

God svenska – vägen till arbete för utrikes födda?

Stefan Eriksson
Dan-Olof Rooth

God svenska – vägen till arbete
för utrikes födda?

God svenska – vägen till arbete för utrikes födda?

Stefan Eriksson
Dan-Olof Rooth

SNS Förlag
Box 5629, 114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
info@sns.se www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är en oberoende ideell förening som genom forskning, möten och utbildning bidrar till att ledande beslutsfattare i näringsliv, politik och offentlig förvaltning kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys. 280 ledande företag, myndigheter och organisationer är medlemmar i SNS.

*God svenska – vägen till arbete
för utrikes födda?*
Stefan Eriksson och Dan-Olof Rooth
© 2022 Författarna och SNS Förlag
Tryck: Books on Demand, Tyskland
ISBN 978-91-88637-91-8

INNEHÅLL

Förord	7
Sammanfattning	9
1. Inledning	19
2. Utrikes födda i Sverige och svenskutbildning för invandrade – en översikt	24
3. Arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och de invandrades svenskkunskaper – teoribakgrund	37
4. Arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper	46
5. Invandrade personers svenskkunskaper	70
6. Matchningen mellan arbetsgivarnas krav och de invandrades svenskkunskaper	91
7. Slutsatser och policyrekommendationer	105
Referenser	III
Bilaga 1: Enkäterna	II5
Bilaga 2: Ytterligare resultat för sfi, vuxenutbildning och PIAAC	129

Förord

SPRÅKET FRAMHÅLLS OFTA som en nyckel till etablering på arbetsmarknaden. Men vilka svenskkunskaper krävs för att få ett jobb och hur väl lever de utlandsfödda arbetssökande upp till kraven? Det undersöker Stefan Eriksson och Dan-Olof Rooth med hjälp av ett unikt datamaterial från två omfattande enkätundersökningar där rekryterare bland annat fick bedöma språkförmågan hos fiktiva jobbsökanden. Författarna analyserar också studieresultat från svenska för invandrare (sfi) och diskuterar ett antal åtgärder för att stärka utlandsföddas svenskkunskaper.

Stefan Eriksson är universitetslektor och docent i nationalekonomi vid Uppsala universitet, och Dan-Olof Rooth är professor i nationalekonomi på Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.

SNS vill rikta ett särskilt tack till alla de organisationer som deltagit i enkätundersökningen och på så vis gjort rapporten möjlig.

Denna rapport är den sista i SNS forskningsprojekt »Lärdomar om integration« som pågick 2017–2021. Projektets övergripande syfte var att ta fram ny kunskap om hur integrationen i Sverige fungerar i dag och hur den skulle kunna förbättras, med fokus på arbetsmarknaden och utbildningssystemet.

Forskningsprojektet kunde genomföras tack vare bidrag från den referensgrupp som följt projektet. I gruppen ingick A2B Sverige, AcadeMedia AB, Arbetsförmedlingen, Axfood, Axfoundation, Finansdepartementet, Intendia Group, Kompetensföretagen, Länsstyrelsen Stockholm, Röda Korset, Samhall, Scania CV AB, Skanska AB, Sveriges Kommuner och Regioner, Stockholm stads utbildningsför-

valtning, Södertälje kommun, Tillväxtverket och Unionen. Johannes Lindvall, professor i statsvetenskap vid Lunds universitet, har varit SNS vetenskapliga råds representant i referensgruppen. Cecilia Ståhl, vd på Telge Tillväxt, har varit gruppens ordförande. SNS tackar för referensgruppens ledamöters engagemang.

Maria Rydell, biträdande lektor vid Institutionen för svenska och flerspråkighet vid Stockholms universitet, och Olof Åslund, professor i nationalekonomi vid Uppsala universitet och vetenskaplig ledare vid Uppsala Immigration Lab, har vid akademiska seminarier lämnat konstruktiva synpunkter på utkast till rapporten.

Å författarnas vägnar riktas även ett stort tack till följande personer som bidragit till rapporten. Maria Rydell för hennes arbete med de fiktiva jobbansökningarna och de simulerade anställningsintervjuerna. Olof Axman, Towe Nilsson och Ellen Westman Persson för deras arbete med enkäterna.

Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och rekommendationer. SNS som organisation tar inte ställning till dessa. SNS initierar och presenterar forskningsbaserade och policyrelevanta analyser av centrala samhällsfrågor. Det är SNS förhoppning att rapporten ska bidra till diskussionen om språkets betydelse för etablering på arbetsmarknaden och åtgärder för att stärka utlandsföddas svenskkunskaper.

Stockholm i september 2022

Gabriella Chirico Willstedt
Forskningsledare SNS

Sammanfattning

I DAGSLÄGET ÄR sysselsättningen lägre och arbetslösheten betydligt högre bland utlandsfödda än bland svenskfödda. En hög andel av de långtidsarbetslösa utgörs av personer födda i länder utanför Europa, ofta med en kort utbildningsbakgrund. Det framhålls ofta att nyckeln för att klara inträdet på arbetsmarknaden och därigenom uppnå självförsörjning är att snabbt lära sig svenska. Mycket tyder också på att betydelsen av muntliga och skriftliga språkfärdigheter har ökat över tiden, även i lågkvalificerade yrken. En stor utmaning för samhället är därför att utrusta utlandsfödda jobbsökande med tillräckligt goda kunskaper i svenska för att de ska uppfylla arbetsgivarnas krav. Detta kräver dock kännedom om vilka dessa krav är och hur väl de utlandsföddas svenskkunskaper uppfyller kraven.

Syftet med denna rapport är att analysera hur viktiga goda kunskaper i svenska språket är för utlandsfödda personers möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Rapporten fokuserar på tre frågor:

- › Vilka krav på svenskkunskaper har arbetsgivare när de rekryterar?
- › Vilka kunskaper i svenska har utlandsfödda personer?
- › Vilka åtgärder kan användas för att hjälpa utlandsfödda att uppfylla arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper så att arbetsmarknadsinträdet kan fungera bättre i framtiden?

I rapporten diskuteras svenskkunskapernas betydelse på arbetsmarknaden för de personer som har invandrat till Sverige i vuxen ålder. Vi bortser således från svenskfödda personer med utländsk bakgrund samt barns och ungdomars svenskutbildning i grund- och gymnasieskolan.

För att besvara dessa frågor har vi genomfört två omfattande enkät-

undersökningar där vi erhållit svar från drygt 800 rekryterare hos små, medelstora och stora arbetsgivare inom privat och offentlig sektor. I enkäterna ingick dels frågor om erfarenheter av rekrytering och betydelsen av kunskaper i svenska språket vid anställning av utlandsfödda, dels frågor där de svarande fick bedöma såväl fiktiva skriftliga jobbsökningar som filmsekvenser från simulerade anställningsintervjuer (där en skådespelare agerar som jobbsökande), som är utformade för att visa en viss nivå av språkfärdighet. Det senare innebär att vi kan studera vilken effekt en förbättring av de skriftliga eller muntliga svenskkunskaperna har på chansen att gå vidare till nästa steg i rekryteringsprocessen. Att på detta sätt låta arbetsgivare bedöma språkförmågan utifrån konkreta exempel, där de jobbsökandes språknivå systematiskt har manipulerats på basis av språkvetenskaplig forskning, är en metod som oss veterligen inte har använts tidigare för att studera språkfärdigheters betydelse. Jobbsökningarna och filmsekvenserna har utformats av oss i samarbete med en språkvetare – Maria Rydell vid Stockholms universitet – för att de ska reflektera typiska andraspråksdrag. Vi har även sammanställt och analyserat registerdata om utlandsfödda personers svenskkunskaper och diskuterar resultat från tidigare studier.

Arbetsgivarna kräver goda kunskaper i svenska

Resultaten från enkäterna visar att de flesta rekryterare betraktar goda svenskkunskaper som helt avgörande och det gäller oavsett typen av arbetsplats och yrke. En överväldigande majoritet – 87 procent – pekar ut bristande kunskaper i svenska som en utmaning med att anställa personer födda utanför Norden, medan alla andra faktorer ses som betydligt mindre betydelsefulla. Över 80 procent av de svarande valde också något av de tre högsta svarsalternativen (5 till 7 på en sjugradig skala), och över hälften av dessa det högsta svarsalternativet, när de fick frågan »Hur viktiga är goda kunskaper i det svenska språket på din arbetsplats?«. Svaren är mycket samstämmiga oavsett typen av arbetsplats (till exempel mellan stora och små arbetsplatser) och yrke (till exempel mellan låg-, medel- och högkvalificerade yrken). Dessa resultat överensstämmer med språkvetenskaplig forskning som visar att betydelsen av goda kunskaper i svenska för arbetsuppgifternas utförande har ökat över tiden, inte minst vad gäller skriftlig språkförmåga i lågkvalificerade

yrken, till exempel för att dokumentera och kvalitetssäkra utfört arbete i omsorgs- och transportyrken.

Bättre svenska har en stor effekt på nästa steg i rekryteringsprocessen

När rekryterarna i enkäten fick bedöma svenskkunskaper och anställningsbarhet utifrån de fiktiva skriftliga jobbansökningarna och filmsekvenserna från de simulerade anställningsintervjuerna visar resultaten hur viktigt det är med goda kunskaper i svenska.

Resultaten för jobbansökningarna visar att rekryterarna kan bedöma de sökandes skriftliga språkfärdigheter (det vill säga de ser skillnaderna i språkförmåga mellan ansökningarna) och att sannolikheten att de går vidare med en sökande till nästa steg i rekryteringsprocessen är högre när svenskkunskaperna är bättre (sannolikheten ökar med runt 50 procent när den skriftliga språkförmågan går från den lägsta till den högsta nivån av de fyra språknivåerna). Detta indikerar att en utlandsfödd jobbsökande med bristfällig svenska löper stor risk att sorteras bort redan i rekryterarnas grovsällning bland ansökningar, där rekryterarna ofta har många sökande att välja mellan.

Resultaten för filmsekvenserna från de simulerade anställningsintervjuerna visar att rekryterarna även kan bedöma en sökandes muntliga språkfärdigheter (det vill säga de hör skillnaderna i språkförmåga mellan filmsekvenserna) och att sannolikheten att de skulle erbjuda en sökande med bättre språkförmåga en anställning är högre (sannolikheten ökar med runt 150 procent när den muntliga språkförmågan går från den lägsta till den högsta nivån av de sex språknivåerna). Till och med en sökande som talar bra svenska, men med en liten utländsk brytning, möter en lägre sannolikhet. Dessa resultat bör visserligen tolkas med viss försiktighet eftersom det är svårt för en skådespelare att muntligt gestalta olika språkliga nivåer. Det är dock en tydlig indikation på att arbetsgivarens bedömning av jobbsökandes muntliga språkförmåga under en anställningsintervju spelar en stor roll för anställningsbeslutet.

Resultaten från enkäterna visar således att de flesta arbetsgivare ställer höga krav på svenskkunskaper för att betrakta utlandsfödda jobbsökande som anställningsbara och att sannolikheten att de ska anställa en sökande ökar desto bättre svenskkunskaper personen har.

På dagens arbetsmarknad är goda språkfärdigheter helt centrala för att kunna utföra de flesta jobb, till exempel för att kunna kommunicera med chefer, kollegor och kunder och/eller skriftligt dokumentera utfört arbete. Att kunna kommunicera muntligt och skriftligt på god svenska är därför en förutsättning för att vara konkurrenskraftig på svensk arbetsmarknad, och den som saknar dessa färdigheter löper en stor risk att väljas bort i rekryteringsprocessen. Enkätsvaren kan tolkas som att svenska språket är normen för kommunikation på de flesta svenska arbetsplatser.

Många utlandsfödda har betydande brister i sina svenskkunskaper

Vi analyserar ett flertal indikatorer på svenskkunskaper och visar att en betydande andel av de utlandsfödda har betydande brister i sina kunskaper i svenska.

Studieresultat från svenska för invandrare (sfi) ger en bild av utvecklingen av de utlandsföddas svenskkunskaper under de första åren i Sverige. En analys av studieresultaten från sfi visar en allmänt låg genomströmning i utbildningen. En majoritet av deltagarna i sfi slutför inte den sista kursen i sfi (kurs D) och kvalificerar sig således inte för vidare komvuxstudier i svenska som andraspråk. Av de drygt 57 000 som var nyinskrivna 2016 (det sista år vi kan följa en årskull nyinskrivna framåt i tiden i den officiella statistiken) hade tre år senare sammanlagt runt 17 500 slutfört kurs D, vilket motsvarar knappt 31 procent. Denna andel har varit närmast konstant under många år och den är inte nämnvärt högre om vi följer deltagarna under en längre tidsperiod.

Som en konsekvens av den låga genomströmningen i sfi går många inte vidare till ytterligare svenskutbildningar inom komvux på grund- och gymnasienivå. Med specialbeställda data från SCB följer vi dem som påbörjat sfi under varje år under perioden 2010–2020 genom de olika svenskutbildningarna inom komvux fram till och med 2020. Vi visar att drygt 20 procent av de nyinskrivna i sfi har slutfört svenska som andraspråk på grundläggande nivå (SAS Grund) och under 10 procent har slutfört den sista gymnasiekursen i svenska som andraspråk (SAS 3). Dessa andelar är närmast konstanta oavsett inskrivningsår i sfi, men varierar med deltagarnas utbildningsbakgrund. Även för dem som följer den mest avancerade studievägen i sfi (studieväg 3) är andelen som

slutför SAS 3 inte mer än runt 15 procent. Många fullföljer således inte hela språkutbildningsresan inom det formella utbildningssystemet och kan därmed inte visa att de har svenskkunskaper motsvarande nioårig grundskola eller avslutad gymnasieutbildning.

Studieresultat från sfi och annan komvuxutbildning i svenska säger dock inte nödvändigtvis något om vuxna individers funktionella språkförmåga (det vill säga den språkförmåga som är relevant i yrkesliv och andra samhällsaktiviteter) senare i integrationsprocessen. Vi använder därför data från den internationella OECD-undersökningen PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) för att analysera språkförmågan hos ett slumpmässigt urval av de utlandsfödda i åldern 16–65 år. I undersökningen, som senast genomfördes 2011–12, studeras färdigheter i att läsa, räkna och lösa problem med hjälp av dator och internet.

Resultaten från PIAAC visar att medan de flesta svenskfödda har goda läsfärdigheter har många utlandsfödda betydande brister i sin läsfärdighet. En majoritet av dem återfinns i de lägsta kategorierna av läsfärdighet (i undersökningen används kategorierna under 1 och 1–5, där minst nivå 3 ses som god kunskapsnivå). Bland dem som är födda utanför Europa uppnår 54 procent högst nivå 1 och 80 procent högst nivå 2. Motsvarande andelar bland svenskfödda är 7 respektive 36 procent. Mycket få av dessa utlandsfödda uppnår de två högsta nivåerna 4–5 (4 procent).

Resultaten indikerar också att om de utlandsföddas språkförmåga kan lyftas till god kunskapsnivå (det vill säga minst nivå 3) så kan sysselsättningskillnaden gentemot svenskfödda minskas betydligt eller till och med försvinna. För de utlandsfödda som uppnår denna nivå i läsfärdighet är sysselsättningsgapet gentemot svenskfödda obetydligt, medan det för dem som inte gör det är betydande.

En tydlig obalans mellan arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och utlandsföddas svenskkunskaper

Kombinationen av rekryterarnas enkätsvar om svenskkunskapers betydelse på arbetsplatsen och indikatorerna på de utlandsföddas svenskkunskaper visar att det finns en tydlig obalans: Arbetsgivarna har höga krav på svenskkunskaper medan många utlandsfödda har bristande svenskkunskaper. Matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft med goda svenskkunskaper verkar fungera dåligt i dagsläget. För att minska denna obalans behövs åtgärder på såväl utbuds- som efterfrågesidan.

Mer och bättre svenskutbildning krävs

Av enkätsvaren framgår att de flesta arbetsgivare ser slutförd sfi som önskvärd. Men de är samtidigt skeptiska till huruvida sfi ger tillräckliga svenskkunskaper för att en jobbsökande ska betraktas som anställningsbar. Slutförd sfi är således bara det första steget till goda svenskkunskaper för en person som invandrat till Sverige i vuxen ålder. För att kunna konkurrera om de lediga jobben krävs ytterligare studier i svenska. Det är därför av stor vikt att betydligt fler både slutför sfi och läser åtminstone svenska som andraspråk på grundnivå (SAS Grund) inom komvux. Det kräver att samhället vidtar åtgärder som maximerar kvaliteten på sfi och annan svenskutbildning. Det är även viktigt att genomströmningen i dessa utbildningar förbättras, vilket förutsätter att såväl utbildningsanordnarna som de utlandsfödda möter tydliga incitament att studierna slutförs inom rimlig tid. Detta kräver sannolikt reformer av dagens etableringsprogram med ett ännu tydligare fokus på mer och bättre svenskutbildning, vilken kan inkludera både sfi och SAS Grund. För att kunna utforma sådana reformer behövs mer kunskap om varför så många hoppar av eller av andra skäl inte slutför sfi och andra utbildningar i svenska.

Våra resultat talar också för att utbildningssystemet måste erbjuda merparten av svenskutbildningen. Enkätsvaren visar att många arbetsgivare uttrycker en stor skepsis mot att stå för sina anställdas svenskutbildning, antingen av principiella skäl (till exempel en inställning att detta är samhällets och/eller individens ansvar) eller av kostnadsskäl.

Några större arbetsgivare är dock positiva till att stå för sådan utbildning och en del av dem erbjuder redan idag sina anställda svenskutbildningar. Arbetsgivarledd utbildning i svenska är således på sin höjd ett komplement till den utbildning som samhället erbjuder. Även om arbetsgivarledd utbildning inte kan ersätta samhällets utbildningsinsatser är det dock viktigt att arbetsgivare bidrar med egna svenskutbildningsinsatser för sina anställda, speciellt vad gäller arbetsplatspecifika svenskkunskaper.

Åtgärder som minskar osäkerheten vid rekryteringar

Om de utlandsföddas svenskkunskaper förbättras är det viktigt med åtgärder som minskar den osäkerhet som rekryterande arbetsgivare kan uppleva när de bedömer jobbsökandes svenskkunskaper, och därmed produktivitet. Enkätsvaren tyder på att rekryterare kan bedöma jobbsökandes språkfärdigheter, men om de känner den minsta osäkerhet om en sökandes språkförmåga och produktivitet är dock sannolikheten hög att den personen inte anställs eftersom det i många fall finns andra sökande att välja i stället. Om rekryterare ofta möter utlandsfödda jobbsökande med bristande svenskkunskaper ökar dessutom sannolikheten att de utgår från att alla utlandsfödda sökande har bristfällig svenska.

En lösning på denna osäkerhetsproblematik är språktest. Utmaningen med dessa är emellertid att utveckla tester som upplevs som tillförlitliga av arbetsgivarna. För att så ska ske måste testerna utformas i samarbete med arbetsgivare och deras intresseorganisationer samt kommuniceras på ett genomtänkt och tydligt sätt till en bred krets av arbetsgivare. En ytterligare fördel med språktest är att den utlandsfödde själv får en signal om nivån på sina svenskkunskaper, vilket kan motivera till att delta i svenskutbildningar. Det finns redan i dagsläget exempel på språktester som kan användas som en utgångspunkt vid utvecklandet av lämpliga språktest. I Sverige finns till exempel Tisus (som används vid antagning av utländska studenter till svenska universitet och högskolor), de språktester som används i en del legitimationsyrken (till exempel för vårdyrken) och de språktester som används av vissa arbetsgivare vid rekryteringar.

Ett annat sätt att minska arbetsgivares osäkerhet om svenskkunskaper och produktivitet vid rekryteringar av nyanlända och/eller

långtidsarbetslösa är att samhället initialt tar över hela – eller delar av – risken från arbetsgivaren vid en anställning. Med andra ord att en myndighet under en viss förutbestämd tid tar på sig arbetsgivaransvaret och i praktiken fungerar som ett bemanningsföretag. Därmed kan arbetsgivare som uppfattar utlandsfödda sökande som alltför osäkra att rekrytera ges möjlighet att under en tidsperiod få se och bedöma den sökandes svenskfärdigheter och produktivitet på arbetsplatsen. Används denna typ av åtgärd är det dock viktigt att beakta risken för inläsningseffekter så att övergången till reguljär anställning inte fördröjs.

Lägre kostnader för att anställa

Om de utlandsföddas svenskkunskaper inte kan förbättras via andra åtgärder kan arbetsgivares vilja att anställa utlandsfödda ökas om det blir möjligt att anställa personer utan svensk yrkeserfarenhet till initialt lägre löner (till exempel genom att lägstalöner i kollektivavtal i ökad utsträckning differentieras efter längden på svensk yrkeserfarenhet) eller om det införs riktade anställningsstöd till arbetsgivare som anställer nyanlända och/eller långtidsarbetslösa. Dessa åtgärder kan dock vara svåra att genomföra i praktiken. Lägre ingångslöner är svåra att förëna med den svenska lönebildningsmodellen och kan ge oförutsedda effekter på lönerna även för andra grupper samt skapa problem med ojämlikhet. Anställningsstöd tänkta för utlandsfödda verkar i många fall inte ha upplevts som tillräckligt attraktiva för arbetsgivarna, bland annat för att de uppfattat att de stödberättigade har alltför bristande svenskkunskaper. Framtiden får visa om de nyligen beslutade etableringsjobben, som bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, kommer att fungera bättre än tidigare stöd.

En kombination av åtgärder krävs

I dagsläget finns det en tydlig obalans i matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft med goda svenskkunskaper där arbetsgivarna har höga krav på svenskkunskaper medan många utlandsfödda har bristande svenskkunskaper. Detta leder till låg sysselsättning, hög arbetslöshet och bristande integration. Det finns inga enkla åtgärder som på kort tid kan vända denna situation, och många föreslagna lösningar har visat sig svåra att genomföra i praktiken. För att minska obalan-

sen krävs åtgärder både på utbuds- och efterfrågesidan. Det viktigaste är åtgärder som förbättrar studieresultaten och genomströmningen i de existerande svenskutbildningarna så att resan till goda svenskkunskaper fungerar bättre. Det gynnar både utlandsföddas etablering på arbetsmarknaden och integration på andra viktiga samhällsområden. Därutöver kan åtgärder behövas som minskar den osäkerhet som verkar finnas hos arbetsgivare vid rekrytering av utlandsfödda.

»Har du redan yrkeskunskaper som efterfrågas ska du lära dig svenska så fort det går och ta ett av de lediga jobb som finns.«

Magdalena Andersson
Installationstal 2021

»Det handlar också om att den som är ny i Sverige ska lära sig svenska språket, bli anställningsbar, förstå samhället.«

Ulf Kristersson
Sensommartal 2021

I. Inledning

EN STÄNDIGT AKTUELL fråga i den svenska samhällsdebatten är integrationspolitiken, och kanske särskilt det faktum att det tar mycket lång tid för nyanlända flykting- och anhöriginvandrare att etablera sig på arbetsmarknaden och därigenom bli självförsörjande. Många utlandsfödda saknar i dagsläget sysselsättning och har låga inkomster. Problemen illustreras inte minst av att cirka hälften av de långtidsarbetslösa utgörs av lågutbildade utlandsfödda. I debatten betonas ofta att nyckeln till en framgångsrik integration är goda kunskaper i svenska och att det är mycket svårt att komma in på arbetsmarknaden utan sådana kunskaper. Mycket tyder också på att kraven på muntliga och skriftliga språkfärdigheter har ökat över tiden, även i lågkvalificerade yrken. Samhället satsar därför sedan länge betydande resurser på svenska för invandrare (sfi) och andra utbildningar för att rusta utlandsfödda med goda svenskkunskaper.

Det är rimligt att utgå ifrån att goda svenskkunskaper ökar chansen till ett lyckat arbetsmarknadsinträde. Men vi vet ännu för lite om vilken nivå av svenskkunskaper som behövs. Syftet med denna rapport är att analysera betydelsen av kunskaper i svenska språket för utlandsföddas möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Fokus ligger på tre frågor:

1. Vilka krav på svenskkunskaper har svenska arbetsgivare när de rekryterar arbetskraft?
2. Vilka svenskkunskaper har utlandsfödda?
3. Vilka åtgärder kan användas för att utlandsfödda ska uppfylla arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper så att arbetsmarknadsanpassningen kan fungera bättre i framtiden?

De flesta personer som invandrar till Sverige saknar kunskaper i svenska vid invandringstidpunkten. Många av dem kommer dessutom från länder med väsentligt lägre utbildningsnivå än i Sverige. Det är därför naturligt att den första tiden i det nya landet behöver ägnas åt att införskaffa sådan kunskap, vilket kan ses som en investering i humankapital. För en person som invandrar till Sverige i vuxen ålder är förvärvandet av svensk kunskap en process som tar tid. Det är dock långt ifrån självklart *hur* bra svensk kunskaper som krävs för att en person ska betraktas som anställningsbar av rekryterande arbetsgivare. Det är troligt att de flesta arbetsgivare har ett minimikrav på svensk kunskaper, men att dessa krav varierar mellan olika arbetsplatser och yrken samt beroende på hur lätt det är att rekrytera arbetskraft. Mycket talar dock för att kraven på svensk kunskaper numera är höga för de flesta jobb, oavsett yrke. Ofta krävs kommunikation med chefer, kollegor och kunder och/eller skriftlig dokumentation av utfört arbete även i lågkvalificerade yrken. För att förstå svensk kunskapernas betydelse för chansen att få ett jobb är det viktigt att ta reda på hur väl de rekryterande arbetsgivarnas krav (»efterfrågan«) och de arbetssökandes svensk kunskaper (»utbudet«) sammanfaller. Ett annat sätt att uttrycka detta är att matchningen mellan efterfrågan och utbud på svensk kunskaper är central. Detta ger upphov till ett antal frågor.

För det första: Hur goda svensk kunskaper krävs för att arbetsgivare ska betrakta en jobbsökande som anställningsbar? Denna fråga är svår att besvara eftersom det inte finns något objektivt sätt att mäta anställningsbarhet. Genom att använda data från enkät- eller intervjuundersökningar kan den dock åtminstone delvis besvaras. Inom ramen för detta projekt har vi därför genomfört två enkätundersökningar. Dels en studie där vi i samarbete med ett antal företag och andra organisationer har skickat ut en omfattande enkät till personer i dessa verksamheter som i sitt dagliga arbete rekryterar personal, dels en studie där vi har skickat ut en mindre enkät till ett urval av de arbetsgivare som annonserar efter arbetskraft via Arbetsförmedlingens Platsbanken. I enkäterna ingår frågor om erfarenheter av rekrytering och betydelsen av kunskaper i svenska språket vid anställning av utlandsfödda samt frågor där de svarande får bedöma såväl fiktiva skriftliga jobbansökningar som filmsekvenser från simulerade anställningsintervjuer, vilka är utformade för att visa en viss språkförmåga. Att på detta sätt låta arbetsgivare bedöma språkförmågan utifrån konkreta exempel, där

de jobbsökandes språknivå systematiskt har manipulerats med basis i språkvetenskaplig forskning, är en metod som oss veterligen inte har använts tidigare för att studera språkfärdigheters betydelse. Jobbsökningarna och filmsekvenserna har utformats av oss i samarbete med en språkvetare för att de ska reflektera typiska andraspråksdrag.

För det andra: Hur goda svenskkunskaper har utlandsfödda i allmänhet? För att ta reda på det är studieresultaten från svenska för invandrare (sfi) en bra utgångspunkt eftersom de flesta som invandrar till Sverige kommer i kontakt med denna verksamhet under sina första år i landet. Resultat från sfi är dock främst ett mått på svenskkunskaperna under de första åren i Sverige. Det är svårt att avgöra vad genomgången sfi säger om en individs svenskkunskaper senare i integrationsprocessen. Syftet med sfi är dessutom att ge baskunskaper i svenska. För att uppnå goda svenskkunskaper krävs sannolikt ytterligare språkutbildning på grund- och gymnasienivå. Det är därför av intresse att även studera andra mer direkta mått på funktionell språkförmåga. Ett bra exempel på en undersökning som studerar vuxna personers språkfärdigheter är PIAAC, som är en internationell undersökning av vuxna personers funktionella färdigheter i bland annat språk. PIAAC samordnas av OECD och har genomförts i ett stort antal länder. Det är också relevant att studera hur utlandsfödda själva uppfattar sina svenskkunskaper, inte minst för att jämföra mot de andra måtten. I denna rapport använder vi data från sfi, komvuxutbildningar i svenska som andraspråk och PIAAC för att ge en bild av utlandsfödda personers svenskkunskaper och jämför dessa resultat med de utlandsföddas självskattade svenskkunskaper.

För det tredje: Hur kan matchningen mellan arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och de utlandsföddas faktiska svenskkunskaper förbättras? Här måste åtgärder på både utbudssidan (till exempel utbildning i svenska) och efterfrågesidan (till exempel åtgärder för att minska arbetsgivares osäkerhet vid rekryteringar) diskuteras. Sådan kunskap behövs som utgångspunkt för att diskutera hur dagens integrations- och arbetsmarknadsåtgärder kan behöva förändras för att ett bättre resultat ska uppnås i framtiden.

Denna rapport är helt inriktad på att diskutera svenskkunskapernas betydelse för utlandsföddas möjligheter att klara inträdet på den reguljära arbetsmarknaden. Det finns många andra perspektiv på integration på såväl arbetsmarknaden (till exempel tillgången till olika typer av formella och informella nätverk och förekomsten av etniska arbetsmark-

nader) som andra viktiga samhällsområden, men dessa diskuteras inte i denna rapport. Vi fokuserar på vuxna utlandsfödda och analyserar inte svenskkunskapernas betydelse för svenskfödda personer med utländsk bakgrund eller frågor som rör barns och ungdomars svenskutbildning i grund- och gymnasieskolan. Vi diskuterar inte heller betydelsen av andra språkkunskaper än kunskaper i svenska.

Rapporten fokuserar på utlandsfödda som kommit till Sverige som flykting- eller anhöriginvandrare från länder utanför Europa eftersom det tar längst tid för denna grupp att etablera sig på arbetsmarknaden. Frågan om svenskkunskapers betydelse är dock relevant för de flesta utlandsfödda. I rapporten använder vi omväxlande begreppen utlandsfödda, utrikes födda och invandrade personer för personer som är födda utanför Sverige. När vi presenterar data är vi dock tydliga med vilken specifik grupp av utlandsfödda som avses.

Det finns ett antal rapporter och utredningar som på olika sätt diskuterar svenskkunskapers betydelse för utlandsföddas integration. I en tidigare SNS-rapport (Rooth och Åslund, 2006) diskuteras hur utbildning och svenskkunskaper påverkar utlandsföddas integration, bland annat genom att använda data från PIAAC:s föregångare IALS (International Adult Literacy Survey). Vår rapport kan ses som en uppdatering och fördjupning av den rapporten vad gäller svenskkunskapernas betydelse. Det finns även några andra nyligen publicerade rapporter som berör språkfrågan, till exempel Bussi och Pareliussen (2017), Calmfors med flera (2018) och Ek med flera (2021).¹ Det övergripande budskapet i dessa rapporter är vikten av goda kunskaper i svenska för arbetsmarknadsutfallet. Det finns också ett antal offentliga utredningar som diskuterar svenskutbildning för utlandsfödda, till exempel SOU 2020:66 och SOU 2022:17.²

1. Bussi och Pareliussen (2017) diskuterar framför allt resultat från PIAAC (se även Pareliussen, 2019). Calmfors med flera (2018) diskuterar bland annat betydelsen av skolan och vuxenutbildningen, subventionerade anställningar, visstidsanställningar samt förekomsten av enkla och lägre betalda jobb (se även övriga rapporter från Arbetsmarknadspolitiska rådet). Ek med flera (2021) diskuterar betydelsen av enkla jobb och genomgången sfi.

2. Utöver ett antal SOU-rapporter finns flera rapporter skrivna av dåvarande Integrationsverket, Statskontoret, Riksrevisionen och andra myndigheter som på olika sätt diskuterar svenskkunskapernas betydelse. En översikt av många av dessa rapporter återfinns i till exempel Eriksson (2010).

Resten av rapporten är utformad enligt följande. Kapitel 2 ger en översikt över invandringen till Sverige med betoning på situationen på arbetsmarknaden samt beskriver de utbildningar i svenska som riktar sig till utlandsfödda. Kapitel 3 går igenom, utifrån ekonomisk teori, de faktorer som kan förväntas påverka utlandsföddas svenskkunskaper, arbetsgivares krav på svenskkunskaper och matchningen mellan dessa båda aspekter. Kapitel 4 diskuterar arbetsgivares krav på svenskkunskaper, främst utifrån enkätundersökningarna. Kapitel 5 tar upp vad vi vet om utlandsföddas svenskkunskaper, främst utifrån data från sfi och PIAAC. Kapitel 6 diskuterar hur matchningen mellan arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och de utlandsföddas svenskkunskaper kan förbättras. Kapitel 7 sammanfattar och diskuterar policyåtgärder.

2. Utrikes födda i Sverige och svenskutbildning för invandrade – en översikt

För att kunna diskutera betydelsen av svenskkunskaper för utlandsföddas möjligheter på arbetsmarknaden behövs en tydlig bild av hur arbetsmarknadssituationen ser ut för denna grupp och hur utbildningen i svenska bedrivs. I detta kapitel beskrivs därför översiktligt invandringen till Sverige, de utlandsföddas sysselsättningssituation samt förekomsten av arbetslöshet och långtidsarbetslöshet bland utlandsfödda. Därefter beskrivs kortfattat de svenskutbildningsinsatser som i dagsläget erbjuds utlandsfödda.

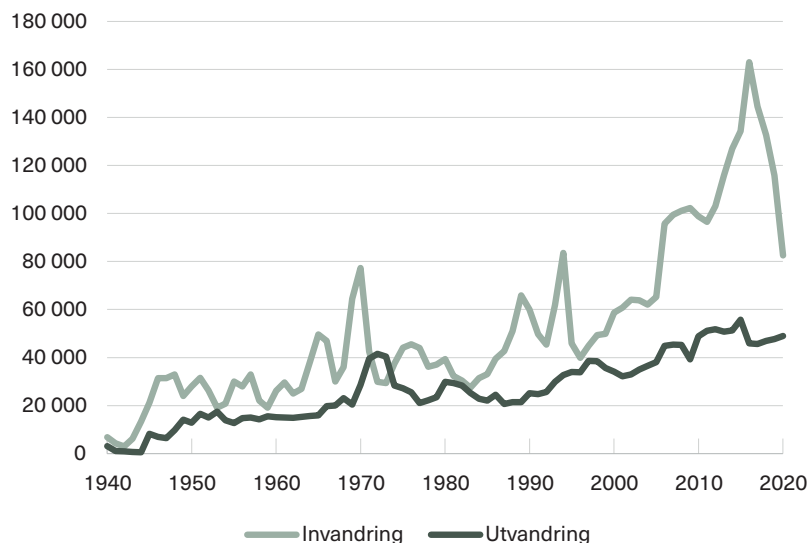
Utrikes födda i Sverige

INVANDRINGEN TILL SVERIGE³

Sverige har sedan länge haft en betydande nettoinvandring. Sedan 1940 har omkring 4,2 miljoner personer invandrat och 2,2 miljoner personer utvandrat. Figur 2.1 visar den årliga in- och utvandringen mellan 1940 och 2020.

Det framgår tydligt att invandringens omfattning varierat kraftigt mellan olika år. Betydande invandring skedde till exempel i början av 1990-talet och runt 2015. Dessa ökningar skedde som ett resultat av krig och konflikter som ökade flyktingströmmarna i världen. Speciellt tydlig är den mycket kraftiga ökningen i samband med konflikterna i Syrien 2015. Efter 2015 har invandringen minskat, men det är värt att notera att invandringen även under de senaste åren varit hög jämfört med tidigare perioder.

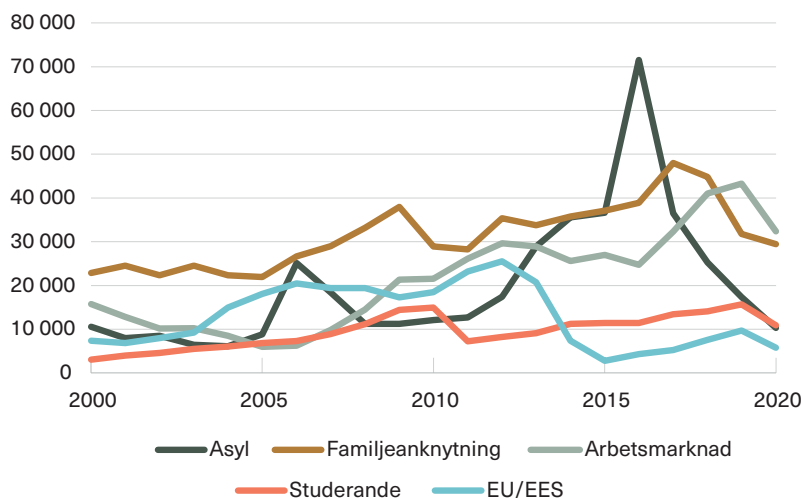
3. Invandringen till Sverige beskrivs utförligt i till exempel Lundh & Ohlsson (1999), Lundh (2005) och Ruist (2019).

Figur 2.1 In- och utvandring till respektive från Sverige 1940–2020.

Källa: SCB, Befolkningsstatistiken.

Grovt sett kan invandringen under perioden från 1940-talet fram till idag delas in i två faser, där såväl skälen till invandringen som de invandrades ursprung skiljer sig åt. Under perioden från 1940-talet till det tidiga 1970-talet bestod invandringen i huvudsak av arbetskraftsinvandring från de övriga nordiska länderna, Västeuropa och Medelhavsområdet. Under perioden från 1970-talet och framåt minskade arbetskraftsinvandringen samtidigt som flykting- och anhöriginvandringen från utomeuropeiska länder ökade kraftigt. På senare år har arbetskraftsinvandringen återigen ökat efter att lagstiftningen gällande sådan invandring ändrats.

Figur 2.2 visar skälen till beviljade uppehållstillstånd under perioden 2000–2020. De två största grupperna som beviljats uppehållstillstånd under denna period har gjort det av asyl- eller familjeanknytningsskäl, även om också allt fler beviljats uppehållstillstånd av arbetsmarknads-skäl (en del av dessa är säsongarbetare som bara stannar en kort tid).

Figur 2.2 Skäl för uppehållstillstånd 2000–2020.

Källa: Migrationsverket.

Återigen är det mest anmärkningsvärda den mycket kraftiga ökningen av flyktinginvandrare som skedde runt 2015, men även den ökningen av anhöriginvandring som skett sedan dess är värd att notera. Det är ett vanligt mönster att en kraftig ökning av flyktinginvandringen följs av en ökning av anhöriginvandringen.

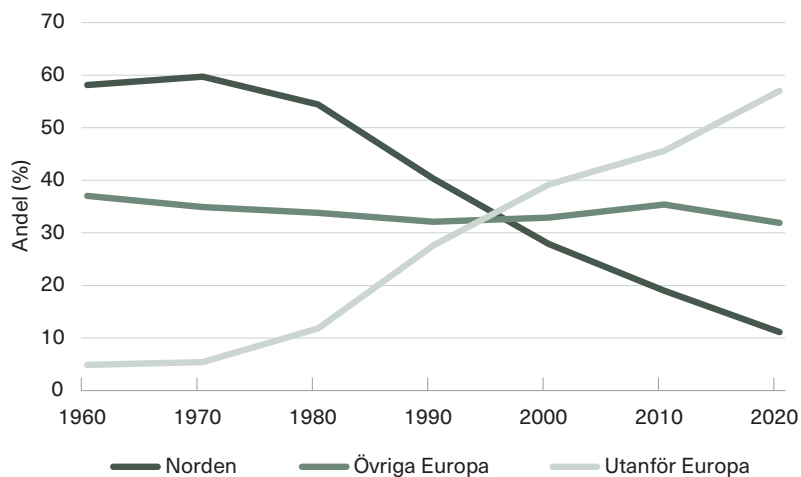
Tabell 2.1 visar födelseregionen för de utlandsfödda vid ett antal tidpunkter från 1960 och framåt. Det finns drygt två miljoner utrikes födda personer i Sverige, vilket utgör nästan 20 procent av befolkningen. Av tabellen framgår den mycket kraftiga förändring som skett i de utlandsföddas födelseregion, vilket även illustreras i figur 2.3.

Det har skett en närmast total spegelvändning av invandringens sammansättning över tid. År 1980 var 54 procent av de utlandsfödda från andra nordiska länder och 12 procent från länder utanför Europa. Motsvarande andelar 2020 var 11 och 57 procent. Mellan 1980 och 2000 ökade den utrikes födda befolkningen med 60 procent och nådde en miljon individer år 2000 för att under den därefter följande

Tabell 2.1 Andel utrikes födda fördelade efter ursprungsregion, procent.

Födelseregion / År	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020
Norden	58,1	59,7	54,4	40,3	27,9	19,0	11,1
Övriga Europa	37,0	34,9	33,8	32,1	32,9	35,4	31,9
Utanför Europa	4,9	5,4	11,8	27,6	39,2	45,6	57,0
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
Antal	299 879	537 585	626 953	790 445	1 003 798	1 384 929	2 046 731
% av befolkningen	4,0	6,7	7,5	9,2	11,3	14,7	19,7

Källa: SCB, Befolkningsstatistiken.

Figur 2.3 Utrikes födda fördelade efter födelseregion 1960–2020.

Källa: SCB, Befolkningsstatistiken.

Tabell 2.2 De 10 vanligaste födelseländerna för den utrikes födda befolkningen, 2020.

	Antal	Andel av samtliga utrikes födda
Syrien	193 594	9,5
Irak	146 440	7,2
Finland	140 337	6,9
Polen	93 762	4,6
Iran	81 301	4,0
Somalia	70 184	3,4
F.d. Jugoslavien	63 419	3,1
Afghanistan	60 858	3,0
Bosnien och Hercegovina	60 161	2,9
Tyskland	51 434	2,5

Källa: SCB, Befolkningsstatistiken.

tjugoårsperioden fördubblas till över två miljoner individer där en majoritet är födda i länder långt ifrån Sverige.

Ett annat sätt att illustrera detta är att dela upp de utlandsfödda efter de vanligaste födelseländerna. Tabell 2.2 visar de tio vanligaste födelseländerna 2020, där runt 47 procent av samtliga utlandsfödda har sitt ursprung.

Av tabellen framgår åter den mycket kraftiga förändring som skett över tid. Längre var Finland det vanligaste födelselandet, men numera är det Syrien och Irak. Det bör noteras att personer födda i Syrien idag utgör över 9 procent av den invandrade befolkningen, vilket visar hur en enskild krissituation i omvärlden mycket snabbt kan påverka sammansättningen av gruppen utlandsfödda. En sådan händelse medför också en kraftig ökning av antalet personer med kort vistelsetid i Sverige, vilket kan förvärra integrationsproblemen, åtminstone temporärt.

För att sammanfatta har i dagsläget majoriteten av de utlandsfödda i Sverige sitt ursprung i länder långt ifrån Sverige och gruppen utlandsfödda uppgår till över två miljoner individer.

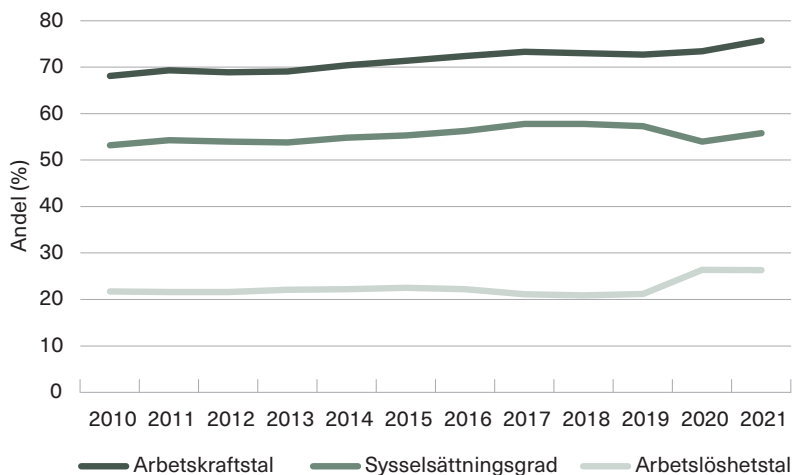
SYSSELSÄTTNING, ARBETSLÖSHET OCH LÅNGTIDSARBETSLÖSHET BLAND UTRIKES FÖDDA⁴

Vi övergår nu till frågan hur arbetsmarknadssituationen ser ut bland utlandsfödda. Innan vi diskuterar detta är det dock relevant att säga något om utlandsföddas högsta uppnådda utbildningsnivå eftersom utbildning vanligen hänger nära samman med framgång på arbetsmarknaden. År 2020 hade enligt SCB bland samtliga utrikes födda 18 procent högst grundskoleutbildning, 32 procent högst gymnasieutbildning och 42 procent eftergymnasial utbildning (för övriga 8 procent saknas uppgift om utbildning). Bland dem som invandrat som flyktingar eller anhöriga till dessa personer är dock andelen som har högst grundskoleutbildning högre (nästan 30 procent, se till exempel SCB, 2021). Bland de utlandsfödda som hittills har deltagit i etableringsuppdraget (som startade 2010 och riktar sig till nyanlända flyktingar och deras anhöriga) är motsvarande andelar 55, 20 och 25 procent vid inträdet i programmet (Arbetsförmedlingen, 2021). Många av de utlandsfödda har således åtminstone viss gymnasieutbildning, medan andra, speciellt nyanlända flykting- och anhöriginvandrare, har betydligt kortare utbildningsbakgrund.

För att mäta arbetsmarknadsutfall används ofta tre mått: det relativa arbetskraftstalet (andelen av befolkningen 15–74 år som är sysselsatt eller arbetslös), sysselsättningsgraden (andelen av befolkningen 15–74 år som är sysselsatt) och det relativa arbetslöshetstalet (andelen av arbetskraften 15–74 år som är arbetslös). Figur 2.4 visar dessa mått för personer födda utanför Europa mellan 2010 och 2021.

Sysselsättningsgraden är mellan 50 och 60 procent och den relativa arbetslösheten är drygt 20 procent, vilket avviker kraftigt från motsvarande siffror bland inrikes födda. Sysselsättningsgraden ökar med vistelsetiden i Sverige, men även för dem med lång vistelsetid är sysselsättningen betydligt lägre än bland inrikes födda (se till exempel Arbetsförmedlingen, 2021). Tabell 2.3 visar situationen 2021.

4. Arbetsmarknadssituationen för utrikes födda beskrivs mer utförligt i till exempel Eriksson (2010), Nordström Skans med flera (2017) och Arbetsförmedlingen (2021).

Figur 2.4 Sysselsättningsstatus för individer födda i länder utanför Europa, 2010–2021.

Källa: SCB, AKU.

Återigen framgår att de största skillnaderna återfinns i sysselsättningsgrad och relativ arbetslöshet. Bland individer födda utanför Europa är nästan 23 procent av männen och över 30 procent av kvinnorna arbetslösa, motsvarande andelar bland svenskfödda är mellan 5 och 6 procent.

Uppgifterna ovan visar att det framför allt är bland individer födda utanför Europa som arbetslösheten är anmärkningsvärt hög. Det är därför värt att närmare studera sammansättningen av de arbetslösa och de långtidsarbetslösa med data från Arbetsförmedlingen. Tabell 2.4 visar statistik för arbetslöshet bland individer födda utanför Europa för perioden mellan 2010 och 2021.

Antalet arbetslösa har legat tämligen konstant runt 400 000 sedan 2010, medan sammansättningen av arbetslösheten har förändrats drastiskt. År 2010 utgjorde individer födda utanför Europa knappt 20 procent av de arbetslösa, medan de nu utgör drygt 45 procent. Arbetslösheten i denna grupp har överlag också blivit mer långvarig. År 2010 var drygt 37 procent av dessa individer långtidsarbetslösa (det vill säga

Tabell 2.3 Arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad och arbetslöshet. Utrikes och inrikes födda 15–74 år, 2021.

	Arbetskraftstalet	Sysselsättningsgrad	Arbetslöshetstal
Inrikes födda			
Män	75,8	71,5	5,7
Kvinnor	71,0	67,3	5,2
Utrikes födda			
Män	79,7	65,9	17,4
Kvinnor	70,7	55,3	21,8
<i>varav födda i</i>			
Norden			
Män	63,7	59,7	6,3
Kvinnor	55,8	54,0	3,1
Övriga Europa			
Män	80,7	73,0	9,6
Kvinnor	77,4	69,0	10,9
Utanför Europa			
Män	81,3	62,9	22,6
Kvinnor	69,9	48,3	30,9

Källa: SCB, AKU.

arbetslösa minst tolv månader), medan drygt 54 procent är det i dagsläget. Av samtliga långtidsarbetslösa är drygt hälften födda utanför Europa (96 124 av 186 411 individer). Till viss del kan denna utveckling troligen förklaras av att gruppen arbetslösa födda i länder utanför Europa över tiden har kommit att bestå av allt fler lågutbildade (det vill säga individer med högst grundskola) – nästan hälften i dagsläget.

Tabell 2.4 Födda i länder utanför Europa bland arbetslösa, 2010–2021.

	Antal arbetslösa	Antal arbetslösa födda utanför Europa	Andel arbetslösa födda utanför Europa (%)	Antal långtids- arbetslösa födda utanför Europa	Andel långtids- arbetslösa bland födda utanför Europa (%)	Andel lågutbil- dade bland arbetslösa födda utanför Europa (%)
2010	401 693	78 773	19,6	29 542	37,5	40,0
2011	369 305	85 999	23,3	32 463	37,7	43,1
2012	392 820	97 272	24,8	38 596	39,7	44,1
2013	402 172	111 387	27,7	45 098	40,5	45,0
2014	371 200	121 005	32,6	51 038	42,2	45,2
2015	368 891	138 632	37,6	61 683	44,5	46,0
2016	357 613	154 427	43,2	70 340	45,5	46,9
2017	359 263	169 710	47,2	81 582	48,1	47,8
2018	342 750	164 190	47,9	84 468	51,4	49,0
2019	353 499	166 411	47,1	83 091	49,9	49,9
2020	464 405	196 561	42,3	91 254	46,4	47,6
2021	387 724	176 862	45,6	96 124	54,4	48,7

Not: Avser september månad respektive år.

Källa: Specialbeställda data från Arbetsförmedlingen.

Det bör noteras att det inte finns några betydande skillnader i antalet arbetslösa mellan män och kvinnor. År 2021 var runt 87 000 män och runt 90 000 kvinnor födda i länder utanför Europa arbetslösa.

För att sammanfatta är sysselsättningen låg och arbetslösheten anmärkningsvärt hög bland personer födda i länder utanför Europa. I dagsläget är över hälften av de långtidsarbetslösa födda i länder utanför Europa.

Utbildningar i svenska för utrikes födda

De individer i åldern 20–64 år som beviljas uppehållstillstånd som flykting eller skyddsbehövande samt deras anhöriga omfattas av etableringsuppdragets insatser under de första två åren efter beviljat uppehållstillstånd.⁵ Inom ramen för detta program deltar de flesta i svenska för invandrare (sfi), som är en del av den kommunala vuxenutbildningen (komvux). Även många andra utlandsfödda deltar i sfi. Efter sfi fortsätter en del sina språkstudier inom komvux på grund- eller gymnasienivå. I detta avsnitt beskrivs översiktligt dessa utbildningar, som är de vanligaste utbildningsvägarna för att lära sig svenska.

Sfi är ett kommunalt ansvar reglerat i skollagen. Verksamheten kan bedrivas i egen regi eller upphandlas av fristående utförare. Syftet med sfi är att ge vuxna invandrade personer grundläggande kunskaper i svenska språket samt att ge dem som saknar grundläggande läs- och skrivfärdigheter möjlighet att förvärva sådana.

Rätten att delta i sfi gäller från och med andra kalenderhalvåret det år en individ fyller 16 år för den som är bosatt i Sverige och saknar de grundläggande kunskaper i svenska språket som utbildningen syftar till att ge (utom de som behärskar danska eller norska) samt har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Kommunen är skyldig att erbjuda sfi, och utbildningen ska kunna påbörjas inom tre månader (inom en månad för dem som deltar i etableringsuppdraget) från det att individen har folkbokförts i kommunen. Kommunerna är också skyldiga att aktivt verka för att nå dem i kommunen som har rätt till utbildningen och att motivera dem att delta.

Sfi ska, med utgångspunkt från individens behov, kunna kombineras med förvärvsarbete eller andra aktiviteter, som arbetslivs- och samhällsorientering, validering, praktik eller annan utbildning. Undervisningen ska således utformas så flexibelt som möjligt när det gäller tid, plats, innehåll och arbetsformer.

Sfi består av tre studievägar, 1, 2 och 3 samt fyra olika kurser, A, B, C och D. De olika studievägarna riktar sig till personer med olika

5. Etableringsuppdraget infördes 2010 och innehåller åtgärder som sfi, samhällsorientering, annan utbildning, validering och praktik. Arbetsförmedlingen har det samordnande ansvaret. Deltagarna erhåller etableringsersättning. Aktiviteter i etableringsprogrammet diskuteras exempelvis i Andersson Joona (2020).

bakgrund, förutsättningar och mål. Studieväg 1 består av kurserna A, B, C och D, studieväg 2 av kurserna B, C och D och studieväg 3 av kurserna C och D. En individ påbörjar sina studier på den studieväg och kurs som bäst passar hans eller hennes individuella förutsättningar. Studieväg 1 vänder sig till personer med ingen eller mycket kort studiebakgrund, studieväg 2 till dem som har motsvarande grundskoleutbildning och studieväg 3 till dem som har motsvarande gymnasieutbildning eller högre. Kunskapskraven för en kurs är desamma oavsett studieväg, men kurserna på de tre studievägarna kan utformas olika beroende på deltagarens studievana, utbildningsbakgrund och kunskaper i svenska vid kursstarten. Sfi ska i genomsnitt under en fyraveckorsperiod omfatta minst 15 timmars undervisning i veckan och riktvärdet för undervisningens omfattning är 525 timmar över hela utbildningstiden. Omräknat innebär riktvärdet 35 veckors studier (det vill säga 525/15).

En deltagare kan avsluta sfi efter respektive kurs, men alla ska ges möjlighet att studera till och med kurs D inom sin studieväg, med den anpassning som krävs för att deltagaren ska nå kunskapskraven. Kurserna i sfi betygsätts. År 2020 deltog över 137 000 individer i sfi, varav nästan 54 000 var nyinskrivna. Den som har slutfört den sista delkursen i sfi (kurs D) är kvalificerad för fortsatta komvuxstudier i svenska som andraspråk på grundnivå (SAS Grund).

SAS Grund innehåller kurser i svenska på grundläggande nivå motsvarande den svenska grundskolan. Grundläggande svenska består av fyra delkurser på totalt 700 (100+200+200+200) poäng, vilket motsvarar ungefär ett års studier. Den som avslutat den sista delkursen med godkänt betyg är behörig för gymnasiestudier i ämnet svenska/svenska som andraspråk.

Svenskkurser på gymnasienivå i svenska som andraspråk (SAS) omfattar tre kurser vardera om 100 gymnasiepoäng, vilket sammantaget motsvarar ungefär 15 veckors studier. Med godkänt på den sista kursen (SAS 3) har individen grundläggande behörighet till högskolan vad gäller svenska.

Läsåret 2020/21 hade SAS Grund 48 585 elever och SAS 56 787 elever (varav 25 601 på SAS 1).

En utlandsfödd persons potentiella språkutbildningsresa från sfi till gymnasiekompetens illustreras i tabell 2.5.

Det bör påpekas att det även finns andra utbildningar i svenska som

Tabell 2.5 Språkutbildningsresan som vuxen – från sfi till gymnasiekompetens.

Språkutbildning	Motsvarighet i ungdomsskolan vad gäller svenska/svenska som andraspråk	Ger behörighet till
Sfi A		
Sfi B		
Sfi C		
Sfi D		SAS Grund
SAS Grund 1 (100p)		
SAS Grund 2 (200p)		
SAS Grund 3 (200p)		
SAS Grund 4 (200p)	Slutbetyg i grundskolan årskurs 9	SAS 1
SAS 1 (100p)	Gymnasieexamen på yrkesprogram	
SAS 2 (100p)		
SAS 3 (100p)	Gymnasieexamen på högskole- förberedande program	Högskola

Not: För en gymnasieexamen på ett yrkesprogram krävs svenska 1 (svenska som andraspråk 1). Eleverna kan dock välja till kurserna svenska 2 och 3 (svenska som andraspråk 2 och 3) för att uppnå högskolebehörighet. Från höstterminen 2023 ändras detta så att eleverna i stället kan välja bort svenska 2 och 3 (svenska som andraspråk 2 och 3). Examenkravet vad gäller svenska (svenska som andraspråk) ändras dock inte.

är relevanta för utlandsfödda. Asylsökande kan få viss svenskundervisning hos studieförbunden (Svenska från dag 1). Delar av sfi kan ges som yrkes-sfi tillsammans med yrkesutbildningar (till exempel i Intensivåret). Arbetsförmedlingen kan anvisa arbetssökande med svaga kunskaper i svenska till kurser i yrkessvenska, ibland i kombination med andra arbetsmarknadsutbildningar. Yrkessvenska kan också ingå i de snabbspår som finns för ett antal bristyrken. För de med akademiska studier erbjuder studieförbunden viss yrkesinriktad svenskutbildning

(Korta vägen), men dessa utbildningar förutsätter ofta genomgången sfi eller motsvarande kunskaper. Några universitet erbjuder också förberedande och behörighetsgivande kurser i svenska som ger behörighet för högskolestudier, men dessa utbildningar kräver förkunskaper i svenska som uppvisas vid ett inträdesprov.

Vi återkommer till sfi och övriga språkutbildningar i kapitel 5, där vi diskuterar studieresultaten som en indikator på svenskkunskaper.

3. Arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och de invandrades svenskkunskaper – teoribakgrund

INNAN VI GÅR in på en diskussion av arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och i vilken utsträckning utlandsfödda uppfyller kraven är det relevant att diskutera vad ekonomisk teori har att säga om dessa frågor. I detta kapitel diskuteras ett antal teoretiska utgångspunkter kring dels individens roll (utbud), dels arbetsgivarnas roll (efterfrågan) samt hur överensstämmelsen mellan dessa båda faktorer påverkar utfallet på arbetsmarknaden (matchningen mellan utbud och efterfrågan). Slutligen diskuteras kortfattat hur avkastning på språkkunskaper brukar studeras.

Svenskkunskaper är en viktig del av en individs humankapital

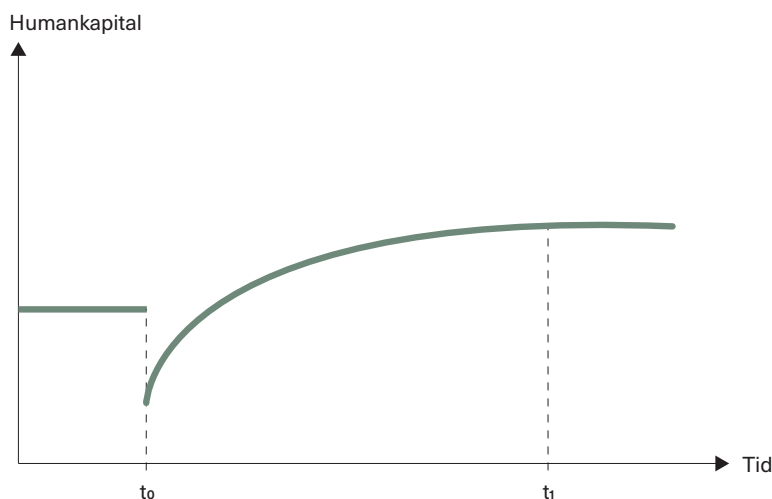
En avgörande faktor för en individs möjligheter på arbetsmarknaden är humankapitalet (kompetensen). I begreppet inkluderas allt som direkt eller indirekt påverkar individens produktivitet, exempelvis utbildning, yrkeserfarenhet samt andra färdigheter och förmågor, men också kännedom om hur samhället fungerar. En viktig del utgörs av kunskaper i landets språk.

Hur kan då en individs humankapital förväntas påverkas av att flytta till ett nytt land? En rimlig utgångspunkt är att en betydande del av humankapitalet är landspecifikt och att en flytt till ett nytt land därmed medför att individen förlorar en del av det humankapital som är relevant på arbetsmarknaden i det nya landet. Det kan gälla kunskaper i landets språk och kultur, tillgång till nätverk och kontakter samt kunskap om

hur olika yrken utövas. Hur mycket av en individs kompetenser som går förlorade vid migrationen beror på hur överförbara färdigheter från ursprungslandet är till det nya hemlandet. Det är troligt att förlusten av humankapital är speciellt stor för dem som tvingas lämna sitt land som flyktingar eller anhöriga till flyktingar eftersom dessa individer ofta måste lämna sina ursprungsländer snabbt och sällan har möjlighet att välja det land som bäst passar deras humankapital. När det gäller språkkunskaper är sannolikt förlusten av relevanta färdigheter speciellt viktig av åtminstone två skäl. Dels saknar de flesta som invandrar till Sverige kunskaper i svenska vid migrationstillfället, dels kräver de flesta jobb i Sverige svensk kunskaper men sällan kunskaper i migranternas ursprungsländers språk.

Förlusten av relevanta färdigheter/kompetenser medför att migranten måste använda en stor del av den första tiden i det nya landet till att återuppbygga sitt humankapital, vilket kan ses som ett investeringsbeslut. Figur 3.1 illustrerar hur man kan förvänta sig att en persons humankapital (inklusive språkkunskaper) utvecklas från tidpunkten för migrationen och framåt. I figuren antas att migranten har en stabil humankapitalnivå i ursprungslandet, men vid migrationstillfället förlorar en del av detta (i figuren sker detta vid tidpunkten t_0). Under den första tiden i det nya landet antas individen sedan successivt återuppbygga sitt humankapital (i figuren sker detta mellan tidpunkterna t_0 och t_1). Slutligen antas individen uppnå en ny stabil humankapitalnivå, som kan vara antingen högre eller lägre än den ursprungliga nivån (i figuren sker detta vid tidpunkten t_1).

Hur mycket en migrant investerar i humankapital efter ankomsten till det nya hemlandet kan förväntas påverkas av avkastningen på investeringar i olika utbildningsinsatser. Om exempelvis bättre kunskaper i svenska har en stor positiv effekt på chansen att få ett jobb ökar incitamenten att skaffa sig sådana kunskaper. Är chansen att få ett jobb låg – till exempel på grund av hög konkurrens om de lediga jobben eller en förväntan om omfattande etnisk diskriminering – är incitamenten att investera i språkkunskaper i stället låg. En annan faktor som sannolikt påverkar en migrants investeringar i språkkunskaper och annat humankapital är de personliga förutsättningarna, till exempel utbildningsbakgrund, hälsa och funktionsnedsättning, familjeförhållanden, möjligheter att använda språket etcetera. Värt att notera är att en investering i svenskutbildning både kan vara värdefull genom bättre

Figur 3.1 Utvecklingen av humankapitalet från migrationstidpunkten och framåt.

språkfärdigheter och som en signal till arbetsgivare om andra positiva egenskaper (till exempel att individen är bättre kulturellt integrerad).

Svenskkunskaper som ett krav för anställningsbarhet

Vi övergår nu till frågan om hur de arbetssökandes svenskkunskaper kan förväntas påverka arbetsgivares anställningsbeslut. Till att börja med bör det påpekas att om lönerna fullt ut skulle kunna anpassas till varje individs faktiska produktivitet blir resultatet att en migrant med begränsat humankapital på grund av bristande kunskaper i svenska initialt bara kan erhålla relativt okvalificerade jobb, vars lön avspeglar den lägre produktiviteten. Därefter kan individen, i takt med att färdigheterna förbättras genom att svenskkunskaperna och/eller yrkeskunnandet förbättras, successivt få alltmer kvalificerade jobb och lönen stiger därmed över tiden. I verkligheten är dock lönerna sällan så flexibla att de avspeglar den faktiska produktiviteten. Ofta finns det

en lägsta möjlig lön (till exempel fastställd i kollektivavtal), vilken kan överstiga värdet av vissa personers produktivitet/lönsamhet. Det kan göra det mycket svårt för dessa individer att få ett jobb. Det är också viktigt att påpeka att det inte alltid är optimalt varken för migranten själv eller samhället att ta första bästa jobb. Dels är konkurrensen ofta hård om lågkvalificerade jobb, dels kan det på lång sikt vara bättre att ägna den första tiden i det nya hemlandet åt utbildning för att öka humankapitalet och därmed bättre kunna konkurrera om jobb som passar de egna förutsättningarna.

Hur goda svenskkunskaper kan då förväntas krävas för att en arbetsgivare ska betrakta en arbetssökande som anställningsbar? En rimlig utgångspunkt är att de flesta arbetsgivare har ett minimikrav på svenskkunskaper som måste uppfyllas. Skälet till detta kan till exempel vara att den anställde måste kunna kommunicera med kollegor, kunder eller andra personer på svenska, förstå säkerhetsföreskrifter eller skriftligt dokumentera utförda arbetsuppgifter. De arbetssökande som inte uppfyller minimikravet kommer därför inte att anställas eftersom arbetsgivaren anser att sådana arbetssökande inte kan utföra arbetsuppgifterna, vilket främst kan förväntas påverka migranter med kort utbildningsbakgrund. Betydelsen av denna problematik bör dock variera mellan olika arbetsplatser och yrken. Till exempel kan minimikravet på svenskkunskaper förväntas vara lägre för jobb med liten kontakt med kollegor och/eller kunder, men betydligt högre för jobb med stora behov av muntlig och skriftlig kommunikation. Det bör också påpekas att ett sådant behov av kommunikation kan finnas i såväl hög- som lågkvalificerade yrken. Det är därför vilseledande att hävda att kraven på svenskkunskaper alltid är lägre i lågkvalificerade yrken än i högkvalificerade yrken. Detta varierar i stället mellan arbetsplatser och yrken. Det är dock troligt att den absoluta merparten av alla jobb kräver svenskkunskaper för muntlig och skriftlig kommunikation på arbetsplatsen/i arbetet. Undantag kan möjligen vara etniskt baserade företag, där både chefer och anställda har samma etniska bakgrund och därmed talar samma språk, och företag där engelska är koncernspråk.

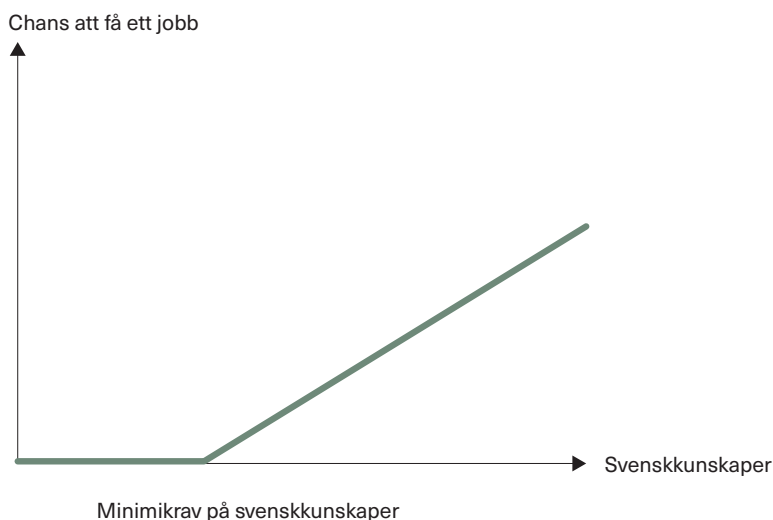
Även de individer som uppfyller minimikravet på svenskkunskaper riskerar dock att sorteras bort. Ofta finns det många sökande till en utannonserad tjänst och då måste arbetsgivaren rangordna dem. Arbetsgivaren vill av naturliga skäl anställa den mest kompetenta av de sökande. Vanligtvis sällar arbetsgivaren bland sökande i flera steg:

Först väljs några ut för anställningsintervjuer och sedan anställs en av dem som intervjuas. I en sådan situation kan även små uppfattade skillnader i färdigheter – till exempel i språkförmåga – ha en stor negativ effekt på chansen att få ett jobb. Denna rangordningsproblematik försvåras av att arbetsgivare kan ha svårt att bedöma en enskild sökandes produktivitet innan ett anställningsbeslut måste fattas. I en sådan situation visar studier att många arbetsgivare använder enkelt observerbara faktorer – som till exempel om en person har ett utlands-klingande namn – för att sortera bort sökande som tillhör grupper som arbetsgivaren uppfattar som svårbedömda (se till exempel Carlsson och Rooth, 2007). En sådan bortsortering sker sannolikt redan tidigt i rekryteringsprocessen när arbetsgivaren ska bestämma vilka som ska kallas till en anställningsintervju. Osäkerhet om olika gruppers genomsnittliga egenskaper (eller spridning av egenskaper) kan vara baserad på såväl korrekta som felaktiga uppfattningar om gruppens egenskaper. Ett konkret exempel som illustrerar denna problematik är en arbetsgivare som under ett antal år träffat många utlandsfödda jobbsökande med bristfälliga svenskkunskaper. Om arbetsgivaren då får ytterligare en ansökan från en utlandsfödd sökande är risken stor att den personen väljs bort oavsett sin språkförmåga. När en arbetsgivare fattar rekryteringsbeslut utifrån sin uppfattning om gruppens snarare än individens egenskaper brukar det kallas att arbetsgivaren använder statistisk diskriminering vid sin rekrytering. Därutöver kan en del arbetsgivare tänkas sortera bort sökande baserat på sina egna, övriga anställdas eller kunders fördomar mot vissa grupper, till exempel personer med bristfälliga svenskkunskaper, vilket brukar kallas preferensbaserad diskriminering. Det bör dock påpekas att det också finns jobb med få eller inga sökande och för sådana jobb blir förstås rangordningsproblematiken mindre relevant.

Figur 3.2 illustrerar hur en jobbsökandes svenskkunskaper kan förväntas påverka sannolikheten att få ett jobb. De med mycket bristfälliga svenskkunskaper har ingen eller mycket liten chans att få ett jobb eftersom de inte uppfyller minimikravet på språkkunskaper. För de med bättre svenskkunskaper än minimikravet ökar sedan chansen att få jobb. Kurvans lutning påverkas av faktorer som till exempel hur viktiga språkkunskaper är och hur hög konkurrensen om de lediga jobben är.

För att ha en god chans att få ett jobb måste således en utlandsfödd person dels uppfylla ett minimikrav för att betraktas som kapabel att

Figur 3.2 Svenskkunskaper och chansen att få ett jobb.



utföra jobbet, dels ha tillräckligt goda svenskkunskaper för att kunna konkurrera med övriga sökande om de lediga jobben.

Matchningen mellan arbetsgivarnas krav och individens svenskkunskaper

Av diskussionen ovan framgår att för att utlandsfödda ska ha en god chans att etablera sig på arbetsmarknaden krävs att deras språkkunskaper, men även övriga kompetenser, motsvarar arbetsgivarnas krav. Utbudet av svenskkunskaper måste således motsvara efterfrågan på svenskkunskaper. Om de invandrades språkkunskaper inte når upp till minimikraven på svenskkunskaper eller om det finns andra sökande som bättre uppfyller kraven blir det svårt för utlandsfödda att etablera sig på arbetsmarknaden.

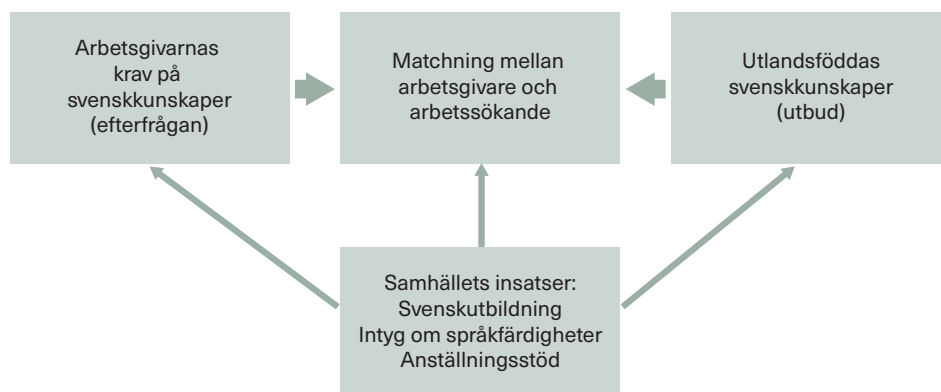
Matchningen mellan utbud och efterfrågan kan förbättras på flera sätt. Från de utlandsföddas sida krävs att de deltar i sådana utbildningsinsatser att de efter slutförd utbildning både uppfyller minimikraven för de jobb som finns på den svenska arbetsmarknaden och

har tillräckligt goda svenskkunskaper för att vara konkurrenskraftiga gentemot andra sökande. Detta förutsätter att det dels finns tillgång till bra språkutbildningar, dels finns tydliga incitament att delta i och slutföra sådana utbildningar.

För att detta ska fungera i praktiken krävs sannolikt att samhället bidrar med flera typer av insatser, exempelvis att via utbildningssystemet erbjuda bra språkutbildningar med välutbildade lärare som kan ge en effektiv svenskutbildning. Även arbetsgivare kan bidra med språkutbildningsinsatser, men det är inte självklart att de är villiga att göra detta. Ett argument mot att satsa på sådana insatser är att språkkunskaper är generellt humankapital (som kan användas hos alla arbetsgivare) och att det därmed är individens eller utbildningssystemets ansvar att stå för sådan utbildning. Arbetsgivare är vanligen mer villiga att stå för arbetsplatspecifik utbildning (som bara kan användas hos den nuvarande arbetsgivaren).

En annan metod är åtgärder från samhällets sida som ökar arbetsgivares vilja att anställa från grupper som ses som osäkra eller obekanta, till exempel att tillhandahålla tillförlitliga bevis på goda svenskkunskaper, bistå med annan hjälp till rekryterande arbetsgivare eller erbjuda välriktade anställningsstöd. Ytterligare en metod är att arbetsgivarorganisationer och fackförbund kommer överens om lösningar som gör att jobb kan skapas även för personer som initialt har en begränsad kompetens, till exempel genom att lägstalönerna i kollektivavtalen i ökad utsträckning differentieras efter yrkeserfarenhet från den svenska arbetsmarknaden. Åtgärder som syftar till att sänka kostnaderna att anställa utlandsfödda måste dock vägas mot andra effekter av sådana åtgärder, till exempel effekter på lönebildningen för andra grupper och/eller risken att individer fastnar i lågavlönande jobb. På lång sikt kan det i stället vara mer effektivt med utbildningsinsatser som ökar humankapitalet.

Figur 3.3 sammanfattar diskussionen av samverkan mellan utbud och efterfrågan på svenskkunskaper där arbetsmarknaden fungerar effektivt om dessa två faktorer matchar varandra väl.

Figur 3.3 Matchningen mellan utbud och efterfrågan på svenskkunskaper.

Avkastning på språkkunskaper

Det finns en omfattande internationell forskning om avkastningen på språkkunskaper, mätt som olika arbetsmarknadsutfall (främst inkomster, men i vissa fall även sysselsättning), vilken sammanfattas i Chiswick och Miller (2015).⁶ Eftersom det vanligen saknas objektiva mått på de utlandsföddas språkkunskaper använder dessa studier ofta självskattade språkkunskaper (det vill säga de utlandsfödda tillfrågas om hur de själva bedömer sina språkkunskaper), vilket är vanligt vid enkätstudier. För data som samlas in via telefon- eller besöksintervjuer bedöms i stället språkförmågan av intervjuaren eller med ett test (se kapitel 5 för exempel på detta).

Resultaten i dessa studier antyder att bättre språkkunskaper ger en betydande utdelning i form av inkomst (och sysselsättning). I de internationella studierna är avkastningen av goda språkkunskaper på inkomsten i storleksordningen 5–30 procent (se Chiswick och Miller, 2015). Storleken på den skattade effekten av goda språkkunskaper skiljer sig således kraftigt mellan olika studier. Ett exempel på en studie för Sverige är Rooth och Åslund (2006), som finner att kunskaper

6. Exempel på studier är Dustmann och Fabbri, 2003, Chiswick och Miller, 2007, Yao och van Ours, 2015, och Bleakley och Chin, 2004.

i svenska ökar både individens sannolikhet att få en anställning och individens inkomster. Resultat från denna typ av studier är dock svårtolkade eftersom de registerdata som används saknar uppgifter om många potentiellt viktiga individegenskaper. Därmed finns det en stor risk att åtminstone en del av skillnaderna i arbetsmarknadsutfall förklaras av sådana icke-observerbara skillnader snarare än av skillnaderna i språkkunskaper. Ett exempel är att en sökande med stark motivation sannolikt kommer att både skaffa sig goda språkkunskaper och lyckas bra på arbetsmarknaden. Det är även problematiskt att använda självskattade språkkunskaper eftersom dessa skattningar inte behöver avspegla de sanna språkkunskaperna, vilket ger upphov till mätfel och därmed en underskattning av effekterna.

Det finns också en annan metod som kan användas för att studera avkastningen på språkkunskaper. I många länder erbjuds utlandsfödda möjligheten att delta i olika typer av språkträningsprogram. Det finns ett antal internationella studier där vem som har fått delta i programmet är slumpmässigt tilldelat och resultaten därmed kan antas fånga ett orsakssamband (det vill säga ges en kausal tolkning).⁷ Dessa studier finner vanligen en betydande positiv effekt på olika arbetsmarknadsutfall av att ha deltagit i programmen. En svårighet vid tolkningen av dessa studier är dock att programmen ofta innehåller en kombination av språkträning och andra insatser, vilket gör det svårt att särskilja effekten enbart av den bättre språkförmågan. Programmen riktas också ofta mot specifika grupper utlandsfödda, vilket medför att det är svårt att avgöra hur representativa resultaten är för hela gruppen utlandsfödda.

Detta var en inledande bakgrundsdiskussion av vilka faktorer som teoretiskt sett bör vara viktiga för språkkunskapernas roll för utlandsföddas möjligheter att lyckas med sitt inträde på arbetsmarknaden. Nu är vi redo att närmare studera arbetsgivarnas krav och de utlandsföddas möjligheter att uppfylla dessa krav.

7. Exempel på studier är Sarvimäki och Hämäläinen, 2016, Lochmann med flera, 2019, Dahlberg med flera, 2021, Foged med flera, 2022, och Heller och Slungaard Mumma, 2022.

4. Arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper

FÖR ATT VI ska förstå de problem som utlandsfödda möter när de försöker etablera sig på arbetsmarknaden behöver vi veta vilka krav arbetsgivare har på svenskkunskaper. I detta kapitel diskuteras bland annat följande frågor: Hur viktigt är det att anställda behärskar det svenska språket och skiljer det sig åt mellan olika typer av arbetsplatser och yrken? Hur goda svenskkunskaper är nödvändiga för att kunna konkurrera om de lediga jobben? Är det ens möjligt för en arbetsgivare att utifrån en jobbansökan eller en anställningsintervju avgöra om en jobbsökande har tillräckliga svenskkunskaper? Hur påverkar de jobbsökandes skriftliga och muntliga svenskkunskaper utfallet i de olika stegen i rekryteringsprocessen?

För att kunna besvara dessa frågor har vi genomfört två enkätundersökningar, där vi har frågat arbetsgivare vad de anser om betydelsen av svenskkunskaper vid rekrytering av utlandsfödda jobbsökande. Enkäterna genomfördes under vår/höst 2021 och riktades till två grupper av arbetsgivare. Den första enkäten (Enkät 1) skickades till rekryterare vid 22 större arbetsgivare inom privat och offentlig sektor, vilka kontaktades via SNS medlemsnätverk. Denna enkät ger en bild av hur stora arbetsgivare, i de flesta fall med HR-avdelningar och väl utvecklade anställningsrutiner, ser på svenskkunskapernas betydelse. Den andra enkäten (Enkät 2) riktades till arbetsgivare som rekryterade via Arbetsförmedlingens Platsbanken i 17 yrkeskategorier, som inkluderar de flesta vanliga hög-, medel- och lågkvalificerade yrken. Denna enkät ger oss en bild av hur små och medelstora arbetsgivare, ofta utan en HR-avdelning, ser på svenskkunskapernas betydelse. Sammantaget baseras diskussionen i detta kapitel på 819 enkätsvar.

I enkäterna ingick frågor om arbetsgivarnas erfarenheter av rekrytering och betydelsen av svenskkunskaper vid anställning av utlandsfödda samt frågor där de svarande ombads bedöma fiktiva skriftliga jobbsökningar och filmsekvenser från simulerade anställningsintervjuer (med en skådespelare som jobbsökande). Språknivån i jobbsökningarna och filmsekvenserna har tagits fram av oss i samarbete med Maria Rydell, biträdande lektor vid Institutionen för svenska och flerspråkighet vid Stockholms universitet. De skriftliga jobbsökningarna utgår från en representativ jobbsökan utan språkfel som successivt försämrats språkligt i tre steg utifrån typiska andraspråksdrag. Språket i filmsekvenserna har på motsvarande sätt försämrats i fem steg vad gäller såväl ordförråd och grammatik som brytning. Svarspersonerna får se texterna och filmsekvenserna i en slumpmässig ordning för att undvika att resultaten påverkas av vilken text eller film som bedöms först och de ombads bedöma nivån på svenskan samt ange hur anställningsbar de anser att den sökande är. Enkätfrågorna och en fullständig redovisning av rekryterarnas svar återfinns i bilaga 1.

Enkätundersökningarna

Vi har använt två metoder för att få arbetsgivare att svara på enkäterna. I den första (Enkät 1) tillfrågades ledningen i ett antal företag, myndigheter och organisationer om de var intresserade av att delta i en undersökning om svenskkunskapernas betydelse vid rekrytering av utlandsfödda jobbsökande. Dessa kontakter skedde bland SNS medlemmar, vilket ger ett brett urval bland större svenska arbetsgivare. I de fall där ledningen valde att delta vidarebefordrade de enkäten internt inom sin organisation via e-post till personer som arbetar med rekrytering i sitt dagliga arbete (till exempel enhetschefer och/eller anställda inom HR). I och med att deltagande uppmuntrades från ledningen, i mejl och på andra informella sätt, kunde vi använda en relativt omfattande enkät och ändå få ett högt deltagande. I några fall spreds också enkäten via olika intresseorganisationers medlemmar (till exempel företagsorganisationer och fackförbund). Arbetet med enkäten bedrevs under åtta månader från slutet på februari till slutet på november 2021 (med uppehåll för juli och augusti). Medianen för tidsåtgången för de som besvarade enkäten var drygt femton minuter, men en del tillbringade upp emot en timme med enkäten.

Totalt fick vi 437 användbara svar.⁸ De som har besvarat enkäten utgör ett tämligen representativt urval av svenska arbetsgivare. Bland de svarande ingår rekryterare i privata företag inom vård och omsorg, tillverkning, service, fastighetsförvaltning och finansverksamhet (47 %), statligt ägda bolag (16 %), kommuner (11 %) och olika intresseorganisationer (26 %).

I den andra enkäten (Enkät 2) kontaktade vi arbetsgivare som utannonserat lediga jobb på Arbetsförmedlingens webbaserade tjänst Platsbanken, som är en av de största webbsidorna för jobbannonser. För att öka svarsfrekvensen använde vi i detta fall en mindre omfattande enkät. Arbetsgivarna kontaktades via den e-postadress som fanns i annonsen. De som inte svarade kontaktades även via telefon för att uppmuntras att delta. Enkät svar samlades in under tre månader från mars till och med maj 2021. Medianen för tidsåtgången för dem som besvarade enkäten var drygt tio minuter.

Totalt skickade vi ut cirka 2 500 enkäter och fick 382 användbara svar, vilket ger en svarsfrekvens på drygt 15 procent.⁹ De flesta arbetsgivare som besvarade enkäten var små eller medelstora: 27 procent hade 1–9 anställda, 22 procent 10–19 anställda, 20 procent 20–49, 10 procent 50–99 och 21 procent hade minst 100 anställda.

I tabell 4.1 ges en översikt över de rekryterare som besvarade enkäten.

I Enkät 1 ingick frågor om rekryterarens kön och ålder. Svaren visar att 55 procent av de svarande är kvinnor och 88 procent är över 35 år, med ungefär lika stor andel som är 35–50 respektive äldre än 50 år. I Enkät 2 ställdes inga frågor om rekryterarens kön och ålder, men utifrån namnet på den som angavs som kontaktperson i jobbannonsen ser vi att 53 procent är kvinnor. Vi ser också att en majoritet i båda enkäterna rekryterade i egenskap av chef (86 procent i Enkät 1 och 68 procent i Enkät 2), medan övriga i huvudsak rekryterade i egenskap av anställd på HR-avdelning.

Frågor om erfarenhet av rekrytering ställdes enbart i Enkät 1. Svaren

8. Totalt öppnade 505 personer Enkät 1, 454 besvarade minst en av de inledande bakgrundsfrågorna och 437 besvarade de frågor som innehöll bedömningar av jobbsökningar. Antalet svar varierar mellan olika frågor.

9. Totalt öppnade 495 personer Enkät 2, 431 besvarade minst en av de inledande bakgrundsfrågorna och 382 besvarade de frågor som innehöll bedömningar av jobbsökningar. Antalet svar varierar mellan olika frågor.

Tabell 4.1 Rekryterare i enkäterna.

	Enkät 1 (%)	Enkät 2 (%)
Andel kvinnor	55	53
Ålder		
Under 35 år	11	-
35–50 år	46	-
Över 50 år	42	-
Rekryterar som		
Chef	86	68
Anställd på HR-avdelning	11	21
Annan anställd	3	11
Antal rekryteringar senaste två åren		
0	2	-
1–2	17	
3–4	25	-
5–9	19	-
Minst 10	36	-
Antal år som de deltagit i rekryteringar		
Mindre än 2 år	6	-
2–5 år	18	-
Mer än 5 år	75	-
Vilken typ av jobb rekryteras vanligen till		
Lågkvalificerade	29	19
Medelkvalificerade	44	47
Högkvalificerade	27	34
Hur sker rekryteringen		
Annonser	71	100
Informellt/kontakter	12	-
Rekryteringsföretag	10	-
Annat	7	-
Antal arbetsgivare	22	382
Antal deltagare/rekryterare	437	382

Not: Andelen kvinnor i Enkät 2 har vi kodat utifrån namnet på kontaktpersonen i jobb-annonsen, vilket framgår för 220 av de 382 annonserna.

visar att en majoritet av de svarande har gjort minst fem rekryteringar de senaste två åren och har varit delaktiga i rekryteringar i mer än fem år. Inga motsvarande frågor ingick i Enkät 2, men då dessa företag ofta är mindre i storlek är det troligt att de har mindre erfarenhet av rekrytering än arbetsgivarna i Enkät 1. De svarande i de två enkäterna har liknande erfarenhet vad gäller typen av rekryteringar och den vanligaste rekryteringen är till medelkvalificerade jobb och genom att tjänsten utannonseras. Dessa uppgifter har dock tagits fram på olika sätt i de två enkäterna. I Enkät 1 är de svar på direkta frågor¹⁰, medan alla svarande i Enkät 2 utannonserat det lediga jobbet via Platsbanken och indelningen i yrkestyper har då gjorts utifrån en yrkesklassificering.

I Enkät 1 ingår också ett antal frågor om erfarenheter av att rekrytera jobbsökande födda utanför Norden. De svarande instruerades att besvara dessa frågor utifrån den organisation, avdelning, enhet (eller liknande) som de vanligen rekryterar till samt att tänka på en typisk rekrytering till sin arbetsplats. I Enkät 2 har vi använt registerdata för att ta fram andelen utlandsfödda bland de anställda.¹¹ Tabell 4.2 redovisar dessa svar.

Det framgår att en majoritet av de som rekryterar jobbar på arbetsplatser med mer än tio procent anställda som är födda utanför Norden och att de har hanterat fler än tio ansökningar från sådana personer under de två senaste åren. Vi ser också att de hanterat många ansökningar som de anser är skrivna på en bristfällig svenska. Givet dessa erfarenheter är det rimligt att anta att rekryterarna i enkäterna är tillräckligt kompetenta och erfarna för att uttala sig om betydelsen av svenskkunskaper i rekryteringsprocessen.

10. Frågorna är »Till vilken typ av jobb rekryterar du vanligen?» och »På vilket sätt rekryterar du vanligen arbetskraft?»

11. För de arbetsgivare som besvarat enkäten har vi fått siffrorna i tabellen om andelen utlandsfödda bland de anställda från SCB.

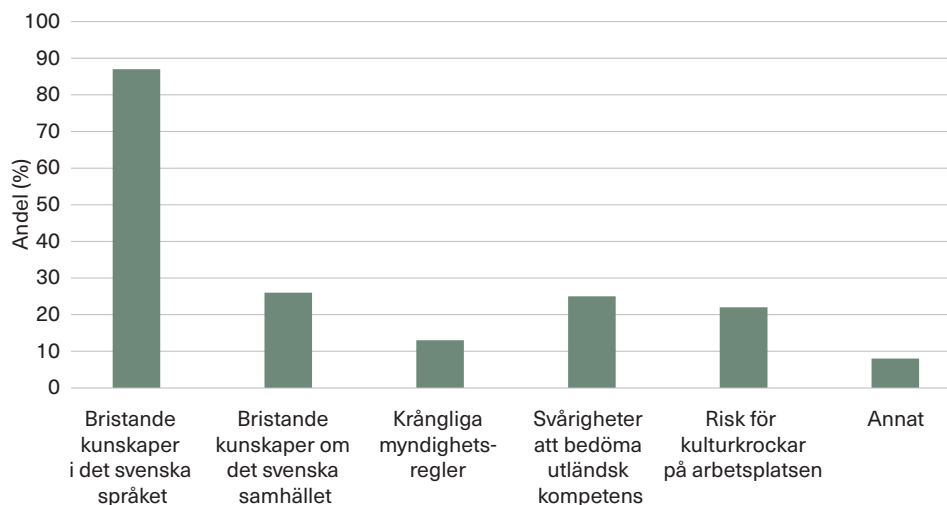
Tabell 4.2 Erfarenheter av rekrytering av personer födda utanför Norden.

	Enkät 1 (%)	Enkät 2 (%)
Andel födda utanför Norden på arbetsplatsen		
<10%	35	29
10–30%	33	38
>30%	29	32
Vet ej	3	-
Antal ansökningar från personer födda utanför Norden de senaste två åren		
1–4	17	-
5–9	14	-
Minst 10	58	-
Inga	6	-
Vet ej	5	-
Andel ansökningar som varit skrivna på bristfällig svenska (senaste två åren)		
0–10%	42	-
10–50%	39	-
50–90%	16	-
90–100%	3	-

Not: För Enkät 2 har SCB tagit fram uppgifter om andel födda utanför Norden.

Hur viktiga är goda kunskaper i svenska?

Vi övergår nu till svaren på enkäterna och börjar med frågan om hur viktiga goda svenskkunskaper är för arbetsgivarna. En fråga i Enkät 1 som antyder betydelsen av svenskkunskaper illustreras i figur 4.1. Där framgår att en överväldigande majoritet – 87 procent – av de svarande anger bristande kunskaper i svenska som utmaningen med att anställa personer födda utanför Norden. Övriga förklaringar, som bristande

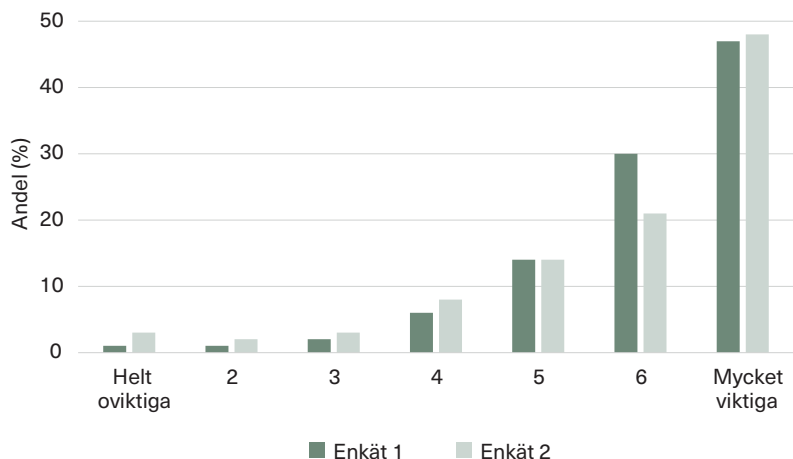
Figur 4.1 Vilka av följande faktorer ser du som en utmaning med att anställa personer födda utanför Norden?

Not: Baseras på 437 svar i Enkät 1.

kunskaper om det svenska samhället, krångliga myndighetsregler, svårigheter att bedöma utländsk kompetens och risken för kulturkrockar, ses som betydligt mindre viktiga. I enkätfrågan fanns dessutom ett öppet svarsalternativ och även där betonades ofta svensk kunskapernas betydelse. Dessa svar visar att ett fokus på svensk kunskaper är centralt för att förstå de utlandsföddas svårigheter på arbetsmarknaden.

En fråga som mer direkt visar hur viktiga goda svensk kunskaper är för en jobbsökandes chans att få ett jobb är »Hur viktiga är goda kunskaper i det svenska språket på din arbetsplats?«. Frågan har ställts i båda enkäterna. I Enkät 1 ber vi de svarande att tänka på en typisk rekrytering till sin arbetsplats och i Enkät 2 ber vi de svarande att tänka på den utannonserade tjänsten och arbetsplatsen. Frågan besvaras från 1 (helt oviktiga) till 7 (mycket viktiga). Figur 4.2 visar svaren.

Det framgår att över 80 procent i båda enkäterna valt något av svarsalternativen 5 till 7, och nästan hälften av dessa har valt maxvärdet 7.

Figur 4.2 Hur viktiga är goda kunskaper i det svenska språket på din arbetsplats?

Not: Baseras på 436 svar i Enkät 1 och 382 svar i Enkät 2. Frågan kan besvaras med alternativen 1 till 7, där 1 innebär att kunskaper i svenska är »Helt oviktiga«, medan 7 innebär att kunskaper i svenska är »Mycket viktiga«.

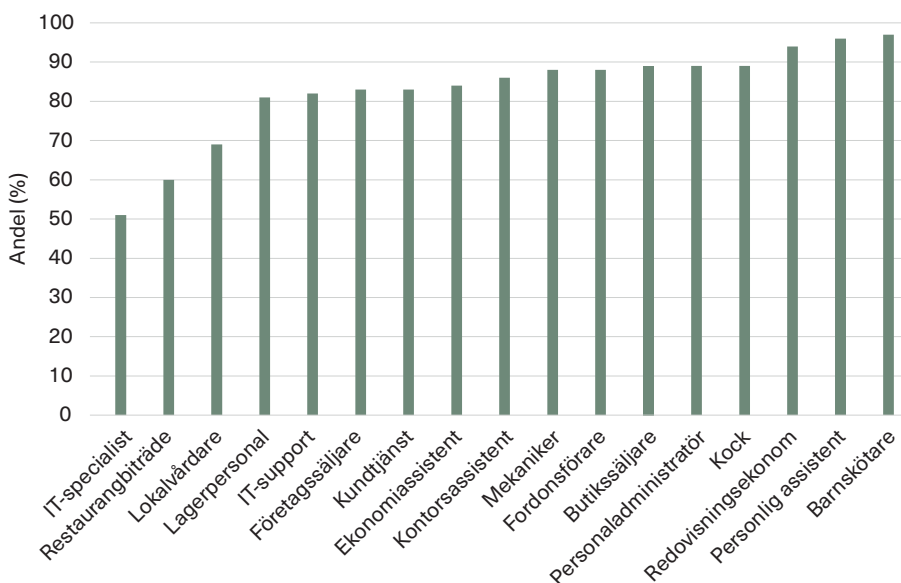
Det bör noteras att svaren i de båda enkäterna är mycket samstämmiga. Både större (i Enkät 1) och små/medelstora (i Enkät 2) arbetsgivare är överens om vikten av goda svenskkunskaper. Rooth och Åslund (2006) fann ett liknande resultat i sin enkätundersökning. Där ställdes frågan »Är det viktigt att behärska det svenska språket i er organisation?«. Svaren visade att 93 procent (kvalificerade jobb) och 73 procent (okvalificerade jobb) höll med om detta påstående (det vill säga valde svarsalternativ 7–10 på en tiogradig skala). Även Behrenz med flera (2015) och Calmfors med flera (2017) finner liknande resultat i sina enkätundersökningar.

En intressant fråga är om goda svenskkunskaper är lika viktiga överallt eller om betydelsen av svenskkunskaper varierar mellan olika yrken och arbetsplatser, till exempel beroende på behovet av muntlig och skriftlig kommunikation med chefer, kollegor och/eller kunder.

Enkät 2 innehåller svar från arbetsgivare i 17 olika yrken, vilket gör att vi kan besvara denna fråga. Figur 4.3 visar andelen rekryterare inom respektive yrke som svarat något av alternativen 5 till 7 på frågan »Hur viktiga är goda kunskaper i det svenska språket på din arbetsplats?«. Yrkena är rangordnade efter andelen som valt svarsalternativ 5–7 i denna fråga.

Det framgår att goda svenskkunskaper är mycket viktiga i samtliga yrken. Vi ser dock vissa tecken på att de yrken där sådana kunskaper är minst viktiga är antingen inom IT-sektorn, där arbetsspråket delvis kan förväntas vara engelska, och i vissa (men inte alla) lågkvalificerade yrken som restaurangbiträde och lokalvårdare, där behovet av kommunika-

Figur 4.3 Andel inom respektive yrke som svarat att goda kunskaper i svenska är viktiga på den egna arbetsplatsen.



Not: Baseras på 382 svar i Enkät 2. Goda språkkunskaper innebär val av svarsalternativ 5–7.

tion kan antas vara något lägre än i andra yrken. Även för dessa yrken uppger dock en majoritet av rekryterarna att goda svenskkunskaper är viktiga. En del av skillnaderna mellan olika yrken kan avspegla hur svårt det är att rekrytera i respektive yrke, eftersom arbetsgivare förväntas vara mindre restriktiva om de tycker det är svårt att finna arbetskraft.

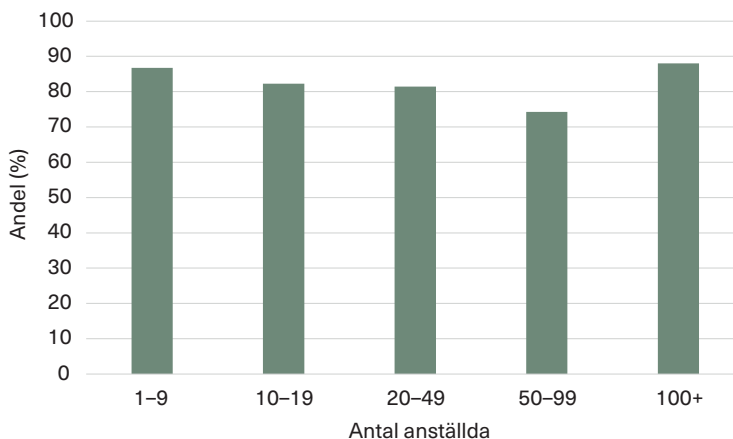
Dessa resultat överensstämmer med resultaten i den språkvetenskapliga forskning som visar att betydelsen av goda muntliga och skriftliga språkkunskaper har ökat över tiden på grund av förändringar i arbetsuppgifternas utformning och organisering, även i lågkvalificerade yrken. Till exempel visar Karlsson (2016) att kraven på skriftlig dokumentation av utfört arbete (kvalitetssäkring) numera är omfattande i låg- och medelkvalificerade yrken som till exempel lastbilsförare, undersköterska och butiksbiträde. En analys av jobbbannonser publicerade på Arbetsförmedlingens Platsbanken under perioden 2006–2018, gjord av en journalist på en dagstidning, visar också att goda muntliga och skriftliga svenskkunskaper allt oftare anges som krav i annonserna även i lågkvalificerade yrken, vilket exemplifieras med annonser för lokalvårdare (Martinsson, 2018).

Svaren i Enkät 2 kan även delas upp efter arbetsplatsens storlek. Figur 4.4 visar en sådan uppdelning. Av figuren framgår att svaren är väldigt samstämmiga oavsett arbetsplatsens storlek.

Det finns också några andra frågor i enkäterna som ger en bild av svenskkunskapernas betydelse. Svaren på tre av dessa frågor redovisas i tabell 4.3. En första fråga är »Hur ser du på att anställa personer med bristfälliga kunskaper i svenska för de jobb du tillsätter?«. Svaren på denna fråga visar att över hälften av de svarande (51 och 61 procent av svaren i Enkät 1 respektive Enkät 2) valde något av svarsalternativen 5 till 7, där 7 indikerar stora problem. Dessa svar visar återigen svenskkunskapernas stora betydelse vid rekryteringar.

Två andra frågor handlar om vad goda svenskkunskaper innebär. Frågorna var »Hur väl måste en person tala svenska för att vara anställningsbar hos er?« och »Hur väl måste en person skriva på svenska för att vara anställningsbar hos er?« I tabellen är svaren grupperade i två kategorier medan fördelningen av svar mellan samtliga svarsalternativ återfinns i bilaga I. Svaren antyder att arbetsgivarna inte kräver felfri svenska – i meningen total eller nästan total avsaknad av utländsk brytning och språkfel i talad svenska eller språkliga och grammatiska fel i skriven svenska. Svaren indikerar också att de större arbetsgivarna i En-

Figur 4.4 Andel arbetsgivare i olika storlekskategorier som svarat att goda kunskaper i svenska är viktiga på den egna arbetsplatsen.



Not: Baseras på 357 svar i Enkät 2 där SCB också har levererat uppgift om arbetsställets storlek. Goda språkkunskaper innebär val av svarsalternativ 5-7.

kät 1 verkar vara något mer överseende med brister i talad och skriven svenska jämfört med de mindre och medelstora arbetsgivarna i Enkät 2. Svaren på dessa två frågor är dock svårtolkade då rekryterarna inte svarat utifrån exempel på skriven eller talad svenska och det därför är svårt att veta hur de uppfattat svarsalternativen. Vi återkommer till frågan om vad goda svenskkunskaper innebär i de nästföljande avsnitten där rekryterare får bedöma språkförmåga utifrån konkreta exempel.

En annan, och delvis relaterad, fråga är vilken inställning arbetsgivarna har till språkkunskaper i andra språk och om sådana språkkunskaper kan kompensera för bristfälliga kunskaper i svenska. I Enkät 1 ingår frågan: »I vilken grad anser du att det är positivt för verksamheten på din arbetsplats med personer som har kunskaper i andra språk än svenska och engelska?» Svaren på frågan visar att 66 procent av de svarande valde något av alternativen 5-7 på en sjugradig skala, där 7 är stor grad och 1 är liten grad. Av svaren framgår att kunskaper i arabiska

Tabell 4.3 Frågor om svenskkunskapernas betydelse.

	Enkät 1 (%)	Enkät 2 (%)
<i>Hur ser du på att anställa personer med bristfälliga kunskaper i svenska för de jobb du tillsätter?</i>		
5–7 där 7 = "stora problem"	51	61
4	17	14
1–3 där 1 = "inga problem"	32	25
<i>Hur väl måste en person tala svenska för att vara anställningsbar hos er?</i>		
Felfritt eller nästan felfritt	34	50
Med brister	66	50
<i>Hur väl måste en person skriva på svenska för att vara anställningsbar hos er?</i>		
Felfritt eller nästan felfritt	35	31
Med brister	65	68

Not: Baseras på 384 svar i Enkät 1 och 382 svar i Enkät 2. Felfri eller nästan felfri talad svenska är de som valt svarsalternativen »Personen måste tala felfri svenska och ha ett 'svenskt' uttal« och »Personen måste tala (nästintill) felfri svenska, men får ha utländsk brytning«. Med brister är de som valt svarsalternativen »Personen får göra språkliga/grammatiska fel, men endast ha liten utländsk brytning« eller »Personen får göra språkliga/grammatiska fel och ha utländsk brytning«. Felfri eller nästan felfri skriven svenska är de som valt svarsalternativen »Skrivna texter får inte innehålla språkliga/grammatiska fel« eller »Skrivna texter får innehålla ett fåtal språkliga/grammatiska fel«. Med brister är de som valt svarsalternativen »Skrivna texter får innehålla språkliga/grammatiska fel om det inte påverkar dess begriplighet« eller »Skrivna texter får innehålla språkliga/grammatiska fel även om de påverkar dess begriplighet«.

ses som det viktigaste språket, följt av spanska, tyska och franska. Två citat från enkäterna motiverar dessa svar:

»Det är alltid en tillgång när en eller flera i arbetsgruppen talar andra språk än svenska och engelska – dock är det en grundförutsättning att kunna kommunicera på svenska.«

»De som kan andra språk, oavsett vilket kan alltid vara till nytta om man får en patient med det aktuella språket.«

Arbetsgivarna verkar alltså värdera även kunskaper i andra språk. En annan fråga i Enkät I gällde om det skulle sänka hindret att få anställning för en utlandsfödd jobbsökande som inte behärskar det svenska språket tillräckligt bra genom att »personen kan engelska«. Runt 36 procent av de svarande angav att så var fallet. Det är dock tveksamt om detta ska ses som en indikation på att kunskaper i andra språk ses som ett substitut för goda svenskkunskaper. Mer troligt är att arbetsgivarna kräver goda svenskkunskaper, men därutöver värderar kunskaper i andra språk (vilket illustreras av citaten ovan). Denna slutsats stöds av svaren på en annan fråga i Enkät I: »Upplever du att de anställda på din arbetsplats är bekväma med att kommunicera på ett annat språk än svenska med varandra?« Andel som svarade nej var 61 procent, medan endast nio procent svarade ja (alternativen var på engelska eller annat språk). Övriga svarade vet ej. Det är dock intressant att enkätsvaren visar att rekryterare ser ett värde även av kunskaper i andra språk, inklusive vanliga invandarspråk som arabiska.

För att sammanfatta visar svaren på dessa frågor att goda svenskkunskaper ses som helt centrala av de flesta rekryterare och att det gäller oavsett typen av arbetsplats och yrke.

Arbetsgivarnas bedömning av svenskkunskaper i skriftliga jobbansökningar

En överväldigande majoritet av de rekryterande arbetsgivarna anser således att goda svenskkunskaper är viktiga. Detta ger upphov till flera följdfrågor, som vad goda kunskaper i svenska innebär och hur en förbättring i svenskkunskaperna värderas. I detta och nästa avsnitt kommer vi att belysa hur olika nivåer av svenskkunskaper bedöms i två olika sammanhang, dels i en skriftlig jobbansökan, dels under en anställningsintervju.

För att studera hur språknivån uppfattas i det första steget i rekryteringsprocessen – den skriftliga jobbansökan – har vi har låtit de svarande i enkäterna bedöma fiktiva jobbansökningar där språknivån har manipulerats av oss. För att konstruera de olika nivåerna av svenska i det personliga brevet har vi tagit hjälp av Maria Rydell, som är biträ-

dande lektor i svenska som andraspråk vid Institutionen för svenska och flerspråkighet vid Stockholms universitet.¹² Vi har utgått från representativa jobbansökningar skrivna på felfri svenska hämtade från de exempel som finns på Arbetsförmedlingens webbplats och sedan låtit Maria försämra dessa i tre steg utifrån typiska andraspråksdrag. Alla nivåerna utgörs dock av adekvata brev och innefattar ordval som är typiska för jobbansökningar.

Nedan beskrivs de fyra språknivåerna med exempel (av de tre versionerna) för respektive nivå. Avsikten var att skapa tydliga skillnader mellan nivåerna.

Nivå 4: Standardsvenska utan avvikelser (ankartext)

Autentiska personliga brev som är språkligt avancerade (grammatiskt och lexikalt), väl anpassade till genren och korrekta.

Om jag ska berätta lite om mig själv så heter jag Ali och är 25 år. Innan jag kom till Sverige arbetade jag med liknande arbetsuppgifter i Irak. Min erfarenhet har gett mig en stor vana av att bemöta kunder på ett positivt och representativt sätt. Oavsett min arbetsplats så är jag mån om att göra ett bra jobb där jag är. Jag ser en utmaning i alla typer av jobb.

Som person är jag social, samarbetsvillig, noggrann och van vid en hög arbetstakt. Jag är lugn och har kontroll på det jag ska göra. Tillsammans med min sambo ägnar jag gärna fritiden åt att motionera och umgås med våra många vänner. Jag kommer gärna och presenterar mig närmare vid en intervju.

Nivå 3: Avancerad nivå med några andraspråksdrag

Texterna är språkligt avancerade, väl anpassade till genren och i huvudsak korrekta, men med några andraspråksdrag som är vanligt förekommande även på avancerade nivåer såsom avvikande prepositionsanvändning, avvikelser i bestämdhet och kongruens, ej korrekt ordföljd vid komplex meningsbyggnad (till exempel spetsställda bisatser, satsadverbialens placering i bisatser) samt förenklingar av idiomatiska uttryck. God variation och precision både grammatiskt och lexikalt.

12. Maria forskar om sfi, synen på språklig kompetens och vuxnas erfarenheter av att lära sig svenska. Hon har tidigare arbetat med nationella prov i sfi och framtagandet av ett nationellt bedömningsstöd för nyanländas språkutveckling samt som sekreterare i utredningen om sfi-pengen. Hon undervisar även på kurser i bedömning av språkfärdighet.

Om jag ska berätta lite om mig själv, jag heter Ali och är 25 år. Innan jag kom till Sverige jag arbetade med liknande arbetsuppgifter i Irak. Min erfarenhet har gett mig en stor vana på att bemöta kunder på en positiv och representativ sätt. Oavsett min arbetsplats jag är mån att göra ett bra jobb. Jag ser en utmaning på alla typer av jobb. Som person är jag social, samarbetsvillig, noggrann och van på en hög arbetstakt. Jag är lugn och har kontroll på det jag ska göra. Tillsammans med min sambo motionerar jag gärna på fritiden och umgås med våra många vänner. Jag kommer gärna och presenterar mig närmare vid en intervju.

Nivå 2: Mellannivå med tydliga andraspråksdrag

Texterna är relativt språkligt avancerade, med variation i meningsbyggnad och viss precision och variation i ordval. Texterna är anpassade till genren men har många och tydliga andraspråksdrag. I relation till ankartexterna har många uttryck förenklats. Ordföljden är varierad, vid enklare grammatiska strukturer klarar skribenten inversion (»sedan tidigare har jag«), men inte vid mer avancerade grammatiska strukturer (»Innan jag kom till Sverige jag hade«). Texterna har flera avvikelser i bestämdhet och kongruens och avvikande prepositionsanvändning.

Jag heter Ali och är 25 år. Innan jag kom till Sverige jag arbetade med samma arbetsuppgifter i Irak. Min jobb har gett mig stor vana på att möta kunder i en positiv sätt. På alla arbetsplats jag vill göra ett bra jobb. Jag ser en utmaning på alla typer av jobb.

Som person jag är social, samarbetsvillig, noggrann och van att arbeta mycket. Jag är lugn och har kontroll på det jag ska göra. Tillsammans med min sambo jag gärna motionerar och umgås med många vänner på fritiden. Jag kommer gärna och presenterar mig närmare vid en intervju.

Nivå 1: Låg språklig nivå

Texterna präglas av enkelhet och av många och tydliga andraspråksdrag. Överanvändning av frekventa verb och uttryck. Ingen större variation i meningsbyggnad och klarar inte inversion (»som person jag är«). Klarar i huvudsak grundläggande grammatiska strukturer som böjning av verb och markering av plural, men det finns även exempel på oböjda eller utelämnade verb (»jag glad«). Även prepositioner utelämnas ibland.

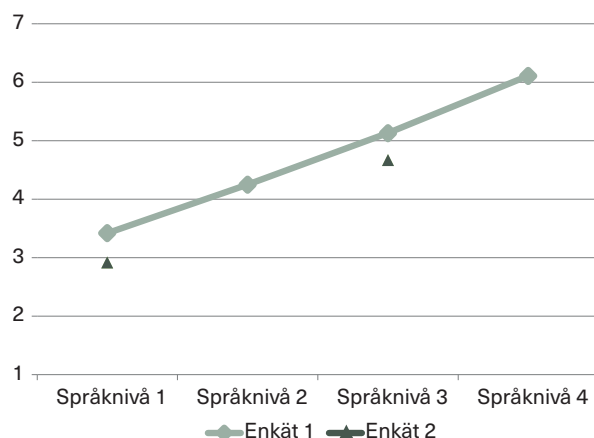
Jag heter Ali och är 25 år. Innan jag kom till Sverige jag arbetade samma arbetsuppgift i Irak. Jag mycket van på att möta kund i en positiv sett. Jag vill göra en bra jobb på alla mina jobb. Jag tycker utmaning på alla jobb.

Som person jag är trevlig, samarbetar, noggrann och tycker om att jobb hela tiden. Jag lugn och har kontroll i det jag ska göra. Tillsammans med sambo jag gärna promenerar och umgås med många vänner på fritid. Jag kommer gärna och presenterar mig i intervju.

Det bör noteras att de tre texterna med sämre språknivå, även om de innehåller tydliga språkfel och andraspråksdrag, i samtliga fall är skrivna på en svenska som är fullt begriplig för en läsare rent innehållsmässigt. Ingen av texterna innehåller några enkla stavningsfel då det i de flesta ordbehandlingsprogram är enkelt att undvika sådana fel. Tanken är att texterna ska avspegla språkförmågan hos utlandsfödda som har vistats en tid i Sverige och då deltagit i svenskundervisning inom svenska för invandrare (sfi). För många utlandsfödda jobbsökande är det dock troligt att svenskkunskaperna är sämre än vad som avspeglas i dessa texter.

Rent konkret har denna del av enkäten genomförts på lite olika sätt i de två enkäterna. I Enkät 1 valdes slumpmässigt tre av de fyra språknivåerna (som var och en fanns i tre textversioner) ut för bedömning, medan i Enkät 2, som behövde vara mindre omfattande tidsmässigt, valdes enbart nivå 1 och 3 ut för bedömning, även de i slumpmässig ordning. I enkäten presenterades det personliga brevet med följande text: »Du kommer nu att få bedöma utdrag ur tre jobbsökningar. Texterna är tänkta att vara en del av det personliga brevet i en jobbsökning för ett typiskt jobb på din arbetsplats. Du har redan konstaterat att den sökande har tillräcklig utbildning, har varit i Sverige i 4 år och haft en anställning på ett liknande jobb de senaste 2 åren.« Sedan presenterades den första texten följt av frågan: »Hur bedömer du den sökandes kunskaper i svenska i ansökan?«, med svarsalternativen från 1 (mycket låg) till 7 (mycket hög). Därefter ombads personen även att ange hur anställningsbar personen är: »Hur sannolikt är det att du skulle kalla denna jobbsökande till en anställningsintervju?«, där svarsalternativen går från 1 (helt osannolikt) till 7 (mycket sannolikt). Därefter presenterades text 2 (och 3 i Enkät 1) med samma efterföljande frågor. Den svarande kunde inte gå tillbaka och ändra sina bedömningar av tidigare ansökningar.

Figur 4.5 och 4.6 visar den genomsnittliga bedömningen på skalan 1–7 för de fyra olika nivåerna på svenska i de personliga breven. För

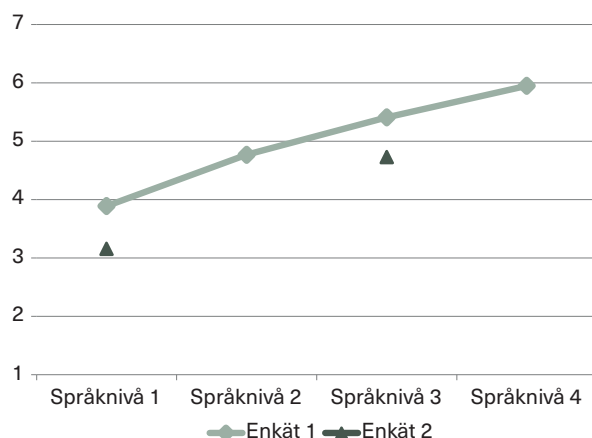
Figur 4.5 Bedömning av svenskan i jobbansökan.

Not: Baseras på 437 svar i Enkät 1 och 382 svar i Enkät 2. Svarsalternativen var från 1 (mycket låg) till 7 (mycket hög).

den statistiskt intresserade kan nämnas att varje nivå är skild ifrån nästföljande nivå på enprocentsnivå.

Svaren i de två enkäterna är mycket samstämmiga. Två tydliga resultat framkommer. För det första ser vi att arbetsgivarna kan bedöma de jobbsökandes svenskkunskaper utifrån de relativa skillnaderna i de skriftliga jobbansökningarna. Figur 4.5, som visar språkbedömningen, är tydligt uppåtlutande i båda enkäterna. För det andra ser vi att arbetsgivarna, när de fokuserar på språket i ansökan, blir mer villiga att kalla den sökande till en anställningsintervju när språknivån förbättras. Figur 4.6 visar ett tydligt uppåtlutande samband. Sannolikheten ökar med runt 50 procent när den skriftliga språkförmågan går från den lägsta till den högsta nivån (från nivå 1 till nivå 4 i Enkät 1 där samtliga nivåer ingår).

En intressant fråga är om dessa bedömningar skiljer sig åt mellan yrken. Enkät 2 möjliggör en analys av hur bedömningen av jobbansökan skiljer sig åt mellan arbetsgivare som rekryterat i 17 olika yrken. Yrkena i figur 4.7 och 4.8 är rangordnade i samma ordning som i figur 4.3,

Figur 4.6 Bedömning av jobbchans i jobbansökan.

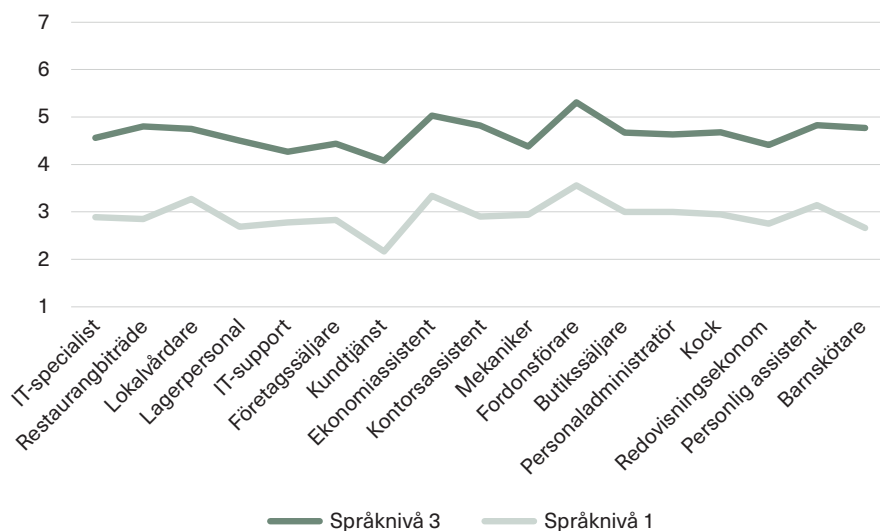
Not: Baseras på 437 svar i Enkät 1 och 382 svar i Enkät 2. Svartalternativen var från 1 (helt osannolikt) till 7 (mycket sannolikt).

det vill säga efter hur viktigt rekryterarna anser att goda svenskkunskaper är på den egna arbetsplatsen, med allt viktigare desto längre till höger i figurerna. Det bör noteras att i denna enkät bedömdes enbart språknivå 1 och 3.

Av figur 4.7 framgår att bedömningen är väldigt stabil mellan de olika yrkena. Rekryterarna gör således en väldigt likartad bedömning oavsett vilket yrke de rekryterar till. Svaren ligger mycket nära medelvärdena i samtliga yrken, 3,0 respektive 4,8.

Vad gäller den bedömda anställningsbarheten för de olika språknivåerna i jobbansökan förväntar vi oss att se en ökande skillnad ju längre till höger vi kommer i yrkesuppdelningen, då detta speglar hur viktigt rekryterarna svarat att kunskaper i svenska är på den egna arbetsplatsen. Figur 4.8 visar resultatet.

Det är värt att notera att språknivå 3, den översta linjen, är relativt stabil runt värdet fem, medan språknivå 1 visar ett lägre värde desto längre till höger i figuren vi kommer. För de fem första yrkena är värdet nära fyra för att sedan sjunka till under tre för det sista yrket (barnskö-

Figur 4.7 Bedömning av svenska i jobbansökan, per yrke.

Not: Baseras på 382 svar i Enkät 2. Svarsalternativen var från 1 (mycket låg) till 7 (mycket hög).

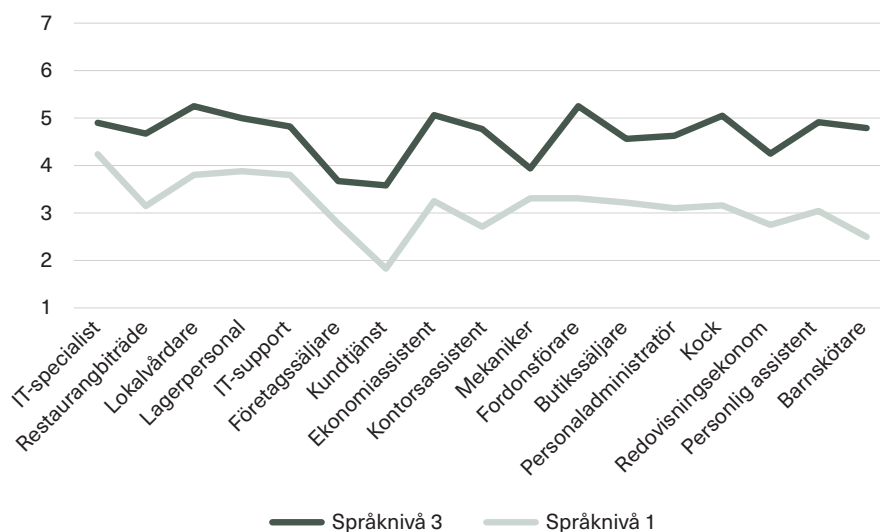
tare). Anställningsbarheten bedöms således som lägre desto viktigare arbetsgivaren angett att goda svenskkunskaper är.

Att just personlig assistent och barnskötare är de två yrkena längst till höger i figurerna är något som också framkommer i arbetsgivarnas fria svar (vilka diskuteras mer utförligt i kapitel 6). Av svaren framgår att goda svenskkunskaper är ett måste för exempelvis barnskötare:

»Vi arbetar med barn och där behöver personer behärska svenska språket från början.«

»Då arbetet är med barn som är i början av sin språkutveckling är det viktigt att personen kan prata obehindrat med barnen och kollegorna.«

För att sammanfatta visar resultaten från rekryterarnas bedömning av de fiktiva skriftliga jobbansökningarna att de kan bedöma en jobbsö-

Figur 4.8 Bedömning av jobbchans, per yrke.

Not: Baseras på 382 svar i Enkät 2. Svarsalternativen var från 1 (helt osannolikt) till 7 (mycket sannolikt).

kandes språkförmåga utifrån en ansökan och att viljan att gå vidare i rekryteringsprocessen med en sökande ökar ju bättre språket i ansökan är. Vidare gäller dessa resultat i samtliga yrken som har ingått i enkätundersökningarna.

Arbetsgivarnas bedömning av svenskkunskaper vid anställningsintervjuer

Vi har nu konstaterat att bättre kunskaper i att skriva på svenska verkar leda till en högre sannolikhet att klara den första sällningen bland jobbansökningarna och därmed ökar chansen att få ett jobb. Nästa steg i rekryteringsprocessen är vanligen att kalla några jobbsökande till en anställningsintervju. En viktig fråga är därför hur arbetsgivare bedömer språkkunskaper vid en sådan intervju. I detta avsnitt kom-

mer vi att belysa hur olika nivåer av talad svenska under en simulerad anställningsintervju bedöms.

För att konstruera de olika nivåerna av svenska i intervjuerna har vi återigen tagit hjälp av Maria Rydell vid Institutionen för svenska och flerspråkighet vid Stockholms universitet. Vi har tagit fram ett manus, där den sökande ombeds berätta lite om sig själv. Därefter har vi med Maria Rydells hjälp bearbetat manuset och skapat olika språkliga nivåer. Språknivån varierar i sex steg från standardsvenska utan avvikelser till mycket låg språklig nivå. För att gestalta olika språkliga nivåer har vi anlitat en skådespelare som har läst upp manuset, vilket har filmats. Filmsekvenserna är 30–60 sekunder långa. Dessa frågor ingick bara i den mer omfattande Enkät 1.

Fördelen med att använda en skådespelare är att det fysiska intrycket av den jobbsökande är konstant och det enda som ändras i filmerna är språket. Nackdelen med metoden är att det är mycket svårt för en skådespelare att muntligt gestalta olika språkliga nivåer. Det som vi mest kunnat experimentera med är grammatik och ordförråd medan satsmelodi och grundläggande prosodi är mycket svårare för en skådespelare att medvetet variera. Däremot innefattas vissa uttalsmässiga drag som flyt och avvikande uttal av vissa ord i de olika språkliga nivåerna. Resultatet bör därför tolkas med viss försiktighet och inga anspråk görs på autenticitet. Precis som för de skriftliga jobbansökningarna är nivåerna från 1–6 gjorda med tanke på att det ska vara tydliga skillnader från den högsta till den lägsta nivån.

Språknivån i filmsekvenserna har graderats på en skala från 1 till 5 vad gäller grammatik (G) och uttal (U). Nedan anges nivåerna och ges exempel på transkriptionen av manus för nivå 6, 3 och 1.

Nivå 6 (G1U1): Avancerad, korrekt och med ett svenskt uttal med viss regional färgning, mycket gott flyt.

jag älskar å jobba å jag älskar mitt yrke
jag gillar å träffa nya människor å samarbetar gärna med andra
samtidigt som jag också är väldigt självständig
jag lär mig nya saker snabbt å det är viktigt för mig att göra ett bra jobb
å ge kunderna det där lilla extra som göra att dom kommer tillbaka gång
efter gång
i stressiga situationer så försöker jag alltid vara lugn å sprida en positiv
stämning

om både arbetskamrater och kunder trivs
så blir det bra

Nivå 5 (G1U3): Samma som ovan, korrekt, gott flyt men med avvikande uttal. Testar effekten av arabiskklängande brytning.

Nivå 4 (G3U3): Enstaka andraspråksdrag och med avvikande uttal vid vissa ord, relativt gott flyt.

Nivå 3 (G4U4): Flera andraspråksdrag, hörbar brytning vid vissa ord, relativt gott flyt.

jag älskar jobb och älskar yrke
jag gillar träffa nya männiCHor och gärna samarbete med andra
samtidig jag är väldigt CHälvständigt
jag lär ny saker snabb och det är viktig för mig göra bra jobb
och ge kunder lite extra
dom kommer tillbaka gång efter gång
i stressig situaCHon jag alltid lugn
och sprid positiv stämning
arbetskamrAt och kund trivs bra

Nivå 2 (G4U5 alt. G5U4): Flera andraspråksdrag, mer hörbar brytning vid flera ord, relativt gott flyt.

Nivå 1 (G5U5): Tydliga andraspråksdrag, enkelt språk, hörbar brytning vid vissa ord, bristande flyt.

jag jobb älska
yrke älska
jag gillar träff ny männiSCHor samarbete
samtidig mycket SCHälvständit
jag lär n-ny snabb
viktig göra bra jobb
kund komma tillbaka
i stress positiv
bra

De svarande i enkäten fick se två filmsekvenser. För de flesta valdes filmsekvenserna slumpmässigt bland film 6, 4, 3, 2 och 1. För en mindre andel valdes filmsekvenserna 6 och 5. Tanken bakom den andra randomiseringen var att se effekten av enbart utländsk brytning.

I enkäten presenterades filmen med anställningsintervjun med följande text: »Du kommer nu att få bedöma två filmsekvenser från en anställningsintervju. Filmsekvensen är tänkt att återspegla en del av en jobbintervju för ett typiskt jobb på din arbetsplats. Du har redan konstaterat att den sökande har tillräcklig utbildning, har varit i Sverige i 4 år och haft en anställning på ett liknande jobb de senaste 2 åren. Den sökande kommer nu att berätta lite om sig själv.« Sedan spelas den första filmen upp följt av frågan: »Hur bedömer du den sökandes kunskaper i svenska i filmsekvensen?«, med svarsalternativen från 1 (mycket låg) till 7 (mycket hög). Därefter ombads personen att även ange hur anställningsbar personen är: »Hur sannolikt är det att du skulle vilja anställa denna jobbsökande?«, med svarsalternativen från 1 (helt osannolikt) till 7 (mycket sannolikt). Därefter presenterades nästa filmsekvens med samma efterföljande frågor. Den svarande kunde inte gå tillbaka och ändra sina bedömningar av tidigare filmsekvenser. Det bör noteras att den andra frågan i detta fall direkt gällde anställningsbarheten (»vilja att anställa«). Figur 4.9 visar resultaten.

För det första ser vi att rekryterarna i enkäten kan bedöma de jobbsökandes svenskkunskaper vid en anställningsintervju. Kurvan för språkbedömning lutar tydligt uppåt. För det andra ser vi att, när rekryterarna fokuserar på språket, ökar deras anställningsvilja ju bättre den sökandes språkförmåga är; kurvan för jobbchans lutar tydligt uppåt. Sannolikheten ökar med runt 150 procent när den muntliga språkförmågan går från den lägsta till den högsta nivån (nivå 1 till nivå 6). Slutligen ser vi en tydlig skillnad mellan språknivå 5 och 6, vilket indikerar att även en person som talar en nästan felfri svenska, men har en viss arabisk brytning, upplevs som mindre anställningsbar.

För att sammanfatta visar rekryterarnas bedömning av de jobbsökandes svenskkunskaper att de kan bedöma språkförmågan vid en simulerad anställningsintervju, och att när fokus ligger på den sökandes språkförmåga ökar deras vilja att anställa den sökande ju bättre svenska personen talar.

Efter att vi i detta kapitel har visat att arbetsgivare anser att svenskkunskaper är helt centrala för att deras anställda ska kunna utföra sina

Figur 4.9 Bedömning av svenskkunskaper och jobbchans vid anställningsintervju.

Not: Baseras på 391 svar i Enkät 1. Svarsalternativen var från 1 till 7.

arbetsuppgifter, att de kan bedöma svenskkunskaper i en jobbansökan och under en anställningsintervju samt är mer benägna att gå vidare i rekryteringsprocessen med en sökande ju bättre dennes svenskkunskaper är övergår vi nu till frågan om hur väl utlandsfödda jobbsökande uppfyller dessa krav.

5. Invandrade personers svenskkunskaper

VI HAR KONSTATERAT att de flesta arbetsgivare ställer betydande krav på svenskkunskaper för att betrakta en jobbsökande som anställningsbar. Om inte de arbetslösa uppfyller dessa krav blir det svårt att minska den höga arbetslösheten bland utlandsfödda. Det leder oss över till nästa fråga: Hur goda svenskkunskaper har de utlandsfödda? Att uttömmande besvara denna fråga är svårt eftersom det är ovanligt med studier av vuxna individers funktionella språkförmåga (det vill säga den språkförmåga som är relevant i yrkesliv och andra samhällsaktiviteter), vilket bör vara avgörande för rekryterande arbetsgivare. Det finns dock ett antal indikatorer på gruppens svenskkunskaper.

Studieresultaten från svenska för invandrare (sfi) är en sådan indikator eftersom de flesta som invandrar till Sverige kommer i kontakt med denna verksamhet under sina första år i landet. Hur många som deltar i och slutför sfi samt går vidare till ytterligare utbildningar i svenska bör därför ge en indikation på utlandsföddas svenskkunskaper under de första åren i Sverige.

Studieresultat från sfi säger dock inte nödvändigtvis något om vuxna individers funktionella språkförmåga senare i integrationsprocessen. Det är därför av intresse att även titta närmare på andra mer direkta mått på detta. En undersökning vars syfte är att mäta just funktionell språkförmåga är PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), som är en internationell undersökning som har genomförts i ett stort antal länder under ledning av OECD. I PIAAC mäts vuxna personers funktionella färdigheter i att bland annat läsa. Detta ger oss en andra indikator på utlandsföddas svenskkunskaper vid olika vistelsetid i Sverige.

Resultat från sfi och PIAAC kan båda ses som förhållandevis objektiva mått på utlandsföddas svenskkunskaper, men det finns också ett annat sätt att mäta språkförmåga: Att helt enkelt fråga utlandsfödda om de anser sig ha goda svenskkunskaper. Det kan ske i enkäter eller intervjuer. Detta ger oss en tredje indikator på utlandsföddas svenskkunskaper, men också en möjlighet att jämföra de mer objektiva måtten med individernas egna uppfattningar om sina svenskkunskaper. Om diskrepansen är stor indikerar det ett problem eftersom individens egen uppfattning om sina svenskkunskaper kan påverka benägenheten att delta i språkutbildningar. Om många utlandsfödda överskattar sina svenskkunskaper ökar därmed risken att de inte når upp till arbetsgivarnas krav.

I följande avsnitt diskuteras studieresultaten från sfi och andra svenskutbildningar inom komvux, resultaten för funktionell språkförmåga från PIAAC samt de utlandsföddas egna uppfattningar om sina språkkunskaper. I första hand diskuteras vad de olika måtten säger om gruppens svenskkunskaper, men vi tar också upp frågan om sambanden mellan dessa mått och olika arbetsmarknadsutfall.

Svenska för invandrare och andra utbildningar i svenska

SVENSKA FÖR INVANDRARE

De allra flesta vuxna i arbetsför ålder som får ett uppehållstillstånd som flykting eller skyddsbehövande samt deras anhöriga deltar i sfi inom ramen för etableringsuppdraget under de två första åren efter beviljat uppehållstillstånd.¹³ Många fortsätter dessutom i sfi under åren efter programmet, ibland på uppmaning av Arbetsförmedlingen eller hemkommunen.¹⁴ Även utlandsfödda som får uppehållstillstånd av andra skäl har i de flesta fall rätt att delta i sfi och en hel del av dem deltar i utbildningen. Som framgick i kapitel 2 är det huvudsakliga syftet med

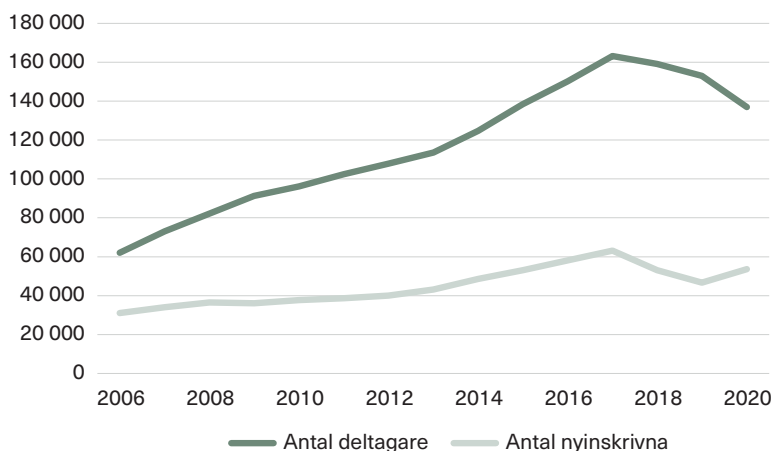
13. Aktiviteter under etableringsprogrammet diskuteras till exempel i Andersson Joona (2020).

14. I socialtjänstlagen 4 kap 1 § anges »Den som inte kan försörja sig men som kan arbeta har rätt till försörjningsstöd enligt första stycket om han eller hon står till arbetsmarknadens förfogande, i vilket ingår att vid behov delta i kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare eller motsvarande utbildning vid folkhögskola«. Detta kan ses som en »språkplikt« för arbetsföra personer som erhåller försörjningsstöd.

sfi att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i det svenska språket. Sfi har tre studievägar (1, 2 och 3) och fyra kurser (A, B, C och D). Studieväg 1 (som vänder sig till dem med ingen eller mycket kort studiebakgrund) består av kurserna A, B, C och D, studieväg 2 (som vänder sig till dem som har motsvarande grundskoleutbildning) av kurserna B, C och D och studieväg 3 (som vänder sig till dem som har motsvarande gymnasieutbildning eller högre) av kurserna C och D. Den som har slutfört den sista delkursen i sfi (kurs D) är kvalificerad för att söka vidare till svenska som andraspråk på grundläggande nivå på komvux (SAS Grund).

Figur 5.1 visar antalet deltagare och nyinskrivna i sfi 2006–2020. Av figuren framgår att sfi är en omfattande utbildningsinsats. År 2020 deltog över 137 000 personer, varav nästan 54 000 var nyinskrivna. Antalet nyinskrivna är alltså ungefär hälften av det antal elever som börjar gymnasieskolan varje år, vilket illustrerar hur stor sfi-verksamheten

Figur 5.1 Deltagare och nyinskrivna i sfi.



Källa: Skolverket.

är. Den totala kostnaden för sfi var 3,67 miljarder kronor 2020. Det motsvarar 54 200 kronor per heltidsstuderande (Skolverket, 2021a).

Av de nyinskrivna 2020 började cirka 15 procent på studieväg 1, 45 procent på studieväg 2 och 40 procent på studieväg 3 (dessa andelar är tämligen konstanta över tid). Enligt Skolverket (2021b) var en majoritet av deltagarna kvinnor och medelåldern var ungefär 36 år. Runt 33 procent av deltagarna hade förgymnasial utbildning, 21 procent gymnasial utbildning och 34 procent eftergymnasial utbildning. För övriga 12 procent saknas uppgift om utbildning, men många av dessa är sannolikt lågutbildade. Även om flertalet av deltagarna i sfi har en kort utbildningsbakgrund, så har majoriteten åtminstone viss gymnasieutbildning och relativt många har även en eftergymnasial utbildning. Relativt få har så kort utbildningsbakgrund att de placeras i studieväg 1. Detta indikerar att majoriteten av sfi-deltagarna bör ha förutsättningar att ta till sig svenskt utbildning.

Vi ska nu titta närmare på studieresultaten i sfi. Ett illustrativt sätt att belysa studiers framgång är att följa dem som påbörjar sina studier vid en viss tidpunkt (en kohort/årskull) framåt över tiden. Vi väljer här att följa den officiella statistiken och använda studieresultaten tre år efter påbörjad sfi som ett mått på utfallet av utbildningen. Vad som är en lämplig studietid varierar givetvis kraftigt beroende på studiebakgrund och förutsättningar i övrigt, men tre år förefaller vara en rimlig uppföljningsperiod. Officiell statistik för studieresultat tre år efter påbörjad utbildning finns dock bara tillgänglig fram till och med de som påbörjade sfi 2016 (och som alltså följs till och med 2018). Tabell 5.1 visar statistik för de som var nyinskrivna i sfi 2006 till 2016. Vi ser att drygt 60 procent avslutat någon kurs med minst godkänt resultat och runt 30 procent avslutat kurs D med minst godkänt betyg. Det bör noteras att andelen som slutfört kurs D är närmast konstant under hela tidsperioden 2006–2016, trots att invandringens sammansättning med avseende på exempelvis ursprungsland varierat mellan åren.

För att få en mer detaljerad bild av genomströmningen i sfi kan vi titta närmare på siffrorna bakom tabell 5.1, vilket redovisas mer i detalj i tabell A1 i bilaga 2. Som framgår av tabellen påbörjade 57 402 personer sfi 2016. Av dessa påbörjade 6 538 personer kurs A i studieväg 1. Tre år senare hade 61 procent av dem uppnått godkänt på minst en kurs (hälften bara på den första kursen), medan 10 procent hade tagit sig vidare och fått godkänt på kurs C eller D (varav 3 procent på kurs D).

Tabell 5.1 Studieresultat i sfi, nyinskrivna 2006–2016 och som följs tre år framåt i tiden.

År	Antal nyinskrivna	Efter 3 år				
		Slutfört någon kurs med minst G (%)	Slutfört kurs D med minst G (%)	Studieväg 1 med D, började på 1A (%)	Studieväg 2 med D, började på 2B (%)	Studieväg 3 med D, började på 3C (%)
2006	33 140	63	29	9	21	43
2007	34 104	62	28	8	20	43
2008	36 543	60	28	6	20	40
2009	36 675	60	28	9	21	39
2010	37 664	62	29	8	22	40
2011	38 615	61	31	7	22	41
2012	40 219	63	32	9	23	43
2013	43 537	64	31	5	23	45
2014	48 575	65	32	5	23	47
2015	52 275	65	31	5	23	44
2016	57 402	63	31	3	23	44

Not: Data från Skolverket. Kolumnerna Studieväg 1, 2 och 3 visar andelen av de som startat kurs 1A, 2B resp. 3C som slutfört kurs D med minst betyget godkänd.

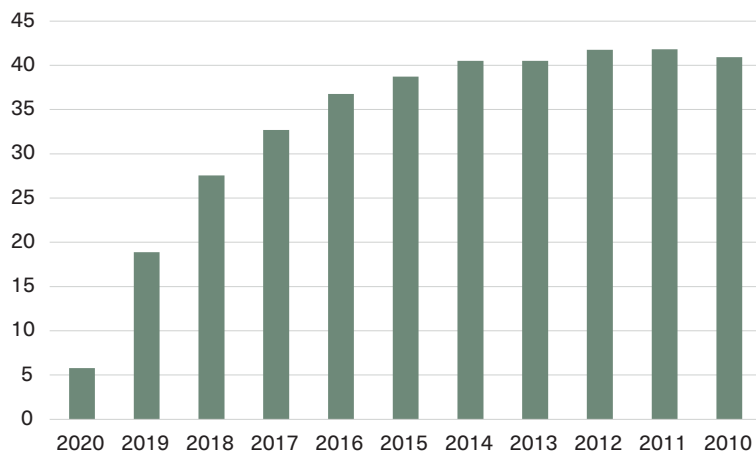
Vidare påbörjade 23 236 personer kurs B i studieväg 2. Tre år senare hade 67 procent av dem uppnått godkänt på minst en kurs (26 procent bara på den första kursen), medan 41 procent hade tagit sig vidare och fått godkänt på kurs C eller D (varav 23 procent på kurs D). Slutligen påbörjade 20 531 personer kurs C i studieväg 3. Tre år senare hade 59 procent av dem uppnått godkänt på minst en kurs (16 procent bara på den första kursen), medan 44 procent av dem hade tagit sig vidare och uppnått godkänt på kurs D.

Den officiella statistiken visar således att många deltagare i sfi inte har slutfört den sista kursen i sfi (kurs D). Av de drygt 57 000 som var nyinskrivna 2016 hade tre år senare sammanlagt runt 17 500 slutfört kurs D (1D/2D/3D), vilket motsvarar knappt 31 procent. Slutförd kurs D är det formella kravet för att fortsätta svenskstudierna på komvux i svenska som andraspråk på grundläggande nivå (SAS Grund). Vidare är andelen som avbrutit sfi eller som fortfarande deltar höga (24 respektive 13 procent av de som var nyinskrivna 2016, se tabell A1 i bilaga 2). Generellt vet vi väldigt lite om hur det går för de som avbryter sfi, vilket har påpekats som ett problem i tidigare utredningar (se till exempel SOU 2020:66).

En fråga som bör diskuteras är om det är rimligt att förvänta sig att den stora merparten av deltagarna i sfi ska kunna slutföra den sista kursen i sfi (sfi D) inom den officiella statistikens uppföljningsperiod på tre år. Det finns flera faktorer som talar för att det kan vara svårt att snabbt lära sig svenska. Exempelvis har en del av de utlandsfödda mycket kort utbildningsbakgrund från hemlandet, en del dras med ohälsa och funktionsnedsättningar, många bor i etniskt segregerade bostadsområden med få kontakter i vardagslivet med svenskfödda och svenska avviker språkligt i hög grad från de vanligaste modersmålen. Å andra sidan har majoriteten av de nyinskrivna i sfi åtminstone viss gymnasieutbildning från hemlandet, vilket indikerar att de bör ha förutsättningar att ta till sig svenskutbildning. I skollagen och dess tillhörande förordning framgår dessutom att sfi-studierna ska omfatta minst 15 timmars undervisning i veckan och riktvärdet för undervisningens omfattning ska vara 525 timmar. Omräknat innebär det 35 veckors studier (det vill säga 525/15).

För att få en uppfattning om hur uppföljningsperiodens längd påverkar resultatet följer vi de nyinskrivna under en längre tidsperiod än tre år. Figur 5.2 visar andelen som slutfört sfi D, där vi följer individerna fram till och med 2020 (data beskrivs i nästa avsnitt). Staplarna visar hur stor andel som slutfört sfi D 2020 uppdelat på första inskrivningsår. Andelen är som högst knappt 42 procent, vilket avser de som var nyinskrivna i sfi 2010–2012 och som vi alltså kan följa i upp till elva år framåt i tiden. För de som var nyinskrivna i sfi 2016 hade upp till fem år senare knappt 37 procent slutfört sfi D. Slutsatsen – att en låg andel slutför sfi D – står sig således oavsett uppföljningsperiodens längd.

Figur 5.2 Andel som slutfört sfi kurs D fram till 2020, uppdelat efter första inskrivningsår i sfi.



Not: Specialbeställda data från SCB. Individerna följs från det år de för första gången är inskrivna i sfi och framåt i tiden till och med 2020. Se i övrigt not under tabell 5.2.

Slutligen är en relevant fråga om det finns ett samband mellan deltagande och studieresultat i sfi och olika utfall på arbetsmarknaden (till exempel sysselsättning och inkomst). Det är svårt att entydigt besvara denna fråga eftersom deltagandet i sfi inte är slumpmässigt, vilket kraftigt försvårar utvärderingar. De studier som har gjorts indikerar dock att de som deltagit i sfi lyckas något bättre än de som inte har deltagit (se till exempel Kennerberg och Åslund, 2010). Att deltagande i språkutbildning gynnar arbetsmarknadsutfall, åtminstone på några års sikt, stöds även av ett antal internationella studier av språkprogram för nyanlända, där deltagandet i programmen randomiserats och resultaten därmed kan ges en kausal tolkning (se kapitel 3). Resultaten från våra enkätundersökningar indikerar dock att arbetsgivare är tveksamma till om deltagande i sfi ger tillräckliga kunskaper i svenska för att de ska betrakta en jobbsökande som anställningsbar. Vi återkommer till detta i kapitel 6.

VUXENUTBILDNING I SVENSKA EFTER SFI

Om goda svenskkunskaper är centrala för inträdet på arbetsmarknaden krävs sannolikt bättre färdigheter och kunskaper i svenska än de som nås enbart av slutförd sfi. En intressant fråga är därför i vilken utsträckning de som lämnar sfi fortsätter sina studier i svenska inom komvux på grundläggande- och gymnasienivå. Som nämndes i kapitel 2 studerade 48 585 elever på SAS Grund under läsåret 2020/21 och 56 787 elever på SAS (varav 25 601 på den inledande kursen SAS 1).

För att studera den fortsatta språkutbildningsresan genom komvux har vi specialbeställt data från SCB, där vi kan följa individer från det år de för första gången skrivs in i sfi och framåt under tidsperioden 2010–2020. För dem som skrivs in i sfi vart och ett av dessa år kan vi alltså följa individerna genom kurser i svenska som andraspråk på grund- och gymnasienivå inom komvux i upp till elva år framåt i tiden. Tabell 5.2 illustrerar språkutbildningsresan för de nyinskrivna i sfi totalt och uppdelat på de tre studievägarna 1, 2 och 3. Tabellen visar andelen av de nyinskrivna som slutfört sfi D, inlett utbildning i svenska på grundläggande nivå (SAS Grund), slutfört utbildning i svenska på grundläggande nivå (SAS Grund), inlett den första gymnasiekursen i svenska (SAS 1), slutfört den första gymnasiekursen i svenska (SAS 1) och slutfört den sista gymnasiekursen i svenska (SAS 3, vilket ger högskolebehörighet vad gäller svenska). Figur 5.3 illustrerar några av dessa mått för var och en av de tre studievägarna.

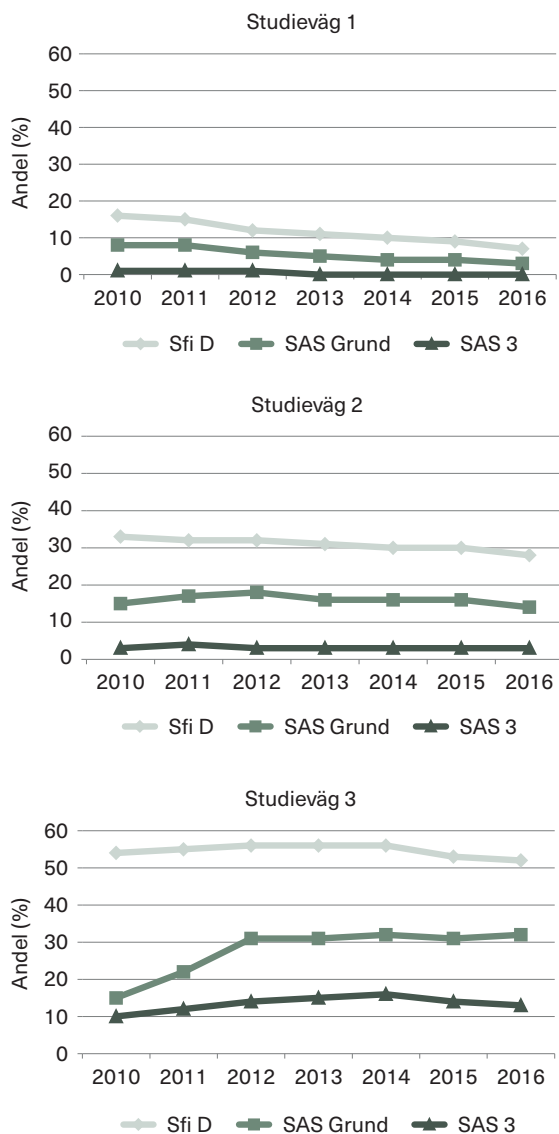
Av dem som var nyinskrivna i sfi 2016 oavsett studieväg har upp till fem år senare 37 procent slutfört sfi D, 21 procent har slutfört SAS Grund, 15 procent har slutfört SAS 1 och 7 procent har slutfört SAS 3. Om vi i stället följer dem som påbörjat sfi tidigare – och som vi kan följa i upp till elva år framåt i tiden – har relativt få slutfört SAS Grund och SAS 1 och 3. Drygt 20 procent har slutfört SAS Grund, drygt 15 procent har slutfört SAS 1 och under tio procent har fullföljt hela språkutbildningsresan till slutförd SAS 3. Dessa andelar är närmast konstanta oavsett inskrivningsår. Andelarna som slutför utbildningarna är generellt sett högre bland kvinnor än bland män. Som framgår av både tabell 5.2 och figur 5.3 skiljer sig andelarna som slutför utbildningarna åt mellan de tre studievägarna (1, 2 och 3). Endast ett fåtal av dem som följer studieväg 1 fortsätter sina studier, vilket inte är så förvånande då dessa personer i de flesta fall inte har någon eller en mycket kort utbildningsbakgrund. Mer förvånande är att detta gäller även dem som följer studieväg 2

Tabell 5.2 Andel av de nyinskrivna i sfi 2010–2020 som påbörjat respektive slutfört utbildningar i svenska inom komvux fram till och med 2020.

		Slutfört sfi D	Registrerad SAS Grund	Slutfört SAS Grund	Registrerad SAS 1	Slutfört SAS 1	Slutfört SAS 3
2010	Totalt	41	30	14	21	16	6
	Studieväg 1	16	17	8	6	4	1
	Studieväg 2	33	31	15	15	10	3
	Studieväg 3	54	33	15	31	24	10
2011	Totalt	42	35	19	23	17	8
	Studieväg 1	15	16	8	6	4	1
	Studieväg 2	32	30	17	14	10	4
	Studieväg 3	55	44	22	33	26	12
2012	Totalt	42	36	23	23	17	9
	Studieväg 1	12	13	6	5	3	1
	Studieväg 2	32	30	18	14	9	3
	Studieväg 3	56	46	31	34	27	14
2013	Totalt	40	35	22	22	17	9
	Studieväg 1	11	11	5	4	2	0
	Studieväg 2	31	29	16	13	9	3
	Studieväg 3	56	47	31	34	27	15
2014	Totalt	41	36	22	23	17	9
	Studieväg 1	10	9	4	3	2	0
	Studieväg 2	30	29	16	13	9	3
	Studieväg 3	56	48	32	35	28	16
2015	Totalt	39	36	22	21	16	8
	Studieväg 1	9	9	4	3	2	0
	Studieväg 2	30	29	16	12	8	3
	Studieväg 3	53	48	31	33	26	14
2016	Totalt	37	35	21	19	15	7
	Studieväg 1	7	7	3	2	1	0
	Studieväg 2	28	27	14	10	7	3
	Studieväg 3	52	48	32	31	25	13

Not: Specialbeställda data från SCB för perioden 2010–2020. Inkluderar alla nybörjare respektive år som följs framåt i tiden. Totalt avser alla tre studievägar i sfi. Registrerad SAS Grund och registrerad SAS 1 avser personer som påbörjar SAS Grund respektive SAS 1. Slutfört SAS Grund, SAS 1 och SAS 3 avser personer som slutfört SAS Grund, SAS 1 respektive SAS 3 med minst godkänt betyg.

Figur 5.3 Andel av de nyinskrivna i sfi 2010–2016 som slutfört utbildningar i svenska inom komvux fram till och med 2020, studieväg 1, 2 och 3.



Not: Specialbeställda data från SCB. Individerna följs från det år de för första gången är inskrivna i sfi och framåt i tiden till och med 2020. Se i övrigt not under tabell 5.2 ovan.

och 3. Bland dem som följer studieväg 3 slutför endast runt drygt 50 procent sfi D, runt 30 procent SAS Grund, runt 25 procent SAS 1 och runt 15 procent SAS 3.

För att sammanfatta ger studieresultaten från sfi och annan vuxenutbildning i svenska en dystert bild av utlandsföddas svenskkunskaper efter de första åren i Sverige. En påfallande hög andel av deltagarna uppnår inte godkänt på de högre nivåerna i sfi och är därmed inte kvalificerade för ytterligare vuxenstudier i svenska. Andelarna som slutför SAS Grund, SAS 1 och SAS 3 är också påfallande låga. Många fullföljer således inte den formella språkutbildningsresan från sfi, via SAS Grund och fram till SAS 1 och 3. En del individer kan visserligen skaffa sig goda svenskkunskaper även utanför sfi och övriga komvuxutbildningar i svenska, men de låga studieresultaten är en tydlig indikator på bristande svenskkunskaper som kan förväntas skapa problem vid inträdet på arbetsmarknaden.

Vuxnas funktionella språkförmåga enligt PIAAC¹⁵

Studieresultat från sfi och övriga utbildningsformer i vuxenutbildningen är dock inte nödvändigtvis bra mått på de svenskkunskaper som efterfrågas av rekryterande arbetsgivare då det inte mäter funktionell språkförmåga senare under integrationsprocessen. Ett mer direkt mått på sådan funktionell språkförmåga är resultat från PIAAC.

PIAAC är en internationell undersökning av vuxnas (16–65 år) färdigheter som samordnas av OECD. Sverige var ett av de 24 länder som deltog i undersökningen 2011–2012.¹⁶ I undersökningen studeras färdigheter i läsning, räkning och problemlösning med hjälp av dator och internet. Undersökningen visar inte bara i vilken utsträckning deltagarna har dessa färdigheter utan även hur färdigheterna används, till exempel på arbetsplatsen. PIAAC har alltså ett bredare perspektiv än att bara mäta kunskap och fokuserar på faktiska färdigheter och hur

15. PIAAC beskrivs och diskuteras mer i detalj i till exempel SCB (2013), Gustafsson med flera (2014), SCB (2015), Lind och Mellander (2016) samt Bussi och Pareliussen (2017).

16. En ny omgång av PIAAC genomförs mellan 2021 och 2023 i två etapper. Resultaten planeras enligt SCB att publiceras under hösten 2024. Eftersom utbildningsnivån bland utrikes födda är tämligen oförändrad sedan 2011 talar det mesta för att resultaten inte har förbättrats sedan den förra omgången av PIAAC.

dessas används och utvecklas över tid. Färdigheterna kopplas även till utfall på arbetsmarknaden och andra samhällsområden med hjälp av registerdata.

Datainsamlingen i PIAAC ägde rum 2011–2012 och genomfördes genom besöksintervjuer med ett slumpmässigt urval av befolkningen. De svarande genomförde undersökningen i första hand med hjälp av dator, men det fanns även möjlighet att göra den i pappersformat. I Sverige gjordes intervjun med bakgrundsfrågor samt testerna av att läsa, räkna och lösa problem med dator enbart på svenska (intervjun kunde dock ske med tolkhjälp), vilket gör att även testet av räkneförmåga delvis blir ett test på svenskkunskaper. Antalet deltagare i den svenska delen av undersökningen var 4 469 personer, varav 742 utlandsfödda (17 procent).¹⁷

Resultaten av testerna i läsning och räkning redovisas dels som antal poäng (0–500 poäng), dels uppdelat i nivåer (för läs- och räknefärdigheter sex nivåer, från lägre än nivå 1 till nivå 5). SCB (2013) kallar minst nivå 3 för god kunskapsnivå vad gäller läsfärdighet. Generellt visar resultaten att Sverige står sig väl i jämförelse med övriga deltagande länder, men att det finns betydande skillnader mellan olika grupper. Skillnaden mellan inrikes och utrikes födda i läsfärdighet är störst i Sverige bland alla de deltagande länderna. Vi ska nu titta närmare på resultaten för läs- och räknefärdigheter samt hur dessa sammanhänger med olika arbetsmarknadsutfall.

FÄRDIGHETER I PIAAC

Som vi visat i kapitel 2 har utlandsfödda sämre arbetsmarknadsutfall än svenskfödda. PIAAC ger oss möjlighet att analysera om det inom varje utbildningsnivå finns skillnader mellan inrikes och utrikes föddas läs- och räkneförmåga. Tabell 5.3 visar dessa färdigheter för tre utbildningsnivåer.

Det skiljer nästan 70 poäng mellan inrikes och utrikes födda (65/68 för de två förmågorna) för personer med en grundskoleutbildning och cirka 50 poäng för övriga två högre utbildningsnivåer. Samtliga skillna-

17. Det bör noteras att en del tidigare studier (till exempel Calmfors med flera, 2018, och Ek med flera, 2021) använder en annan kategorisering baserad på om den svarande har utländsk bakgrund, vilket definieras som att uppges att denne talade ett främmande språk som barn. Vi följer Bussi och Pareliussen (2017) och använder inrikes och utrikes födda.

Tabell 5.3 Läs- och räknefärdigheter för olika utbildningsnivåer. Utrikes och inrikes födda.

	Grundskola	Gymnasium	Högskola	Antal
Läsfärdighet				
Inrikes födda	264	284	315	3 727
Utrikes födda	199	235	268	742
<i>varav födda i</i>				
Utoemeuropa	192	220	248	342
Östeuropa	191	229	267	207
Västeuropa	233	269	300	186
Räknefärdighet				
Inrikes födda	262	284	317	3 727
Utrikes födda	194	232	269	742
<i>varav födda i</i>				
Utoemeuropa	184	214	246	342
Östeuropa	190	229	273	207
Västeuropa	229	270	300	186

Not: OECD, PIAAC. Västeuropa inkluderar även personer födda i Nordamerika och övriga Norden. För 7 personer angavs inget födelseland. Alla medelvärden är viktade enligt den metod som används av OECD.

der är statistiskt signifikanta. Det kan noteras att 50 poäng motsvarar en nivå i läsfärdighet. Om vi delar upp gruppen utrikes födda i födda utanför Europa, i Östeuropa och i Västeuropa så ser vi att skillnaderna gentemot infödda är betydligt större i de två första grupperna än i den sista.

Vi kan alltså konstatera att utlandsfödda födda utanför Västeuropa har en betydligt lägre förmåga att hantera text och numerisk information på svenska även när man tar hänsyn till utbildningsbakgrund.

Tabell 5.4 Läsfärdighet. Utrikes och inrikes födda.

	Nivå 0–1 (%)	Nivå 2 (%)	Nivå 3 (%)	Nivå 4–5 (%)	Genom- snittlig poäng	Antal
Inrikes födda	7,1	29,2	45,5	18,3	289	3 727
Utrikes födda	42,1	28,7	23,3	5,8	235	742
<i>varav födda i</i>						
Utomeuropa	54,3	26,0	15,7	4,0	218	342
Östeuropa	44,1	30,2	22,5	3,2	232	207
Västeuropa	15,8	32,2	39,3	12,6	273	186

Not: OECD, PIAAC. Västeuropa inkluderar även personer födda i Nordamerika och övriga Norden. För 7 personer angavs inget födelseland.

Tabell 5.4 visar andelen av inrikes och utrikes födda som uppnår de olika nivåerna i läsfärdighet, där vi slagit samman nivåerna lägre än nivå 1 (nivå 0) och nivå 1 respektive nivåerna 4 och 5.

Det är slående skillnader i andelarna på de olika nivåerna. Av inrikes födda återfinns enbart 7 procent på de två lägsta nivåerna (0 och 1), mot 42 procent för utrikes födda. För de som är födda utanför Europa är andelen ännu högre, drygt 54 procent. Vi ser också att ytterst få utrikes födda uppnår de högsta nivåerna. Skillnaderna är tämligen likartade för räknefärdighet.

Vi kan alltså konstatera att det finns tydliga belegg för att hävda att utrikes födda har lägre läsfärdigheter i svenska än inrikes födda och att det speciellt gäller de som är födda utanför Europa.

LÄSFÄRDIGHETER OCH ARBETSMARKNADSUTFALL

I PIAAC tillfrågas deltagarna om sin arbetsmarknadsstatus vid mät-tidpunkten, där alternativen är sysselsatt, arbetslös eller utanför ar-betskraften, vilket visas i tabell 5.5. Mönstren känns igen från andra arbetsmarknadsdata, där sysselsättningen är lägre medan arbetslöshe-ten och andelen utanför arbetskraften är högre bland utlandsfödda.

Tabell 5.5 Arbetsmarknadsstatus. Utrikes och inrikes födda. Procent.

	Sysselsatt	Arbetslös (arbetslöshets- talet)	Utanför arbetskraften	Antal
Inrikes födda	75,4	4,2 (5,3)	20,3	3 727
Utrikes födda	65,5	9,4 (12,5)	24,9	742
<i>varav födda i</i>				
Utoemeuropa	56,1	12,6 (18,3)	31,0	342
Östeuropa	69,0	10,1 (12,8)	20,9	207
Västeuropa	79,8	2,9 (3,5)	17,2	186

Not: OECD, PIAAC. Västeuropa inkluderar även personer födda i Nordamerika och övriga Norden. För 7 personer angavs inget födelseland.

Speciellt är sysselsättningen låg i gruppen födda utanför Europa, där även andelen som inte står till arbetsmarknadens förfogande är väldigt hög, strax över 30 procent.

Ett intressant mönster återfinns vad gäller skillnaden i sysselsättningsgrad när vi jämför inrikes och utrikes födda uppdelade efter olika nivåer av läsfärdighet, vilket illustreras i tabell 5.6.

För den lägsta nivån på läsfärdigheter är sysselsättningen 9 procentenheter högre för inrikes födda, medan för den högsta nivån är sysselsättningen nästan 5 procentenheter högre för utrikes födda. Dock är inga av dessa skillnader statistiskt säkerställda. För nivå 2–5 är alltså sysselsättningsgraden ungefär densamma eller högre för utrikes födda. Mönstret för räkneförmåga är närmast identiskt.

Vi kan också dela upp gruppen utrikes födda efter födelseregion. För nivå 3–5 i läsfärdighet är sysselsättningsgraden likvärdig eller högre för dem som är födda utanför Europa jämfört med inrikes födda, medan för nivå 0–2 är sysselsättningsgraden väsentligt lägre. Som vi såg i tabell 5.4 uppnår närmare två tredjedelar av de inrikes födda nivå 3–5, medan mycket få (runt 20 procent) av de som är födda utanför Europa gör det. Situationen är således framför allt problematisk för den stora

Tabell 5.6 Sysselsättningsgrad per nivå av läs- och räknefärdighet. Utrikes och inrikes födda. Procent.

	Nivå 0–1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4–5	Totalt
Sysselsättningsgrad per nivå av läsfärdighet					
Inrikes födda	52,3	68,9	77,6	85,3	3,727
Utrikes födda	43,2	66,9	83,4	90,0	742
<i>varav födda i</i>					
Utoomeuropa	39,9	53,7	84,7	84,7	342
Östeuropa	49,2	80,5	65,6	100,0	207
Västeuropa	41,3	69,8	94,0	95,3	186
Sysselsättningsgrad per nivå av räknefärdighet					
Inrikes födda	56,5	68,4	76,2	86,0	3,727
Utrikes födda	48,5	67,7	77,6	90,7	742
<i>varav födda i:</i>					
Utoomeuropa	44,0	54,3	73,7	83,3	342
Östeuropa	54,6	85,8	60,9	96,9	207
Västeuropa	56,5	77,1	95,1	94,4	186

Not: OECD, PIAAC. Västeuropa inkluderar även personer födda i Nordamerika och i övriga Norden. För 7 personer angavs inget födelseland. För Östeuropa och nivå 4 misslyckas estimeringen då alla är sysselsatta så vi sätter därför värdet till 100 procent och avviker därför från hur övriga värden är estimerade.

grupp av individer födda utanför Europa som befinner sig på nivå 0–2 i läsförståelse. Samtidigt antyder dessa resultat att om dessa individers läsfärdighet kan lyftas upp till åtminstone nivå 3 kan sysselsättningsgraden potentiellt förbättras markant. Resultaten för räknefärdigheter ger återigen en likartad bild.

Vi kan alltså konstatera att för de utrikes födda som uppnår nivå 3–5 i läsfärdighet är sysselsättningsgapet obetydligt gentemot inrikes födda,

medan det för utrikes födda som bara uppnår nivå 0–2 är betydande. Dock medför det faktum att majoriteten av de utrikes födda återfinns i nivå 0–2 att skillnaden i total sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda blir stor.

LÄSFÄRDIGHETER FÖR ARBETSLÖSA OCH PERSONER UTANFÖR ARBETSKRAFTEN

Vi konstaterade tidigare att de arbetslösa idag till ungefär hälften utgörs av utlandsfödda. I detta avsnitt fokuserar vi på den genomsnittliga läsförmågan för inrikes födda och olika grupper av utrikes födda som är antingen arbetslösa eller står utanför arbetsmarknaden, vilket illustreras i tabell 5.7. Om vi tänker oss att dessa grupper konkurrerar om de lediga jobben på arbetsmarknaden så visar det ännu tydligare hur stor utmaningen är för de utrikes födda. De som är födda utanför Europa och är arbetslösa har 86 färre poäng i läsförmåga jämfört med inrikes födda som är arbetslösa. För gruppen utanför arbetskraften är skillnaden i läsförmåga ungefär lika stor, 80 poäng. Det motsvarar drygt 1,5 nivåers skillnad i läsförmåga.

En intressant fråga är vad som karaktäriserar de utlandsfödda som är arbetslösa eller utanför arbetskraften. Är de i en viss ålder? Är det fråga om kvinnor som kanske stod långt ifrån arbetsmarknaden redan i hemlandet? Eller är det den korta vistelsetiden i Sverige som förklarar den stora skillnaden?

Delar vi upp data på män och kvinnor ser vi snarlika siffror, vilket indikerar att vi inte tappat information genom att inte dela upp tabellerna efter kön. Läsförmågan bland arbetslösa är 280,2 för inrikes födda män, 280,0 för inrikes födda kvinnor, 209,3 för utrikes födda män (199,8 för utanför Europa) och 207,6 för utrikes födda kvinnor (188,0 för utanför Europa). Vad gäller genomsnittlig ålder finns ingen skillnad mellan grupperna. Om vi tar bort de som invandrat de senaste tre respektive tio åren ökar poängtalet för läsförmågan något (från ungefär 194 till 208 respektive 213), men skillnaden är fortfarande stor.

Slutligen kan det vara av intresse att jämföra de svenska resultaten från PIAAC med motsvarande resultat för de övriga nordiska länderna och några andra västeuropeiska länder. En sådan jämförelse finns i tabell A2 och A3 i bilaga 2. En jämförelse mellan Sverige och de övriga nordiska länderna visar att skillnaderna inte är speciellt stora. I alla länderna finns en betydande skillnad gentemot infödda, där de utlands-

Tabell 5.7 Läsfärdighet för arbetslösa och de utanför arbetskraften. Utrikes och inrikes födda. Procent.

	Arbetslös	Antal	Utanför arbetskraften	Antal
Inrikes födda	280,1	146	273,3	726
Utrikes födda	208,6	63	201,4	178
<i>varav födda i</i>				
Utom Europa	194,2	40	193,7	105
Östeuropa	228,0	19	198,3	41
Västeuropa	254,7	4	233,1	30

Not: OECD, PIAAC. Västeuropa innehåller även personer födda i Nordamerika och övriga Norden. För 7 personer angavs inget födelseland.

födda ofta befinner sig på de lägre nivåerna i läsfärdighet. Jämförelsen mellan Sverige och de tre andra västeuropeiska länderna (Frankrike, Storbritannien och Tyskland) visar större skillnader. Det gäller speciellt gentemot Frankrike och Storbritannien. En del av dessa skillnader kan sannolikt förklaras av att många som invandrar till Frankrike och Storbritannien har kunskaper i franska respektive engelska redan innan de migrerar.

För att sammanfatta så visar resultaten från PIAAC att det finns betydande skillnader i funktionell språkförmåga mellan inrikes och utrikes födda, speciellt för dem som är födda utanför Europa. De utlandsfödda som är arbetslösa eller befinner sig utanför arbetskraften möter alltså en betydande utmaning vid inträdet på arbetsmarknaden.

Studier av självskattade språkkunskaper

Resultaten från sfi och PIAAC tyder alltså på att utlandsfödda har brister i sina svenskkunskaper. Båda dessa indikatorer kan ses som tämligen objektiva mått på språkförmågan. Det är dock av intresse att också titta närmare på hur de invandrade själva bedömer sina svenskkunskaper,

inte minst för att kunna jämföra självskattade och bedömda svensk-kunskaper.

Det finns ett antal studier som redovisar självskattade svenskkunskaper, vilka diskuteras i Rooth och Åslund (2006). Studierna visar att en klar majoritet av de utlandsfödda bedömer sin egen språkförmåga som god. En intressant aspekt i några av de tidigare studierna är att deltagarna i samband med att de tillfrågades om sina svenskkunskaper fick göra ett språktest eller att den som genomförde intervjuerna också bedömde deltagarnas språkförmåga. En jämförelse mellan de båda bedömningarna visar att skillnaderna i många fall var stor: deltagarna hade en betydligt högre tilltro till sina egna svenskkunskaper än den andra mer objektiva bedömningen. Tabell 5.8 visar ett exempel på en av dessa studier (från Rooth och Åslund, 2006), där självbedömd språkförmåga jämförs med resultaten på ett språktest (nivå 1–5 i IALS, vilket är en föregångare till PIAAC). Frågan som ställdes var »Hur bra läser du svenska?«.

I tabellen markerar fet stil den bedömning som är »korrekt« enligt språktestet i IALS. Av resultaten framgår tydligt att en betydande andel av de som fick resultatet nivå 1 och 2 på språktestet i IALS bedömde sin egen språkförmåga som bra (eller utmärkt).

En annan studie av självskattade svenskkunskaper är Carlsson med flera (2018). Studien använder data från en enkätundersökning som genomfördes 2011, där enkäter skickades till 2 000 inrikes födda och 4 000 utrikes födda från länder utanför Europa som samtliga hade fått ett nytt jobb under månaderna strax innan enkäten skickades ut. Både män och kvinnor i åldern 25 till 45 år inkluderades i undersökningen. Syftet var att undersöka skillnader i användningen av olika sökmetoder mellan inrikes och utrikes födda. Totalt baseras resultaten i studien på 1 990 enkätsvar.

I studien ingick två frågor där de utlandsfödda svarande fick bedöma sina svenskkunskaper. Frågorna löd: »Hur bra eller dåliga tycker du att dina kunskaper är i att tala svenska?« och »Hur bra eller dåliga tycker du att dina kunskaper är i att läsa och skriva på svenska är?«, där svarsalternativen var mycket bra, bra, varken bra eller dåliga, dåliga och mycket dåliga. Tabell 5.9 visar resultaten.

En klar majoritet (cirka 75 procent) bedömer sin egen förmåga att tala och läsa/skriva svenska som mycket bra eller bra, medan bara ett fåtal bedömer sin språkförmåga som dålig eller mycket dålig. Vi ser

Tabell 5.8 Självbedömd språkförmåga och resultat på IALS. Antal.

	Dåligt	Bra	Utmärkt	Antal
Nivå 1	64	61	11	136
Nivå 2	33	72	42	147
Nivå 3	10	75	55	140
Nivå 4	0	12	30	42
Nivå 5	0	1	4	5
Totalt	107	221	142	471

Not: Tabell 3,5 från Rooth & Åslund (2006). Språktestet är från International Adult Literacy Survey (IALS). Totalt ingick 471 personer.

Tabell 5.9 Självbedömd förmåga att tala respektive läsa och skriva på svenska. Procent.

	Mycket bra	Bra	Varken bra eller dåliga	Dåliga	Mycket dåliga/Kan inte språket
Tala	36	39	20	3	2
<i>varav antal år i Sverige</i>					
1–5 år (48 %)	15	44	32	6	3
6–10 år (16 %)	24	58	16	1	0
Minst 11 år (36 %)	69	24	5	1	1
Läsa och skriva	35	39	18	5	3
<i>varav antal år i Sverige</i>					
1–5 år (48 %)	16	45	27	8	4
6–10 år (16 %)	24	50	20	6	0
Minst 11 år (36 %)	66	25	6	2	1

Not: Baseras på 1 184 svar.

också att andelen som bedömer sin språkförmåga som mycket bra eller bra ökar med vistelsetiden i Sverige, men även bland de med kort vistelsetid är det påfallande få som bedömer sin egen språkförmåga som dålig eller mycket dålig. Det bör dock noteras att urvalet i denna studie sannolikt är positivt selekterat då alla som besvarat enkäten har fått ett jobb.

De stora skillnaderna mellan självskattad och bedömd språkförmåga indikerar ett potentiellt problem. En person som själv bedömer sina svenskkunskaper som goda kan vara mindre benägen att delta i olika typer av svenskutbildningar. Om många utlandsfödda överskattar sin egen språkförmåga så kan detta leda till problem vid inträdet på arbetsmarknaden.

För att sammanfatta resultaten i detta kapitel kan vi konstatera att de flesta av indikatorerna av språkförmåga visar att utlandsfödda har betydande brister i sina svenskkunskaper, vilket medför att de kan förväntas möta betydande problem med att uppfylla arbetsgivarnas höga krav på sådana kunskaper. Vi är nu redo att diskutera hur matchningen mellan arbetsgivarnas krav och de utlandsföddas kunskaper avseende svenska kan förbättras.

6. Matchningen mellan arbetsgivarnas krav och de invandrades svenskkunskaper

VI HAR KONSTATERT att de flesta arbetsgivare ställer krav på goda kunskaper i svenska och att det gäller oavsett typ av arbetsplats och yrke. Vi har också sett att det finns flera indikatorer på att en betydande andel av utlandsfödda jobbsökande har brister i sina svenskkunskaper. Detta antyder att många arbetslösa har svårigheter att uppfylla arbetsgivarnas krav. Ett annat sätt att uttrycka detta är att säga att det finns en obalans mellan arbetsgivares efterfrågan på arbetskraft med goda svenskkunskaper och de arbetslösas utbud av arbetskraft med sådana kunskaper. Det ger upphov till frågan: Vad skulle kunna förbättra matchningen mellan efterfrågan och utbud på svenskkunskaper?

För det första är det viktigt med åtgärder som förbättrar de utlandsföddas svenskkunskaper så att de bättre når upp till arbetsgivarnas krav. Det kan främst ske genom åtgärder som förbättrar studieresultaten och genomströmningen i de svenskutbildningar som samhället erbjuder utlandsfödda, men också genom att arbetsgivarna bidrar med arbetsplatsspecifik svenskutbildning. Sådana åtgärder underlättar resan till de nödvändiga svenskkunskaperna.

Det är också viktigt att arbetsgivarna kan bedöma de jobbsökandes svenskkunskaper när de rekryterar, speciellt om dessa förbättras genom mer och bättre svenskutbildning. Det är därmed viktigt med åtgärder som på olika sätt minskar osäkerheten vid rekryteringar av jobbsökande vars svenskkunskaper och produktivitet arbetsgivaren upplever som svårbedömda. Det skulle kunna ske genom att en lämplig myndighet tillhandahåller tillförlitliga bevis/certifikat på uppnådda svenskkunskaper och/eller tar över hela (eller delar av) risken från arbetsgivaren under anställningens första tid. Därigenom kan den statistiska diskriminering som har sin grund i arbetsgivarnas osäkerhet om de sökandes produktivitet minska i omfattning.

En annan lösning – som är speciellt viktig om de utlandsföddas svenskkunskaper inte kan förbättras via andra åtgärder – är att öka arbetsgivares vilja att anställa utlandsfödda genom lägre ingångslöner eller stöd till de arbetsgivare som rekryterar nyanlända och/eller (långtids)arbetslösa. Det sänker arbetsgivarnas kostnader för att anställa och kan göra det mer attraktivt att anställa jobbsökande som upplevs som lågproduktiva, till exempel sökande med bristande svenskkunskaper.

I detta kapitel diskuteras dels hur utlandsföddas svenskkunskaper kan förbättras (»utbudet«), dels hur arbetsgivarnas vilja att anställa utlandsfödda kan ökas (»efterfrågan«). Diskussionen utgår från svaren i de två enkätundersökningar som introducerades i kapitel 4.

Hur kan invandrade personers svenskkunskaper förbättras?

En första intressant fråga är hur rekryterande arbetsgivare ser på sfi. I båda enkäterna ställdes en fråga om huruvida slutförd sfi är viktigt vid bedömning av en jobbansökan från en utlandsfödd person.¹⁸ Svaren på frågan illustreras i figur 6.1.

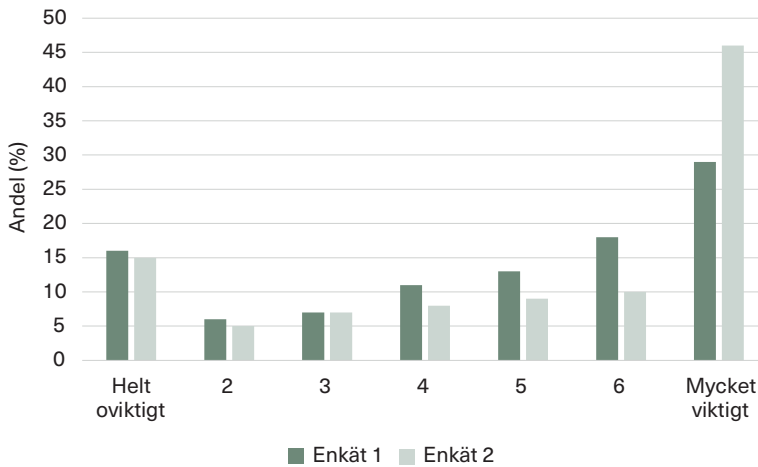
En majoritet av rekryterarna ser slutförd sfi som viktigt, även om en relativt stor andel också svarar att det är oviktigt. De fria svaren i enkäterna antyder dock att arbetsgivarna visserligen verkar betrakta slutförd sfi som viktigt, men ändå inte är övertygade om att detta visar tillräckligt goda svenskkunskaper för att överväga en anställning. Respondenter som angett att slutförd sfi är mycket viktigt (det vill säga valt svarsalternativ 7) kommenterar på följande vis:

»SFI D motsvarar åk 6, det är tufft att ha verktyg som en 12-åring i konkurrens med andra sökande.«

»Att de slutfört SFI är A och O men däremot tycker jag rent generellt att SFI är för dålig.«

»SFI är nog den minsta nivån som vi kräver dock kan den variera mycket.«

18. I Enkät 1 var frågan: »Är följande viktigt när du bedömer en jobbansökan från en person född utanför Norden? Slutförd svenska för invandrare (SFI)«. I Enkät 2 var frågan: »Vilka meriter är viktiga i en jobbansökan från en person som invandrat från ett land utanför EU i vuxen ålder? Slutförd svenska för invandrare (SFI)«.

Figur 6.1 Hur viktigt är slutförd sfi i en jobbsökan?

Not: Baseras på 374 svar i Enkät 1 och 326 svar i Enkät 2.

»Trots avslutat SFI är nivån oacceptabel hos oss. Man kan knappt formulera sig. Tänk att man då måste klara uttala benämningar och förklara en del för våra kunder.«

De som angett att slutförd sfi är helt oviktigt (det vill säga valt svarsalternativ 1) säger så här:

»Inget meritvärde, bara ett papper. Viktigt är hur personen faktiskt behärskar språk.«

»Slutförd svenska via SFI är inte en garanti för tillräckliga kunskaper i svenska. SFI är därmed inte ett kvalitetsmått i detta.«

»Det är väl bra med slutförd SFI. Men det i sig ger ju inte någon kvalitetsstämpel på språkkunskaper.«

»Det är huruvida de pratar/skriver som är viktigt, inte om utbildningen är klar.«

En tolkning av dessa svar är att arbetsgivare ser sfi som en start på en nödvändig svenskutbildning, men att slutförd sfi inte är tillräckligt för att betrakta en jobbsökande som anställningsbar.

En studie som stödjer denna slutsats är Ek med flera (2021), som genomfört en experimentell studie där fiktiva jobbsökningar slumpmässigt har tilldelats information om att den jobbsökande har deltagit i sfi (det vill säga antingen anges denna information eller så anges den inte). De fiktiva ansökningarna har sedan skickats till rekryterande arbetsgivare. Resultaten visar att sannolikheten att bli kallad till en anställningsintervju inte påverkas av om de jobbsökande nämner sfi i sin ansökan. Det bör dock påpekas att samtliga ansökningar i studien var skrivna med felfri svenska, vilket gör att tolkningen av språksignalen blir tvetydig. Även andra rapporter visar att en del arbetsgivare är tveksamma till om sfi ger tillräckliga språkkunskaper (till exempel Riksdagens revisorer, 2000, och Statskontoret, 2009).

Det bör också nämnas att kommunernas sfi-verksamhet sedan länge har kritiserats i ett stort antal offentliga utredningar och andra studier (se till exempel SOU 2003:77, Ds 2008:19, SOU 2013:76, SOU 2020:66 och SOU 2022:17). Kritiken handlar bland annat om bristande anpassning av utbildningen till deltagarnas förkunskaper och intressen, bristande möjligheter att kombinera sfi med arbete och andra aktiviteter, bristande koppling mellan sfi och yrkesspecifik svenska samt hög andel lärare som saknar relevant lärarutbildning. En förbättrad kvalitet på sfi skulle potentiellt kunna göra arbetsgivare mer positiva till värdet av slutförd sfi.

Även om det finns potential att förbättra utformningen av sfi framstår den svenska lösningen – ett erbjudande till utlandsfödda att delta i en relativt omfattande kostnadsfri svenskutbildning – som generös i en internationell jämförelse. Det är därför relevant att ställa frågan om incitamenten för målgruppen för sfi att delta i och slutföra utbildningen inom en rimlig tidsrymd kan förstärkas. En sådan lösning måste dock beakta att det kan vara svårt för personer med kort utbildningsbakgrund, dålig hälsa eller som lever under andra försvårande omständigheter att snabbt lära sig svenska. Erfarenheter av den så kallade sfi-bonusen från 2010-talets första år visar att det är svårt att utforma ett system som både skapar tydliga incitament för deltagarna och upplevs som rättvist (försöksverksamheten med sfi-bonus utvärderas i Åslund och Engdahl, 2018). Ett sätt att öka deltagarnas motivation att slutföra

sina studier är att kombinera svenskutbildningen med yrkesutbildning. Det är även viktigt att utbildningsanordnarna har tydliga incitament för att deltagarna slutför sina studier inom rimlig tid, vilket diskuteras i SOU 2022:17.

Om inte slutförd sfi ger tillräckliga svenskkunskaper uppstår frågan om andra svenskutbildningar kan ha större effekt. En möjlighet är att kombinationen av slutförd sfi och ytterligare svenskstudier inom komvux svenska som andraspråk, som SAS Grund (motsvarande svenska på högstadiet) och SAS (motsvarande svenska i gymnasiet) skulle ha en större positiv effekt. I våra enkätundersökningar ingick inga frågor om sådana kombinationer av utbildningar. Våra specialbeställda data från SCB visar dock att relativt få av de som påbörjar sfi vid en viss tidpunkt deltar i och slutför ytterligare svenskstudier inom komvux efter sfi. En relevant fråga är förstås hur omfattande svenskstudier som utlandsfödda kan förväntas vilja och klara av att genomföra. Det faktum att många utlandsfödda har utbildning på åtminstone gymnasienivå från sina hemländer indikerar att många bör ha förutsättningar att klara av svenskutbildningar på såväl grundläggande nivå som gymnasienivå, även om det förstås kan vara ett alltför högt krav för vissa att slutföra den sista kursen på gymnasienivå (SAS 3) i svenska som andraspråk på komvux. Det är önskvärt att öka genomströmningen i svenskutbildningarna så att fler slutför både sfi och åtminstone kurserna i svenska som andraspråk på grundläggande nivå (SAS Grund). Detta talar för att stärka språkfokuset ännu mer i etableringsuppdraget för nyanlända så att fler läser och slutför dessa utbildningar inom programmet.

En annan möjlighet att lära sig svenska är att arbetsgivarna erbjuder svenskutbildning på arbetsplatsen. Båda enkätundersökningarna innehåller frågor om huruvida detta är en möjlig lösning. I tabell 6.1 redovisas några av rekryterarnas svar.

Av tabellen framgår det att betydligt fler rekryterare håller med om betydelsen av »att det finns möjlighet till flexibel svenskutbildning parallellt med arbetet« än som håller med om betydelsen av »att staten står för en betydande del av företagets kostnader för språkutbildning av sin personal«. Det antyder att rekryterarna tycks föredra att samhället står för utbildningen. Svaren visar dock också att en del rekryterare ändå har en positiv inställning till att arbetsgivaren står för utbildning i svenska för sina anställda – antingen att det är något som de gör redan idag eller skulle kunna tänka sig att göra i framtiden. Samtidigt svarar

Tabell 6.1 Arbetsgivarnas inställning till svenskkunskaper.

	Enkät 1 (%)	Enkät 2 (%)
<i>För en utlandsfödd person som inte behärskar det svenska språket tillräckligt bra, vad skulle sänka hindret för personen att få anställning hos er?</i>		
Att staten står för en betydande del av ett företags kostnader för språkutbildning av sin personal	19	21
Att det finns möjlighet till flexibel svenskutbildning parallellt med arbetet	47	34
<i>Hur ser du på att din organisation skulle stå för utbildning i svenska för anställda födda utanför Norden?</i>		
Det gör vi redan idag	42	7
Det skulle kunna vara en möjlig lösning i framtiden	11	15
Det är inte något som vi bör göra (t.ex. av principiella skäl)	28	8
Det är inte något som vi kan göra (t.ex. av kostnadsskäl)	10	53
Annat	9	18

Not: Baseras på 362 svar i Enkät 1 och 322 svar i Enkät 2.

många rekryterare att detta inte är något som arbetsgivaren bör eller kan göra. Vi ser också en tydlig skillnad mellan de två enkätundersökningarna. Deltagarna i Enkät 1 är betydligt mer positiva än deltagarna i Enkät 2 till att stå för svenskutbildning för sina anställda. Förklaringen är sannolikt att deltagarna i Enkät 1, som vanligen är större arbetsgivare, har mer resurser att bedriva sådan utbildning än deltagarna i Enkät 2, som vanligen är små- och medelstora arbetsgivare. Några citat från Enkät 2 illustrerar en tydlig tveksamhet till att stå för svenskutbildning hos många arbetsgivare:

»Det är omöjligt för småföretagare att lägga till extra kostnader för att utbilda anställda, finns ingen anledning att anställa dem.«

»Detta är inte en arbetsgivares ansvar! Eget ansvar av individen.«

»Att behärska språket är ett krav för anställning och inte ett önskemål.

Det därför inget som arbetsgivare ska betala.«

»Det har vi gjort ett antal gånger. Problemet har dock varit att den anställda själv inte fullt ut förstått vikten av att förbättra sin svenska och inte genomgått utbildningen enligt överenskommet, det har hänt i flera fall.«

»Då vi tyvärr har en kort snittanställningstid hos oss är det inget vi ser värde i.«

»Min uppfattning är att det skulle bli ojämnt vem som får utbildning, det ska vara lika förutsättningar för alla nyanlända, det får inte vara beroende vilken arbetsgivare man har.«

Flera av dessa uttalanden antyder att svenskkunskaper är något som rekryterarna anser att jobbsökande ska ha med sig när de kommer till arbetsgivaren och att det inte är arbetsgivarens ansvar. En vanlig inställning verkar vara att svenskkunskaper är en generell färdighet som samhället och/eller individen ansvarar för. Som diskuterades i kapitel 3 är arbetsgivare ofta mindre villiga att betala för utbildning som ger de anställda generella färdigheter (som kan användas hos många arbetsgivare) än för utbildning som ger anställda arbetsplatspecifika färdigheter (som bara kan användas hos den nuvarande arbetsgivaren). Det bör också betonas att de flesta rekryterare har många jobbsökande att välja mellan (medianen är runt 50 sökande) och att det därmed ofta finns andra sökande att välja i stället, vilket förstås minskar viljan att anställa sökande som saknar viktiga färdigheter.

För att sammanfatta framgår av enkätsvaren att de flesta arbetsgivare verkar se slutförd sfi som önskvärd, men samtidigt förefaller vara skeptiska till om sfi verkligen ger tillräckliga svenskkunskaper för att en jobbsökande ska ses som anställningsbar. En del arbetsgivare – speciellt större – är villiga att stå för sina anställdas svenskutbildning. Många arbetsgivare uttrycker emellertid en stor skepsis mot en sådan lösning, antingen av principiella skäl (till exempel en inställning att detta är samhällets och/eller individens ansvar) eller av kostnadsskäl.

Hur kan arbetsgivarnas vilja att anställa invandrade personer höjas?

Det är rimligt att utgå ifrån att en arbetsgivare vill anställa den jobbsökande som uppfattas som mest kompetent samt undvika sökande vars produktivitet/lönsamhet upplevs som lägre än den totala lönekostnaden vid en anställning. Ett problem vid rekryteringar är dock att det är svårt att bedöma en sökandes färdigheter innan anställningsbeslutet måste fattas, vilket kan medföra att sökande från grupper som upplevs som osäkra sorteras bort tidigt i rekryteringsprocessen. Det är därför av intresse att diskutera betydelsen av såväl osäkerheten vid rekryteringar som de totala lönekostnaderna.

Ett antal frågor i Enkät 1 handlar om olika aspekter på osäkerhet om jobbsökandes svenskkunskaper. Tabell 6.2 sammanfattar svaren på några av dessa frågor.

En relativt hög andel (61 procent) anger att bristande svenskkunskaper visar sig redan i en skriftlig jobbansökan. Det är ett intressant resultat eftersom det är tänkbart att en del rekryterare kan misstänka att utlandsfödda jobbsökande fått hjälp med att förbättra språket i sin ansökan (till exempel av en arbetsförmedlare eller släkting/vän). Av svaren framgår också att nästan alla rekryterare (82 procent) anger att bristande svenskkunskaper visar sig vid en anställningsintervju, vilket är mindre förvånande. Vi ser också att en relativt hög andel (55 procent) på en direkt fråga anger att det inte är svårt att bedöma svenskkunskaper, men också att en del upplever att det är svårt. De allra flesta verkar inte heller anse att de behöver fortbildning för att bedöma språkkunskaper. Endast 14 procent av rekryterarna ser ett sådant behov, medan 63 procent inte gör det (övriga svarar vet inte). Slutligen ser vi att en klar majoritet – 73 procent – inte använder någon metod alls för att bedöma de jobbsökandes svenskkunskaper. Övriga anger att de använder webbaserade verktyg för att bedöma hur väl de sökande behärskar svenska eller andra tester av kunskap i skriven eller talad svenska.

Det samlade intrycket av svaren på dessa frågor är att de flesta rekryterare verkar känna sig ganska säkra på sin förmåga att bedöma jobbsökandes svenskkunskaper under rekryteringsprocessens olika steg, det vill säga både i sällningen bland skriftliga jobbansökningar och i anställningsintervjuer. De tycks inte heller vara speciellt intresserade av att använda språktester eller delta i fortbildning i att bedöma

Tabell 6.2 Att bedöma språkkunskaper.

	Enkät 1 (%)
Andel som anger att bristande kunskaper i svenska visar sig i en skriftlig jobbansökan (svarsalternativ 5–7)	61
Andel som anger bristande kunskaper i svenska visar sig vid en anställningsintervju (svarsalternativ 5–7)	82
Andel som inte upplever det svårt att bedöma språkkunskaper (svarsalternativ 1–3)	55
Andel som anger att de inte är i behov av fortutbildning i bedömning av språkkunskaper	63
Andel som inte använder någon metod för att bedöma kunskaper i det svenska språket hos jobbsökande	73

Not: Baseras på 374 svar i Enkät I.

språkförmåga. Dessa slutsatser stöds också av resultaten i kapitel 4 där rekryterarnas bedömningar av de fiktiva jobbansökningarna och filmsekvenserna från de simulerade anställningsintervjuerna visar att rekryterarna ser skillnader i språkfärdigheter.

Om det verkligen stämmer att rekryterare är så bra på att bedöma språkförmåga som resultaten ovan antyder uppstår frågan om huruvida osäkerhet om de jobbsökandes svenskkunskaper är en viktig faktor och om det därmed finns ett behov av att samhället tillhandahåller verktyg för att minska denna osäkerhet. Här är det dock viktigt att komma ihåg diskussionen i kapitel 3 om att det i en situation där en rekryterare har många jobbansökningar att välja mellan troligtvis krävs väldigt lite osäkerhet för att en sökande ska väljas bort. I Enkät 2 var medianen för antalet ansökningar 50 och rekryteraren valde ut ungefär fem av dessa för en anställningsintervju. Känner en rekryterare den minsta osäkerhet om en sökandes svenskkunskaper är därmed sannolikheten hög att den personen väljs bort. Det är också troligt att om rekryterare ofta möter utlandsfödda sökande med bristande svenskkunskaper – vilket både enkätsvaren i kapitel 4 och indikatorerna på svenskkunskaper

i kapitel 5 antyder – så är sannolikheten hög att de utgår från att alla utlandsfödda sökande har bristande svenskkunskaper.

Om utökad och förbättrad svenskutbildning lyckas med att höja språkfärdigheterna hos utlandsfödda sökande kan åtgärder som minskar osäkerheten vara motiverade eftersom det annars kan ta lång tid innan arbetsgivare uppdaterar sina uppfattningar om utlandsföddas språkfärdigheter. Det faktum att språktester diskuteras mer och verkar prövas av ett växande antal arbetsgivare tyder också på att det finns ett behov av åtgärder som minskar osäkerheten. Om skriftliga språkfärdigheter fortsätter att bli allt viktigare på grund av förändringar i arbetsuppgifternas utformning och arbetsplatsernas organisering ökar dessutom behovet av att kunna bedöma jobbsökandes skriftliga språkförmåga.

Vad finns det då för metoder för att överbrygga en arbetsgivares osäkerhet om de sökandes svenskkunskaper? En möjlighet är att samhället tillhandahåller tillförlitliga bevis/certifikat på uppnådda svenskkunskaper. För att det ska fungera måste dock detta dokument uppfattas som ett trovärdigt bevis på att den sökande verkligen har tillräckliga svenskkunskaper för att uppfylla arbetsgivarnas krav. Utifrån enkätsvaren är det tydligt att ett intyg om slutförd sfi inte är tillräckligt för att uppnå detta.

Ett intressant exempel på ett försök att ta fram ett sådant bevis är ett språktest som används i Norge. Utlandsfödda erbjuds där att genomföra ett språktest som ska visa kunskaperna i norska mätt enligt en standardiserad skala (nivå B2 i GERS, se nedan). Bjørnset med flera (2021) analyserar effekterna av detta test med både arbetsgivarenkäter och ett experiment med fiktiva jobbansökningar. Resultaten visar att en av tre svarande i enkäten helt eller delvis håller med om att om ett godkänt test på denna nivå ger tillräcklig information om skriftliga och muntliga kunskaper i norska. I experimentet finner dock författarna ingen skillnad i sannolikheten att bli kallad till en anställningsintervju mellan sökande som anger att de klarat testet i sin ansökan och de som inte nämner testet i sin ansökan. Skälen till detta uppges vara dels att många arbetsgivare inte känner till testet, dels att de inte litar på testets tillförlitlighet. Detta illustrerar svårigheten att utforma ett trovärdigt språktest. För att det ska fungera som tänkt måste det utformas i samarbete med arbetsgivarrepresentanter och kommuniceras på ett tydligt sätt till en bred krets av arbetsgivare, vilket inte är enkelt att åstadkom-

ma i praktiken. Testen bör utformas av personer med språkvetenskaplig kompetens så att de verkligen mäter funktionell språkförmåga.

I Sverige finns det, vid sidan av betyg/intyg från utbildningar (till exempel betyg från komvux), få exempel på test av vuxnas språkkunskaper. De som finns är oftast utformade för att testa svenskkunskaper på en avancerad nivå, antingen inför universitets- och högskolestudier eller för att uppfylla krav på svenskkunskaper i yrken som kräver legitimation (till exempel inom vårdsektorn). Testen är vanligen relaterade till den europeiska referensramen GERS (Gemensam europeisk referensram för språk), där språkfärdigheter delas in i sex referensnivåer (A1 och A2 är användare på nybörjarnivå, B1 och B2 är självständiga språkanvändare och C1 och C2 är avancerade språkanvändare). De flesta av de existerande testen är således på en avancerad nivå och därmed knappast lämpliga för majoriteten av de utlandsfödda. Det finns dock ett test – Swedex – som även innefattar de lägre nivåerna. På senare tid har dessutom ett antal arbetsgivare börjat använda språktester vid rekrytering till främst kommunala vård- och omsorgsverksamheter. Dessa test förefaller dock i många fall vara tämligen enkelt utformade; till exempel innehåller ett av testen 18 frågor som ska besvaras på 36 minuter och avser att testa hörförståelse, läsförståelse och ordförråd. Några exempel på språktest som finns idag ges på sidan 103.

Om språkkrav i framtiden införs som krav för svenskt medborgarskap förutsätter det att språktest på mer grundläggande nivåer tas fram (se till exempel SOU 2021:2 för en diskussion av språktest för medborgarskap i Sverige och andra länder). För att språktest ska fungera på arbetsmarknaden måste de dock tas fram med arbetsmarknadsinträdet i fokus. Det finns också gott om exempel på språktest som används i andra länder, även om dessa framför allt tagits fram för att bevilja medborgarskap.

En annan potentiell lösning för att minska arbetsgivares osäkerhet vid rekryteringar skulle kunna vara att samhället tar över hela (eller delar av) risken från arbetsgivaren under den första tiden efter en anställning för nyanlända och/eller långtidsarbetslösa. Med andra ord att en myndighet tar på sig arbetsgivaransvaret under en viss tid och i praktiken fungerar som ett bemanningsföretag. Därmed kan arbetsgivare som uppfattar utlandsfödda sökande som alltför osäkra rekryteringar ges möjlighet att under en tidsperiod få se och bedöma den sökandes färdigheter och produktivitet. Dessutom skulle sannolikt

den som får en sådan anställning förbättra sina svenskkunskaper under anställningstiden. En risk med en sådan lösning är att det skapas inläsningseffekter så att övergången till reguljär anställning fördröjs.

En helt annan typ av lösning för att öka arbetsgivares vilja att anställa jobbsökande vars produktivitet/svenskkunskaper är svårbedömda är att ingångslönen sänks och/eller att samhället erbjuder anställningsstöd.

Rent konkret kan ingångslönen sänkas genom att lägstalöner i kollektivavtal i ökad utsträckning differentieras efter faktorer som påverkar den sökandes produktivitet. Om det är tveksamhet om den sökandes svenskkunskaper som är det viktiga skulle differentieringen kunna utgå från en bedömning av dessa kunskaper. En sådan lösning är dock svår att genomföra eftersom det är svårt att objektivt mäta språkkunskaper. En mer realistisk lösning är därför att koppla differentieringen till längden på svensk yrkeserfarenhet. Sänkta ingångslöner är dock en lösning som sannolikt är svår att genomföra i praktiken inom ramen för den svenska lönebildningsmodellen, med kollektivavtal med internationellt sett relativt höga lägstalöner. En sådan lösning kan också ge oförutsedda effekter på lönerna även för andra grupper samt skapa problem med ojämlikhet.

Anställningsstöd för att öka arbetsgivares vilja att anställa arbetslösa är något som har använts under lång tid. Väl riktade anställningsstöd är en arbetsmarknadsåtgärd som har visat sig ha stora positiva individeffekter (se till exempel Calmfors med flera, 2002). Arbetsgivare verkar dock vara tveksamma till att använda sådana stöd för att anställa utlandsfödda, även i de fall där subventionsgraden är hög. I enkäterna ingick en fråga om huruvida anställningsstöd är en viktig åtgärd: »För en utlandsfödd person som inte behärskar det svenska språket tillräckligt bra, vad skulle sänka hindret för personen att få anställning hos er? Att staten står för en betydande del av lönen inledningsvis.« Relativt få rekryterare svarade att detta var en betydelsefull faktor (21 procent i Enkät 1 och 16 procent i Enkät 2).

Det finns även andra enkätstudier som analyserar arbetsgivares attityder till anställningsstöd (se till exempel Statskontoret, 2011, Behrenz med flera, 2015, och Calmfors med flera, 2017). Studierna visar att många arbetsgivare inte känner till möjligheterna att anställa med stöd samt att ett vanligt skäl till att de inte har anställt med stöd är att de tror att de som är berättigade till stöden saknar efterfrågad kompetens,

EXEMPEL PÅ SPRÅKTEST AV SVENSKKUNSKAPER

Tisus (Test i svenska för universitets- och högskolestudier)

Tisus är ett behörighetsgivande test i svenska för studier på universitet och högskolor i Sverige. Det är avsett för personer med utländsk gymnasieutbildning som planerar att söka till akademiska studier i Sverige och som saknar betyg i svenska. Tisus består av tre delprov: läsförståelse, skriftlig respektive muntlig färdighet. Testet motsvarar en språknivå jämförbar med SAS 3. Det är Institutionen för svenska och flerspråkighet vid Stockholms universitet som ansvarar för detta test.

Svenska CI – valideringstest

Ett valideringstest i svenska på CI-nivån. Språkproven godtas av Socialstyrelsen för språklig behörighet till yrkeslegitimationer och innehåller delmomenten hör- och läsförståelse, test av ordförråd och grammatik, en skriftlig uppgift och muntlig kommunikation. Det är Folkuniversitetet som ansvarar för detta test.

Swedex

Swedex är ett fristående test i svenska som prövar alla språkliga färdigheter, det vill säga tala, läsa, höra och skriva. Testet finns på ett flertal olika nivåer. Den som klarar testet får ett intyg som visar språkkunskaperna. Det är Folkuniversitetet som ansvarar för Swedex.

till exempel tillräckliga svenskkunskaper. Både sänkta ingångslöner och väl riktade anställningsstöd är dock potentiella lösningar som kan behöva användas, speciellt om svenskkunskaperna bland utlandsfödda inte kan förbättras via andra åtgärder.

För att sammanfatta finns det flera sätt att öka arbetsgivarnas vilja att rekrytera utlandsfödda jobbsökande. Om skälet till tveksamheten är osäkerhet om de jobbsökandes svenskkunskaper och därmed pro-

duktivitet kan en lösning vara språktest, men då är utmaningen att utforma tester som arbetsgivare anser är tillförlitliga. Ett alternativ är att samhället tar över arbetsgivaransvaret under en begränsad tidsperiod efter anställningen för nyanlända och/eller långtidsarbetslösa. Dessa lösningar är särskilt relevanta om genomströmningen i de existerande svenskkutbildningarna kan förbättras så att fler utlandsfödda får goda svenskkunskaper. Om skälet är att den totala lönekostnaden upplevs som alltför hög kan ökade möjligheter att anställa personer utan svensk yrkeserfarenhet till initialt lägre löner eller att erbjuda anställningsstöd till arbetsgivare som anställer sådana personer vara möjliga alternativ. Dessa lösningar blir speciellt viktiga om svenskkunskaperna bland utlandsfödda inte kan förbättras via andra insatser. Lägre ingångslöner är dock svåra att förena med den svenska lönebildningsmodellen, och anställningsstöden verkar i många fall inte upplevas som tillräckligt attraktiva för arbetsgivarna, till exempel eftersom de inte uppfattar att de stödberättigade har tillräckliga svenskkunskaper.

7. Slutsatser och policyrekommendationer

I DEBATTEN BETONAS ofta att nyckeln till delaktighet i det svenska samhället är att snabbt lära sig svenska, inte minst för att få ett jobb och därigenom uppnå självförsörjning. Betydelsen av muntliga och skriftliga språkfärdigheter verkar ha ökat på senare tid, även i lågkvalificerade yrken i och med förändringar av arbetsuppgifterna, till exempel genom krav på skriftlig dokumentation av utfört arbete. Det är rimligt att utgå från att goda svenskkunskaper är en nyckelfaktor, men det saknas fortfarande kunskap om hur pass bra svenska som krävs för komma in på arbetsmarknaden.

Syftet med denna rapport är att analysera hur viktiga kunskaper i svenska språket är för utlandsföddas möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Vi diskuterar vilka krav på svenskkunskaper som arbetsgivare har när de rekryterar, vilka svenskkunskaper som utlandsfödda har och vilka åtgärder som kan användas för att utlandsfödda bättre ska uppfylla arbetsgivarnas krav. För att besvara dessa frågor har vi genomfört två omfattande enkäter riktade till rekryterande arbetsgivare. Vi har även sammanställt registerdata och diskuterat resultat från tidigare studier.

Vi började med att visa att de flesta arbetsgivare betraktar goda kunskaper i svenska som mycket viktiga och att det gäller för de flesta arbetsplatser och yrken, inklusive lågkvalificerade yrken. När rekryterarna i enkäten fick bedöma svenskkunskaper och anställningsbarhet utifrån fiktiva skriftliga jobbansökningar och filmsekvenser från simulerade anställningsintervjuer visar deras svar dels att de kan bedöma de sökandes språkfärdigheter, dels att sannolikheten är högre att de går

vidare med en sökande i rekryteringsprocessen när svenskkunskaperna är bättre. Slutsatsen av dessa resultat är att de flesta arbetsgivare ställer höga krav på svenskkunskaper för att betrakta jobbsökande som anställningsbara och att sannolikheten för att de ska anställa en sökande ökar ju bättre svenskkunskaper individen har.

Vi visade därefter att det finns ett flertal indikatorer på att många utlandsfödda jobbsökande har betydande brister i sina svenskkunskaper. Studieresultaten från sfi visar en allmänt låg genomströmning och få slutför den sista kursen i utbildningen. Som en konsekvens av detta går många inte vidare till ytterligare svenskutbildningar inom komvux på grundläggande och gymnasial nivå. Våra specialbeställda data från SCB visar att andelen som läser vidare på olika svenskutbildningar inom komvux är påfallande låg. Resultaten från testen av den funktionella språkförmågan i den internationella OECD-undersökningen PIAAC visar också att utlandsfödda från länder utanför Västeuropa i många fall har betydande brister i sina språkfärdigheter. Många återfinns i de lägsta kategorierna av läsförmåga. Slutligen såg vi tecken på att en del utlandsfödda tenderar att överskatta sina egna svenskkunskaper. Slutsatsen av dessa resultat är att många utlandsfödda har så stora brister i sina svenskkunskaper att de förmodligen har svårt att uppfylla arbetsgivarnas krav för anställning.

Sammantaget visar dessa resultat att det finns en tydlig obalans mellan arbetsgivarnas krav på svenskkunskaper och utlandsfödda jobbsökandes svenskkunskaper: arbetsgivarna har höga krav på svenskkunskaper medan många utlandsfödda har bristande svenskkunskaper. Matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft med goda svenskkunskaper fungerar således inte i dagsläget. För att minska denna obalans behövs åtgärder på såväl utbuds- som efterfrågesidan.

Åtgärder på utbudssidan

Enkätsvaren visar tydligt att de flesta rekryterande arbetsgivare ser slutförd sfi som önskvärd, men är samtidigt skeptiska till om sfi ger tillräckliga svenskkunskaper för att en jobbsökande ska betraktas som anställningsbar. Det kan tolkas som att slutförd sfi bara är det första steget på språkutbildningsresan för en person som har invandrat till Sverige i vuxen ålder. För att nå upp till arbetsgivarnas krav på goda svenskkunskaper krävs sannolikt ytterligare studier i svenska. På den

svenska arbetsmarknaden ses ofta slutförd gymnasieutbildning som en nödvändig förutsättning för framgång. Det är tveksamt om det är realistiskt att utbilda alla som invandrar i vuxen ålder till denna nivå på svenskkunskaper. Det är dock tydligt att genomströmningen på sfi behöver bli bättre och att fler läser åtminstone de grundläggande kurserna i svenska som andraspråk på komvux. Många av sfi-deltagarna – speciellt de på studieväg 2 och 3 – har en studiebakgrund från sina hemländer och bör ha förutsättningar att ta till sig svenskutbildning.

Från samhällets sida är det viktigt att vidta åtgärder som maximerar kvaliteten på sfi och annan svenskutbildning. Både utbildningsanordnarna och deltagarna bör dessutom möta tydliga incitament att slutföra studierna inom en rimlig tid. Fokuset på svenskstudier behöver sannolikt förstärkas i etableringsuppdraget för nyanlända så att fler läser och slutför såväl sfi som SAS Grund inom ramen för programmet. Det är även bra om svenskutbildningen har en tydlig koppling till deltagarnas yrkesbakgrund och yrkesintressen, vilket kan ske genom kurser i yrkessvenska eller genom att svenskutbildningen sker parallellt med yrkeskurser. Åtgärder som yrkes-sfi, intensivåret och snabbspåren för bristyrken är exempel på sådana åtgärder. Det är olyckligt att det tagit så lång tid att få upp omfattningen på flera av dessa åtgärder. Det finns således ett behov av förändringar av dagens svenskutbildningar, men sådana reformer måste baseras på god kunskap om vad som karaktäriserar en effektiv språkutbildning. Inte minst behövs kunskap om varför så många hoppar av och inte slutför sfi och andra utbildningar i svenska.

Enkätresultaten talar för att utbildningssystemet måste erbjuda merparten av svenskutbildningen. Många arbetsgivare uttrycker en stor skepsis mot att stå för de anställdas svenskutbildning, antingen av principiella skäl (till exempel en inställning att detta är samhällets och/eller individens ansvar) eller av kostnadsskäl. En del större arbetsgivare är dock positiva till att stå för sådan utbildning och några av dem erbjuder redan idag sina anställda svenskutbildningar. Arbetsgivarledd utbildning i svenska är således på sin höjd ett komplement snarare än ett substitut till den utbildning som samhället erbjuder. Även om arbetsgivarledd utbildning inte kan ersätta samhällets utbildningsinsatser är det viktigt att arbetsgivare där det är möjligt bidrar med egen svenskutbildning för sina anställda, inte minst vad gäller arbetsplatspecifik svenska. Att ha ett jobb att gå till bidrar dessutom sannolikt till att svenskkunskaperna förbättras över tiden och det är

viktigt att arbetsplatserna präglas av en positiv inställning till de anställdas språkutveckling.

Åtgärder på efterfrågesidan

Rekryterande arbetsgivare vill av naturliga skäl anställa jobbsökande som uppfattas ha tillräcklig kompetens för att utföra det utannonserade jobbet på ett bra sätt. När det gäller svenskkunskaper är det inte självklart vad tillräckliga svenskkunskaper innebär, men enkätsvaren visar att de flesta arbetsgivare ställer höga krav. För det flesta jobb är det troligt att det krävs att en jobbsökande dels uppnår den miniminivå på svenskkunskaper som behövs för att överhuvudtaget kunna utföra arbetsuppgifterna och klara av såväl muntlig som skriftlig interaktion med chefer, kollegor och kunder, dels har tillräckliga svenskkunskaper för att vara konkurrenskraftig gentemot övriga sökande. Råder det osäkerhet kring de sökandes svenskkunskaper och produktivitet/kompetens är risken därför stor att de sällas bort tidigt i rekryteringsprocessen. Möter rekryterare ofta utlandsfödda jobbsökande med bristande svenskkunskaper ökar dessutom sannolikheten att de utgår från att alla utlandsfödda sökande har bristande svenskkunskaper.

Majoriteten av rekryterarna i enkäterna anser att de kan bedöma jobbsökandes muntliga och skriftliga språkförmåga, vilket stöds av deras bedömningar av de fiktiva sökande. De flesta säger sig inte heller använda språktester eller vilja ha mer utbildning i att bedöma språkförmåga. En relevant fråga är därför vilken betydelse som åtgärder för att minska arbetsgivares osäkerhet om utlandsfödda jobbsökandes svenskkunskaper kan förväntas ha. Om åtgärder på utbudssidan lyckas med att höja språkfärdigheterna hos utlandsfödda sökande kan sådana åtgärder vara motiverade eftersom det annars förmodligen tar lång tid innan arbetsgivare uppdaterar sina uppfattningar om utlandsföddas språkfärdigheter. Det faktum att språktester diskuteras mer och verkar prövas av ett växande antal arbetsgivare tyder också på att det finns ett behov av åtgärder som minskar osäkerheten. Om skriftlig språkförmåga fortsätter att bli allt viktigare på grund av förändringar i arbetsuppgifternas utformning och arbetsplatsernas organisering ökar dessutom behovet av att kunna bedöma jobbsökandes skriftliga språkförmåga.

En möjlig lösning på osäkerhet om språkfärdigheter är språktest, men då är utmaningen att utveckla tester som arbetsgivare upplever

som tillförlitliga. För att så ska ske måste testerna utformas i samarbete med arbetsgivare och deras intresseorganisationer samt kommuniceras på ett genomtänkt och tydligt sätt till en bred krets av arbetsgivare. Språktesterna bör utvecklas av personer med språkvetenskaplig kompetens så att de mäter funktionell språkförmåga. En ytterligare fördel med språktest är att den utlandsfödde själv får en signal om nivån på de egna svenskkunskaperna, vilket kan ge motivation till att delta i svenskutbildningar. Det finns redan i dagsläget exempel på språktester som kan användas som utgångspunkt när man ska utveckla ändamålsenliga test. I Sverige finns till exempel Tisus, som används vid antagning av utländska studenter till svenska universitet och högskolor, och de språktester som används i en del legitimationsyrken (till exempel vårdyrken). Arbetsgivare har även börjat använda egna språktester vid rekryteringar, men det är oklart om dessa tester är ändamålsenligt utformade.

Ett annat sätt att minska arbetsgivares osäkerhet om jobbsökandes svenskkunskaper är att samhället initialt tar över hela (eller delar av) risken från arbetsgivaren vid en anställning för nyanlända och/eller långtidsarbetslösa. Med andra ord att en myndighet under en viss förutbestämd tid tar på sig arbetsgivaransvaret och i praktiken fungerar som ett bemanningsföretag. Därmed kan arbetsgivare som uppfattar utlandsfödda sökande som alltför osäkra att rekrytera ges möjlighet att under en tidsperiod få se och bedöma den sökandes svenskfärdigheter och produktivitet på arbetsplatsen. Om sådana insatser används är det dock viktigt att beakta risken för inlåsnings effekter så att övergången till reguljär anställning inte fördröjs.

Om de utlandsföddas svenskkunskaper inte kan förbättras via andra åtgärder kan arbetsgivares vilja att anställa utlandsfödda ökas genom att det skapas möjligheter att anställa personer utan svensk yrkeserfarenhet till initialt lägre löner (till exempel genom att lägstalöner i kollektivavtal i ökad utsträckning differentieras efter längden på svensk yrkeserfarenhet) eller riktade anställningsstöd till arbetsgivare som anställer nyanlända och/eller långtidsarbetslösa. Dessa åtgärder kan dock vara svåra att genomföra i praktiken, eftersom lägre ingångslöner är svåra att förena med den svenska lönebildningsmodellen och kan ge oförutsedda effekter på lönerna även för andra grupper samt skapa problem med ojämlikhet. Anställningsstöd tänkta för utlandsfödda verkar i många fall inte ha upplevts som tillräckligt attraktiva för arbetsgivarna,

till exempel eftersom de uppfattat att de stödberättigade har bristande svenskkunskaper. Här blir det intressant att se om de nyligen beslutade etableringsjobben, som är resultatet av en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, kommer att fungera bättre än tidigare stöd.

För att sammanfatta råder det i dagsläget en tydlig obalans i matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft med goda svenskkunskaper: Arbetsgivarna har höga krav på svenskkunskaper medan många utlandsfödda har bristande svenskkunskaper. Det finns inga enkla åtgärder som på kort tid kan vända denna situation, och många föreslagna lösningar har visat sig svåra att genomföra i praktiken. För att minska obalansen krävs åtgärder både på utbuds- och efterfrågesidan. Det viktigaste är åtgärder som förbättrar studieresultaten och genomströmningen i de existerande svenskutbildningarna så att resan till goda svenskkunskaper fungerar bättre. Det gynnar både utlandsföddas etablering på arbetsmarknaden och integration på andra viktiga samhällsområden. Därutöver kan åtgärder behövas som minskar den osäkerhet som verkar finnas hos arbetsgivare vid rekrytering av utlandsfödda.

Referenser

- Andersson Joona, P. (2020), Flykting- och anhöriginvandrares väg till arbete, SNS Förlag, Stockholm.
- Arbetsförmedlingen (2021), Ett decennium med etableringsuppdraget – En kartläggning av de som deltagit, Arbetsförmedlingen, Stockholm.
- Behrenz, L., Delander, L., Frödin, O., Matthieu, C., Månsson, J. & Ottosson, M. (2015), Arbetsgivares perspektiv på subventionerade anställningar – En kartläggning, Rapport 2015:17, Labour Market and Discrimination Studies Centre, Linnéuniversitetet, Växjö.
- Bjørnset, M., Takvam Kindt, M. & Rogstad, J. (2021), Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk – Om forståelse av språkkrav og språkprøver, Fafo-rapport 2021:03, Fafo, Oslo.
- Bleakley, H. & Chin, A. (2004), Language skills and earnings: Evidence from childhood immigrants, *Review of Economics and Statistics*, 86, 481–496.
- Bussi, M. & Pareliussen, J. (2017), Back to basics – Literacy proficiency, immigration and labour market outcomes in Sweden, *Social Policy & Administration*, 51, 676–696.
- Calmfors, L., Danielsson, P., Ek, S. & Skedinger, P. (2018), Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?, Dialogos Förlag, Stockholm.
- Calmfors, L., Danielsson, P., Kolm, A.-S., Pekkarinen, T. & Skedinger, P. (2017), Tudelningarna på arbetsmarknaden, Arbetsmarknadspolitiska rådet, Stockholm.
- Calmfors, L., Forslund, A. & Hemström, M. (2002), Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?, Rapport 2002:8, IFAU, Uppsala.

- Carlsson, M. & Rooth, D.-O. (2007), Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data, *Labour Economics*, 14, 716–729.
- Carlsson, M., Eriksson, S. & Rooth, D.-O. (2018), Job search methods and wages: are natives and immigrants different?, *The Manchester School*, 86, 219–247.
- Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2007), *The economics of language: International analyses*, Routledge, London.
- Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2015), International migration and the economics of language, in *Handbook of the Economics of International Migration*, Vol. 1, 211–269, North-Holland.
- Dahlberg, M., Egebark, J., Vikman, U. & Özcan, G. (2021), Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar – resultat från en experimentell studie, *Ekonomisk Debatt*, 49(5), 6–17.
- Ds 2008:19, Sfi-bonus – stimulans för nyanlända invandrare att snabbare lära sig svenska, Stockholm.
- Dustmann, C. & Fabbri, F. (2003), Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK, *Economic Journal*, 113, 695–717.
- Ek, S., Hammarstedt, M. & Skedinger, P. (2021), *Enkla jobb och kunskaper i svenska – nycklar till integration?*, SNS Förlag, Stockholm.
- Eriksson, S. (2010), Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden, i *Vägen till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*, Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011, SOU 2010:88, Stockholm.
- Foged, M., Hasager, L., Peri, G. Nielsen Arendt, J. & Bolvig, I. (2022), Language training and refugees’ integration, *Review of Economics and Statistics* (kommande).
- Gustafsson, J.-E., Lind, P., Mellander, E. & Myrberg, M. (2014), *Lära för livet? Om skolans och arbetslivets avtryck i vuxnas färdigheter*, SNS Förlag, Stockholm.
- Heller, B. & Slungaard Mumma, K. (2022), Immigrant integration in the United States: The role of adult English language training, *American Economic Journal: Economic Policy* (kommande).

- Karlsson, A.-M. (2016), En arbetsdag i skriftsamhället: Ett etnografiskt perspektiv på skriftanvändning i vanliga yrken, Nationalencyklopedin AB, Stockholm.
- Kennerberg, L. & Åslund, O. (2010), Sfi och arbetsmarknaden, Rapport 2010:10, IFAU, Uppsala.
- Lind, P. & Mellander, E. (2016), Relations between immigration and adult skills: Findings based on PIAAC, Working paper 2016:21, IFAU, Uppsala.
- Lochmann, A., Rapoport, H. & Speciale, B. (2019), The effect of language training on immigrants' economic integration: Empirical evidence from France, *European Economic Review*, 113, 265–296.
- Lundh, C. (2005), *Invandringen till Sverige*, SNS Förlag, Stockholm.
- Lundh, C. & Ohlsson, R. (1999), *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, SNS Förlag, Stockholm.
- Martinsson, K. (2018), Allt fler arbetsgivare kräver att anställda ska kunna svenska, *Arbetet*, <https://arbetet.se/2018/10/04/allt-fler-arbetsgivare-kraver-att-anstallda-ska-kunna-svenska/>, [hämtad 2022-06-13].
- Nordström Skans, O., Eriksson, S. & Hensvik, L. (2017), Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad, Konjunkturrådets rapport 2017, SNS Förlag, Stockholm.
- Pareliusson, J. (2019), Åter till grunderna – Läsförmåga, immigration och arbetsmarknadsutfall i Sverige, Policy Brief 2019:6, Delmi, Stockholm.
- Riksdagens revisorer (2000), *Språk och arbete – svenskundervisning för invandrare och invandrarnas arbetsmarknad*, Rapport 2000/01:3, Riksdagens revisorer, Stockholm.
- Rooth, D.-O. och Åslund, O. (2006), *Utbildning och kunskaper i svenska: Framgångsfaktorer för invandrade?*, SNS Förlag, Stockholm.
- Ruist, J. (2019), *Global migration – orsaker och konsekvenser*, SNS Förlag, Stockholm.
- Sarvimäki, M. & Hämmäläinen, K. (2016), Integrating immigrants: The impact of restructuring active labor market programs, *Journal of Labor Economics*, 34, 479–508.

- SCB (2013), Tema: Utbildning 2013:2 Den internationella undersökningen av vuxnas färdigheter, SCB, Stockholm.
- SCB (2015), Tema: Utbildning 2015:2 Vuxna med svaga färdigheter, SCB, Stockholm.
- SCB (2021), Sysselsättning bland flyktingar och deras anhöriga 2019, Tema 2 2021, SCB, Stockholm.
- Skolverket (2021a), Kostnader för skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet 2020, Skolverket, Stockholm.
- Skolverket (2021b), Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning 2020, Skolverket, Stockholm.
- SOU 2003:77, Vidare vägar och vägen vidare – svenska som andraspråk för samhälls- och arbetsliv, Stockholm.
- SOU 2013:76, Svenska för invandrare – valfrihet, flexibilitet och individanpassning, Stockholm.
- SOU 2020:66, Samverkande krafter – för stärkt kvalitet och likvärdighet inom komvux för elever med svenska som andraspråk, Stockholm.
- SOU 2021:2, Krav på kunskaper i svenska och samhällskunskap för svenskt medborgarskap, Stockholm.
- SOU 2022:17, En modell för att mäta och belöna progression inom sfi, Stockholm.
- Statskontoret (2009), Sfi – resultat, genomförande och lärarkompetens: En utvärdering av svenska för invandrare, Rapport 2009:2, Statskontoret, Stockholm.
- Statskontoret (2011), Subventionerade anställningar: En kartläggning, Rapport 2011:34, Statskontoret, Stockholm.
- Yao, Y. & van Ours, J. C. (2015), Language skills and labor market performance of immigrants in the Netherlands, *Labour Economics*, 34, 76–85.
- Åslund, O. & Engdahl, M. (2018), The value of earning for learning: Performance bonuses in immigrant language training, *Economics of Education Review*, 62, 192–204.

Bilaga 1: Enkäterna

Nedan redovisas frågorna i de två enkäterna (Enkät 1 och 2). Inom parentes ange antalet svar för de olika svarsalternativen.

Enkät 1

INTRO: TVÅ FRÅGOR OM DIG SOM SVARAR PÅ ENKÄTEN (n=437)

Intro 1. Kön

Man (198)

Kvinna (238)

Annat (0)

Vill inte svara (1)

Intro 2. Ålder

Under 35 år (49)

35–50 år (202)

Över 50 år (181)

Vill inte svara (5)

BLOCK A. DIN ROLL SOM REKRYTERARE (n=436)

A1. Ingår det i ditt jobb att delta i rekrytering av arbetskraft?

Ja, som chef (371)

Ja, som anställd på personal/HR avdelning (46)

Ja, som annan anställd (15)

Nej (4)

A2. Hur många rekryteringar har du deltagit i under de senaste två åren?

- (9)
- 1–2 (75)
- 3–4 (109)
- 5–9 (84)
- Fler än 10 (159)

A3. Hur många år har du varit delaktig i rekryteringar?

- Mindre än 2 år (27)
- 2–5 år (80)
- Mer än 5 år (329)

A4. Till vilken typ av jobb rekryterar du vanligen?

- Lågkvalificerade jobb (jobb som inte kräver utbildning) (127)
- Medelkvalificerade jobb (jobb som kräver yrkesutbildning) (193)
- Högkvalificerade jobb (jobb som kräver högskoleutbildning) (115)

A5. På vilket sätt rekryterar du vanligen arbetskraft?

- Utannonserar tjänsten (t.ex. i tidningar, på Internet, via Arbetsförmedlingen) (312)
- Via rekryteringsföretag (43)
- Informellt via kontakter (52)
- Annan metod: Ange vad (30)

A6. Upplever du att det är svårt att rekrytera kompetent personal till lediga jobb?

- Ja (283)
- Nej (153)

BLOCK B. REKRYTERING AV PERSONER FÖDDA UTANFÖR NORDEN (n=437)

I följande frågor avser arbetsplats den organisation, avdelning, enhet eller liknande som du vanligen rekryterar till. Tänk på en typisk rekrytering till din arbetsplats.

B1. Hur stor del av de anställda på din arbetsplats är födda utanför Norden?

Mindre än 10 % (153)

10–30 % (144)

Mer än 30 % (125)

Vet inte (15)

B2. Hur många ansökningar från personer födda utanför Norden har du hanterat under de två senaste åren?

Inga (27)

1–4 (74)

5–9 (61)

Fler än 10 (252)

Vet inte (23)

B3. Vilka av följande faktorer ser du som en utmaning med att anställa personer födda utanför Norden? Flera alternativ får anges.

a. Bristande kunskaper i det svenska språket (380)

b. Bristande kunskaper om det svenska samhället (113)

c. Krångliga myndighetsregler (55)

d. Svårigheter att bedöma utländsk kompetens (110)

e. Risk för kulturkrockar på arbetsplatsen (97)

f. Annat: Ange vad (35)

B4. Hur viktiga är goda kunskaper i det svenska språket på din arbetsplats?

1. Helt oviktiga (3)

2. (3)

3. (10)

4. (25)

5. (59)

6. (133)

7. Mycket viktiga (203)

B5. Hur många av de jobbansökningar som du har hanterat under de två senaste åren har varit skrivna på en bristfällig svenska?

Ett fåtal (0–10 %) (182)

10–50 % (170)

50–90 % (70)

De flesta (90–100 %) (14)

BLOCK C. BEDÖMA EN SKRIFTLIG JOBBANSÖKAN

Du kommer nu att få bedöma utdrag ur tre jobbsökningar. Texterna är tänkta att vara en del av det personliga brevet i en jobbsökning för ett typiskt jobb på din arbetsplats. Du har redan konstaterat att den sökande har tillräcklig utbildning, har varit i Sverige i 4 år och haft en anställning på ett liknande jobb de senaste 2 åren.

C.1. Hur bedömer du den sökandes kunskaper i svenska i ansökan ovan?

1. Mycket låg
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. Mycket hög

C.2. Hur sannolikt är det att du skulle kalla denna jobbsökande till en anställningsintervju?

1. Helt osannolikt
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. Mycket sannolikt

C.2.1. Motivera gärna ditt svar:

BLOCK D. BEDÖMA EN SEKvens FRÅN EN ANSTÄLLNINGSENTERVJU

Du kommer nu att få bedöma två filmsekvenser från en anställningsintervju. Filmsekvensen är tänkt att återspegla en del av en jobbintervju för ett typiskt jobb på din arbetsplats. Du har redan konstaterat att den sökande har tillräcklig utbildning, har varit i Sverige i 4 år och haft en anställning på ett liknande jobb de senaste 2 åren. Den sökande kommer nu att berätta lite om sig själv.

Starta filmsekvensen från anställningsintervjun genom att klicka på knappen play nedan.

D.1. Hur bedömer du den sökandes kunskaper i svenska i filmsekvensen ovan?

1. Mycket låg
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. Mycket hög

D.2. Hur sannolikt är det att du skulle vilja anställa denna jobbsökande?

1. Helt osannolikt
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. Mycket sannolikt

D.2.1. Motivera gärna ditt svar:

BLOCK E. REKRYTERING OCH SPRÅKKUNSKAPER

E.1a. Tänk nu på en typisk rekrytering till din arbetsplats. Hur väl måste en person tala svenska för att vara anställningsbar hos er? Markera det alternativ som bäst överensstämmer med din generella uppfattning.

(n=385)

- › Personen måste tala felfri svenska och ha ett »svenskt« uttal (3)
- › Personen måste tala (nästintill) felfri svenska, men får ha utländsk brytning (129)
- › Personen får göra språkliga/grammatiska fel, men endast ha liten utländsk brytning (42)
- › Personen får göra språkliga/grammatiska fel och ha utländsk brytning (211)

E.1b. Hur väl måste en person skriva svenska för att vara anställningsbar hos er? Markera det alternativ som bäst överensstämmer med din generella uppfattning. (n=384)

- › Skrivna texter får inte innehålla språkliga/grammatiska fel (32)
- › Skrivna texter får innehålla ett fåtal språkliga/grammatiska fel (101)
- › Skrivna texter får innehålla språkliga/grammatiska fel om det inte påverkar dess begriplighet (196)
- › Skrivna texter får innehålla språkliga/grammatiska fel även om de påverkar dess begriplighet (55)

E.2. Hur ser du på att anställa personer med bristfälliga kunskaper i svenska för de jobb du tillsätter? (n=384)

1. Inga problem (14)
2. (40)
3. (70)
4. (67)
5. (74)
6. (86)
7. Stora problem (33)

E.3. Hur upplever du attityden hos de anställda på din arbetsplats till att anställa personer med bristfälliga kunskaper i det svenska språket? (n=384)

1. Mycket negativ (15)
2. (43)
3. (54)
4. (102)
5. (90)
6. (58)
7. Mycket positiv (22)

E.4. I vilken grad anser du att det är positivt för verksamheten på din arbetsplats med personer som har kunskaper i andra språk än svenska och engelska? (n=383)

1. Liten grad (31)
2. (30)
3. (18)

- 4. (52)
- 5. (65)
- 6. (72)
- 7. Stor grad (115)

E5. Bortsett från svenska och engelska, vilka av följande språkkunskaper anser du viktiga för verksamheten på din arbetsplats? Flera alternativ får anges.

- Inga andra språk (156)
- Tyska (76)
- Franska (62)
- Spanska (91)
- Arabiska (124)
- Kinesiska (32)
- Annat språk: Ange vilket (85)

BLOCK F. BEDÖMNING AV JOBBSÖKANDES SPRÅKFÖRMÅGA:

F1. Upplever du att bristande kunskaper i det svenska språket hos personer födda utanför Norden visar sig i en skriftlig jobbansökan? (n=375)

- 1. Nej, aldrig (3)
- 2. (20)
- 3. (48)
- 4. (77)
- 5. (112)
- 6. (82)
- 7. Ja, alltid (33)

F2. Upplever du att bristande kunskaper i det svenska språket hos personer födda utanför Norden visar sig vid en anställningsintervju? (n=374)

- 1. Nej, aldrig (1)
- 2. (5)
- 3. (17)
- 4. (44)
- 5. (93)
- 6. (108)
- 7. Ja, alltid (106)

F3. Är följande viktigt när du bedömer en jobbsökan från en person född utanför Norden? (n=374)

F3a. Slutförd svenska för invandrare (SFI)

1. Helt oviktigt (58)
2. (23)
3. (25)
4. (42)
5. (50)
6. (67)
7. Mycket viktigt (109)

F3b. Validering av utländsk utbildning

1. Helt oviktigt (45)
2. (42)
3. (39)
4. (65)
5. (74)
6. (43)
7. Mycket viktigt (66)

F3c. Validering av reell yrkeskompetens från utlandet

1. Helt oviktigt (37)
2. (32)
3. (44)
4. (73)
5. (73)
6. (51)
7. Mycket viktigt (64)

F3d. Svensk yrkeserfarenhet

1. Helt oviktigt (19)
2. (27)
3. (40)
4. (69)
5. (88)
6. (74)
7. Mycket viktigt (58)

F4. Vilka metoder använder din organisation för att bedöma kunskaper i det svenska språket hos jobbsökande? Flera alternativ får anges.

- a. Ingen metod (267)
- b. Webbaserade frågor om kunskaper i svenska när den sökande skickar in sin ansökan (27)
- c. Test av kunskap i skriftlig svenska (t.ex. skriftligt språktest) (41)
- d. Test av kunskap i talad svenska (t.ex. någon form av formaliserat test av muntlig språkförmåga) (29)
- e. Annan metod: Ange vilken (41)

F5. Upplever du att det är svårt att bedöma språkkunskaper? (n=376)

- 1. Nej, inte alls (61)
- 2. (70)
- 3. (75)
- 4. (75)
- 5. (54)
- 6. (30)
- 7. Ja, mycket (11)

F6. Upplever du att du är i behov av fortbildning i bedömning av språkkunskaper?

- Nej (236)
- Ja (54)
- Vet inte (86)

BLOCK G. METODER FÖR ATT FÖRBÄTTRA KUNSKAPERNA I SVENSKA: (n=362)

G1. För en utlandsfödd person som inte behärskar det svenska språket tillräckligt bra, vad skulle sänka hindret för personen att få anställning hos er?

- a. Vi ser inga hinder att anställa personer som inte kan svenska (27)
- b. Att personen kan engelska (132)
- c. Att personen har kompetens som vi har svårt att hitta hos andra jobbsökande (135)
- d. Att staten står för en betydande del av lönen inledningsvis (75)
- e. Att det finns möjlighet till flexibel svenskutbildning parallellt med arbetet (171)
- f. Att staten står för en betydande del av ett företags kostnader

- för språkutbildning av sin personal (70)
- g. Inget, vi skulle inte anställa en person med bristfälliga kunskaper i svenska (4)
- h. Annan faktor (42)

G2. Hur ser du på att din organisation skulle stå för utbildning i svenska för anställda födda utanför Norden? Ange det alternativ som bäst överensstämmer med din generella uppfattning.

- a. Det gör vi redan idag (151)
- b. Det skulle kunna vara en möjlig lösning i framtiden (39)
- c. Det är inte något som vi bör göra (t.ex. av principiella skäl) (102)
- d. Det är inte något som vi kan göra (t.ex. av kostnadsskäl) (36)
- e. Annat: Ange vad (34)

G3. Upplever du att de anställda på din arbetsplats är bekväma med att kommunicera på ett annat språk än svenska med varandra? Flera alternativ får anges.

- Ja, på engelska (9)
- Ja, på annat utländskt språk (7)
- Nej (106)
- Vet inte (54)

G4. Vad kan underlätta för personer födda utanför Norden att lära sig det svenska språket? Max tre alternativ får anges.

- a. Att snabbt få ett jobb som överensstämmer med personens utbildning och erfarenhet (122)
- b. Att snabbt få vilket jobb som helst (145)
- c. Att delta i svenskutbildning inom SFI (219)
- d. Att delta i svenskutbildning på arbetsplatsen (81)
- e. Att delta i annan utbildning i Sverige (33)
- f. Att delta i ideella initiativ som skapar möten med svenskfödda (120)
- g. Att ha tillgång till digitala tjänster och verktyg för att underlätta svenskinläringen (76)
- h. Att få en bostad i ett område där många svenskfödda bor (73)
- i. Att det finns krav på svenskkunskaper för svenskt medborgarskap (136)
- j. Annat: Ange vad (10)

Enkät 2

BLOCK A. BETYDELSEN AV KUNSKAPER I DET SVENSKA SPRÅKET PÅ DIN ARBETSPLATS.

A.1. Ingår det i ditt jobb att delta i rekrytering av arbetskraft? (n=382)

Ja, som chef (257)

Ja, som anställd på personal/HR avdelning (80)

Ja, som annan anställd (40)

Nej (5)

A.2a. Tänk nu på en typisk utannonserad tjänst till din arbetsplats. Ungefär hur många ansökningar brukar ni få? Ange antal: (M=93; P50=50)

A.2b. Ungefär hur många sökande brukar ni kalla till en jobbintervju? Ange antal: (M=8; P50=5)

A.3. Hur viktiga är goda kunskaper i det svenska språket på din arbetsplats?

1. Helt oviktiga (12)

2. (9)

3. (10)

4. (31)

5. (55)

6. (82)

7. Mycket viktiga (183)

A.4a. Tänk nu på en typisk rekrytering till din arbetsplats. Hur väl måste en person tala svenska för att vara anställningsbar hos er? Markera det alternativ som bäst överensstämmer med din generella uppfattning. (n=382)

Personen måste tala felfri svenska och ha ett »svenskt« uttal (29)

Personen måste tala (nästintill) felfri svenska, men får ha utländsk brytning (161)

Personen får göra språkliga/grammatiska fel, men endast ha liten utländsk brytning (60)

Personen får göra språkliga/grammatiska fel och ha utländsk brytning (132)

A.4b. Hur väl måste en person skriva svenska för att vara anställningsbar hos er? Markera det alternativ som bäst överensstämmer med din generella uppfattning. (n=382)

Skrivna texter får inte innehålla språkliga/grammatiska fel (82)

Skrivna texter får innehålla ett fåtal språkliga/grammatiska fel (40)

Skrivna texter får innehålla språkliga/grammatiska fel om det inte påverkar dess begriplighet (131)

Skrivna texter får innehålla språkliga/grammatiska fel även om de påverkar dess begriplighet (129)

A.5. Hur ser du på att anställa personer med bristfälliga kunskaper i svenska för de jobb du tillsätter?

1. Inga problem (35)

2. (21)

3. (37)

4. (55)

5. (63)

6. (76)

7. Stora problem (95)

BLOCK B. BEDÖMNING AV SKRIFTLIGA JOBBANSÖKNINGAR.

Du kommer nu att få bedöma utdrag ur två jobbsökningar. Texterna är tänkta att vara en del av det personliga brevet i en jobbsökning för ett typiskt jobb på din arbetsplats. Du har redan konstaterat att den sökande har tillräcklig utbildning, har varit i Sverige i 4 år och haft en anställning på ett liknande jobb de senaste 2 åren.

B.1. Hur bedömer du den sökandes kunskaper i svenska i ansökan ovan?

1. Mycket låg

2.

3.

4.

5.

6.

7. Mycket hög

B.2. Hur sannolikt är det att du skulle kalla denna jobbsökande till en anställningsintervju?

1. Helt osannolikt
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. Mycket sannolikt

B.2.1. Motivera gärna ditt svar:

**BLOCK C. VAD KAN UNDERLÄTTA REKRYTERING AV
UTLANDSFÖDDA?**

C.1. För en utlandsfödd person som inte behärskar det svenska språket tillräckligt bra, vad skulle sänka hindret för personen att få anställning hos er? Flera alternativ får anges. (n=326)

- a. Vi ser inga hinder att anställa personer som inte kan svenska (49)
- b. Att personen kan engelska (155)
- c. Att personen har kompetens som vi har svårt att hitta hos andra jobbsökande (179)
- d. Att staten står för en betydande del av lönen inledningsvis (53)
- e. Att det finns möjlighet till flexibel svenskutbildning parallellt med arbetet (112)
- f. Att staten står för en betydande del av ett företags kostnader för språkutbildning av sin personal (69)
- g. Inget, vi skulle inte anställa en person med bristfälliga kunskaper i svenska (82)
- h. Annan faktor (61)

C.2. Hur ser du på att ditt företag skulle stå för utbildning i svenska för anställda utlandsfödda? Ange det alternativ som bäst överensstämmer med din generella uppfattning. (n=322)

- a. Det gör vi redan idag (21)
- b. Det skulle kunna vara en möjlig lösning i framtiden (49)
- c. Det är inte något som vi bör göra (t.ex. av principiella skäl) (24)
- d. Det är inte något som vi kan göra (t.ex. av kostnadsskäl) (170)
- e. Annat (58)

C.3. Vilka meriter är viktiga i en jobbansökan från en person som invandrat från ett land utanför EU i vuxen ålder?

- a. Svensk yrkeserfarenhet (n=326)
 - a. Ej viktigt (89)
 - b. Minst 1–2 år krävs (151)
 - c. Minst 3–4 år krävs (62)
 - d. Minst 5–6 år krävs (21)
 - e. 7 eller fler år krävs (3)

- b. Yrkeserfarenhet från ursprungslandet (n=321)
 - a. Ej viktigt (123)
 - b. Minst 1–2 år krävs (103)
 - c. Minst 3–4 år krävs (72)
 - d. Minst 5–6 år krävs (16)
 - e. 7 eller fler år krävs (7)

- c. Slutförd svenska för invandrare (SFI) (n=326)
 - 1. Helt oviktigt (48)
 - 2. (17)
 - 3. (23)
 - 4. (25)
 - 5. (28)
 - 6. (34)
 - 7. Mycket viktigt (151)

T.c. Ange gärna dina synpunkter på meritvärdet av slutförd SFI:

T.4. Har du några andra synpunkter?

Bilaga 2: Ytterligare resultat för sfi, vuxenutbildning och PIAAC

Tabell A1. Studieresultat i sfi, nyinskrivna 2016 och som följs tre år framåt i tiden.

	Totalt	Första kurs					
		1A	1B	2B	2C	3C	3D
Antal nyinskrivna	57 402	6 538	2 030	23 236	2 716	20 531	2 351
Slutfört någon kurs med minst G (%)	63	61	58	67	66	59	65
<i>därav</i>							
Kurs 1A	4	31					
Kurs 1B	2	14	23				
Kurs 1C	0,3	2	2				
Kurs 1D	-	-	-				
Kurs 2B	11	6	8	26			
Kurs 2C	8	4	10	16	18		
Kurs 2D	4	1	4	8	6		
Kurs 3C	7	1	2	2	4	16	
Kurs 3D	27	2	8	15	38	44	65
Avbrutit studier (%)	24	21	19	22	19	29	18
Fortsätter sfi (%)	13	18	22	11	15	12	17

Not: Data från Skolverket.

Tabell A2. Läsfärdigheter i PIAAC för Danmark, Finland och Norge. Inrikes och utrikes födda.

	0–1 (%)	2 (%)	3 (%)	4–5 (%)	Genomsnittlig poäng	Antal
Danmark						
Inrikes födda	12,7	34,5	42,1	10,7	275,2	5 774
Utrikes födda	38,7	31,1	24,8	5,5	237,5	1 554
<i>varav födda i</i>						
Utoomeuropa	49,7	32,5	16,0	1,8	221,0	612
Östeuropa	49,5	30,7	17,4	2,4	220,5	423
Västeuropa	15,2	29,7	42,4	12,7	273,5	475
Finland						
Inrikes födda	8,9	26,6	41,6	23,0	290,6	5 228
Utrikes födda	38,6	25,3	26,9	9,2	237,8	236
<i>varav födda i</i>						
Utoomeuropa	-	-	-	-	-	-
Östeuropa	-	-	-	-	-	-
Västeuropa	-	-	-	-	-	-
Norge						
Inrikes födda	9,0	30,9	45,3	14,8	283,6	4 310
Utrikes födda	35,2	30,6	25,2	9,0	245,3	818
<i>varav födda i</i>						
Utoomeuropa	51,0	31,9	14,1	3,0	222,4	252
Östeuropa	41,6	35,8	19,8	2,8	227,4	145
Västeuropa	12,1	25,6	42,2	20,1	284,3	233

Not: Data från OECD, PIAAC. Västeuropa innehåller även personer födda i Nordamerika.

Tabell A3. Läsfärdigheter i PIAAC för Frankrike, Storbritannien och Tyskland. Inrikes och utrikes födda.

	0–1 (%)	2 (%)	3 (%)	4–5 (%)	Genomsnittlig poäng	Antal
Frankrike						
Inrikes födda	18,5	36,5	36,5	8,5	266,9	6 108
Utrikes födda	43,6	34,1	19,6	2,7	229,9	885
<i>varav födda i</i>						
Utomeuropa	45,1	35,2	17,6	2,1	227,4	528
Östeuropa	57,7	26,0	13,8	2,5	207,5	75
Västeuropa	34,5	34,4	27,2	3,9	244,2	187
Storbritannien						
Inrikes födda	14,3	34,1	37,6	13,9	275,6	7 858
Utrikes födda	29,7	31,1	29,7	9,5	254,9	948
<i>varav födda i</i>						
Utomeuropa	36,7	32,3	24,2	6,9	245,3	463
Östeuropa	26,3	31,6	34,1	8,0	254,0	168
Västeuropa	14,4	26,9	40,3	18,4	281,4	304
Tyskland						
Inrikes födda	14,4	34,0	39,7	11,9	274,5	4 718
Utrikes födda	38,7	37,4	20,0	3,9	240,6	661
<i>varav födda i</i>						
Utomeuropa	-	-	-	-	-	-
Östeuropa	-	-	-	-	-	-
Västeuropa	-	-	-	-	-	-

Not: Data från OECD, PIAAC. Västeuropa innehåller även personer födda i Nordamerika.

DET TAR LÅNG TID för utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden, och bristande kunskaper i svenska språket har visat sig vara ett av många hinder. Men hur bra svenska krävs för att få ett jobb och hur väl lever utlandsfödda arbetssökande upp till kraven?

Med utgångspunkt i två omfattande enkätundersökningar riktade till rekryterare inom både privat och offentlig sektor har författarna till denna rapport undersökt hur arbetsgivare bedömer språkets betydelse vid anställning och hur kunskaper i svenska påverkar utrikes föddas chanser i en rekryteringsprocess. Författarna har även analyserat studieresultaten från svenska för invandrare (sfi) och andra komvuxutbildningar i svenska riktade till utlandsfödda. Slutligen diskuteras ett antal åtgärder för att förbättra matchningen mellan arbetsgivarnas krav och utlandsföddas svenskkunskaper.

Stefan Eriksson är universitetslektor och docent i nationalekonomi vid Uppsala universitet.

Dan-Olof Rooth är professor i nationalekonomi på Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.

Rapporten ges ut inom ramen för SNS forskningsprojekt Lärdomar om integration.

