers sociala gemenskap. Många poängterar att praktikanten ska känna sig välkommen, komma in i gemenskapen, att kamraterna visar intresse för hans/ hennes person:

Det viktiga är att svenskar accepterar invandrare, trots dålig svenska, i arbetslivet.

Övriga svar från arbetsgivargruppen relaterar till rent praktiska svårigheter att ha praktikanter, som att man kan få behöva jobba dubbelt på grund av att man inte kan få så mycket gjort när man har en praktikant i härlarna. Det är viktigt att ha en handlingsplan för praktiktiden och att båda parter är överens om syftet med praktikplatsen. Man anar en besviken arbetsgivare bakom den här sortens kommentarer:

Handledaren ska vara intresserad av att praktikanten får ut så mycket som möjligt av praktiken. Praktikanten måste också vara intresserad av arbetet på praktikplatsen och inte se den som ett måste för att få ersättning.

Mot detta kan man ställa följande *arbetsförmedlarkommentar*:

Det kan ibland vara det bästa sättet för att få en arbetsgivare att pröva en person. Dock svårt att motivera sökande att de ska arbeta, men i alla fall bara få socialbidrag.

Sammanfattningsvis finner man att alla är eniga om att en bra praktikplats ska ge möjligheter att få tala och träna svenska, även om företrädarna för de olika yrkesgrupperna lägger varierande vikt vid detta. Den ska också kunna ge refe-

renser och meriter som man kan ha nytta av när man söker jobb (arbetsförmedlarna) och stimulans, säkerhet och det intresse som behövs för att man ska bli aktiv och söka sig ut i arbetslivet (socialarbetarna) samt praktiska kunskaper som gör att man utvecklas och kan fungera självständigt på arbetsplatsen (arbetsgivarna). På den negativa sidan finns vissa arbetsförmedlares svårigheter att få arbetssökande att acceptera en praktikplats i stället för ett 'riktigt' arbete med lön och den erfarenhet i linje därmed som vissa arbetsgivare gjort; att det inte är alla praktikanter som är intresserade av praktikplatsens verksamhet och vill anstränga sig för att lära sig uppgifterna och bli 'självgående'. En mindre grupp socialarbetare uppfattar hela systemet som en personlig kränkning av vuxna människor och anser inte att någon ska behöva utsättas för att vara praktikant.

3.2.4 Praktikens struktur

Fyra enkätfrågor (9, 11, 12 och 13) ger sammantagna en bild av hur respondenterna ser på praktikens struktur. Alla frågor har haft ett kommentaralternativ. Frågorna lyder:

- Efter hur lång tid i Sverige tycker du att det är rimligt att man för komma ut i praktik?
- Hur lång anser du att praktiken ska vara per dag? 8, 6, 4 timmar?
- Hur lång tycker du att en praktikperiod bör vara? mindre än 1 mån,
- 1-2 mån, 3-6 mån, 7-12 mån, 1 år eller längre?
- Tycker du att praktiken ska vara handledd? Ja, nej.

När är det dags att praktisera?

Tabell 6 Dags att praktisera efter i Sverige i mån (% av respondenterna)

| Yrkesgrupp | < 1 mån | < 6 mån | < 12 mån | < 24 mån | Inom 6 mån |
|------------|---------|---------|----------|----------|------------|
| Sfi-lärare | 12 | 63 | 22 | 3 | 75 |
| Arbetsf. | 22 | 50 | 27 | 1 | 72 |
| Socialarb. | 25 | 52 | 23 | - | 77 |
| Ag | 7 | 73 | 17 | 3 | 80 |

Som framgår av tabellen ovan så anser de flesta tjänstemän, oavsett yrkesgrupp, att man bör få komma ut i praktik efter ungefär sex månader och inom de 12 första månaderna i Sverige. Det är betydligt tidigare än de flesta invand-

rare och flyktingar får i dag. En sammanslagning av de båda första kolumnerna redovisas separat längst till höger och den visar tydligt att en alldeles överväldigande majoritet av respondenterna anser att det är dags att komma ut i praktik i Sverige redan inom det första halvåret. De kommentarer som görs till frågan antyder också ganska klart att flertalet respondenter anser att det är bra att komma ut i praktik så snart man kan göra sig förstådd på svenska. Några uttrycker det som att "man är kommunicerbar" - en term som tycks ha fått en viss lokal spridning¹³. Det finns också kommentarer till inställningen att praktik bör aktualiseras så snart som möjligt. "Det finns inget att vänta på", menar en arbetsgivare. "Så snart man fått PUT¹⁴", tycker några arbetsförmedlare. De allra flesta som kommenterat sina tidsmarkeringar menar dock att praktiken måste relateras till de individuella behoven och förutsättningarna. Inte minst till de variationer som orsakas av olika utbildningsbakgrund och hemspråk hos de presumptiva praktikanterna.

Avsevärt större variation blir tydlig när de fyra yrkesgrupperna tillfrågas hur lång tid per dag de anser att praktiken ska vara:

Tabell 7 Lämpligt antal praktiktimmar per dag, % av yrkesgruppen

| Yrkesgrupp | 8 timmar | 6 timmar | 4 timmar |
|------------------|----------|----------|----------|
| Sfi-lärare | 10 | 36 | 54 |
| Arbetsförmedlare | 74 | 19 | 7 |
| Socialarbetare | 57 | 20 | 23 |
| Arbetsgivare | 66 | 34 | 0 |

Det är uppenbarligen en klar skillnad mellan yrkesgruppernas föreställningar om hur lång tid per dag praktiken bör vara. I valet mellan de tre föreslagna kategorierna, 8, 6 och 4 timmar respektive, markerar ingen arbetsgivare 4-timmars alternativet. Bland Sfi-lärarna däremot ser över hälften detta som det bästa alternativet. Det verkar nästan som om dessa båda yrkesgrupper befinner sig i olika världar. För lärarna pågår verkligheten i klassrummet medan de andra kanske snarare ser tiden i klassrummet som en slags introduktion till verkligheten, d v s arbetslivet. Statistisk prövning (Chi2-metod) visar att skill-

¹³ Termen kan uppfattas som uttryck för en distanserande hållning: "Dom" måste gå att tala med.

¹⁴ PUT = permanent uppehållstillstånd i Sverige

naden mellan lärarna och de andra tre yrkesgrupperna är signifikant på 5% nivå. Lärargruppen framstår också som påfallande homogen i förhållande till de övriga.

Vad menas då med praktik?

De kommentarer till frågan om praktiktidens längd per dag som alla givits möjlighet att ge, nyanserar emellertid bilden. Det är kanske inte världarna som är olika, men uppfattningen om vad praktik är eller bör vara som skiljer sig starkt mellan yrkesgrupperna. För arbetsgivare dominerar kommentarer som kan betecknas som *arbetslivsorienterade*: Helst ska praktiken vara 8 tim/dag.

- därför att verkligheten är sådan,
- för att man ska få en uppfattning om hela arbetet,
- för att man ska ha det precis som alla andra,
- för att kunna se helheten under arbetsdagen,
- för att det är viktigt att hitta rutinerna.

Sex timmar om dagen kan dock accepteras för den som har småbarn eller behöver tid över för studier i svenska eller engelska - eller för att handledaren på arbetsplatsen behöver egen tid.

För de flesta Sfi-lärare handlar nog praktik om något helt annorlunda: Arbetslivet är avlägset och kommenteras över huvud taget bara av tre personer (4 % av dem som besvarat frågan). Lärarna uppfattar praktik som något som hör ihop med språkstudierna förr än som en direkt bro till arbetsmarknaden. Det lärarna menar med praktik är snarare en stödfunktion till Sfi-undervisningen och idealen är 4 timmar studier och 4 timmar arbete per dag. Att praktiken då är ett komplement förr än ett självändamål uttrycks väl i kommentaren: "Det är endast praktik, ej arbetsträning." Intressant nog avviker här en av de få lärare som har praktikförmedling som huvudsyssla och menar att det för en del elever som inte är studiemotiverade är bättre med en praktikplats än med Sfi-undervisning.

Lärarna står tämligen ensamma mot de övriga yrkesgrupperna. Visserligen finns både bland socialarbetare och arbetsförmedlare en hel del personer som tycker att det vore bra att kombinera praktik och språkstudier, men flertalet förordar heltidspraktik. Socialtjänstens personal föredrar heltid eller 75 % (6 tim/dag). Arbetsförmedlarna står här för den högsta kravnivån: 74 % av dem anser att praktik i arbetslivet ska vara på heltid. Arbetsförmedlarna är ju också de som förmedlar de allra flesta praktikplatserna och har erfarenheten av hur

arbetsgivare resonerar. Arbetsförmedlarna vet att det är näst intill omöjligt att ordna 4-timmars praktik, vilket ju också helt stöds av arbetsgivarnas svar på enkätfrågan.

Hur lång ska en praktikperiod vara?

Praktikperiodens totala längd är däremot ingen kontroversiell fråga. De flesta förordar en praktikperiod som är mellan ett kvartal och ett halvår och det finns inga signifikanta skillnader mellan grupperna. Reservationer med innebörden att praktikens längd är något som beror på individen och hans/ hennes behov – praktikens syfte för individen – finns i alla yrkesgrupperna, liksom att det ska finnas möjlighet att tala svenska på praktikplatsen. Däremot varierar syftet med praktikperioden/ eller perioderna med yrkesgrupp:

Lärarnas uppfattning om praktik som en del av undervisningen framstår också i kommentarerna till denna fråga som mycket tydlig. Några föreställer sig att praktik skulle behöva ges i flera perioder, kortare praktik till att börja med och sedan en längre period. Också hos en del socialarbetare finns det tydligt individorienterat perspektivet "det är viktigt att en person i praktik utvecklas". Det är dags att gå vidare när praktiken inte erbjuder något nytt". Efter praktiken behövs "uppföljning för att se vad som fungerade bra och vad som inte fungerade".

Arbetsförmedlare formulerar sig som oftast mer arbetslivsorienterat: "praktik är en väg till jobb, inte i stället för jobb", "6 månader är lagom tid för att ha kommit in och lära sig jobbet", "för lång tid i praktik tror jag inte alltid är en bra referens". Medan *arbetsgivarna* helt naturligt betonar aspekter som att det måste gå en viss tid innan man kan bedöma en persons egenskaper och innan personen kommit in i företaget. Tidigare negativa erfarenheter anas bakom kommentarer som att det är dags för praktik "när man kan göra sig förstådd på svenska och är motiverad, kan samarbeta och har adekvata yrkeskunskaper".

Praktikhandledaren - en viktig person?

Tabell 8 Ska praktiken vara handledd? (% av respondenterna)

| Yrkesgrupp | Ja | Nej |
|------------------|----|-----|
| Sfi-lärare | 99 | 1 |
| Arbetsförmedlare | 98 | 2 |
| Socialarbetare | 97 | 3 |
| Arbetsgivare | 95 | 5 |

Det ska finnas någon på praktikplatsen som är handledare, det är så gott som alla överens om. Däremot skiljer sig åsikterna om den personen ska ha betalt eller ej. Själva enkätfrågan har en lätt ledande karaktär. Den är formulerad som en följdfråga till dem som svarat "ja" på att de tyckte praktiken skulle vara handledd:

Om ja, hur mycket anser Du att handledaren ska få i ersättning utöver sin vanliga lön?

Vissa respondenter blev mycket provocerade av denna fråga och menade indignerat att alla borde ställa upp för varandra, att det är en förmån att få handleda praktikanter eller att företaget ju kan få nytta av praktikanten på sikt. Majoriteten av respondenterna, oavsett yrkesgrupp, tog emellertid frågan på allvar och kommenterade i termer av för och emot - hur handledaren kanske kunde få svårt att få tiden att räcka till för egna arbetsuppgifter och att kompensation borde utgå ifall det blev frågan om extra arbetsinsatser.

28 % av lärarna, 44 % av arbetsförmedlarna, 28 % av socialarbetarna och 50 % av arbetsgivarna gav också förslag till ersättning, med en stor överensstämmelse mellan grupperna – medianvärdet ligger på 1000 kronor extra i månaden, med en variation mellan 500 och 8000 kronor. En socialsekreterare menar: "Gärna symboliskt avlönad handledare för att visa vikten av professionalitet".

En försiktig tolkning av de kvalitativt bearbetade kommentarerna till denna fråga är att de som aldrig förmedlar praktikplatser tenderar att tro att arbetsgivarna tillhör kategorin "stora arbetsgivare", vilket de ofta inte gör. Några menar till exempel att det ska finnas särskilda praktikhandledare som har detta som huvudsyssla eller att handledarens övriga arbete avsevärt ska reduceras, till ex-

empel genom "mindre ärendemängd". De praktikplatser som varit aktuella för Sfi-Nya deltagarna med äldrevård, dagis och tvätterier har nog sällan haft den karaktären att en sådan specialisering skulle ha varit möjlig.

3.2.5 Praktikens innehåll

Två enkätfrågor (10 och 14) är tänkta att ge respondenternas syn på praktikens innehåll genom att ge sin bild av hur en person som påbörjar praktik bör vara rustad och vad som bör vara de viktigaste momenten i själva praktiken.

Det visade sig emellertid att fråga 10 uppfattades som svår och oklar och resultatet bör därför tolkas med försiktighet. Det förefaller som om grupperna är mycket överens, men man kan inte bortse från att frågans oklara karaktär resulterat i att motstridiga uppfattningar balanserat ut varandra. Respondenterna har ombetts att besvara frågan "*Vad tycker Du är viktigast för en praktikant som kommer ut i praktik?*" genom att rangordna alternativen; att skaffa sig referenser, att kunna göra sig förstådd på svenska, att ha adekvata yrkeskunskaper, att ha egen bostad, att kunna samarbeta, att ha Sfi-betyg, att ha viss datorvana och att vara motiverad.

Svaren visar stor enighet som framgår av nedanstående tabell. Endast arbetsförmedlarna ser dock möjligheten att skaffa referenser som en av de viktigaste faktorerna:

Tabell 9 Viktigast att den presumptiva praktikanten är/kan

| Yrkesgrupp | Högst rangplacering | Lägst rang |
|------------------|---|-------------|
| Lärare | Motiverad, Göra sig förstådd, Kunna samarbeta | Datorvana |
| Arbetsförmedlare | Motiverad, Göra sig förstådd, Skaffa referenser | Datorvana |
| Socialarbetare | Motiverad, Göra sig förstådd, Kunna samarbeta | Datorvana |
| Arbetsgivare | Motiverad, Göra sig förstådd, Kunna samarbeta | Egen bostad |

För frågan om vad som "*måste ingå i praktiken*" är rangordningsalternativen; information om arbetsplatsens regler och om facket, datorträning, träning i svenska, att få kontakt med arbetskamrater, egna arbetsuppgifter, regelbunden kontakt med praktikanordnaren, uppföljningssamtal praktikanordnare och handledare (om sådan finns), yrkessvenska och "annat". Även här är som synes yrkesgrupperna mycket eniga:

Tabell 10 Detta måste ingå i praktiken

| Yrkesgrupp | Högst rangplacering | Lägst rang |
|------------------|--|--------------|
| Lärare | Svenska, Arbetskamrater, Info om regler o fack | Datorträning |
| Arbetsförmedlare | Svenska, Arbetskamrater, Info om regler o fack | Datorträning |
| Socialarbetare | Info om regler o fack, Svenska, Arbetskamrater | Datorträning |
| Arbetsgivare | Svenska, Arbetskamrater, Info om regler o fack | Datorträning |

Sammanfattningsvis är de svenskspråkiga arbetskamraterna och den träning i svenska som umgänget med dem ger det viktigaste för den som kommer ut i praktik. Grundläggande regler om svenskt arbetsliv och fackliga frågor kommer därefter. Liksom i förra frågan hamnar kunskap om alternativt träning i arbete med dator lägst på rangskalan.

3.2.6 Tankar om att bo i Sverige

Fråga nr 15 kan ses som ett attitydformulär och är fristående i förhållande till övriga enkätfrågor. Under huvudrubriken "Jag tycker det är viktigt att man som invandrare i Sverige..." följer 21 påståenden som respondenterna ska ta ställning till på en femgradig skala¹⁵. De påståenden som valts utgår från de fyra integrationsdimensioner, som Diaz i sitt arbete från 1997 menar är nödvändiga för primär integration, d v s integration i ekonomiskt, kommunikativt och socialt hänseende samt vad gäller boende. Utöver dessa har några i integrationshänseende tämligen irrelevanta distraktorer (t ex vara ute i naturen) lagts in för att balansera risken för alltför många svar i riktning mot social önskvärdhet. Vissa påståenden har också negerats, vänts till sin motsats, för att balansera den medhållar-tendens som är vanlig vid svar på skalor av denna typ.

Faktoranalys av svaren¹⁶ visar ett utfall som inte helt överensstämmer med våra intentioner vid planeringen. Fem olika grupper av svar kan urskiljas och dessa kan identifieras som

¹⁵ Skalan är en så kallad Likert-skala. Attityder till ett visst fenomen "mäts" genom att den svarande tar ställning till varje påstående genom att ange hur starkt hon instämmer i påståendet. Variationen ligger i detta fall mellan extremerna "Instämmer helt" och "Instämmer inte".

¹⁶ Rotationsmetod: Varimax med Kaiser Normalisering

- en *ekonomisk faktor*, där påståenden som alluderar till kunskap om hur man söker studiemedel, kännedom om a-kassa, socialbidrag och blanketter ingår.
- en *kommunikativ och social faktor* baserad på frågor om medlemskap i föreningar och i facket, umgänge med grannar, att prenumerera på en dagstidning och vara ute i naturen. Påståendet att det är viktigt att kunna söka information på nätet faller också ut i denna faktor och kan väl nu för tiden också ses som en slags kommunikativ kompetens.
- en *svenskoriterad faktor* baserad på påståenden om vikten av att känna till hur man umgås i Sverige, känna till svensk historia, ha svensk yrkesutbildning, tala flytande svenska, ha ett arbete och kunna delta i samtal om allmänna ämnen m m.
- en faktor som omfattar ett par påståenden som närmast kan identifieras som *ett avståndstagande till hemlandet* genom att inte umgås för mycket med landsmän och inte titta på hemlandets TV,
- samt en mer allmänt svensk *participatorisk eller deltagande hållning* med egen bostad och röstande i allmänna val.

Resultaten är klart intressanta i relation till Diaz arbete. I Diaz undersökning står flyktingar i fokus och studien avser effekterna av flyktingmottagandet i Stockholms stad under ett par år i mitten av 1990-talet. Genom att operationalisera, konkret definiera, sina dimensioner med mätbara kriterier och väga dem inbördes skapade Diaz en möjlighet att mäta graden av uppnådd primär integration.

Vi kom i den här studien så att säga från det motsatta hållet med en attitydskala riktad till svenska tjänstemän från olika yrkeskategorier. Vi lyckades inte särskilja integrationsdimensionerna i socialt och kommunikativt hänseende. Däremot gav analysen antydning om förekomsten av en faktor som kan benämnas, om inte direkt svenskhet, så i alla fall orientering mot det svenska. I kombination med den faktor som antyder tendens till avståndstagande från hemlandet i umgänges- och informationshänseende (TV?) finns här kanske en öppning mot en ny dialog om innebörden i begreppet integration.

Svaren på den här frågan speglar i viss mån de olika yrkesgruppernas syn på integrationens dimensioner. Påståendet att det är viktigt att man som invandrare i Sverige talar flytande svenska stöds av mer än hälften av lärarna (54%) och 65% av arbetsgivarna, men bara av en knapp tredjedel av arbetsförmedlarna (31%), vilket är en signifikant skillnad. Lärare och arbetsgivare tar också tydlig

ställning för *svensk* yrkesutbildning. En annan klart särskiljande fråga handlar om medlemskap i facket. Där står, inte helt oväntat, den signifikanta skillnaden mellan socialarbetarna (73% för) och arbetsgivarna (32% för) medlemskap.

En annan skiljande fråga är påståendet att det är viktigt att man som invandrare i Sverige vet att man kan söka studiemedel. Bland lärarna håller 74 % helt eller delvis med om detta. Arbetsförmedlarna instämmer till 58 %, socialarbetarna till 70 %, arbetsgivarna till 57 %. Detsamma gäller vikten av att känna till Sveriges historia; 46 % av lärarna bedömer detta som viktigt medan 31 % av arbetsförmedlarna tycker så. Man kan tolka detta som att de högutbildade lärarna, liksom socialarbetarna, ser studier som kungsvägen till arbetsmarknaden i mycket större utsträckning än de övriga grupperna gör. Iakttagelsen är ingalunda ny. I en förstudie till doktorsavhandlingen "Lära för Sverige" (Söderlindh Franzén 1990) noterades att lärare vid kurserna i Sfi och arbetsförmedlingens personal gav ganska olika budskap: För lärarna framstod själva utbildningen som det centrala och de mål som nämndes för kursdeltagarna och som skrevs ned i planer för undervisningen var knutna till skolprestationer som skulle uppnås, medan deltagarna själva ofta såg sig som först och främst arbetslösa, en uppfattning som arbetsförmedlarna delade.

3.2.7 Speciell språkpraktik

Bör praktik ingå i Sfi-undervisningen och i så fall hur?

Denna fråga ställdes till lärare, arbetsförmedlare och socialarbetare med en följdfråga om hur sådan praktik i så fall skulle vara. De allra flesta tyckte att praktik borde ingå:

Ja-svar (%)

| | |
|-------------|----|
| Lärare: | 85 |
| Arbetsförm. | 94 |
| Socialarb. | 93 |

Enigheten är dock skenbar. I kommentarerna syns ganska tydligt samma avstånd mellan yrkesgrupperna som skymtat fram i tidigare frågor: Lärarna ser praktik som något annorlunda än vad arbetsförmedlare och socialarbetare gör.

För en del lärare är praktik enbart ett komplement till svenskundervisningen och den betraktas med viss skepsis. Kan accepteras om den inte inkräktar på undervisningen eller går ut över den teoretiska delen. Framför allt har praktik inom ramen för Sfi sitt berättigande ur motivationssynpunkt. Man anar viss be-

svikelse över omotiverade kursdeltagare, särskilt då de som inte är lagda för studier. Att varva Sfi och praktik är då särskilt lämpligt.

Bland arbetsförmedlarna ses, liksom i tidigare frågesvar, praktik framför allt som en bro till arbetsmarknaden. Man kan lära sig språket fortare genom ”learning by doing”, man kommer snabbt i kontakt med arbetslivet. Varvning av arbetspraktik och studier, t ex veckovis, förordas av ganska många.

Socialarbetarna gör totalt sett betydligt färre kommentarer till denna fråga. Flera förespråkar praktik som ett stöd för Sfi-undervisningen och det finns också en liten grupp som är allmänt kritiska till Sfi. Det är troligt att detta hänger ihop med socialarbetarnas speciella perspektiv: De som inte kan ordna sin försörjning på annat sätt och inte avancerar i sina språkstudier tenderar bli socialbidragstagare för lång tid framöver.

För dem som svarat jakande på frågan om praktik bör ingå i Sfi-undervisningen finns också en öppen följdfråga,

Berätta hur du tycker att en sådan praktik borde vara (tid, plats, hur ofta, varvat med teori? e t c):

Frågans konstruktion inbjuder till ganska detaljerade svar och många har också givit sådana. Totalt sett ger svaren dock inte mycken tilläggsinformation utöver vad som redan framkommit i övriga frågor. Lärarna är i gemen positiva till att komplettera Sfi-undervisningen med praktik, särskilt för att stödja de kursdeltagare som inte är så motiverade för studier. Flera lärare nämner också krav på praktikplatser och praktikhandledare i lite större utsträckning än övriga yrkesgrupper. Man ser gärna att praktiken kommer in efter en tids studier förr än från första dagen.

Bland *socialarbetarna* ser de flesta praktik inom Sfi som något som ska öka kursdeltagarnas motivation för heltidsarbete. De flesta förespråkar något slags 50/50 schema med svenska på förmiddagarna och praktik på eftermiddagarna eller tvärtom. Några föreslår schemaupplägg av typ intervallträning, d v s några månaders språkundervisning, en tids praktik, ny språkundervisning osv. En mindre grupp framhåller vikten av individuell planering och praktik i anslutning till kursdeltagarnas tidigare yrkeserfarenheter. Ett par socialarbetare påpekar explicit att praktiken absolut inte får vara hos släktingar eller landsmän. Tolkningen här är inte helt enkel: En rimlig tolkning är att man befarar att språkutvecklingen i svenska helt avstannar för den som praktiserar hos lands-

män eller att kursdeltagaren riskerar bli utnyttjad som svart arbetskraft. En annan, betydligt mer osäker, tolkning ligger i linje med tendensen att jämställa integration med en slags svenskhet som också kan innebära att man borde ta avstånd från ursprungliga seder och bruk.

Arbetsförmedlarnas svar liknar i hög grad socialarbetarnas. Några gör en starkare betoning på att Sfi-deltagarnas framtid handlar om arbetsmarknaden. Någon påpekar att det borde vara så att Sfi-lärarna går till praktikplatsen i stället för tvärtom. En person med egen invandrabakgrund påpekar att

Det är positivt med en balans i livet och deltagandet i det svenska samhället. Att följa med i svenska tidningar och TV i rimlig grad, skaffa svenska vänner och intressera sig för sitt bostadsområde på samma sätt som skulle ha varit naturligt i hemlandet.

Man kan, enligt min erfarenhet, aldrig som invandrare helt bryta med sin bakgrund och sitt ursprung som om det inte fanns.

Till arbetsgivarna ställdes frågan om man tyckte att det vore bra om en svensk-lärare kunde komma då och då och hjälpa till? Gruppen arbetsgivare är liten. Av de 35 som besvarade frågan sa 23 personer Ja och 12 Nej. Det finns inte många kommentarer bland ja-svararna, men en motivering av den här typen är förståelig:

Ja, på grund av att vi har så många invandrare här på ... (arbetsplatsens namn).

Bland den tredjedel som svarade Nej fanns fler kommentarer med innebörden att:

En praktikplats förutsätter så goda svenskkunskaper att svensklärare inte behövs.

Innan en invandrare kommer ut i arbetslivet måste personen ha fått den utbildning i språk som krävs.

Sammanfattningsvis ger svaren på de här frågorna om man borde ha praktik inom ramen för Sfi-undervisningen eller om man borde få möjlighet till assi-

stans av en svensklärare på arbetsplatsen en god bild av hela praktiksituations komplexitet. Många språklärare är ganska skeptiska till praktik i anslutning till undervisningen om den inte tjänar nytta att motivera kursdeltagare som inte är studiemotiverade. I andra extremer finns arbetsgivarna som gärna tar emot assistans, men där en del menar att i princip ska en sådan hjälp inte behövas. Är man mogen för praktik ska man kunna svenska.

3.2.8 Att ha internationella praktikanter

Arbetsgivarnas enkät har en egen fråga där de ombeds ta ställning till påståendet att det är viktigt för en arbetsplats att ha internationella praktikanter. Frågan är i sin formulering ledande – det förutsätts att det finns något positivt med att ta emot praktikanter. 26 av de 38 arbetsgivarna, d v s drygt 2/3, har utnyttjat möjligheten att formulera en åsikt här. I analysen av svaren kan man identifiera tre dominerande teman, i rangordning:

- Det är allmänt bra och berikande med mångfald och det ger den övriga personalen inblick i andras kulturer och traditioner.
- Det är vårt sociala ansvar att ta emot invandrapraktikanter.
- Vi ska tillvarata den yrkeskunskap vi får gratis.

Materialet är för litet för att man ska kunna dra några säkra slutsatser. Men det är intressant att fundera kring svaren mot bakgrund av den i Sverige pågående debatten om arbetslöshet, invandring och arbetsmarknad. Som tidigare påpekats under rubriken ”Åsikter om praktik” så ställer arbetsgivarna i de allmänt hållna frågorna inte så stora krav på praktikanternas svenskkunskaper etc, men visar i kommentarerna en ganska restriktiv hållning när det gäller vilka personer man verkligen skulle kunna tänka sig att anställa. I den här senare frågan om internationella praktikanter ger flertalet arbetsgivare allmänt vaga kommentarer om att det säkert är bra med mångfald – d v s en hållning som torde ha en hög grad av social önskvärdhet. Därefter kommer svar som handlar om att man som arbetsgivare måste ta sitt sociala ansvar i det här sammanhanget. Endast fem arbetsgivare kommenterar påståendet att ”det är viktigt för en arbetsplats att ha internationella praktikanter” utifrån någon slags egen nytta: Man ska ta vara på de resurser som finns, det är bra arbetskraft och mångfalden kommer att behövas i framtiden. Det går inte att se om denna inställning är typisk för något visst yrkesområde. De fem arbetsgivare som svarat på detta sätt representerar ett tvärsnitt av de branscher som finns med; i detta fall förskola, äldreom-

sorg, lokalvård, transport och hotell/restaurang. En av de svarande har egen flyktingbakgrund.

3.2.9 Sammanfattning enkätundersökningen

De svenska aktörerna runt de invandrade praktikanterna representerar olika ålders- och utbildningssektorer i samhället. Lärare och socialarbetare är högst utbildade, lärarna också ofta över medelåldern. Det är svårt att dra några slutsatser om vad detta betyder, men de olika yrkesgrupperna prioriterar ganska olika när det gäller vad som är en bra praktikplats. Sfi-lärarna ser framför allt en miljö som ger god träning i svenska och i vad några kallar sociala koder eller svensk arbetsplatskultur. Praktikanterna framstår som ganska hjälplösa och den uppfattningen bör ses i relation till att lärarna möter de presumptiva praktikanterna relativt kort tid efter det de kommit till Sverige. Skillnaderna i ålder¹⁷ och för Sverige relevant utbildningsnivå mellan lärare och kursdeltagare gör också avståndet stort. Även socialarbetarna uppfattar sina klienter som personer i behov av stöd, vilket de ju bokstavligen också är. Socialsekreterare möter bara de invandrade personer som är beroende av socialbidrag för sin försörjning. Därför behöver de praktik i arbetslivet för att stimuleras och aktiveras, menar man. Det finns bland socialarbetarna emellertid också några personer som är starkt negativa till praktik över huvud taget och menar att ingen vuxen ska behöva ut sättas för att vara praktikant. Arbetsförmedlarna å andra sidan kommer in på ett mycket senare stadium, ofta först efter att Sfi-studierna är avslutade. Deras uppfattning om en bra praktikplats är knuten till jobbsökandet. Praktiken ska ge meritering (referenser, intyg) och leda till arbete. Arbetsgivarna å sin sida ser framför allt en bra praktikplats som den som kan ge kunskap om hur arbetsuppgifter ska utföras. Några påpekar också vikten av att praktikanten själv är intresserad av arbetet.

När det gäller *praktikens form och struktur* är de allra flesta överens om att praktiken bör komma in mycket tidigare än vad som är brukligt, helst inom 6 månader efter det man kommit till Sverige. Däremot är det stora skillnader i uppfattning om hur stor del av dagen praktiken ska ta. Bland Sfi-lärarna menar över hälften att halvdag är lagom, medan ingen arbetsgivare markerar detta som ett alternativ. Arbetsförmedlare tycker i stort som arbetsgivare, medan socialarbetarnas preferenser fördelar sig över alla alternativen, dock med prefe-

¹⁷ Hälften av lärarna i den här studien är 54 år eller äldre. Kursdeltagarna är ofta strax under 30 år (Franzén 2000).

rens (57 %) för heldag. Totalt bör en praktikperiod vara 4-6 månader anser flertalet.

I stort sett alla som bevarat enkäten anser att *praktik ska vara handledd*. Kommentarererna antyder att det finns en ganska vanlig uppfattning att praktik ges på arbetsplatser som är så stora att de medger att särskild personal kan avsättas för handledning. Detta gäller speciellt bland de som inte själva har erfarenhet av att förmedla praktikplatser. De arbetsplatser som varit aktuella i den här undersökningen är emellertid ofta ”små”, personalen arbetar i mindre grupper eller arbetslag.

Oavsett skillnader mellan yrkesgrupperna när det gäller form och struktur så är enigheten om *praktikens innehåll* stor när man rangordnar alternativ. Möjlighet till träning i svenska språket, tillgång till arbetskamrater och facklig information är viktigast och praktikanten måste vara motiverad, kunna göra sig förstådd och samarbeta. Arbetsförmedlarna lägger till ”skaffa referenser” på sin ranglista. Alla yrkesgrupper placerar datorvana och datorträning sist bland alternativen.

Den omvända situationen, *frågan om praktik borde ingå i Sfi-undervisningen*, besvarar de flesta med ja. Det är dock olika ”praktik” som avses. Lärarnas kommentarer antyder att det för dem handlar om att ge kursdeltagarna möjligheter att få praktisera och öva det som lärs ut i undervisningen. En del lärare påpekar också att praktik i arbetslivet vore bra för de kursdeltagare som inte är motiverade eller ”lagda för studier”. Arbetsförmedlarna å andra sidan menar att man lär sig språket fortare om man är i arbete. Att varva studier och praktik, t ex veckovis, förordas av företrädare för alla yrkesgrupper. Arbetsgivarna har fått frågan något annorlunda formulerad – hur de skulle se på alternativet att en Sfi-lärare skulle komma ut till arbetsplatsen då och då? Flera uttrycker tvekan och menar att praktikanterna ska kunna så pass bra svenska att det inte ska behövas.

Svaren på den lilla attitydskala som ingick i enkäten antyder samma skillnader mellan yrkesgrupperna som framskymtat i andra frågor. Lärargruppen poängterar vikten av att tala flytande svenska, att känna till Sveriges historia, ha en svensk yrkesutbildning och information om hur man söker studiemedel, d v s en klart svensk- och utbildningsorienterad syn på invandrade personer. Arbetsgivarna har liknande tankar när det gäller svenskkunskaper och svensk yrkesutbildning. Arbetsförmedlarna ligger här, liksom i många andra sammanhang, ganska långt från lärargruppen. 54 % av lärarna markerar till exempel

flytande svenska som viktigt och 46 % markerar kunskaper i svensk historia jämfört med arbetsförmedlarnas 31 % i båda fallen.

3.3 Intervjuundersökningen

I intervjustudien fick, som nämnt (i avsnitt 2.2.1 ovan), tio personer som var väl kartlagda och kända vid arbetsförmedlingen komma till tals. Dessa hade alla haft praktik men bara två hade vid intervjutillfället fått arbete, i form av vikariat. Några ytterligare personer tillfrågades om de ville bli intervjuade men avböjde med motiveringen att de nu hade arbete och inte ansåg sig ha något att säga om praktiktiden. De tio kan alltså ha varit ett något negativt urval i den bemärkelsen att de ännu inte fått arbete. Intervjuaren hade träffat samtliga redan i början av deras studietid vid Sfi-kursen¹⁸ och ytterligare en eller ett par gånger under åren därefter. Eftersom dessa personer inte utgör något randomiserat urval av personer med invandrarbakgrund som varit ute på praktik i arbetslivet kan deras föreställningar och erfarenheter inte utan vidare generaliseras till någon större grupp. Deras berättelser är dock ändå av intresse som extra belysning av de föreställningar om praktik i arbetslivet som framkommit i enkäten till svenska tjänstemän och arbetsgivare i Storstockholmsområdet. Intervjupersonerna är alla är bosatta i en Stockholmsförort med hög andel invandrad befolkning. De har läst svenska vid en av de lokala Sfi-skolorna under den tidsperiod som hela undersökningen omfattar. Troligen har några av dem även haft kontakt med en del av de socialarbetare som besvarat enkäten och någon kan tänkas ha praktiserat hos någon av enkätstudiens praktikarbetsgivare. Detta har inte kontrollerats eftersom syftet inte varit att studera personerna utan att få deras berättelser om sin praktik som komplement till övriga data om föreställningar om praktik i arbetslivet. Intervjupersonerna var i genomsnitt 34 år gamla vid intervjutillfället. Två av dem är från hemlandet akademiker, tre har avslutat teoretiskt gymnasium, två har avslutat grundskola, tre har kortare skolgång. De härstammar från Irak, Turkiet, Somalia, Syrien, Bangladesh och Kurdistan, vilket svarar väl mot den bakgrund som finns bland den invandrade befolkningen i den aktuella förorten.

¹⁸ Detta eftersom de ingick i ett av storstadssatsningens många delprojekt, där tidig kontakt med arbetsförmedlare prioriterades. Delprojektet avbröts dock redan efter ett knappt år och därefter fick de samma handläggning som andra Sfi-deltagare och arbetssökande.

3.3.1 Intervjuguide

Intervjuerna har varit semistrukturerade. Det betyder att intervjuaren har någon form av intervjuguide, som anvisar de frågeområden som ska täckas i intervjun. Detta i kontrast till standardiserad intervju, där exakt samma frågor ställs till alla intervjupersoner, och helt öppen intervju där samtalet i hög grad styrs av intervjupersonen.

Intervjun om praktiken har för samtliga berört

- initiala förväntningar inför praktiken
- allmänna åsikter om praktiktiden, trivsel, bemötande etc.
- praktikens innehåll, vad har man fått för arbetsuppgifter?
- praktikens relevans i förhållande till tidigare yrkeserfarenheter och utbildning
- praktikens roll för socialisation och integration i arbetslivet
- erfarenheter av arbetsökande och meritbedömning i hemlandet och i Sverige
- praktikens betydelse för information om Sverige, svenskt arbetsliv och svenskarna
- praktikens betydelse för information om lagar och regelsystem i Sverige
- praktikens betydelse för information om vanor och umgängesregler (sådan som brukar kopplas till det vaga begreppet social kompetens)
- praktikens betydelse för möjligheter att få arbete /anställning
- åsikter om vad som borde förbättras när det gäller arbetspraktik

Därutöver har det givetvis varit fritt för intervjupersonerna att ta upp och kommentera sådant som de själva uppfattat som viktigt i sammanhanget.

3.4 Intervjuundersökningens resultat

Praktiktiden hade varierat mellan 2 och 6 månader, i genomsnitt knappt fyra månader. En kvinna hade haft arbetspraktik på två olika platser. En enkel allmän fråga om hur man tyckte praktiken utfallit gav inte oväntat skiftande omdömen: Några var mycket nöjda "jättebra", andra var mindre nöjda. Mest kritiska var de som fått praktik hos landsmän eller på en arbetsplats där alla anställda hade invandrarbakgrund.

3.4.1 Praktikanternas förväntningar inför praktiken

När de började sin arbetspraktik hade intervjupersonerna givetvis förväntningar på vad praktiken skulle leda till. De flesta hade haft arbete i tankarna, antingen direkt eller sett på något längre sikt. Man ville få komma ut och komma igång, finna ett jobb och senare bli anställd, träna språket och få referenser som kunde leda till arbete på sikt eller att direkt få en anställning. En person satte sitt mål direkt i relation till försörjningsfrågan ”att få en chans till fortsatt anställning och slippa socialbidraget”. Bara en menade sig enbart ha förväntat sig att få träna mer svenska. Totalt sett var det sex personer av de tio som kom till praktikplatsen med en klar förväntan att få arbete, där eller någon annanstans direkt därefter. Två personer räknade med att också få träna svenska och en tänkte sig få lära ett yrke. En person som börjat på Sfi-kurs direkt efter ankomsten till Sverige, väntade sig nu efter avslutad Sfi att få ”komma igång”.

Två av de intervjuade personerna praktiserade inom äldreården. För dessa infriades också förväntningarna på arbete, åtminstone delvis. De fick vikariat i viss utsträckning. För de andra blev praktiken inte vad de tänkt sig. Praktikplatserna hade för samtliga anskaffats av arbetsförmedlingen eller via kommunala jobbcentra och inte via Sfi-kurserna. Detta förstärkte sannolikt förhoppningarna att det nu kunde bli fråga om jobb och egen försörjning.

3.4.2 Praktikens innehåll

Vad hade man då fått göra under sin praktiktid? En kvinna med naturvetenskapligt gymnasium och mekanisk utbildning hade praktiserat i skolmatsal. Där fick hon gängse uppgifter som köksbiträde: förbereda, laga och portionera ut mat. Då praktikplatsen inte alls låg i linje med hennes egen yrkesbakgrund hade hon främst förväntat sig språkträning och information om Sverige. Med tre landsmän och en person invandrad från ett annat asiatiskt land som arbetskamrater blev det emellertid inget nytillskott i språkhänseende och hon lärde sig inget om Sverige som hon inte visste förut. Hon betecknar sin praktiktid som ”missriktad”, men ändå inte helt bortkastad. Praktik kan ändå leda till att man får referenser, som underlättar när man ska söka riktigt arbete, menade hon.

En utbildad agronom med 16 års yrkeserfarenhet fick praktik hos en landsman som förestod en tvättinrättning. Han fick tvätta, stryka, pressa och städa. Språkmässigt gav praktiken honom ingenting och inte heller fick han några nya kunskaper om Sverige och svenskt arbetsliv. Han tycker inte det är möjligt att alls göra några jämförelser mellan uppgifterna han har haft på praktikplatsen

och det arbete han haft i sitt hemland eftersom det är så skilda branscher. På direkt förfrågan svarar han att praktiken kanske ändå inte varit helt värdelös, eftersom ”man i alla fall fått visa att man vill och kan arbeta”.

En högre tjänsteman med akademisk examen hade fått praktik på restaurang och tyckte inte det var så bra, även om det nog var ungefär som han förväntat sig. Fick hjälpa till med allt möjligt men lärde sig inget som han tyckte sig kunna ha nytta av.

Mer positiva var ett par kvinnor som inte haft förvärvsarbete i hemlandet (en hemmafru, en student). De hade fått praktik inom äldreården, fick lära sig vårdbiträdets arbetsuppgifter och erbjöds också deltids anställning efteråt.

3.4.3 Praktik som yrkesförberedelse

Det var alltså ytterst sällsynt att praktiken hade någon koppling till praktikantens tidigare utbildning eller arbetslivserfarenhet från hemlandet. För de tio intervjupersonerna gällde följande:

Tabell 11 Yrke i hemlandet och praktik i Sverige

| <i>I hemlandet</i> | <i>Praktik i Sverige</i> |
|-------------------------------|--------------------------|
| Taxichaufför | Restaurang |
| Civilekonom | Restaurang |
| Frisör | Daghem |
| Modedesigner | Kemtvätt |
| Hemmafru | Vårdbiträde |
| Agronom | Kemtvätt |
| Studerande (kom som 17-åring) | Vårdbiträde |
| Ingenjör | Skolmåltidsbiträde |
| Vårdbiträde | Vårdbiträde |
| Textilarbetare | Vårdbiträde |

Det vill säga, endast i ett fall fick praktikanten pröva på arbete inom sitt eget yrkesområde. Om man som jämförelse granskar branschtillhörigheten hos de arbetsgivare som besvarat enkätundersökningen styrks intrycket att det är ett begränsat antal branscher som kommer ifråga: Praktikplaceringarna har troligen ytterst sällan valts utifrån den arbetssökandes bakgrund, utan kanske snarare utifrån de svenska handläggarnas kännedom om var det finns jobb och deras föreställningar om vad invandrade arbetssökande skulle kunna klara av.

Tabell 12 Arbetsgivarna i enkätstudien: branschtillhörighet

| | |
|-------------------------|-----------------|
| butik | 7 arbetsplatser |
| förskola | 5 |
| vård | 4 |
| lager | 3 |
| produktion/tillverkning | 3 |
| skola | 2 |
| vaktmästeri | 2 |
| transport | 2 |
| trädgårdsanläggning | 1 |
| städservice | 1 |
| tvätteri | 1 |
| bageri | 1 |
| konferensanläggning | 1 |
| uppgift saknas | 5 |

På samtliga dessa arbetsplatser finns uppgifter som inte kräver någon längre formell utbildning eller specialisering i kunskapshänseende. Det är också i detta slags arbeten som ett par av intervjupersonerna fått vikariat.

3.4.4 Praktik som språkträning

En dominerande föreställning hos enkätundersökningens respondenter, särskilt bland lärarna, är att praktik i arbetslivet innebär träning i svenska språket. Den lilla gruppen intervjupersoner har inte alltid erfårit detta.

För dem som fått praktik hos landsmän eller på arbetsplatser där arbetskamraterna också var invandrare accentuerades frågan om praktiken främst ska handla om att öva språk eller om den ska ge inblick i hur den egna yrkeskompetensen fungerar på svensk arbetsmarknad särskilt tydligt. Att praktik på den svenska arbetsmarknaden skulle genomföras på svenska språket var det nog få intervjupersoner som ifrågasatte innan de fick sin placering. Det är emellertid ingen som uppger att tiden på praktikplatsen avsevärt förbättrade deras förmåga att klara svenska språket. Det tycks inte ha varit ett mål som handledare och kollegor på praktikplatsen särskilt uppmärksammade. Man kan möjligen ställa detta i relation till svaren från de arbetsgivare som besvarat enkätens fråga om man ville ha hjälp av svensklärare på praktikplatsen: Av dessa menar hälften att det inte borde behövas. Svenskkunskaper var något som praktikanterna skulle ha förvärvat innan de kom dit.

3.4.5 Praktik för att lära sig om Sverige

Intervjupersonerna ger inget klart svar på frågan om arbetslivspraktik skulle ha någon viktig funktion att fylla för introduktionen till det nya landet. Ingen av de intervjuade tyckte sig ha lärt någonting mer om Sverige under praktiktiden. Tre av dem hade ju därtill praktiserat hos landsmän och en på en arbetsplats där all personal hade invandrarbakgrund. När det gäller svenskar på arbetsplatsen förekommer kommentarer som "väldigt vänliga", "snälla och hjälpsamma" vilket kan tolkas som en artighet mot den svenskfödda intervjuaren - alternativt som ett glatt konstaterande i första riktiga mötet med vanliga svenskar. Flera av intervjupersonerna hade dessförinnan bara mött svenska tjänstemän och språklärare. Förutom att man lärt sig vissa arbetsmoment nämnde några personer regler om A-kassa och alfa-kassa som något nytt man lärt sig. Att arbeta efter schema (som i vården och på dagis) var också en ny erfarenhet för ett par personer. Flera tyckte att det verkade vara mer jäkt och stress i det svenska arbetslivet än i hemlandet.

3.4.6 Betydelsen av att få arbeta

Trots att praktiken sällan blev vad man tänkt sig finns bland de intervjuade ändå en ganska positiv inställning till värdet av praktik i arbetslivet. På frågan om de tror att praktikperioden kunde ge dem bättre chanser att få ett arbete svarar de flesta ja. Ett vanligt resonemang är att man fått komma igång med något. "Jag har fått visa att jag kan och vill arbeta", "Jag har fått visa att jag kunde lära mig i jobbet. För första gången", "Har fått visa hur lättlärd jag är. Och även min förmåga att ta initiativ."

Ett par intervjupersoner nämner möjligheten att kunna uppge praktikplatsen/handledaren som referens när de nu ska söka jobb. En hoppas på praktikbetyg eller intyg. En person har fått en praktikplats som går att kombinera med en vårdkurs – en lösning som med stor sannolikhet kan leda till arbete.

3.4.7 Sammanfattning intervjuundersökningen

Intervjupersonerna har fått praktisera i enkla jobb och inte alltid fått så mycket språkträning. Praktiken har på ett undantag när inte alls haft något samband med deras tidigare yrkeserfarenheter. Inte heller har de lärt sig så värst mycket mer om Sverige än de kunde innan. Ändå är de ganska nöjda. De har äntligen fått syssla med riktigt arbete ett tag och fått visa att de kan arbeta och är moti-

verade att göra det, trots att det gått tre år sedan de var ute i arbetslivet senast¹⁹ om de över huvud taget haft arbete utanför hemmet tidigare. Denna paradox – att man egentligen inte är så nöjd med sin praktikplats men ändå tycker att det nog är bra med praktik – framhålls också av Thomsson & Hoflund (2000).

Några placeringar är anmärkningsvärda. Om det fanns något språkträningssyfte borde det vara helt otänkbart att förmedla praktikplatser hos landsmän eller på arbetsplatser där det inte finns någon anställd som har svenska som modersmål. Å andra sidan – om syftet framför allt är att slussa ut arbetslösa personer på arbetsmarknaden – så är det ju bättre att arbeta med landsmän än att inte arbeta alls. Så resonerar också intervjupersonerna. Om de tänkt så redan vid ankomsten till Sverige eller om de ändrat inställning under åren här är givetvis omöjligt att veta. I mina tidigare studier av Sfi-deltagare har det tydligt framgått att den långa period av språkstudier och väntan på olika åtgärder som präglat de första åren i Sverige varit oönskad och passiviserande för de flesta (Söderlindh Franzén 1990, Franzén 1993 och 1997). Intervjupersonerna i den här studien kan under åren i Sverige ha fått klart för sig hur svårt det kan bli att överhuvud taget få arbete. Praktik i arbetslivet kan då ändå ses som en möjlighet att öka sina möjligheter till framtida anställning.

Antalet intervjupersoner är för litet för att man ska kunna dra några mer vittgående slutsatser. Man kan emellertid fundera kring deras berättelser och åsikter om praktiken i relation till deras egen utbildning och tidigare yrkeserfarenhet. Det är de lägst utbildade och de som saknar tidigare erfarenhet av förvärvsarbete som uttrycker sig mest positivt om praktiktiden. Det är också ett par av dessa personer som erbjudits anställning på praktikarbetsplatsen. Dessa personer har haft allt att vinna på praktiken – svenskt språk, yrkeskunskaper och anställning. De som varit formellt mer meriterade från början utgör förlovarna i någon mening. De har inte alls fått kontakt med den del av arbetslivet som de har kompetens för och uppfattar praktiken mer som uppehållande verksamhet och kanske också som början på en ”nedåtkarriär” i det nya landet.

¹⁹ Samtliga startade Sfi-kurs i början av år 2000.

4 Sammanfattning och diskussion

4.1 Praktik för integration

Praktik i arbetslivet beskrivs i många program och projekt som viktig för integration i det svenska samhället. Integration är ett komplicerat begrepp och analysen av de olika svenska tjänstemannagruppernas föreställningar om praktik gör inte bilden klarare. I Diaz' forskning om integrationsbegreppet, som refereras i kap 1.2 ovan, är det jämlikhet och delaktighet som styr tänkandet: "integration ... ett tillstånd då invandrade individer uppnår en partiell eller fullständig jämlikhet med infödda individer i termer av deltagande i olika typer av sociala relationer som arbetsliv, boendeförhållanden och politik".²⁰ Han menar att de första åren i det nya landet kan ses som en inlärningsprocess där det främst är dimensioner som relaterar till kommunikation, ekonomi, socialt liv och eget boende som lägger grunden för integration. De konstituerar vad Diaz benämner "primär integration."

När respondenterna, de olika yrkesgrupperna, i den här studien besvarar attitydfrågan om vad som är viktigt för en person som är invandrad i Sverige så finns de kommunikativa och ekonomiska dimensionerna i form av språkbehärskning i svenskan och självförsörjning med som främsta dimensioner. Där finns emellertid hos en del av dem som svarat markeringar för sådant som kan sägas handla om *svenskorientering*. I den ingår instämmande i påståenden som att det är ganska viktigt att känna till svensk historia, ha svensk yrkesutbildning, tala flytande svenska, inte umgås för mycket med landsmän eller titta på hemlandets TV. Här antyds en "integrationsdimension" som inte finns hos Diaz. De tio invandrade f d praktikanter som intervjuats berör inte vid något tillfälle något som skulle kunna kopplas till detta slags svenskorientering, vare sig när det gäller förväntningar på arbetslivet eller erfarenheterna från praktiken. Förväntningarna har avsett språkträning, referenser och anställning. Det man lärt sig har handlat om praktiska arbetsuppgifter och det fackliga regelverket.

Även om flertalet av de svenska enkätsvararna satt språkträning och självförsörjning främst bland målen för praktik i arbetslivet kan man kanske ändå inte helt utesluta möjligheten att arbetslivspraktik ibland ses som en åtgärd som ska bidra till en önskvärd försvenskning. Ett relaterat begrepp i sammanhanget

²⁰ Diaz 1997: 31

är ”social kompetens” som ganska ofta återfinns i integrationsprogram och insatser riktade till invandrare och flyktingar. Mattsson (2001) har ägnat ett kapitel av sin, på diskursanalys baserade, doktorsavhandling åt teorier om kultur som kompetens. Hon påpekar att ett antal under 1990-talet uppmärksammade böcker om invandring och arbetslöshet förklarat invandrares svårigheter att få arbete med kompetensbrister, ofta kulturellerade sådana, som motpol till något slags ”Sverigespecifik” kompetens. Om man tänker sig att föreställningar om behov av sådan kompetens i viss mån styr val av praktikplatser så ses kanske praktikens innehåll i relation till de tidigare yrkeskunskaperna som mindre viktig.

4.2 Praktik för språk eller praktik för arbete

Man kommer inte till Sverige för att lära sig svenska, utan man kommer för att starta upp ett nytt liv.

Det här citatet kommer från en intervju med en socialchef, som gör ett klart ställningstagande i frågan om vad som är viktigt i människors liv. Innebörden har en kvalitet av självklarhet, men tolkningens konsekvenser för åtgärden arbetslivspraktik är inte självklara. Sverige är ett litet land med ett eget språk som helt dominerar förvaltning, människors vardag och arbetsliv. Det finns andra små länder som på tidigare kolonial historia har ett världsspråk som *lingua franca*, ett språk som man klarar sig bra med även om majoriteten av befolkningen har andra modersmål. Men i Sverige är det svårt att leva om man inte kan språket någorlunda. Denna vetenskap finns säkert hos alla yrkesgrupper som deltagit i den här studien. Däremot tänker man olika när det gäller sambandet mellan språk och praktik i arbetslivet. Viktigt att beakta här är det faktum att de olika yrkesföreträdarnas föreställningar säkert präglas av den situation de invandrare personerna befinner sig i när de möter henne/honom. Det kan vara som ”elev”, ”ekonomiskt beroende klient”, ”svårplacerad arbetssökande” eller ”osäker, kanske inte alltid så motiverad” arbetskraft.

Det är uppenbart att det i respondenternas föreställningsvärld finns minst två olika slags perspektiv på vad praktik ska vara. Det ena är knutet till utvecklingen av kunskaper i svenska språket. Praktik behövs för att man ska få höra svenska ord och svenskt uttal och för att man ska få träna sig själv i miljöer där man måste tala svenska. Ordförrådet kan vidgas, det egna uttalet justeras. De dolda koder som finns i språkliga uttryck och svenskars uppträdande är lättare

att upptäcka och dechiffrera om man är ute i vardagen, vilket oftast tolkas som ute i arbetslivet. Praktik kan dock egentligen äga rum var som helst, bara där talas svenska. Detta är framför allt *lära*ns syn på saken. De ser, med få undantag, praktik som ett komplement till svenskundervisningen.

Den andra föreställningen om praktik handlar om att få in en fot på arbetsmarknaden, att få meriter och referenser, att få det första jobbet, att komma igång med egen försörjning. *Arbetsförmedlarna* företräder denna uppfattning. *Socialarbetarna* ligger också närmare denna syn, det handlar om att de invandrade klienterna ska kunna komma ur sitt bidragsberoende. Samtidigt finns hos enkätens respondenter många överensstämmelser i uppfattningar om vad som är en ”bra” praktik och även om uttryck som ”språkpraktik” och ”arbetspraktik” används handlar det oftast om ett kontinuum där enbart språkträning finns i ena extreman och enbart arbete i den andra.

Arbetsgivarna nämner i högre utsträckning rent praktiska arbetsuppgifter som de menar praktikanterna ska lära sig och ”göra sånt som de andra gör” och också att de ska få komma in i gemenskapen. En motivering till varför man anser 8 tim/dag vara lämpligt är ”därför att verkligheten är sådan”. Visst tycker arbetsgivarna att det är bra om praktikplatsen kan ge språkträning, men en vanlig uppfattning bland dem är att svenska ska man kunna innan man kommer dit. Arbetsgivarna har också en ambivalent inställning som är klart intressant: Några är positivt inställda till att ta emot internationella praktikanter som de uppfattar som bra arbetskraft och extra resurser som bjuds. Inställningen till att faktiskt anställa personer efter praktiktiden är emellertid inte så odelat positiv som man kunde förvänta sig utifrån de föreställningar som finns hos arbetsförmedlingen. Arbetsgivarna är ensamma om att även poängtera de svårigheter som rent praktiskt finns när man har praktikanter. Den som är handledare riskerar få dubbel arbetsbörda. Flera arbetsgivare framhåller att praktikanter måste vara motiverade för att göra en insats på praktikplatsen. Det får inte vara så att man går dit för att man är så illa tvungen för att få sitt försörjningsstöd.

Hur framstår då de erfarenheter den lilla gruppen intervjuade fick i praktikanter fått i relation till frågan om praktik främst ska vara språkträning eller en väg in i arbetslivet? Förväntningarna innefattade båda, men hade för de flesta en tydlig dominans för att praktik skulle leda till arbete. Att arbetsförmedlingen eller det kommunala jobbcentret hjälpt till att anskaffa praktikplatserna ledde ju också tankarna i den riktningen. För de som fått praktik inom äldreomsorgen fanns

möjligheter till anställning/ vikariat på deltid. Övriga fick söka på nytt hos arbetsförmedlingen.²¹

4.3 Praktik som etniskt skiktninginstrument

Thomsson & Hoflund beskriver, i sin analys av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till kvinnor med invandrarbakgrund, hur de intervjuade kvinnorna i deras undersökning är kritiska mot innehållet i praktiktjänstgöringen:

De som trott att de skulle få en insikt i vårdarbete, har fått diska och städa i stället. De som trott sig ha fått in en fot i teknikbranschen via praktik på ett teknikföretag har fått koka kaffe och tömma papperskorgar. Känslan av att man borde vara tacksam gör dock att man inte klagar. Det är lätt att skulden för att det blev så torftiga uppgifter läggs på en själv. Hänvisningar till de egna bristerna, inte minst vad gäller språkliga brister, är vanliga. Det är svårt att ställa krav när man vet att företaget som tagit emot en gör det av välvilja ... Den insikt i arbetet som praktikperioden syftar till att ge har dock ofta förfelats av att praktikanten behandlats som tillfällig lågkvalificerad arbetskraft, snarare än som blivande ordinarie arbetskraft. Detta tycks vara fallet även för många med högre kvalifikationer och intentioner.

(Thomsson & Hoflund, 2000, s 92).

De citerade författarnas slutsatser ligger väl i linje med de erfarenheter som de intervjuade praktikanterna i den här studien har. De praktikplatser man erbjudits har så gott som aldrig haft någon koppling till vad de sysslat med i sitt hemland. Det är en viss typ av praktikplatser som kommer ifråga.

De yrkesområden som varit aktuella i den här studien är dels de som representeras av arbetsgivarrepresentanterna i enkätstudien, dels de som de intervjuade invandrade personerna har erfarenhet av. Dessa har alla kunnat erbjuda praktikanterna ganska enkla arbetsuppgifter som inte kräver någon längre utbildning.

²¹ Påpekas bör att några av de personer som kallades till intervju avböjde med motiveringen att deras försörjningsfråga var löst. Om detta skett med hjälp av kontakter via tidigare praktikplatser eller på annat sätt, t ex med hjälp av privat nätverk, är inte bekant.

4.3.1 Föreställningar och verklighet

Studiens syfte är att kartlägga föreställningar om praktik för invandrare och försöka förstå dessa. Resultaten antyder att det kan finnas yrkesspecifika föreställningar om vad praktik för invandrare är och ska vara. Det är rimligt att anta att sådana föreställningar byggts upp i den för gruppens medlemmar gemensamma erfarenheten av möten med personer som i vuxen ålder flyttat till Sverige. Det är ganska olika relationer som etableras i möten mellan lärare och elev, mellan bidragsgivare och bidragstagare, mellan platsförmedlare och arbetssökande, mellan arbetsgivare och praktikanställd. Dessa yrkesspecifika föreställningar används förmodligen också för att rättfärdiga val av praktikplatser som, ur praktikantens synpunkt, inte är så lyckade. Även om alla yrkesgrupper är tämligen överens om att praktik i arbetslivet borde komma in mycket tidigare än i dag, helst inom det första halvåret man är i Sverige, så verkar avståndet stort exempelvis mellan de föreställningar som dominerar hos lärarna respektive hos praktikarbetsgivarna. Man kan inte hävda att någondera parten har rätt eller fel, möjligen att det egna perspektivet gör det andra svårt att uppfatta.

Det betydelsefulla är när föreställningarna blir styrande för handlingar i verkligheten. Thomasteoremet²²

"Om människor definierar situationer som verkliga, blir de verkliga till sina konsekvenser."

handlar om föreställningar. Människors uppfattning av verkligheten styr deras sätt att agera, vare sig föreställningarna i någon slags objektiv bemärkelse är sanna eller falska.

Företrädare för flera olika yrkesgrupper påpekar i sina svarskommentarer att praktik ska relateras till individuella behov och förutsättningar och särskilt till variationer som orsakas av olika utbildningsbakgrund och hemspråk. Men hur får man som handläggare egentligen klart för sig vilka behov en person har och vilka dessa 'förutsättningar' är? Hur mycket spelar individuella respektive yrkesspecifika föreställningar in? Hur aktiva har de presumptiva praktikanterna fått vara i val av praktikplatser? Är det överhuvud taget realistiskt att relatera till praktikanternas individuella behov och förutsättningar om det inte finns arbetsgivare som kan ställa upp? Sett i relation till de praktikplatser som varit ak-

²² Den amerikanske sociologen W I Thomas myntade detta berömda teorem redan 1928.

tuella så är det väl tveksamt om dessa valts utifrån praktikanternas behov. Och hur hemspråket spelar in måste vara väldigt svårt att bedöma på förhand.

4.3.2 Praktikens konsekvenser

De resultat som den här begränsade studien givit kan inte utan vidare generaliseras till att gälla en större population eller hela Sverige. Men de väcker frågor om vilka konsekvenser praktik i arbetslivet kan få när det gäller att främja integration och socialisation på lång sikt för den invandrade befolkningen? Finns det en risk med att praktiken styr in människor med mycket varierande bakgrundskunskaper mot en ganska snäv sektor på den svenska arbetsmarknaden? Det skulle i så fall förbereda en kommande etnisk segmentering av arbetsmarknaden. Efter flera år i svenskundervisning och en eller flera praktikperioder i okvalificerade arbeten är de gamla yrkeskunskaperna så inaktuella att de inte längre har konkurrensvärde. Man kan inte få morgondagens jobb med gårdagens kunskaper.

Schierup & Paulson har i sin stora empiriska studie av arbetets etniska delning bland annat påpekat att uppfattningar om individegenskaper är styrande för placering i jobb som kräver låga kvalifikationer snarare än kompetens för jobbet (Schierup & Paulson 1994). Kanske gäller något liknande för praktik i arbetslivet? Kanske generaliserat till att gälla en hel etnisk grupp, så att just den här gruppen inte går att få ut i praktik direkt, därför att individerna i den gruppen uppfattas vara på det ena eller andra sättet. Föreställningar om individegenskaper påverkar val av praktikplatser?

Man kan inte helt utesluta tanken att arbetets etniska delning kanske startar redan på praktikstadiet. Om praktiken huvudsakligen ska syfta till att stötta språkinläringen, som lärarna hävdar – ja då spelar det kanske inte så stor roll var man praktiserar. I varje fall inte så länge praktiken är kort, så man inte förlorar sina gamla yrkeskunskaper och blir för gammal för att kunna hävda sig i konkurrensen. Men om praktiken ses som en väg in i arbetslivet – ett sätt att få in en fot som det uttrycks – då är benägenheten att rekrytera flertalet praktikplatser i okvalificerade jobb inom ett fåtal branscher en riskabel strategi om man syftar till integration på lång sikt.

4.4 Praktik för framtiden

Den här avrapporterade undersökningen har analyserat föreställningar och projekterfarenheter baserade på empiriska data som alla härrör från storstaden och dess invandratäta (eller svenskglea) förortsområden. Man kan inte utan vidare

dra slutsatsen att resultaten är giltiga också för mindre orter och regioner där lärare och handläggare av olika slag har mer personlig kontakt med varandra och invanda föreställningar oftare konfronterats med de som finns i andra yrkesgrupper. Å andra sidan finns förmodligen i stället en större risk för att lokalt förankrade gruppnormer, tolkningar och tumregler utformas.

Oavsett om den geografiska kontexten är storstad, tätort eller glesbygd finns det emellertid skäl att beakta att praktik i arbetslivet är en åtgärd vars syfte och genomförande kräver ordentlig analys och – uppföljning.

För många personer som invandrat till Sverige i vuxen ålder utgör praktik i arbetslivet den enda möjliga övergången från skola (svenskkurs, Sfi) till arbete. En viktig fråga är då vad praktiken har för syfte och i vilken grad den blivande praktikanten och den blivande arbetsgivaren är införstådda med detta syfte: Är syftet språkträning? Hur ska man då motivera placering på en arbetsplats där få är svenskar eller arbetet är sådant att det finns ringa tid att prata? Är syftet anställning? I så fall: Hur är praktiken vald i relation till den blivande praktikantens eventuella yrkes- och utbildningsbakgrund? Finns risk för framtida etnisk segregering på arbetsmarknaden på grund av valet av praktikplats? Finns individuell uppföljning och möjlighet till vägledning för planering av eventuell kunskapskomplettering efter avslutad praktiktid? Var ligger i så fall ett sådant uppföljningsansvar?

Intressant nog finns i regeringens proposition 2002/2003:44 i avsnittet 6.3 ett förslag att arbetsförmedlingen under en period (sept 2003 – dec 2005) ska bedriva försöksverksamhet med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare och att några arbetsförmedlare ska specialutbildas för detta. I texten talas om att förmedla kontakt med lämplig arbetsgivare. Där framhålls också att en sådan introduktion skulle motverka risken att utsättas för etnisk diskriminering vilket då kopplas till arbetslöshet. Risken för diskriminering genom en svag position på en etniskt segregerad arbetsmarknad nämns däremot inte.

Praktik i arbetslivet leder inte automatiskt till integration i någon av de betydelser som diskuteras i det inledande teoretiska avsnittet. För framtiden är det här givetvis viktigt att ett mer kunskapsbaserat synsätt får genomsyra myndigheters och institutioners planering av en insats eller åtgärd som innebär en så pass omfattande och tidskrävande intervention i människors liv.

Referenser

- Arbetsmarknadsstyrelsen (2004) *Definitioner inom AMV:s statistik*. AMS Utrednings- och statistikenhet, ISSN 1401-0852.
- Calmfors, L., Forslund, A. och Hemström, M. (2002) *Does active labour market policy work? Lessons from Swedish experiences*. Uppsala: IFAU-Institute for labour market policy evaluation. Working paper 2002:4.
- Carling, K., Richardson, K. (2001) *The relative efficiency of labor market programs: Swedish experience from the 1990's*. Uppsala: IFAU-Institute of labour market policy evaluation. Working paper 2001:2.
- Carlsson, A., Franzén, E.C., Skogens, L och Wallin, B. (1999) *Arbets sökarprojektet NORRKRAFT. Samverkan socialtjänsten –arbetsförmedlingen i Botkyrka sept 1997 – sept 1998*. FoU-Södertörn, Skriftserie nr 2/99.
- Diaz, J. A. (1997) *Primärintegration och bidragsberoende. Studie av integration och tidigt bidragsberoende inom det kommunala flyktningmottagandet*. Norrköping: Statens invandrarverk.
- Diaz, J.A. (1993) *Choosing integration. A theoretical and empirical study of the process of integration of immigrants in Sweden*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Erasmie, T. (1989) Valfärd, utveckling och livskvalitet. Vad är det? Går det att mäta? I: Erasmie, T. (red) *Tolv uppsatser i pedagogik och psykologi. Tillägnade Professor Ingvar Werdelin*. Universitetet i Linköping: Institutionen för pedagogik och psykologi.
- Franzén, E.C. (1993) *Fem år efteråt...en uppföljning av invandrarelever i grundvux*. Forskningsrapport nr 56, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Franzén, E.C. (1997) *Invandring och arbetslöshet*. Lund: Studentlitteratur.
- Franzén, E.C. (1998) *Invandrare lär sig svenskt arbetsliv – i reell miljö. Uppföljning och utvärdering av en pedagogisk verksamhet för arbetslösa invandrare i södra Storstockholms-området under tiden augusti 1996 – december 1997*. Stockholms universitet: Rapport från pedagogiska institutionen, 1998, Nr 61.
- Franzén, E.C. (1998) *Invandrare lär sig svenskt arbetsliv - i reell miljö*. Forskningsrapport nr 61, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.

- Franzén, E.C. (2003) *Sfi Nya – projektet som blev en förstudie*. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen, Stencil (kan rekvireras från författaren).
- Franzén, E.C. (2004) *Flyktingar i arbetslivspraktik. En kunskapsöversikt*. Studie i samarbete med Europeiska flyktingfonden. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen. Stencil. Slutrapport juli 2004.
- Hallsten, L. Isaksson, K. & Andersson, H. (2002) *Rinkeby Arbetscentrum - verksamhetsidéer, genomförande och sysselsättningseffekter av ett projekt för långtidsarbetslösa invandrare*. IFAU: rapport 2002:10.
- Hosseini-Kaladjahi, H. (1998) *Fåglar i vattenspegel. Utvärdering av integrationsprojekten i Botkyrka kommun*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Hosseini-Kaladjahi, H. (2002) *Stora fiskar äter fortfarande små fiskar. Helhetsutvärdering av storstadssatsningen i Botkyrka kommun*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Isaksson, K., Johansson, G., Lindroth, S. och Sverke, M. (2000) *Women's Health, Work and Education in a Life-span Perspective*. Technical report 2: The coding of work biographies. Stockholm University, Department of Psychology: IDA, Number 71, November 2000.
- Johansson, L. och Franzén, E.C. (2003) *Massmediala föreställningar om arbetslivspraktik och invandrades integration*. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionens arbetsrapporter, nr 5. ISSN 1400-2671
- Lange, A & Westin, C (1981) *Etnisk diskriminering och social identitet*. Stockholm: Liber Förlag.
- Mathison, S. (1988) Why triangulation? *Educational Research 1988*, 17:13-17.
- Mattsson, K. (2001) *(O)likhetens geografier - Marknaden, forskningen och de Andra*. Doktorsavhandling, Geografiska regionstudier Nr 45, Uppsala universitet: Kulturgeografiska institutionen.
- Qvarsell, B. (1998) Vetenskap, ideologi och allmän klokskap om socialisation, eller: Om socialisationsprocessens beroende av pedagogiska ingripanden. I: Janson, U. (red) *Socialisation och socialisering, sex inlägg om samspelet mellan individ och samhälle samt kritiska diskussioner av dessa inlägg*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, sept 1998.
- Schierup, C-U. & Paulson, S. (1994)(red.) *Arbetets etniska delning*. Stockholm: Carlssons.

Sianesi, B. (2002) *Essays on the evaluation of social programmes and educational qualifications*. Uppsala: IFAU-Institute for labour market policy evaluation. Dissertation series 2002:3.

Skärholmens stadsdelsförvaltning (2000) *Halvtidsrapport ang. Storstadssatsningen i Skärholmen och förslag till prioritering för den återstående tiden*. Tjänsteutlåtande, Dnr 307/378-2000.

Socialstyrelsen (1999) *Mångfald, integration, rasism och andra ord. Ett lexikon över begrepp inom IMER – Internationell Migration och Etniska Relationer*. Stockholm: Socialstyrelsen

Söderlindh Franzén, E. (1990) *Lära för Sverige. En studie av utbildningsproblemen och arbetsmarknad för invandrare i grundutbildning för vuxna (grundvux)*. Doktorsavhandling, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.

Thomsson, H. & Hoflund, L. (2000) *Vem ska hjälpa vem? En kritisk analys av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till kvinnor med invandrarbakgrund*. IFAU, forskningsrapport 2000:9.

Åberg, R. (1988) *Framtidens arbetsmarknad - mot konkurrens eller samarbete?* I: Björklund, A. Holmlund, B. Ohlsson, R. Osterman, P. von Otter, C. Wadensjö, E. och Åberg, R. *90-talets arbetsmarknad*. Stockholm: Allmänna Förlaget.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapport/Report

- 2003:1** Mörk Eva ”De arbetsmarknadspolitiska programmens effekt på den kommunala skolan”
- 2003:2** Runeson Caroline & Anders Bergeskog ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2000”
- 2003:3** Runeson Caroline & Anders Bergeskog ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2001”
- 2003:4** Calleman Catharina ”Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen”
- 2003:5** Rooth Dan-Olof & Olof Åslund ”Spelar när och var någon roll? Arbetsmarknadsläget betydelse för invandrades inkomster”
- 2003:6** Forslund Anders & Bertil Holmlund ”Arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik”
- 2003:7** Fröberg Daniela, Linus Lindqvist, Laura Larsson, Oskar Nordström Skans & Susanne Ackum Agell ”Friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv – delrapport 1”
- 2003:8** Olofsson Jonas ”Grundläggande yrkesutbildning och övergången skola arbetsliv – en jämförelse mellan olika utbildningsmodeller”
- 2003:9** Olli Segendorf Åsa ”Arbetsmarknadspolitiskt kalendarium II”
- 2003:10** Martinson Sara & Martin Lundin ”Vikten av arbetsgivarkontakter: en studie av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen i ljuset av 70-procentsmålet”
- 2003:11** Hedström Peter, Ann-Sofie Kolm & Yvonne Åberg ”Social interaktion och arbetslöshet”
- 2003:12** Runeson Caroline ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2002”
- 2003:13** Ekström Erika ”Inkomsteffekter av kommunal vuxenutbildning”
- 2004:1** Björklund Anders, Per-Anders Edin, Peter Fredriksson & Alan Krueger “Education, equality, and efficiency – An analysis of Swedish school reforms during the 1990s”
- 2004:2** Lindell Mats “Erfarenheter av utbildningsreformen Kvalificerad yrkesutbildning: ett arbetsmarknadsperspektiv”
- 2004:3** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström ”Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?”

- 2004:4** Forslund Anders, Daniela Fröberg & Linus Lindqvist "The Swedish activity guarantee"
- 2004:5** Franzén Elsie C & Lennart Johansson "Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet"

Working Paper

- 2003:1** Fredriksson Peter & Per Johansson "Program evaluation and random program starts"
- 2003:2** Mörk Eva "The impact of active labor market programs on municipal services"
- 2003:3** Fredriksson Peter & Per Johansson "Employment, mobility, and active labor market programs"
- 2003:4** Heckman James & Salvador Navarro-Lozano "Using matching, instrumental variables and control functions to estimate economic choice models"
- 2003:5** Fredriksson Peter & Bertil Holmlund "Improving incentives in unemployment insurance: A review of recent research"
- 2003:6** Lindgren Urban & Olle Westerlund "Labour market programmes and geographical mobility: migration and commuting among programme participants and openly unemployed"
- 2003:7** Åslund Olof & Dan-Olof Rooth "Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrant earnings"
- 2003:8** Håkansson Christina, Satu Johanson & Erik Mellander "Employer-sponsored training in stabilisation and growth policy perspectives"
- 2003:9** Carneiro Pedro, Karsten Hansen & James Heckman "Estimating distributions of treatment effects with an application to the returns to schooling and measurement of the effects of uncertainty on college choice"
- 2003:10** Heckman James & Jeffrey Smith "The determinants of participation in a social program: Evidence from a prototypical job training program"
- 2003:11** Skedinger Per & Barbro Widerstedt "Recruitment to sheltered employment: Evidence from Samhall, a Swedish state-owned company"
- 2003:12** van den Berg Gerard J & Aico van Vuuren "The effect of search frictions on wages"
- 2003:13** Hansen Karsten, James Heckman & Kathleen Mullen "The effect of schooling and ability on achievement test scores"
- 2003:14** Nilsson Anna & Jonas Agell "Crime, unemployment and labor market programs in turbulent times"

- 2003:15 Hedström Peter, Ann-Sofie Kolm & Yvonne Åberg “Social interactions and unemployment”
- 2003:16 Ekström Erika “Earnings effects of adult secondary education in Sweden”
- 2003:17 Heckman James & Xuesong Li “Selection bias, comparative advantage and heterogeneous returns to education: Evidence from China in 2000”
- 2003:18 Eckstein Zwi & Gerard J van den Berg ”Empirical labor search models: A survey”
- 2003:19 Abbring Jaap H & Gerard J van den Berg “A simple procedure for the evaluation of treatment effects on duration variables”
- 2004:1 Frölich Markus, Michael Lechner & Heidi Steiger “Statistically assisted programme selection – International experiences and potential benefits for Switzerland”
- 2004:2 Eriksson Stefan & Jonas Lagerström “Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence”
- 2004:3 Forslund Anders & Thomas Lindh “Decentralisation of bargaining and manufacturing employment: Sweden 1970–96”

Dissertation Series

- 2002:1 Larsson Laura “Evaluating social programs: active labor market policies and social insurance”
- 2002:2 Nordström Skans Oskar “Labour market effects of working time reductions and demographic changes”
- 2002:3 Sianesi Barbara “Essays on the evaluation of social programmes and educational qualifications”
- 2002:4 Eriksson Stefan “The persistence of unemployment: Does competition between employed and unemployed job applicants matter?”
- 2003:1 Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2 Ekström Erika “Essays on inequality and education”