



## Integration and Inclusion of Migrants in and Through Vocation and Work

A project funded by The Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare

## Integration och inkludering av migranter i och genom yrke och arbete

Ett projekt finansierat av FORTE: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd



Stockholms  
universitet

## Background and aim of the project

Millions of people move to another country each year, some because of humanitarian reasons, some looking for job possibilities and some to reconnect their families. In 2021 3.7 million people were on the move in Europe (European Statistics, 2023).

The position of migrants in the labour market has become a subject of heated academic and political debate. The debate generally revolves around factors that affect the macro level structure such as employment of migrants and their descendants, economic costs and the benefits of migration and integration.

The position of underrepresented groups in the labour market is explained as a consequence of either discrimination or lack of relevant social capital, language skills, job search strategies and job skills, to name a few (Tovatt, 2013; Vesterberg, 2015; Lasonen & Teräs, 2015).

### The study focuses on success

Generally, studies in this area tend to focus on obstacles that migrants face in the labour market. However, this study focuses on migrants in Sweden, who have successfully returned to their previous vocations. In other words, what have they done differently, and what societal and social conditions supported them in gaining access to their previous vocations where many with similar backgrounds have failed?

### The aim of the project

This project aimed to follow skilled migrants' pathways to their previous vocations in Sweden. The overall objective was to identify mechanisms that can contribute to a sustainable integration of skilled migrants in their vocations. By skilled migrants, we mean persons with vocational skills from their country of origin.

## Research questions and phases of the study

### The main research question was:

- What were the factors facilitating skilled migrants' access to their previous vocation for integration and inclusion at the workplaces in Sweden?

### Phases of the study

- A desk study: Focusing on facilitating and hindering factors in the literature.
- Empirical study: Interviews with migrants and employers.

## Methods and participants

The research material of the study consisted of 20 interviews, conducted in 2020 and 2021 with migrants who had vocational education from their home country and who had gained access to their previous vocational area in Sweden. In addition, we interviewed five employers' representatives: two entrepreneurs, two mentors at workplaces and one regional co-ordinator.

Purposeful sampling was used to find the participants. While some interviews were conducted face-to-face, most were recorded and conducted via video conferencing or telephone due to Covid-19 pandemic restrictions. The interviews lasted between 30 and 100 minutes. Confidentiality was assured, informed consent secured, and the study was approved by the Swedish Ethical Review Authority (Dnr 2020-01139).

Of the migrants interviewed, 14 were women and six men from 17 countries representing Asia, Africa, and Europe. Time of arrival in Sweden varied from the 1980s to the 2010s. Reasons for migration included humanitarian, economic, family reunion, or career, but not recruitment. Vocational areas included health care, childcare, industry, the food sector, and finance. Ages ranged between 25 and 61.

## Bakgrund och syfte med projektet

Miljontals människor flyttar till ett nytt land varje år, några av humanitära skäl, andra för att få bättre arbetsmöjligheter och ytterligare några för att återförenas med sina familjer. Under 2021 befann sig 3,7 miljoner människor på resande fot i Europa (European Statistics, 2023).

Migranternas situation på arbetsmarknaden har blivit föremål för en intensiv akademisk och politisk debatt. Debatten kretsar i allmänhet kring faktorer som påverkar strukturen på makronivå, såsom samsättning för migranter och deras efterkommande, ekonomiska kostnader och fördelar med migration och integration.

Underrepresenterade gruppernas ställning på arbetsmarknaden förklaras som en konsekvens av antingen diskriminering eller brist på relevant socialt kapital, språkkunskaper, jobbsökningsstrategier och yrkeskunskaper, för att nämna några (Tovatt, 2013; Vesterberg, 2015; Lasonen & Teräs, 2015).

### Studien fokuserar på framgångsfaktorer

Generellt sett tenderar studier inom detta område att fokusera på hinder som migranter möter på arbetsmarknaden. Den här studien fokuserar dock på migranter i Sverige, som framgångsrikt lyckats återgå till sina tidigare yrken. Med andra ord, vad har de gjort annorlunda och vilka samhälls- och sociala förhållanden har hjälpt dem att få tillgång till sina tidigare yrken, där många med liknande bakgrund har misslyckats?

### Syfte och mål med projektet

Detta projekt syftade till att följa yrkeserfarna migranternas väg till sina tidigare yrken i Sverige. Det övergripande målet med forskningsprojektet var att identifiera mekanismer som kan bidra till en hållbar integration av yrkeserfarna migranter i deras yrken. Med yrkeserfarna migranter menar vi personer med yrkeskunskaper från sitt ursprungsland.

## Forskningsfrågor och studiens faser

### Den huvudsakliga forskningsfrågan var:

- Vilka faktorer underlättade migranternas tillträde till sitt tidigare yrke och inkludering på arbetsplatserna i Sverige?

### Studiens faser

- En litteraturstudie: Fokus på underlättande och hindrande faktorer i litteraturen.
- Empirisk studie: Intervjuer med migranter och arbetsgivare.

## Metoder och informanter

Forskningsmaterialet bestod av 20 intervjuer som genomfördes under 2020 och 2021 med migranter som hade en yrkesutbildning från sitt hemland och som hade fått tillgång till sitt tidigare yrkesområde i Sverige. Dessutom intervjuade vi fem arbetsgivarrepresentanter: två entreprenörer, två mentorer på arbetsplatser och en regional samordnare.

Målinriktat urval användes för att hitta deltagarna. Vissa intervjuer genomfördes ansikte mot ansikte, men de flesta spelades in och genomfördes via videokonferens eller telefon på grund av Covid-19-pandemins restriktioner. Intervjuerna varade mellan 30 och 100 minuter. Konfidentialitet garanterades, informerat samtycke inhämtades och studien godkändes av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2020-01139).

Informanterna bestod av 14 kvinnor och sex män från 17 länder i Asien, Afrika och Europa. Ankomsttiden till Sverige varierade från 1980-talet till 2010-talet. Skälen till migration var humanitära, ekonomiska, familjeåterförening eller karriär, dock inte rekrytering. Migranternas yrkesområden var sjukvård, barnomsorg, industri, restaurang och ekonomi. Åldern varierade mellan 25 och 61 år.

## Results of the desk study

The desk study revealed that there are several factors that can both facilitate and hinder skilled migrants' access to their previous vocation (see Table 1). The factors have a double nature, they are intertwining and co-existing. In other words, for example, good

language skills facilitate one's access to work and weak language skills hinder it. Intertwinedness and co-existence means that through language skills one has access to the main language of the organization as well as to the main language of the society.

 <p><b>Individual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Language skills</li> <li>• Cultural/intercultural competence</li> <li>• Education/skills needed in occupation</li> <li>• Motivation/willingness to restart career</li> <li>• Resilience</li> <li>• Proactive approach/reconciliation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social/professional networks</li> <li>• Commitment to the host country's way of life</li> <li>• (Professional) identity/status</li> <li>• Health issues</li> <li>• Emotions (shock with the new, loss of control, hope)</li> </ul>
 <p><b>Organisation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employers' values/cultural expectations</li> <li>• Recruiting practices</li> <li>• Mentoring</li> <li>• Migrants as managers</li> <li>• Cultural proximity</li> </ul>	
 <p><b>Society</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislation and integration/inclusion policies</li> <li>• Economic support</li> <li>• Validation</li> <li>• Imposed identities ('unemployed refugee' 'benefit scroungers')</li> <li>• Language training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Start-up jobs</li> <li>• Job coaching</li> <li>• Job tax reduction</li> <li>• Establishment programme</li> <li>• Possibility for entrepreneurship</li> <li>• Internship programme</li> </ul>

Table 1. Hindering and facilitating factors (Eliasson et al., 2020)

## Resultat av litteraturstudien

Litteraturstudien visade att det finns flera faktorer som både kan underlätta och hindra yrkeserfarna migranternas tillgång till sitt tidigare yrke (se tabell 1). Faktorerna har en dubbel natur; de är sammanflätande och samexisterande. Med andra ord kan till

exempel goda språkkunskaper underlätta tillgången till arbete och svaga språkkunskaper försvåra den. Sammanflätning och samexistens innebär att språkkunskaper ger tillgång till såväl organisationens som samhällets huvudspråk.

 <p><b>Individ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Språkkunskaper</li> <li>• Kulturell/interkulturell kompetens</li> <li>• Utbildning/yrkeskunskaper</li> <li>• Motivation/vilja att återuppta karriären</li> <li>• Uthållighet</li> <li>• Proaktivt förhållningssätt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociala/professionella nätverk</li> <li>• Bejakande av värdlandets livsstil</li> <li>• (Professionell) identitet/status</li> <li>• Hälsoproblem</li> <li>• Känslor (chock inför det nya, kontrollförlust, hopp)</li> </ul>
 <p><b>Organisation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsgivares värderingar/kulturella förväntningar</li> <li>• Rekryteringspraktiker</li> <li>• Mentorskap</li> <li>• Migranter som chefer</li> <li>• Kulturell närhet</li> </ul>	
 <p><b>Samhälle</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lagstiftning och integrations-/inkluderingspolicy</li> <li>• Ekonomiskt stöd</li> <li>• Validering</li> <li>• Påtvingade identiteter (arbetslösa flyktingar/bidragstagare)</li> <li>• Språkträning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nystartsjobb</li> <li>• Jobbcoacher</li> <li>• Skattelättnader</li> <li>• Etableringsprogram</li> <li>• Möjligheter till entreprenörskap</li> <li>• Praktikprogram</li> </ul>

Tabell 1. Hindrande och stöttande faktorer (Eliasson et al., 2020)

## Results of the empirical study

### Multiple pathways back

We found that there were different pathways back to the vocation – some, like chefs, started working in their previous vocations after arriving in Sweden. Some re-entered their vocations but at a lower level such as nurses working as assistant nurses. Some re-trained themselves in a new vocation, and some further trained and worked, for example, as teachers in their vocational areas.

- *Re-entered* – the ones who have obtained access to their previous vocation.
- *Reconsidered* – the ones who have decided to change their vocations.
- *Reduced* – the ones who have started to work in their field but at a lower level than in their previous country.
- *Re-evolved* – those who have continued their studies in their field.

### Facilitating factors for integration and inclusion

The results suggested that there are four main areas that need to be taken into account for when we are talking about integration and inclusion (see Table 2):

- Strong motivation and agency from individual's perspective.
- Language skills.
- Supporting social networks both from individuals' and workplaces' perspectives.
- Structure of opportunities from the society's perspective.

Themes	Facilitating factors at the micro-level	Facilitating factors at the meso-level	Facilitating factors at the macro-level
<b>Host country language proficiency</b>	Initial language strategies Courage to use the language	Getting access to workplaces for language development  Specific measures to support language acquisition and inclusion at workplaces – double staffing system, mixed groups, disseminating information	Language trainings offered -SFI, SFX, SVA
<b>Individual engagement/ Enabling frameworks</b>	Motivation, ambition, and tenacity Self-confidence, courage, and strength Humility	Enabling frameworks – overall opportunities, values, internship, validation	Enabling frameworks – overall opportunities, values, internship, validation
<b>Supporting persons and networks</b>	Private contacts – family, national networks, Facebook groups Voluntary assignments Meetings with unexpected outcomes	Teachers/mentors Managers Colleagues Networks in small towns	National projects – Nema Problema Positive attitude in the society

Table 2. Facilitating factors (Eliasson et al., 2022)

## Resultat av den empiriska studien

### Olika vägar tillbaka

Resultatet visade att det fanns olika vägar tillbaka till yrket. Vissa, som kockar, började arbeta inom sina tidigare yrken direkt efter ankomsten till Sverige. Några återgick till sina yrken, men på en lägre nivå, till exempel sjuksköterskor som arbetade som undersköterskor. Andra omskolade sig till ett nytt yrke och vissa vidareutbildade sig och arbetade exempelvis som lärare inom sina yrkesområden.

- *Återgång* – de som har fått tillgång till sitt tidigare yrke.
- *Omprövning* – de som har beslutat att byta yrke.
- *Reducering* – de som har börjat arbeta inom sitt område men på en lägre nivå än i sitt tidigare land.
- *Utveckling* – de som har fortsatt sina studier inom sitt område.

### Underlättande faktorer för integration och inkludering

Resultaten tyder på att det finns fyra huvudområden som måste beaktas när vi talar om integration och inkludering (se tabell 2):

- Stark motivation och handlingskraft från ett individperspektiv.
- Språkkunskaper.
- Stödjande sociala nätverk både från ett individ- och arbetsplatsperspektiv.
- Strukturella möjligheter ur ett samhällsperspektiv.

Teman	Underlättande faktorer på mikronivå	Underlättande faktorer på mesonivå	Underlättande faktorer på makronivå
Kunskaper i svenska språket	Inledande strategier för att lära sig språk Mod att använda språket	Få tillträde till arbetsplatser för att öva språket Särskilda åtgärder för att stötta språkinläring och inkludering på arbetsplatsen – dubblering av personal, blandade grupper, turas om att ge information till arbetslaget	Språkträning som erbjuds, SFI, SFX, SVA
Individuellt engagemang/ Stöttande ramar	Motivation, ambition och envishet Självförtroende, mod och styrka Ödmjukhet	Stöttande ramar – övergripande möjligheter, värden, praktikplatser, validering	Stöttande ramar – övergripande möjligheter, värden, praktikplatser, validering
Stöttande personer och nätverk	Privata kontakter – familj, nationella nätverk, Facebook-grupper Frivilliga uppdrag Möten med oväntat utfall	Lärare/mentor Chefer Kollegor Nätverk i småstäder	Nationella projekt – Nema Problema Positiva attityder i samhället

Tabell 2. Underlättande faktorer (Eliasson et al., 2022)

## Conclusions

Our study suggested that successful integration and inclusion of skilled migrants in the labour market can take multiple pathways. Furthermore, there are several intertwined factors that can support migrants' access to their vocational areas.

Therefore, support for individuals, encouragement to build networks in the area of one's vocation and the structure of opportunity the society provides are central in skilled migrants' pathways to re-enter working life in the new environment.

## Slutsatser

Vår studie visar att en framgångsrik integration av yrkeserfarna migranter på arbetsmarknaden kan ske på olika sätt. Dessutom finns det flera sammanflätade faktorer som kan stödja migranternas tillgång till sina yrkesområden.

Därför är stöd till individer, uppmuntran att bygga nätverk inom yrkesområdet och de strukturella möjligheter som samhället erbjuder centrala för yrkeserfarna migranternas väg tillbaka till arbetslivet i den nya miljön.

## References

- Eliasson, E., Osman, A., & Teräs, M. (2020). Integration of refugees through access to their previous vocation: A literature review. In L. Moreno Herrera, M. Teräs, & P. Gougoulakis (Eds.), *Policies & partnership with the world of work – national and cross-national perspectives: Emerging issues in research on vocational education & training vol. 6* (pp. 110-138). Stockholm, Sweden: Premiss.
- Eliasson, E., Teräs, M., & Osman, A. (2022). 'Back to work'—factors facilitating migrants' re-entry into their previous vocations, *Journal of Education and Work*, 35(8), 828-842.
- Lasonen, J., & Teräs, M. (2015). Challenges to recognizing foreign competence for employment in Finland: Avoiding immigrant economic stratification. In E.L. Brown, P.C. Gorski & G. Lazaridis (Eds.) *Intersection of Poverty, Class and Schooling: Creating Global Economic Opportunity and Class Equity* (pp. 129-145). Charlotte, NC : Information Age Publishing Inc.
- Tovatt, C. (2013). Erkännandets Janusansikte - *Det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer*. Stockholm: Santéru.
- Vesterberg, V. (2015). Learning to be Swedish: Governing migrants in labour-market projects. *Studies in Continuing Education*, 37(3), 302-316.
- Teräs, M., Osman, A., & Eliasson, E. (Eds.) (2024). *Migration, Education and Employment: Pathways to Successful Integration. Education, Equity, Economy*, vol 10. Springer, Cham. (Open access) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-41919-5>
- Osman, A. (2024). Migrant Successfully Accessing Their Vocation in Sweden: The Significance Labour Market Initiatives to Facilitate the Integration of Migrants and Refugees. In Teräs, M., Osman, A., Eliasson, E. (eds) *Migration, Education and Employment: Pathways to Successful Integration* (11-28). Education, Equity, Economy, vol 10. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5_2)
- Eliasson, E. (2024). Important Encounters for Education and Employment. In: Teräs, M., Osman, A., Eliasson, E. (eds) *Migration, Education and Employment: Pathways to Successful Integration* (67-84). Education, Equity, Economy, vol 10. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5_5)
- Teräs, M. (2024). Integration as a Conceptual Resource When Studying Skilled Migrants in the Workplace. In: Teräs, M., Osman, A., Eliasson, E. (eds) *Migration, Education and Employment Pathways to Successful Integration* (99-112). Education, Equity, Economy, vol 10. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-41919-5_7)
- Eliasson, E., Teräs, M., & Osman, A. (2022). 'Back to work'—factors facilitating migrants' re-entry into their previous vocations, *Journal of Education and Work*, 35(8), 828-842. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2144168>
- Osman, A., Teräs, M., Eliasson, E. (2022). The concept of social exclusion and its ideological and theoretical roots: Towards an alternative discourse of exclusion and inclusion. In L. Moreno Herrera, M. Teräs, & P. Gougoulakis (Eds.), *Migration, integration and the role of VET: Emerging issues in research on vocational education & training Vol. 7* . (166-195). Stockholm, Sweden: Atlas Akademi. [https://www.edu.su.se/polopoly\\_fs/1.597973.16448501451/menu/standard/file/Migration%20and%20inclusion%20in%20work%20life%20-the%20role%20of%20VET.pdf](https://www.edu.su.se/polopoly_fs/1.597973.16448501451/menu/standard/file/Migration%20and%20inclusion%20in%20work%20life%20-the%20role%20of%20VET.pdf)
- Teräs, M., Eliasson, E., & Osman, A. (2021). Challenges skilled migrants face in accessing their previous vocation in a new country. In C. Nägele, B.E. Stalder, & M. Weich (Eds.), *Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training*, Muttenz and Bern online, 8. – 9. April (338–341). European Research Network on Vocational Education and Training, VETNET, University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland and Bern University of Teacher Education. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4569689>
- Teräs, M., Osman, A., & Eliasson, E. (2020). Challenges of skilled refugees' access to their prior vocation in Sweden. In C. Nägele, B. E. Stalder, & N. Kersh (Eds.), *Trends in vocational education and training research, Vol. III. Proceedings of the European Conference on Educational Research (ECER), Vocational Education and Training Network (VETNET)* ( 292-300). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4007966>
- Eliasson, E., Osman, A., & Teräs, M. (2020). Integration of refugees through access to their previous vocation: A literature review. In L. Moreno Herrera, M. Teräs, & P. Gougoulakis (Eds.), *Policies & partnership with the world of work – national and cross-national perspectives: Emerging issues in research on vocational education & training vol. 6* ( 110-138). Stockholm, Sweden: Premiss. [https://www.edu.su.se/polopoly\\_fs/1.540754.16131115601/menu/standard/file/Emergent%20Vol%206-Inlaga-POD-Tryckoriginal-210114.pdf](https://www.edu.su.se/polopoly_fs/1.540754.16131115601/menu/standard/file/Emergent%20Vol%206-Inlaga-POD-Tryckoriginal-210114.pdf)

## Research team

Professor Marianne Teräs  
Dr Eva Eliasson  
Associate professor Ali Osman

## Project webpage

[www.su.se/ipd/integration-through-vocation](http://www.su.se/ipd/integration-through-vocation)

## Acknowledgements pictures

**Healthcare:** Mostphotos. User 78416. **Preschool:** Mostphotos. User 76523. **Welder:** Mostphotos. **Chef:** Unsplash, Johnathan Macedo **Office:** Pexels, Cottonbro Studio