

FRÅN VÅRDFÖRETAGARNA  
EN RAPPORT

# Privat vård och omsorg

– en integrationsmotor i vår tid

# FÖRORD

Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden är en stor utmaning för samhället. Bland inrikes födda är arbetslösheten tämligen låg, fyra procent. Bland utrikes födda är den hela fem gånger så hög, 21 procent. Det är oroväckande, då möjligheten till egen försörjning ofta är en förutsättning för god integrering och kontakt med det omgivande samhället.<sup>1</sup> Dessutom är hög förvärvsandel en central del av en välfungerande och livskraftig ekonomi.

En glädjande trend är att arbetslösheten för utrikes födda ser ut att minska. På ett år har den minskat med 1,2 procentenheter, och faktum är att utrikesföddas sysselsättningskurva har pekat svagt uppåt sedan 2010.<sup>2</sup>

Denna positiva utveckling har sannolikt flera orsaker. En är den höga aktiviteten i ekonomin under förhållandevis lång tid. En annan kan vara olika politiska åtgärder för att få fler nyanlända att komma i arbete. Flyktingkrisen i delar av mellanöstern har gjort utrikes föddas etablering till en viktig fråga i svensk politisk debatt, och de statliga och kommunala integrationssatsningarna har under senare år varit många.

Men det finns ytterligare en, ibland förbisedd, faktor som förklarar den ökade sysselsättningen. Med hjälp av specialbeställd statistik från SCB kan vi i denna rapport, som konsultföretaget New Republic har tagit fram på uppdrag av oss, visa att den privata vård- och omsorgsbranschen fyller en viktig funktion som integrationsmotor för utrikesfödda, framför allt för personer födda utanför Europa. Privata företag i vård- och omsorgssektorn anställer utomeuropeiskt födda personer i större utsträckning än deras andel av befolkningen, och i betydligt högre grad än offentligägda aktörer. De valfrihetsreformer som genomfördes för ett antal år sedan har möjliggjort för många utrikesfödda att starta företag – hela 18 procent av våra medlemsföretag drivs av personer med utländsk bakgrund.

För att komplettera SCB:s statistik har en undersökning gjorts bland Vårdföretagarnas medlemmar. Den visar att rekrytering av utrikes födda görs för att det ligger i företagets affärsmässiga intresse. Privata vård- och omsorgsföretag ser medarbetarnas olika bakgrunder som en styrka som ökar attraktiviteten för deras tjänster

bland brukare och patienter. I takt med att Sverige blir ett alltmer mångkulturellt land blir medarbetarnas mångfald och skiftande kompetenser en konkurrensfördel.

I rapportens sista del intervjuas vård- och omsorgsföretag om hur de bidrar till utrikes föddas etablering i Sverige. Här framträder en bild av en bransch där utrikes födda, särskilt utomeuropeiskt födda, lyckats etablera sig som företagare och som arbetstagare i högre utsträckning än inom andra branscher och sektorer. Den språkliga och kulturella kompetensen som finns i företagets tjänster bidrar till att fördjupa och stärka välfärden för de som har behov av omsorg på andra språk än svenska. De olika valfrihetsreformernas betydelse för den positiva utvecklingen

bör inte underskattas. Reformerna har bidragit till att brukare i högre grad än tidigare kan välja vård- och omsorg efter egna preferenser. Det finns även privata vård- och omsorgsföretag som startats upp i områden där många utlandsfödda bor, vilket kommer fram i vår intervjuserie.

Vår förhoppning är att denna rapport kan ligga till grund för fortsatta diskussioner om hur vården och omsorgen kan utvecklas för att möta befolkningens varierande behov. En sak är säker: för att uppnå en välfärd i världsklass krävs att goda idéer möts och vägs mot varandra – det kan bara ske när den mångfald som valfriheten möjliggör uppmuntras och bejakas.

Håkan Tenelius,  
Näringspolitisk chef, Vårdföretagarna

<sup>1</sup> <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden.html?id=B8AF-38BAFF1C3A0F>

<sup>2</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Okad-sysselsattning-bland-utrikes-fodda/>





# INNEHÅLL

Förord .....	2
<b>1. Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden .....</b>	<b>6</b>
Skillnader i sysselsättning och arbetslöshet .....	7
1.1 Utomeuropeiskt föddas sysselsättning .....	8
1.2 Sysselsättning i vård och omsorg .....	8
1.2.1 Integration i vård- och omsorgsbranschen .....	9
1.3 Entreprenördriven integration .....	10
1.4 Demografisk utmaning väntar .....	12
1.4.1 Äldreomsorg på minoritetsspråken .....	12
<b>2. Mångfald efterfrågas på marknaden för vård- och omsorgstjänster .....</b>	<b>14</b>
<b>3. Intervjuer med välfärdsföretagare .....</b>	<b>17</b>
3.1 Humana AB .....	17
3.2 Kavat Vård AB .....	19
3.3 Eveo .....	20
3.4 Ambea .....	21
3.5 Bergsjön Vårdcentral och BVC .....	22
3.6 Aleris .....	23
<b>4. Slutsats .....</b>	<b>24</b>
<b>5. Källförteckning .....</b>	<b>26</b>

# 1. UTRIKES FÖDDAS ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Svensk arbetsmarknad går på högvarv och förra året var över fem miljoner personer sysselsatta. Sysselsättningsandelen nådde den högsta nivån på flera decennier och arbetslösheten har inte varit så här låg sedan 2003.<sup>3</sup> Sedan 2010, då finanskrisen satte stora spår i svensk arbetsmarknad och mängder med jobb försvann, så har sysselsättningen stigit och arbetslösheten minskat för de flesta grupper.

Sysselsättningsgraden för inrikes och utrikes födda skiljer sig dock kraftigt åt. Andelen sysselsatta i ålderskategorin 15–74 år är 70,6 procent bland inrikes födda, medan motsvarande andel bland

utrikes födda är 61,4 procent.<sup>4</sup> Skillnaden i sysselsättningsgrad har många orsaker. Utbildningsnivå, tidigare erfarenheter, kunskaper i svenska, tillgång till nätverk och inställning hos arbetsgivare är några faktorer som påverkar arbetsmarknads-etableringen.<sup>5</sup>

Enligt ny statistik från SCB etablerar sig nyanlända på arbetsmarknaden snabbare – nästan hälften av de som mottogs under 2011 hade ett jobb efter fem år. Tidigare tog det ungefär nio år innan hälften av de nyanlända kom i arbete. Det är dock inte klarlagt om den positiva utvecklingen främst beror på den starka

konjunkturen, på strukturreformer eller på hur gruppen nyanlända ser ut under specifika år.<sup>6</sup>

Tabell 1 redovisar sysselsättningsutvecklingen för olika grupper sedan 2010. Inom samtliga grupper, utom inrikes födda män med låg respektive hög utbildning, så har antalet sysselsatta ökat.

Utvecklingen av utrikes föddas etablering är överlag god. Sysselsättningsandelen har ökat för kvinnor och män med olika utbildningsbakgrunder och totalt har andelen sysselsatta ökat kraftigt under de senaste två åren.<sup>8</sup>

Tabell 1 visar dock endast en begränsad bild. Under senare år har Sverige tagit emot många asylsökande, vilket har lett till längre handläggningstider hos Migrationsverket. Det i sin tur innebär att många som eventuellt kommer att bli beviljade uppehållstillstånd ännu inte finns med i den officiella statistiken.<sup>9</sup> Det är värt att notera, inte minst eftersom personer som invandrat under senare år skiljer sig

mycket från den större grupp utrikes födda som sedan tidigare bor i Sverige.<sup>10</sup>

## Skillnader i sysselsättning och arbetslöshet

Det finns betydande skillnader mellan nyanlända kvinnors och mäns etablering. Etableringen på arbetsmarknaden går långsammare för nyanlända kvinnor än för nyanlända män. Enligt Arbetsförmedlingens återsrapportering om etableringsuppdraget till regeringen hade ca 60 procent av de nyanlända männen ett arbete efter sex år. Motsvarande siffra för kvinnor var 34 procent.<sup>11</sup> Det finns även skillnader i sysselsättning och arbetslöshet mellan europeiskt och utomeuropeiskt födda. Sysselsättningsgraden är högre bland personer födda i Europa<sup>12</sup> och nästan hälften av de som är öppett arbetslösa och sökande i något av Arbetsförmedlingens program är födda utanför Europa.<sup>13</sup>

Tabell 1. Förändrad sysselsättningsandel (antal procentenheter)<sup>7</sup>

Inrikes födda	Förgymnasial utbildning	Män	-2,5	Kvinnor	1,7
	Gymnasial utbildning	Män	1,1	Kvinnor	0,5
	Eftergymnasial utbildning	Män	-0,6	Kvinnor	1,8
Utrikes födda	Förgymnasial utbildning	Män	1,4	Kvinnor	2,9
	Gymnasial utbildning	Män	6,9	Kvinnor	4,7
	Eftergymnasial utbildning	Män	4,6	Kvinnor	4,5

<sup>3</sup> AKU (SCB), Statistikdatabasen

<sup>4</sup> AKU (SCB), Statistikdatabasen mars 2018

<sup>5</sup> [https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2016/12/2018\\_2-Lönar-sig-arbetet-2\\_0.pdf](https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2016/12/2018_2-Lönar-sig-arbetet-2_0.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/allt-fler-nyanlanda-hittar-jobb-snabbare>

<sup>7</sup> AKU (SCB)

<sup>8</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Okad-sysselsattning-bland-utrikes-fodda/>

<sup>9</sup> <https://www.konj.se/download/18.29e1209151be3ddf0957e4c/1450790633392/Effekter-av-okad-flyktinginvandring-till-Sverige.pdf>

<sup>10</sup> Migrationsverket, Asylsökande till Sverige 2000–2017.

<sup>11</sup> <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Atersrapportering-regleringsbrevsuppdrag/Rapporter/2018-05-21-Progression-inom-etableringsuppdraget.html>

<sup>12</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/lagre-sysselsattning-for-personer-med-lag-utbildningsniva/>

<sup>13</sup> Arbetsförmedlingen. Månadsstatistik april 2018.

Diagram 1. Andel förvärvsarbetsbetande, utomeuropeiskt resp. inrikes födda 2016 (20–64 år)<sup>14</sup>

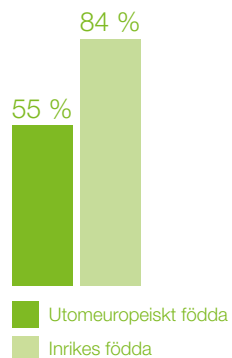
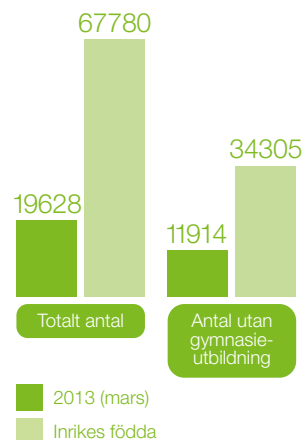


Diagram 2. Deltagare i etableringsuppdraget, antal och utbildningsnivå



## 1.1 Utomeuropeiskt föddas sysselsättning

Diagram 1 visar att andelen förvärvsarbetsbetande skiljer sig kraftigt mellan personer födda i Sverige och personer födda utanför Europa (oavsett invandringsår) som invandrat till Sverige.

Många av de som har invandrat till Sverige under senare år har flytt från krig och gruppen som helhet har i genomsnitt kortare utbildning och mindre arbetslivserfarenhet än gruppen inrikes födda.

En tydlig bild av utmaningen framträder om man tittar på bakgrunden hos deltagarna i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. Vid slutet av mars 2018 var 67 780 personer inskrivna som sökande i etableringsuppdraget. Det är en minskning sedan sommaren 2017 då deltagandet var som störst, men en ökning med nära 50 000 individer på fem år. Hälften av de som ingår i etableringsuppdraget, 34 305 personer, saknar gymnasieutbildning eller motsvarande från sina hemländer (se Diagram 2). Samtidigt är Sverige det land i EU som har lägst andel jobb som inte kräver någon utbildning.<sup>15</sup>

## 1.2 Sysselsättning i vård och omsorg

Sedan 2013 har antalet sysselsatta ökat med mellan 1–2,3 procent årligen.<sup>16</sup> Under åren 2007–2016 ökade antalet förvärvsarbetsbetande i Sverige med 435 000 personer, eller 9,8 procent. Inom vården (hälso- och sjukvård, vård och omsorg med boende, samt öppna sociala insatser) har sysselsättningen ökat med 106 000 personer, motsvarande hela 15 procent.<sup>17</sup> Branschen stod alltså för 24,3 procent av hela sysselsättningsökningen under perioden.<sup>18</sup> Den privata

vården stod för det mesta av sysselsättningsökningen medan sysselsättningsutvecklingen inom offentlig vård i det närmaste stod stilla. Detta illustreras i Diagram 3.

### 1.2.1 Integration i vård- och omsorgsbranschen

Enligt Arbetsförmedlingens rapport ”Var finns jobben 2018?” kommer rekryteringsbehoven inom vård och omsorg fortsatt att vara stora, vilket betyder att sektorn kan spela en nyckelroll när nyanlända ska etablera sig på arbetsmarknaden.<sup>19</sup>

Vård och omsorgsbranschen skiljer sig redan i dag från andra branscher när det gäller att anställa utrikes födda personer, framför allt utomeuropeiskt födda. Antalet utrikes födda i branschen har ökat från 59 300 till 122 000 under perioden 2007–2016 (av totalt 813 600 personer i branschen år 2016).<sup>20</sup>

Sedan 2007 har privata företag blivit en allt större del av den totala vården, sett till antalet anställda. År 2007 jobbade 19 procent av alla vårdanställda i privat sektor – nu har andelen ökat till 28 procent. Inom privat driven vård är därtill andelen utomeuropeiskt födda särskilt hög – nu drygt 20 procent jämfört med 12,5 procent i offentlig vård. Detta illustreras i Diagram 4.

Diagram 3. Sysselsättningsutveckling i vård- och omsorg 2007–2016

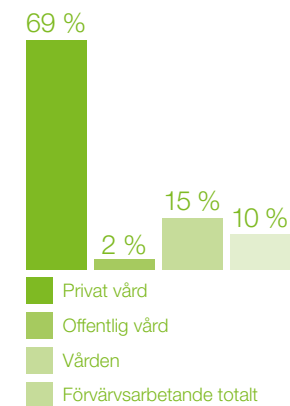
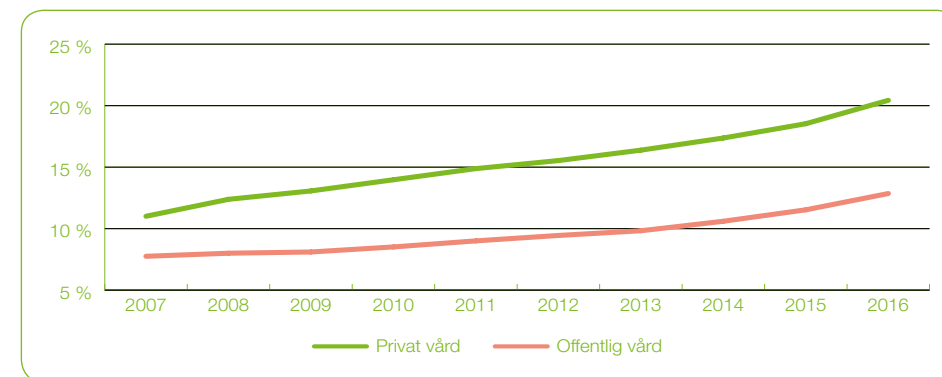


Diagram 4. Andel utomeuropeiskt födda inom vården, 2007–2016<sup>21</sup>



<sup>14</sup> RAMS, SCB

<sup>15</sup> <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Lagkvalificerade-jobb-internationellt/>

<sup>16</sup> KI [http://prognos.konj.se/PXWeb/pxweb/sv/SenastePrognosen/SenastePrognosen\\_\\_f21\\_arbetsmarknad/F2101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=d3d32b00-30d9-4edd-89ac-c6506c70cfb0](http://prognos.konj.se/PXWeb/pxweb/sv/SenastePrognosen/SenastePrognosen__f21_arbetsmarknad/F2101.px/table/tableViewLayout1/?rxid=d3d32b00-30d9-4edd-89ac-c6506c70cfb0)

<sup>17</sup> SCB, specialbeställning

<sup>18</sup> SCB, Förvärvsarbete totalt gentemot den antalet sysselsatta i vård och omsorg 2007–2016.

<sup>19</sup> <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e-16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf>

<sup>20</sup> SCB, specialbeställning. Förändring i urval jämfört med rapporten 2015. Exkluderat företag som är skrivna utomlands.

<sup>21</sup> SCB, specialbeställning



Diagram 5. Utomeuropeiskt födda som andel (förvärsarbetande 20–64 år) 2016

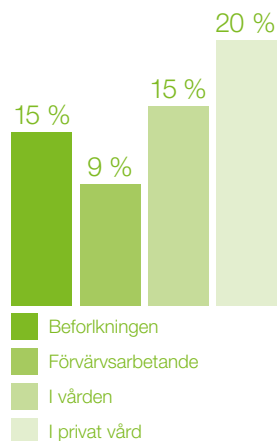
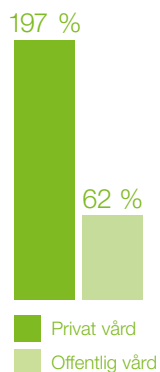


Diagram 6. Sysselsättningsutveckling i vården, utomeuropeiskt födda kvinnor (2007–2016)



Faktum är att om den offentliga vården skulle ha samma andel utomeuropeiskt födda bland sina anställda, så skulle nära 45 000 fler personer i den gruppen ha ett jobb att gå till. Utomeuropeiskt födda utgör 13 procent av hela befolkningen i åldrarna 20–64 år. Utomeuropeiskt födda förvärsarbetar i lägre grad än andra och är därmed underrepresenterade i den gruppen. Bland förvärsarbetande i vården är gruppen däremot överrepresenterad, särskilt i privata vårdföretag där dryga 20 procent är födda utanför Europa. Utomeuropeiskt föddas överrepresentation i vården illustreras i Diagram 5.

Privat vård är alltså en stark integrationsmotor som i betydligt högre grad (20 procent) än den övriga arbetsmarknaden (nio procent) anställer utomeuropeiskt födda. Även utomeuropeiskt födda kvinnor – som överlag har en särskilt låg sysselsättningsgrad – blir allt fler inom vården. Inom privat vård har antalet utomeuropeiskt födda kvinnor ökat med nära 200 procent sedan 2007 (se Diagram 6).

### 1.3 Entreprenörsdriven integration

En bidragande orsak till den höga andelen utomeuropeiskt födda inom privat vård är att många som är födda i länder utanför Europa driver egna företag i vården. Totalt i Sverige, för alla branscher, finns drygt 542 000 operativa företagsledare. 48 000 av dem, nio procent, är födda utanför Europa. Bland kvinnor är andelen utomeuropeiskt födda företagsledare något högre, 9,5 procent (2015).<sup>22</sup> Inom vården är andelen ytterligare något högre – där är 11,9 procent av de operativa företagsledarna födda utanför Europa. Det är alltså vanligare att utomeuropeiskt födda driver företag inom vården än inom övriga branscher.

Ett skäl till att företag kan startas och växa inom vården är de reformer som dåvarande alliansregeringen införde under perioden 2007–2014, däribland Lagen om Valfrihet (LOV). Valfrihetsreformerna har stärkt brukarnas möjlighet att själva välja vård efter behov och givit entreprenörer möjlighet att etablera sin verksam-



het i kommuner och landsting. Det kan handla om att välja en vårdcentral med en speciell inriktning eller att välja ett alternativ som ligger närmare jobbet än hemmet. Därmed har antalet företag blivit fler i branschen och inte minst personer med utländsk bakgrund har kunnat starta upp vårdcentraler och äldreboenden. När verksamheterna startas upp i områden där många utlandsfödda bor, så bidrar det till en ökad tillgänglighet för grupper som är födda utanför Sverige eller som är nya i det svenska samhället.

Vårdföretag ledda av utomeuropeiskt födda personer är i genomsnitt mindre, i termer av antal anställda, men de anställer i högre grad andra utomeuropeiskt födda personer. Operativa företagsledare som är födda utanför Europa är i genomsnitt mer än dubbelt benägna att anställa personer med sådan bakgrund. Det innebär i praktiken att varje företagsledare som är född utanför Europa har fler än fyra anställda med den bakgrunden. Hos varje svenskfödd företagsledare är i genomsnitt drygt två anställda födda utanför Europa.<sup>23</sup> Detta illustreras i Diagram 7.

Utomeuropeiskt födda personer är alltså särskilt benägna att anställa andra personer med utomeuropeisk bakgrund.

Diagram 7. Antal anställda födda utanför Europa per företagsledare (2016)



<sup>22</sup> [https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Excel-Entreprenorskap-och-foretagande/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Excel-Entreprenorskap-och-foretagande/)

<sup>23</sup> SCB, Specialbeställning

## 1.4 Demografisk utmaning väntar

Den svenska välfärden, framför allt vård- och omsorgsbranschen, behöver svara upp mot nya behov. Statistiska centralbyrån (SCB) räknar med att Sveriges folkmängd kommer att passera 11 miljoner år 2028. Allra mest, procentuellt sett, ökar befolkningen bland de som är 80 år och äldre och år 2028 beräknas de vara 255 000 fler än idag, en ökning med 50 procent.<sup>24</sup> Den ökade livslängden innebär att antalet personer med åldersrelaterade sjukdomar ökar och därmed även efterfrågan på vård.

Till följd av bland annat den demografiska utmaningen så skriver Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i sin senaste ekonomirapport att välfärdssektorn inklusive de privata aktörerna behöver öka antalet anställda med nära 200 000 personer fram till år 2026, och att behovet kommer att vara störst inom äldreomsorgen och gymnasieskolan. Därtill väntas ca 300 000 medarbetare gå i pension under samma period.<sup>25</sup>

### 1.4.1 Äldreomsorg på minoritets-språken

Ålder påverkar människors språkliga förmåga. Kognitiva förmågor som minne och språk försämras. Demens är starkt åldersrelaterat och ju fler som blir äldre desto fler riskerar att drabbas. De flesta demenssjuka tenderar att gå tillbaka till tidigare skeden i livet och till tidigare språk.<sup>26</sup> Om modersmålet är något annat än svenska så är det ofta också det språket som i slutänden är det enda språket. Det finns således fler aspekter utöver de kulturella att ta hänsyn till när det handlar om att erbjuda livsstilsboenden.

Det finns inget krav på kommuner att erbjuda äldreomsorg på andra språk än svenska, förutom på minoritetsspråken. Men enligt lagen ska omsorgen utformas efter den äldres behov och förutsättningar, och den äldre ska också kunna vara delaktig i den dagliga omsorgen. Att många medarbetare inom vård- och omsorgsbranschen är utrikes födda, med andra språk- och kulturella kunskaper utöver svenska, är således även en vinst för brukarna.

Under våren 2018 presenterade regeringen en lagrådsremiss med förslag för att säkra de nationella minoriteternas rättigheter.<sup>27</sup> Inom äldreomsorgen lämnades följande förslag:

- Rätten till äldreomsorg på finska, samiska respektive meänkieli ska gälla hela eller *en väsentlig del* av verksamheten, istället för hela eller delar av verksamheten som gäller idag. För kommuner utanför förvaltningsområden gäller detsamma om kommunen har tillgång till personal som är kunnig i språket.
- Rätten till äldreomsorg på minoritetsspråk utanför förvaltningsområden utsträcks till romani chib och jiddisch.
- Kommunerna ska inom ramen för äldreomsorgen på minoritetsspråket beakta de äldres behov av att upprätthålla sin kulturella identitet, något som många gånger kan ha minst lika stor betydelse som språket.
- Kommuner ska informera den som ansöker om bistånd om möjligheten till äldreomsorg på minoritetsspråk.



<sup>24</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/statistiknyhet/sveriges-framtida-befolkning-20182070/>

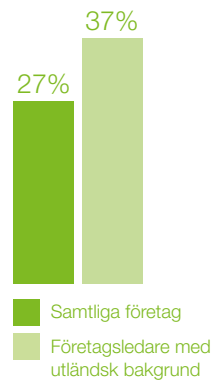
<sup>25</sup> <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-541-7.pdf?issuusl=ignore>

<sup>26</sup> Språktidningen, demensens påverkan på språket: När orden försvinner blir skratret kvar, 2009.

<sup>27</sup> <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/02/ny-lagstiftning-foreslas-for-att-sakra-de-nationella-minoriteter-na-och-minoritetsspraken/>

## 2. MÅNGFALD EFTERFRÅGAS PÅ MARKNADEN FÖR VÅRD- OCH OMSORGSTJÄNSTER

Diagram 8. Andel anställda med utländsk bakgrund i vård- och omsorgsföretag



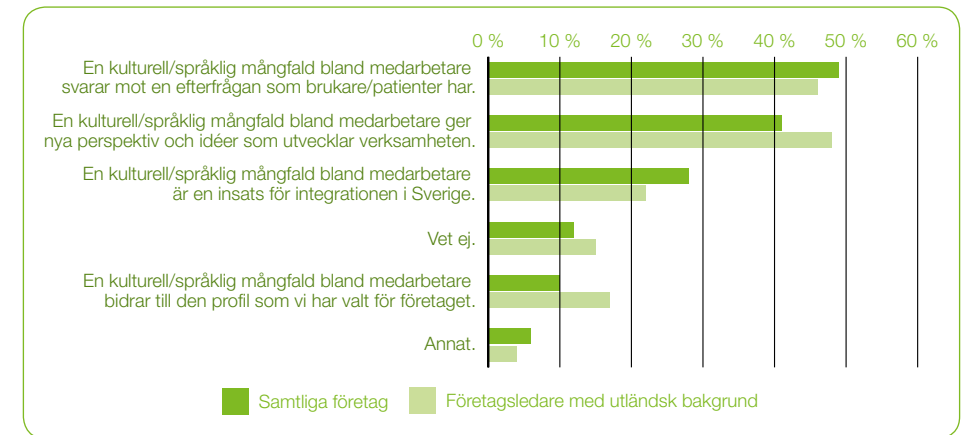
I förra avsnittet redogjordes för att företag inom vård och omsorg, i synnerhet företag som leds av personer med utländsk bakgrund, bidrar till arbetsmarknads-etableringen bland personer som är födda utanför EU och Norden. I det här kapitlet redovisas företagens egen bild av mångfalden i företagen, genom en undersökning gjord bland Vårdföretagarnas egen företagarpanel. Undersökningen genomfördes under april 2018 och 303 medlemsföretag deltog i undersökningen.

Vårdföretagarpanelen bekräftar den bild som ges i statistiken. Företagen anger i genomsnitt att 27 procent av medarbetarna har en annan kulturell bakgrund än svensk. Bland företag ledda av en person som själv har utländsk bakgrund så är siffran högre: 37 procent.<sup>28</sup>

I undersökningen tillfrågades företagsledarna om vad som är den mest värdefulla aspekten av att ha mångfald bland medarbetarna i företaget. Nära hälften

<sup>28</sup> Det är något mer än vad statistiken anger, vilket kan bero på att europeisk och nordisk bakgrund bland medarbetarna räknas in i företagarpanelens svar medan det är borträknat ur statistiken.

Diagram 9. Värdefulla aspekter av mångfald i företaget (flera svar möjliga)



av företagen anger att kundernas efterfrågan kräver mångfald bland medarbetarna och ungefär lika många anger att mångfalden ger nya perspektiv och idéer som är utvecklande för verksamheten. 41,2 procent av de intervjuade företagen svarar att en kulturell och språklig mångfald bland medarbetare ger nya perspektiv och idéer som utvecklar verksamheten. 27,5 procent uppger att integrationsinsatsen är den mest värdefulla aspekten.

Svaren från företagsledare med utländsk bakgrund är likartade, den största skillnaden är att de i högre grad har valt en profil som stärks av medarbetarnas bakgrund. Samtidigt har endast ett av tio företag ett särskilt program för integration av nyanlända.

Mer än hälften av de intervjuade företagen, 58,7 procent, erbjuder vård och omsorg på andra språk än svenska.

Diagram 10. Har företaget ett särskilt program för integration av nyanlända?

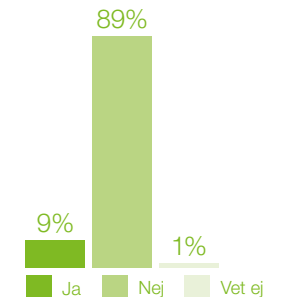
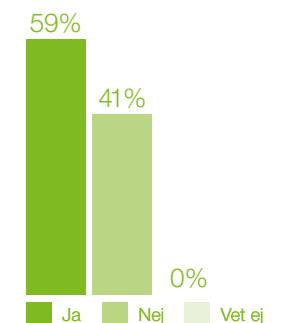


Diagram 11. Erbjuder ditt företag vård eller omsorg på fler språk än svenska, via medarbetare (ej tolk)?

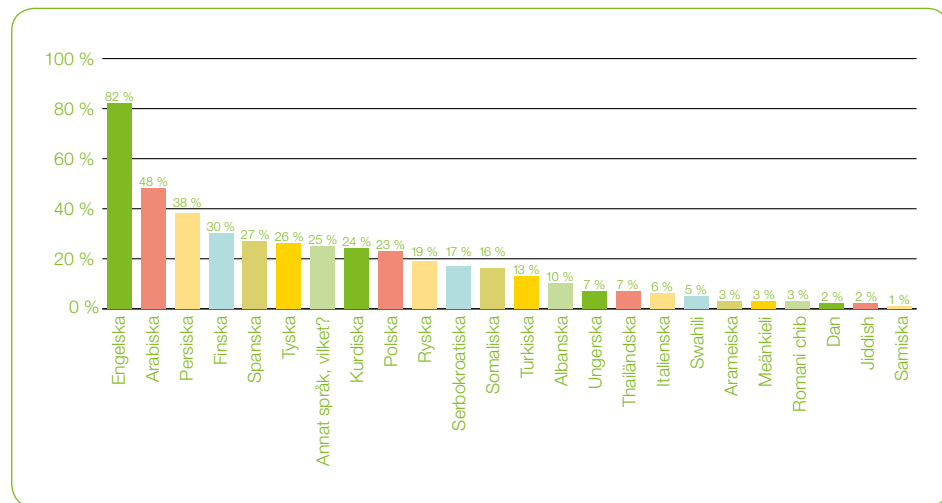




De fem vanligaste språken som erbjuds via medarbetare är engelska (81,7 procent), arabiska (48 procent), persiska (38,3 pro-

cent), finska (29,7 procent) och spanska (27,4 procent).

Diagram 12. De vanligaste språken som erbjuds. (Flera svar är möjliga)



## 3. INTERVJUER MED VÄLFÄRDSFÖRETAGARE

För att komplettera statistiken från SCB och undersökningen hos Vårdföretagens medlemsföretag har ett antal intervjuer genomförts. Intervjuerna visar hur de privata vård- och omsorgsföretagen bidrar till etableringen av utrikes födda på arbetsmarknaden som företagare och som anställda. Här har Humana AB, Kavat Vård AB, Eveo, Ambea, Bergsjön Vårdcentral och BVC och Aleris svarat på frågor om hur de ser på sitt bidrag till etableringen av utrikes födda på arbetsmarknaden.

### 3.1. Humana AB

Humana grundades 2001 och har i dag ca 14 400 medarbetare som tillhandahåller omsorgstjänster för ca 7 200 individer i Norden. Tjänsterna som erbjuds är individ- och familjeomsorg, personlig assistans, äldreomsorg och bostäder med särskild service. Humana uppskattar att ungefär en tredjedel av de anställda är födda utanför Norden, och företaget samarbetar med Arbetsförmedlingen för att underlätta jobbetableringen för nyanlända och asylsökande.

Jeanette Johansson arbetar som metodchef på Humana inom verksamhetsområdet individ och familj. Humana har ca 80 HVB-hem i Sverige, med specialistkompetens inom till exempel övergreppsproblematik, självskadebeteende, neuropsykiatri och trauma.

Enligt Jeanette Johansson kan de senaste årens ökning av utrikes födda inom vården dels bero på att de nyanlända har

en annorlunda inställning till att arbeta i branschen, dels att de senaste årens migrationsströmningar har lett till ett ökat arbetskraftsutbud.

Driton Rama om etableringsprogrammen på Humana

Driton Rama arbetar som metodansvarig på Humana och har bland annat utvecklat programmen Etableringsprogram för Nyanlända i Grupp (ENIG) och Boys Emotional Awareness (BEA) med tillägget Boys Emotional Awareness Program (BEAP). ENIG riktar sig mot vuxna nyanlända och föräldrar. Det övergripande målet är att deltagarna erhåller färdigheter för att skapa livschanser för sig själva och sin familj i Sverige, till exempel genom att öka deltagarnas tilltro till myndigheter, motivera deltagarna att söka jobb och att hjälpa deltagarna att engagera sig i det civila samhället. BEA och BEPA riktar sig till pojkar och fokuserar bland annat på pojkars affektmedvetenhet. Samtliga



program grundar sig på beprövade metoder, till exempel KBT (kognitiv beteendeterapi), DBT (dialektisk beteendeterapi) och TBA (tillämpad beteendeanalys). BEA och BEPA har särskilt fokus på affektmedvetenhet eller affektintegration.

Driton Rama har arbetat med integration och pojkars beteenden under fjorton års tid i såväl offentlig som privat sektor. Bristen på vägledning för barn från vuxenvärlden, berättelser om barn som tvingats agera föräldrar till sina egna föräldrar, samt egna upplevelser, är några av drivkrafterna bakom Driton Ramas engagemang.

*”Jag önskar att jag och mina föräldrar hade kunnat gå dessa program, det hade sparat mycket tid och lidande.”*

– Driton Rama.

Möjligheterna att utveckla samt kvalitets-säkra metoder är större på Humana än inom det offentliga, enligt Driton Ramas erfarenheter.

*”Jag trodde inledningsvis att Humanas inställning till att utveckla nya metoder var en kliché. Men, jag har efter min tid här förstått att företaget lever upp till orden om metodutveckling och kvalitets-säkring.”*

– Driton Rama.

Driton Rama förklarar att han lägger ned mycket tid på att gå igenom den senaste forskningen i arbetet med att utveckla sina metoder.

Under det gångna året har Humana-koncernen arbetat med att få fler nyanlända i arbete. Erfarenheten är att arbetstillfällen i branschen kan fungera som instegsjobb för nyanlända på arbetsmarknaden i övrigt. Driton Rama arbetar med såväl privata som offentliga aktörer med tydliga ansvarsområden: Arbetsförmedlingen har ansvar för att de nyanlända kommer i arbete, SFI har ansvar för språkinstruktionen och Humana har ett övergripande ansvar för vad Driton Rama kallar för ”landa-biten”, det vill säga att stötta den enskilde att kunna navigera sig i Sverige. Det finns även möjligheter för gamla deltagare att träffa nya, vilket skapar positiva smittoeffekter.

Enligt Driton Rama visar externa utvärderingar att de olika programmen visar goda resultat, pojkarna som deltar i BEA och BEPA uppvisar högre närvaro i skolan och bättre betyg. Motivationen ökar hos deltagarna som genomgår ENIG att lära sig mer om det svenska samhället och att till exempel lära sig svenska.

### 3.2 Kavat Vård AB

Kavat Vård AB grundades 2006, men den första verksamheten kom igång först 2009, samma år som Lagen om valfrihet kom att träda i kraft. Bolaget har ca 400 heltidsanställda och utöver det ca 100 personer som är anställda vid behov. Bolaget har etablerat vård- och omsorgsboenden i Stockholmsregionen och sammanlagt 10 äldreboenden med ca 410 platser. De mest uppmärksammade är det persiska äldreboendet Persikan, och äldreboendet med hotellkoncept, Brahem. Elisabeth Keussen tillträdde som VD för Kavat Vård den 1 oktober 2017.

Att bolaget inte är så stort skapar möjligheter för ledningen att besöka verksamheterna flera gånger i månaden samt att arbeta praktiskt i boendena. Detta skapar en nära relation med medarbetare och verksamhetschefer.

*”Jag har varit chef i större verksamheter, då blir man främst inkallad om det är någon officiell förrättning. Här ser vi om något behöver justeras eller om vi behöver ta något initiativ. Det gäller även våra chefer; tycker de att vi borde satsa på något kan de ringa till mig och så gör vi det.”*

– Elisabeth Keussen.

Elisabeth Keussen förklarar att Kavat vård var det första bolaget som hade en tydlig profil i varje verksamhet. Hon menar även att företaget gör skillnad på människor men inte på människors värde. När det handlar om synen på valfrihet förklarar Elisabeth Keussen att det inte enbart kan handla om geografiska platser, att det även måste handla om innehåll som till exempel mat, aktiviteter och språk. Elisabeth Keussen berättar passionerat att hon vill vara med och bidra till att det finns fler så kallade livsstilsboenden i branschen.



Elisabeth Keussen, VD Kavat Vård AB

*”Äldre kan ha ett annat modersmål, vill leva tillsammans med människor med liknande bakgrund, är vana vid att äta trerätters eller vill lyssna på klassisk musik. Samhället bör vara mer intresserat av de äldres bakgrund och liv och försöka anpassa verksamheterna utifrån det.”*

– Elisabeth Keussen

Elisabeth Keussen understryker att de som är anställda i verksamheterna ska ha utbildning, med minimum att vara undersköterskor. Hon ser många fördelar med att ha utrikes födda i personalen, exempelvis att olika verksamheter har särskilda språkinriktningar. Men hon är samtidigt nogga med att tala om vikten av personal även med svensk bakgrund, med erfarenheter av den svenska kulturen och med goda svenskkunskaper. Att många utrikes födda arbetar inom välfärden eller driver välfärdsföretag tror Elisabeth Keussen kan ha att göra med att de har en mer positiv syn på att arbeta inom branschen.

### 3.3 Eveo

Eveo AB grundades 2009 och har ca 140 medarbetare som tillhandahåller hemtjänst till 300 individer i Stockholmsregionen. Bolaget är godkänt att bedriva hemtjänst i sex kommuner och är specialiserat på språkligt och kulturellt anpassad äldreomsorg. Kayhan Utkutug, bolagets ordförande, bestämde sig för 10 år sedan för att tillsammans med sin pappa, som arbetat i socialtjänsten, ge sig in i branschen.

*”Vi såg att det fanns en öppning att starta ett nischat hemtjänstföretag med språklig och kulturell inriktning. När man till exempel drabbas av demens tappar man sitt inlärd språk och går tillbaka till modersmålet.”* – Kayhan Utkutug

Eveo har utvecklat ett särskilt stöd till brukare med utländsk bakgrund som lider av demens, i form av ett mångkulturellt demensteam. De fungerar som ett särskilt stöd till personalen på plats hos brukarna och är specialutbildade. Bolaget har exempelvis anordnat träffpunktsverksamheter med målsättningen att bryta de äldres sociala isolering. Kayhan Utkutug ser att branschen har mognat under de senaste tio åren och nämner att regelverket kring vilken sorts kompetens som ska finnas i verksamheterna har stärkts och att bemötandet från myndigheter har blivit bättre. Kayhan Utkutug menar att det kan finnas olika orsaker till att många utrikes födda arbetar i branschen eller driver omsorgsföretag, till exempel arbetskraftsbrist och attityder.

### 3.4 Ambea

Ambea AB grundades 1996 och har i dag ca 15 000 medarbetare i Norden som via bolagen Vardaga, Nytida, Klara och Heimta tillhandahåller tjänster inom bland annat äldreomsorg, individ- och familjeomsorg, bostäder med särskild service, kompetenshöjande insatser och bemanning av vård- och omsorg.

Ambea ser bristen på personal i kombination med det växande behovet av framför allt äldreomsorg som den främsta utmaningen de kommande åren.

*”Vi har en demografisk kurva som pekar mot att fler kommer vara i behov av stöd, men det finns inte tillräckligt med människor för att kunna ge det stödet eller den välfärden som krävs idag.”* – Anders Westerholm.

Under 2017 ingick Ambea ett partnerskap med Stockholm stad för att möta behovet av kompetens i branschen. Ambea erbjuder genom ett samarbete med Arbetsförmedlingen praktik, olika utbildningsverksamheter och möjlighet till jobb för till exempel nyanlända. Till exempel blev Ambea medlem i Arbetsförmedlingens 100-klubb, där arbetsgivare förbinder sig att ta emot minst 100 nyanlända praktikanter. Ambea valde ett högre antal och erbjuder praktik och arbetsträning till ca 500 nyanlända under en treårsperiod.

Ungefär en fjärdedel av deltagarna som genomgått praktik har kunnat erbjudas en anställning hos Ambea och Anders Westerholm ser varje rekrytering som en vinst för den nyanställda och för brukaren. Under det gångna året har Ambea



Anders Westerholm, Ambea

utvecklat ett introduktionsprogram för nyanställda. Syftet med programmet är att ge de nya medarbetarna en god start på sina nya arbetsplatser samt att få dem att göra karriär i bolaget. För att underlätta rekryteringen av utrikes födda och nyanlända har Ambea inrättat en kompetens- och mångfaldsstrategi.

*”Det här är inget vi kan göra sidan om vår ordinarie verksamhet. Det finns värden ur ett samhällligt perspektiv, att vi bland annat skapar möjligheter till egen försörjning för personer som kommer till Sverige oavsett om de har yrkeserfarenhet eller inte. Det är en insats vi kan göra som företag, som jag delvis tycker är en skyldighet, men som också är en av de stora nycklarna till hur vi ska lösa kompetensförsörjningen framåt. Det är två ben.”* – Anders Westerholm.



Anders Westerholm,  
Bergsjön Vårdcentral och BVC

### 3.5 Bergsjön Vårdcentral och BVC

Bergsjön Vårdcentral och BVC startade under hösten 2009 av Christer Andersson, leg. läkare och specialist i allmänmedicin. Verksamheten har cirka 15 800 listade patienter och har över 60 anställda, varav 16 är läkare. Vårdcentralen, som vunnit arkitektpriser, är viktig i den lilla stadsdelen som har drygt 16 000 invånare och hög mångfald bland invånarna. Professionell frihet och vilja att utveckla vården var två drivkrafter till varför Christer Andersson tog steget från den offentligt drivna vår-

den till att starta sitt företag. Utöver läkare och sjuksköterskor finns sex tolkar med kunskaper i somaliska, arabiska, kurdiska, bosniska, kroatiska och serbiska.

*”Vi tillämpar strikt meritokrati, det vill säga du skall ha rätt utbildning och kompetens för ditt arbete. Födelseland och annat är egentligen ointressant förutom att det kan ge vissa fördelar i form av extra språkkompetens och liknande. Men kunskap inom professionen och goda kunskaper i svenska språket är en förutsättning.”*

– Christer Andersson.

Verksamheten har erfarenheter av särskilda projekt för att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden, till exempel utrikes födda. En medarbetare i projektet kommer att få fast anställning och en annan arbetar deltid vid sidan av studierna. Christer Andersson listar regeringens försämring av valfrihet i välfärden och den försämrade tillgängligheten i vården som två utmaningar för branschen.

*”Trots att vi har bland OECD:s högsta läkartäthet så har vi allra sämst produktivitet. Resurserna finns men de används illa. I detta perspektivet är det extra förvånande att regeringen jagar de privata utförarna, vi har ju högre produktivitet och bättre patientupplevd kvalitet.”*

– Christer Andersson

### 3.6 Aleris

Aleris grundades under 2005 och har i dag cirka 11 000 medarbetare och driver vård- och omsorgsverksamheter i Sverige, Norge och Danmark. Dennis Selsborg är affärsområdeschef för hemtjänsten inom Aleris och uppskattar att cirka 60 procent av personalen på Aleris är utlandsfödda. Bolaget strävar efter att personalstyrkan ska avspegla samhället men framhåller också att krav på utbildning är en förutsättning för att få anställning. Enligt Dennis Selsborg är den nuvarande arbetskraftsbristen samt den demografiska utvecklingen med lägre andel i arbetsför ålder två utmaningar för branschen. För att locka fler till Aleris har bolaget varit delaktigt i olika sysselsättningsprogram genom åren. Bolaget har till exempel utformat en egen form av extratjänst där den enskilde har möjlighet att studera på arbetstid.

*”Det övergripande syftet med extratjänsten är att få personer från arbetslöshet och utanförskap till arbete. Vi har hittat en modell där vi erbjuder dessa personer en möjlighet att lära sig yrket rent praktiskt samtidigt som vi låter dem studera*



Dennis Selsborg, Aleris

*på arbetstid för att när de sedan är klara undersköterskor erbjuda dem en fast tjänst. För oss är detta fantastiskt vi bidrar till att få dessa personer att gå från arbetslöshet och utanförskap till fast anställning och ett sammanhang tillsammans med kollegor. Vidare bidrar insatsen till att vi får tag i personal vilket i dagsläget är väldigt svårt.”*

– Dennis Selsborg





## 4. SLUTSATS

Den här rapporten har med hjälp av helt ny statistik visat hur viktiga vårdföretag är för att höja sysselsättningen bland personer födda utanför Europa. Faktum är att om offentlig vård skulle vara lika benägen att anställa utomeuropeiskt födda personer så skulle nära 45 000 fler personer i den gruppen ha ett jobb att gå till – bara i vården. Därtill går utvecklingen snabbt, sedan 2007 har andelen utomeuropeiskt födda som jobbar i privat vård nära dubblats och i dag utgör de dryga 20 procent av alla anställda vårdföretag.

Företag som drivs av någon som själv har utländsk bakgrund är särskilt benägna att anställa andra med annan bakgrund än svensk. Utomeuropeiskt födda startar ofta just vårdföretag, och eftersom de oftare anställer personer från andra länder än Sverige så blir effekten på sysselsättningen bland utrikes födda stor.

För de personer som får viktiga jobb i vårdföretagen betyder möjligheten förstås

mycket. Ett jobb är ett viktigt steg in i samhället och ger en bra inkomst. För företagen och för patienter och brukare är det minst lika viktigt. Det råder brist inom i princip samtliga vårdyrken, och för många företag är dessa medarbetare en förutsättning för att kunna driva verksamheten. För företagen är detta ofta huvudskälet till att ha mångfald i företaget. Integration är viktigt, men företag anställer inte personer av vilja. 40–50 procent av företagen anger, i en undersökning riktad till Vårdföretagarnas medlemmar, att en mångfald avseende ursprung bland medarbetarna svarar mot en efterfrågan som deras kunder har samt ger nya idéer och perspektiv till verksamheten. Det kan jämföras med att 28 procent anser att mångfald är en integrationsinsats.

Insatsen för integrationen går samtidigt inte att ta miste på, och det gäller inte bara möjligheten till arbete. På Humana, ett av de företag som intervjuats för rappor-

ten, har man utvecklat metoder för att hjälpa nyanlända, såväl unga som vuxna, att socialt klara av det trauma som många bär med sig till Sverige. Det visar sig att deltagarna har högre närvaro i skolan och uppnår bättre skolresultat, samt är mer intresserade av att ta till sig sitt nya hemland.

De företag som är intervjuade för rapporten menar, i likhet med svaren på den refererade undersökningen, att anställda med ursprung i andra länder ger en möjlighet att skapa en tydlig profil i företaget och är helt nödvändiga i exempelvis demensboenden där äldre kan ha förlorat svenskan och återgått till sitt ursprungsspråk. Ambea har blivit en del av Arbetsförmedlingens 100-klubb genom att skapa praktikplatser åt nyanlända men övriga intervjuade företag har inget uttalat integrationssyfte med att anställa många med utländsk bakgrund. Kanske är det just så, att när integration skapas utifrån affärsnytta, som den blir som mest effektiv.

Rapporten har beskrivit hur sysselsättningen i vårdföretag har vuxit snabbt mellan 2007 och 2016. Inte minst har det varit positivt för sysselsättningen bland utomeuropeiskt födda. Sedan 2007 har i princip hela sysselsättningstillväxten inom vården skett inom privat, och andelen utomeuropeiskt födda har vuxit snabbare i privat vård än i offentlig vård. Antalet utrikes födda företagsledare i vården har dubblats under tiden. Den positiva utvecklingen har sannolikt ett samband med införandet av Lagen om valfrihetssystem som infördes för hälso- och sjukvårdstjänster år 2009. En tydlig slutsats är därför att den regering som tillträder för mandatperioden 2018–2022 bör avhålla sig från reformer som hindrar etableringen av privata vårdföretag, inte minst i syfte att förbättra sysselsättningen bland personer med utomeuropeiskt ursprung.



# 5. KÄLLFÖRTECKNING

## Rapporter

Arbetsförmedlingen, Progression inom etableringsuppdraget.

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3724e07161d678ed4c76ff2/1520496669460/rapport-progression-i-etableringsuppdraget.pdf> (2018)

Arbetsförmedlingen, Var finns jobben 2018?

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf> (2018)

Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Lönar sig arbete 2.0? En ESO-rapport med fokus på nyanlända.

[https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2016/12/2018\\_2-Lönar-sig-arbetet-2\\_0.pdf](https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2016/12/2018_2-Lönar-sig-arbetet-2_0.pdf) (2018)

Konjunkturinstitutet, Effekter av ökad flyktinginvandring till Sverige.

<https://www.konj.se/download/18.29e1209151be3ddf0957e4c/1450790633392/Effekter-av-okad-flyktinginvandring-till-Sverige.pdf> (2015)

Statistiska Centralbyrån, Sveriges framtida befolkning 2017–2070

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/statistiknyhet/sveriges-framtida-befolkning-20182070/> (2018)

Sveriges kommuner och landsting, Ekonomirapporten maj 2018.

<https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-541-7.pdf?issuusl=ignore> (2018)

## Elektroniska källor

Arbetsförmedlingen. ”Minskad arbetslöshet bland utrikesfödda”, pressmeddelande 12 feb 2018.

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden.html?id=B8AF38BAFFIC3A0F>

Arbetsförmedlingen, Månadsstatistik april 2018.

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Statistik/Manadsstatistik.html> (2018)

Ekonomifakta, Lågkvalificerade jobb internationellt.

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Lagkvalificerade-jobb-internationellt/> (2018)

Konjunkturinstitutet, Arbetsmarknad enligt arbetskraftsundersökningarna.

[http://prognos.konj.se/PXWeb/pxweb/sv/SenastePrognosen/Senaste-Prognosen\\_\\_f21\\_arbetsmarknad/F2101.px/table/tableViewLayout1/?rx-id=d3d32b00-30d9-4edd-89ac-c6506c70cfb0](http://prognos.konj.se/PXWeb/pxweb/sv/SenastePrognosen/Senaste-Prognosen__f21_arbetsmarknad/F2101.px/table/tableViewLayout1/?rx-id=d3d32b00-30d9-4edd-89ac-c6506c70cfb0)

Migrationsverket, Asylsökande till Sverige 2000–2017.

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Oversikter-och-statistik-fran-tidigare-ar.html>

Regeringen, Ny lagstiftning föreslås för att säkra de nationella minoriteterna och minoritetsspråken.

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/02/ny-lagstiftning-foreslas-for-att-sakra-de-nationella-minoriteterna-och-minoritetsspraken/> (2018)

Språkrådet, Demens påverkar språket. När orden försvinner blir skrattet kvar

<http://spraktidningen.se/artiklar/2009/12/nar-orden-forsvinner-blir-skrattet-kvar> (2009)

Statistiska Centralbyrån, Arbetskraftssituationen för hela befolkningen 2017.

[https://www.scb.se/contentassets/b0f63202a034408eb79d9616f767d84a/am0401\\_2017a01\\_sm\\_am12sm1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/b0f63202a034408eb79d9616f767d84a/am0401_2017a01_sm_am12sm1801.pdf) (2018)

Statistiska Centralbyrån, Entreprenörskap och företagande.

[https://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Excel--Entreprenorskap-och-foretagande-/](https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Excel--Entreprenorskap-och-foretagande-/)

Statistiska Centralbyrån, Lägre sysselsättning för personer med låg utbildningsnivå.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/lagre-sysselsattning-for-personer-med-lag-utbildningsniva/> (2018)

Statistiska Centralbyrån, Statistiskdatabasen maj 2018

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/sasongrensade-data/sasongrensade-serier-manad/> (2018)

Statistiska Centralbyrån, Ökad sysselsättning bland utrikes födda.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Okad-sysselsattning-bland-utrikes-fodda> (2017)

Sveriges Television, Allt fler nyanlända hittar jobb snabbare.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/allt-fler-nyanlanda-hittar-jobb-snabbare> (2018)

