

Vilka är Migrationsverkets handläggare och beslutsfattare och har det någon betydelse?

Henrik Andersson, Kristoffer Jutvik & Linna Martén

Denna policy brief är en sammanfattning av rapporten "Vilka är Migrationsverkets handläggare och beslutsfattare och har det någon betydelse?" där vi summerar de viktigaste delarna av huvudrapporten avseende syfte, metod och resultat.

Tjänstepersoner inom Migrationsverket fattar beslut med långtgående konsekvenser för den enskilde individen. Detta gäller i synnerhet asylansökningar. Om ansökan godkänns erkänns den sökandes rätt till skydd, tillgång till välfärd och en väg mot svenskt medborgarskap. Ett avslag innebär däremot i praktiken ett krav på återvändande till samma land individen sökt sig ifrån och anser sig ha behov av skydd från.

Eftersom utfallet i ett asylbeslut har mycket stora konsekvenser för den sökande, är det viktigt att förstå till vilken grad specifika handläggare eller beslutsfattare påverkar de beslut som fattas. Tidigare forskning, som primärt genomförts i andra sammanhang än just asylprövning, har visat att faktorer som tjänstepersoners kön, etnicitet och erfarenhet kan påverka både tillgång till och kvalitet på offentlig service.

I denna studie undersöker vi de tjänstepersoner som är involverade i asylprövningen på Migrationsverket: handläggare och beslutsfattare. Handläggare genomför intervjuer med asylsökande för att bedöma deras skyddsbehov och förbereder ett beslut i varje enskilt ärende. Under hela processen förs samtidigt en diskussion med beslutsfattaren gällande den bevisningen som inkommit. Beslutsfattaren fattar det formella beslutet på ansökan. Vi ger en detaljerad beskrivning av deras socioekonomiska och demografiska egenskaper. Därefter fokuserar vi specifikt på tjänstepersonernas kön, erfarenhet, födelseland och huruvida de har juridisk utbildning, och undersöker till vilken grad dessa egenskaper samvarierar med beviljandegrad och handläggningstider för asylansökningar.

Studien bygger på detaljerad data från Migrationsverket och Statistiska Centralbyrån (SCB) för perioden 2020–2023. Dessa data ger en unik möjlighet att kartlägga samtliga asylansökningar till Sverige under perioden, samt de tjänstepersoner som utredde och fattade besluten. Analysen omfattar 814 handläggare och beslutsfattare och ungefär 55 000 förstagångsansökningar gällande asyl. I tillägg till detta innehåller huvudrapporten även beskrivningar av asylprocessen och migrationsflöden till Sverige där vi analyserar asylansökningar som hanterats av Migrationsverket mellan 2010 och 2023.

Syfte och frågor

Studiens syfte är att analysera sammansättningen av tjänstepersoners socioekonomiska och demografiska egenskaper inom Migrationsverket samt huruvida deras bakgrundsegenskaper samvarierar med beslutsfattande i form av beviljandegrad och handläggningstid. Studien ställer tre huvudfrågor: Vilka socioekonomiska och demografiska egenskaper har handläggarna och beslutsfattarna på Migrationsverket? I vilken utsträckning varierar beviljandegrad och handläggningstid mellan enskilda handläggare och beslutsfattare? Hänger handläggares och beslutfattares bakgrund samman med hur ofta asylansökningar beviljas och hur lång tid handläggningen tar?

Varför kan tjänstepersoners egenskaper spela roll?

Handläggare vid Migrationsverket ansvarar för utredning, intervjuer och dokumentation av asylsökande. Beslutsfattarna gör sedan den rättsliga bedömningen utifrån utredningsunderlaget. Processen är alltså beroende av både individuell bedömningsförmåga och institutionella rutiner där höga krav ställs på tjänstepersonen avseende intervjuteknik, specifik landkunskap, juridisk kompetens, och bemötande (Statskontoret, 2024).

Forskning om beslutsfattande i andra myndigheter, såsom domstolar (Knepper, 2018; Anwar et al., 2019), socialtjänst och polis (Oberfield, 2009; LaFrance & Day, 2013) har visat att en del av variationen mellan beslut kan kopplas till tjänstepersonernas egenskaper, även i de fall då organisationerna strävar efter standardisering. Även om intresset är växande,¹ är just forskning kring tjänstepersoners bakgrund och egenskaper, och dess roll inom asylprövning, mindre förekommande i litteraturen.

Utifrån tidigare forskning och kunskapsläge gällande tjänstepersoner inom olika sektorer, identifierar vi fyra bakgrundsegenskaper som vi utgår ifrån i våra analyser. Vi beskriver dessa bakgrundsegenskaper nedan.

Tjänstepersoners *kön* har av flera forskare lyfts fram som en faktor att ta i beaktning. Vissa studier har då utgått från en hypotes om könade etiska strukturer, där kvinnors etik antas vara mer präglad av omsorg och fokus på relationer, så kallad "omsorgsetik" (Stensöta, 2023; 2010). Detta förhållnings-sätt kan jämföras med en rättviseetik som istället främst utgår från rättigheter, regler och principer (Stensöta, 2010). Kön är också av särskild vikt att undersöka inom Migrationsverkets asylprövning eftersom kvinnliga tjänstepersoner är tydligt överrepresenterade på myndigheten.

Erfarenhet har enligt tidigare forskning, både empirisk och teoretisk, framhävts som en faktor som kan ha bäring på en tjänstepersoners beslutsfattande (Cederlöf et al., 2024; Arnold et al., 2018; Emeriau, 2023). Trots att litteraturgenomgången visar att beslutsfattande kan påverkas i både positiv och negativ riktning finns en samstämmighet i antagandet att tjänstepersoner använder sin handlingsfrihet i högre grad allt eftersom att de får mer erfarenhet. En hypotes är därmed att mer tid inom Migrations-

¹ I denna litteratur återfinns också studier som fokuserat på beslutsfattande inom asylmyndigheter i Österrike (Dahlvik, 2018), Frankrike (Emeriau, 2023; 2024) och Sverige (Wimark, 2025a; 2025b). Vi hänvisar till huvudrapporten för en genomgång av dessa studier.

verket gör tjänstepersonen mer självsäker, och mer trygg i att till fullo använda sin upparbetade kompetens, vilket kan påverka asylprövningen.

Utbildning är mindre studerat i litteraturen, men är intressant av samma skäl som erfarenhet. Mer eller mindre samtliga tjänstepersoner som bereder och beslutar i asylärenden har dock minst tre års universitetsutbildning, och det finns därmed mycket lite variation gällande tjänstepersoners utbildningsnivå. Det finns däremot mer variation för typ av utbildning och de flesta tjänstepersoner har antingen en juridisk eller annan samhällsvetenskaplig utbildning. Juridisk utbildning kan antas vara en särskilt användbar kompetens i ett yrke där uppgiften är att bereda och fatta myndighetsbeslut.

Till sist har forskning också påvisat att egna erfarenheter av migration kan kopplas till positiva attityder till invandring. Studier inom migrationsforskning har till exempel funnit att individer kan bli mer positiva till invandring om de påminns om deras familjs egen migrationsbakgrund (Dinas, 2021; Williamson 2021). På ett liknande sätt har en del studier visat att delad kulturell bakgrund och nationalitet tenderar att påverka handläggares bedömningar (Fisman et al., 2017). Därmed kommer vi också att fokusera på tjänstepersoners *födelseland*, och mer specifikt om de är födda i Sverige eller utomlands. Baserat på litteraturen ovan är en hypotes att utrikesfödda handläggare i större utsträckning identifierar sig med asylsökande eftersom de har egen erfarenhet av att migrera. I detta avseende är det viktigt att notera att våra data är begränsade till registerbaserad information om till exempel födelseland, tid för invandring och medborgarskap. Vi vet således inget om självupplevd etnicitet, språk eller andra utövade praktiker som kan säga något om individens kulturella bakgrund och tillhörighet.

Data och metod

I vår huvudanalys kombinerar vi data från SCB med data från Migrationsverket. Studien bygger på samtliga förstagångsansökningar om asyl som inkom till Migrationsverket under perioden 2020–2023. Vi exkluderar alla ansökningar om skydd enligt massflyktsdirektivet samt ansökningar som gäller förlängning av befintliga uppehållstillstånd. För varje ärende finns detaljerade uppgifter om sökandens medborgarskapsland, ålder, kön och familjesammansättning samt datum för beslut. Genom registerkoppling har även uppgifter hämtats om ansvariga handläggares och beslutsfattarens socioekonomiska och demografiska bakgrund, till exempel kön, ålder, födelseland, utbildning och antal år i myndigheten. Våra analyser utgår från 814 tjänstepersoner som

agerade handläggare och/eller beslutsfattare på minst tre fall under perioden 2020–2023. Vi hänvisar till huvudrapporten för en mer detaljerad genomgång av data och metod.

Resultat

Vilka är handläggarna och beslutsfattarna?

Resultaten, sammanfattade i tabell 1, visar att tjänstepersonerna är en högt utbildad grupp där över 90 % har minst tre års eftergymnasial utbildning och en tredjedel har en juridisk examen. Denna höga utbildningsnivå är delvis förväntad utifrån hur det ser ut inom offentlig sektor överlag, där runt 80 % beräknas ha någon form av eftergymnasial utbildning (OFR, 2026). Cirka 70 % är kvinnor och knappt 20 % är födda utomlands. Genomsnittsåldern bland tjänstepersonerna är cirka 37 år. Kvinnor är därmed överrepresenterade, medan andelen utlandsfödda på myndigheten är i paritet med befolkningen i Sverige i stort. De flesta har arbetat flera år på myndigheten och har erfarenhet av ett stort antal ärenden. Omkring hälften av tjänstepersonerna har verkat i både rollen som handläggare och beslutsfattare. Detta kan jämföras med 41 % som endast agerat som handläggare och 5 % som endast varit aktiva som beslutsfattare.

Tabell 1. Bakgrundsegenskaper bland handläggare och beslutsfattare

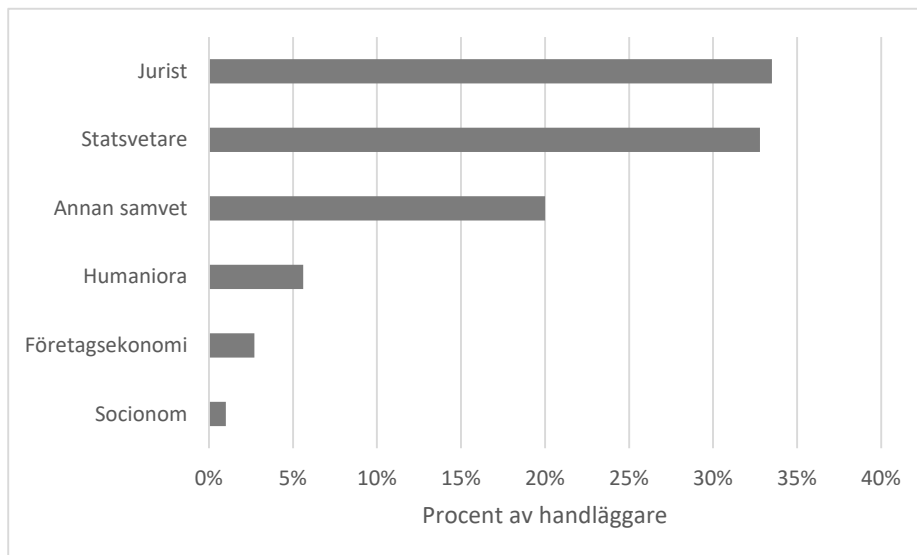
Bakgrundsegenskaper	Medelvärde	Spridning (standard- avvikelse)
Övergripande		
År sen första ärende (jfr 2023)	7,5 år	5,4 år
Både handläggare och beslutsfattare	54 %	50 %
Endast handläggare	41 %	49 %
Endast beslutsfattare	5 %	21 %
Antal ärenden (bland handläggare)	60 st.	69 st.
Antal ärenden (bland beslutsfattare)	105 st.	154 st.
Demografiskt		
Kvinna	70 %	46 %
Född i Sverige	82 %	39 %
Ålder	36,6 år	9,2 år
Utländsk bakgrund	30 %	46 %

Bakgrundsegenskaper	Medelvärde	Spridning (standard- avvikelse)
Socioekonomiskt/Utbildning		
Månadslön	31 117 kr	12 935 kr
Universitet 3 år eller 4 år	78 %	41 %
Universitet 5 år	14 %	34 %
Specifikt för utrikesfödda		
Flyktingstatus	36 %	48 %
Anhöriginvandrare	28 %	45 %
Tid i landet	25,6 år	9,9 år

Anm: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB. Tjänstepersoner som handlägger eller beslutar i minst tre fall 2020-2023: N=814. "År sedan första handlagda fall" är beräknat utifrån år mellan 2023 och det första ärende personen var handläggare i. Även ålder är definierat utifrån 2023. Utländsk bakgrund utgår från SCB:s definition: båda föräldrarna var födda utomlands. Socioekonomiska variabler (utbildning och inkomst) är hämtade från LISA:s databas 2022. Utbildningsnivå utgår från Svensk utbildningsnomenklatur (SUN). Flyktingstatus och anhöriginvandring är hämtade från definitioner i STATIV 2022. Flyktingar inbegriper i detta fall både konventionsflyktingar, alternativt skyddsbehövande och synnerligen ömmande omständigheter. Tid i landet utgår från RTB:s information om första dokumenterade invandringsdatum. Standard avvikelse är ett mått på spridningen i data. Ett lågt värde innebär att de flesta befinner sig nära genomsnittet, och vice versa. Om man tar tid i landet som exempel, så skulle en standardavvikelse på 1 innebära de flesta utlandsfödda handläggare har varit i landet mellan 24-26 år. I och med att den observerade standardavvikelsen är nästan 10, så har de flesta varit i landet mellan 15 och 35 år

I figur 1 visas fördelningen av olika utbildningsinriktningar bland tjänstepersonerna. Sammantaget liknar gruppen vi studerar andra professioner inom staten där juridik, samhällsvetenskap och administrativa kompetenser är vanliga. Bland Migrationsverkets tjänstepersoner är en utbildning inom juridik eller statsvetenskap vanligast förekommande.

Figur 1. Utbildningsinriktning bland handläggare och beslutsfattare



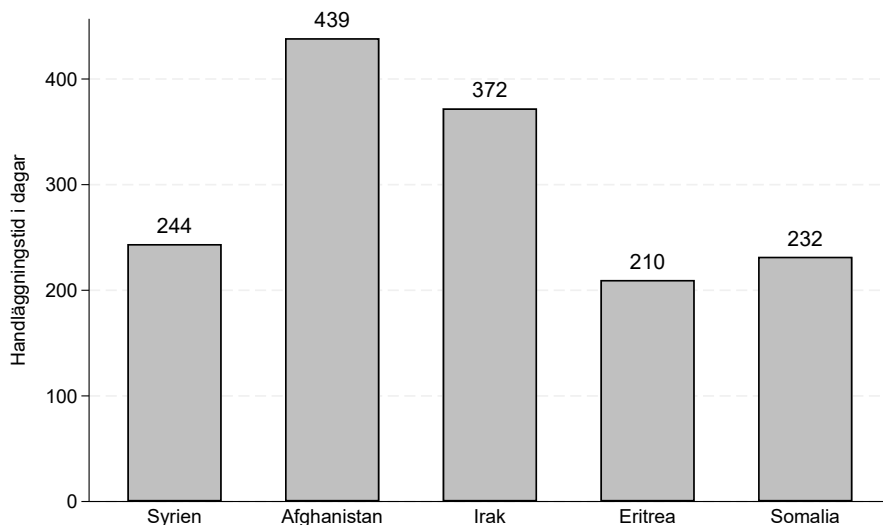
Anm: Utbildningsinriktning fördelat över handläggare och beslutsfattare som bereder och fattar minst tre beslut 2020–2023. Egna beräkningar baserade på data från SCB och Migrationsverket. N=814.

Stora skillnader i beviljandegrad och handläggningstid mellan länder och över tid

Våra analyser visar att det historiskt finns betydande variation avseende både beviljandegrad och handläggningstid mellan länder. Beviljandegraden för Syrien mellan 2010–2023 var till exempel 98 %. Detta kan jämföras med ansökningar från Irak där endast 37 % av de sökande beviljats uppehållstillstånd. Beviljandegraden har också varierat över tid. Perioden mellan 2012 och 2016 utgör en period av relativt hög beviljandegrad - med en beviljandegrad på ungefär 75 % under, medan den period vi studerar, 2020–2023, har en lägre beviljandegrad, på strax under 35 % i genomsnitt.

Handläggningstiden varierar också beroende på var en individ kommer ifrån. I figur 2 visar vi handläggningstiden mellan 2010–2023 för sökande från de fem största länderna. Sökande från Eritrea har i genomsnitt fått vänta 209 dagar på ett beslut på sin ansökan, medan asylsökande från Afghanistan har fått vänta dubbelt så länge, 432 dagar.

Figur 2. Handläggningstid för de fem vanligaste länderna, 2010–2023



Anm: Handläggningstid för förstagångsansökningar gällande asyl 2010–2023 för de fem länder med flest asylansökningar. Figuren innefattar alla beslutstyper, det vill säga både avslag och beviljade ansökningar. Handläggningstid definieras som antal dagar från ansökningsdatum till beslutsdatum. Figuren är baserad på egna beräkningar och data kommer från Migrationsverket.

Beviljandegrad – små skillnader mellan grupper av tjänstepersoner

Ett centralt syfte med studien var att besvara om tjänstepersonernas bakgrundsegenskaper samvarierar med beviljandegrad och handläggningstid. Vår huvudsakliga slutsats är att beviljandegraden i genomsnitt är väldigt lik för män, kvinnor, jurister och icke jurister, erfarna och oerfarna samt svenskfödda och födda utomlands.

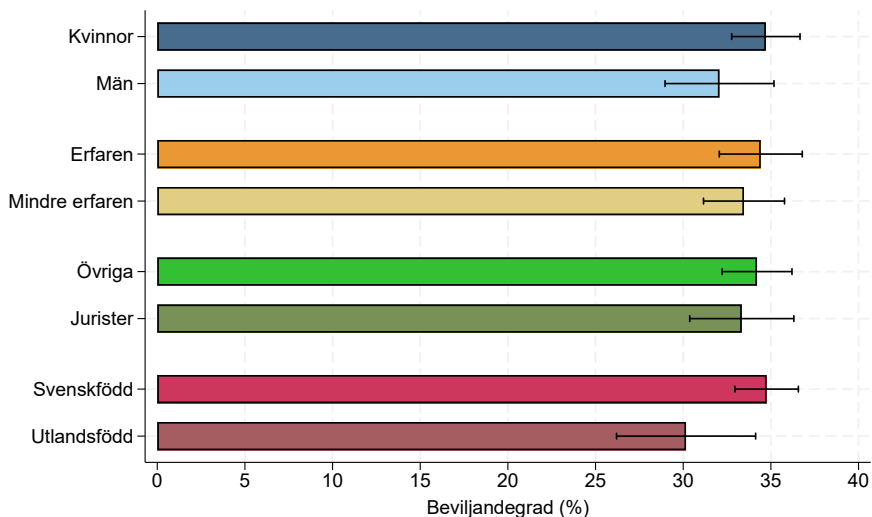
Genomsnittliga skillnader i beviljandegrad sammanfattas i figur 3. Vi fokuserar i den figuren på handläggare istället för beslutsfattare. Resultaten för beslutsfattare är mestadels mycket lika. För detaljer hänvisar vi till huvudrapporten. I figur 3 kan vi till exempel se att kvinnor har en något högre beviljandegrad än män, men skillnaden är inte statistiskt signifikant, och tycks dessutom bero på att de handlägger ärenden som i genomsnitt ofta blir beviljade i högre grad. Det senare redovisas i figur 4, då vi visar "förväntad" beviljandegrad per grupp. I denna figur har vi utifrån en statistisk modell tagit fram en förväntad beviljandegrad, som reflekterar vad för typ av

ärende som handläggs. Med typ av ärende avses framför allt vilket land asylsökande kommer ifrån, när de söker, samt deras demografiska profil. Att kvinnliga handläggare har något högre förväntad beviljandegrad ska alltså tolkas som att de i genomsnitt handlägger ärenden som typiskt sätt blir beviljade på Migrationsverket i något högre grad.

Skillnaderna mellan handläggare med olika utbildningsbakgrund och erfarenhet är mycket begränsade. Den största skillnaden gäller istället födelseland, där svenskfödda handläggare har cirka 4 procentenheter högre beviljandegrad än utrikes födda. När vi tittar på förväntad beviljandegrad i figur 4, ser vi en skillnad mellan grupperna även här. En stor del av skillnaden i beviljandegrad mellan svenskfödda och utlandsfödda handläggare bör alltså kunna förklaras av skillnader i ärendesammansättning.

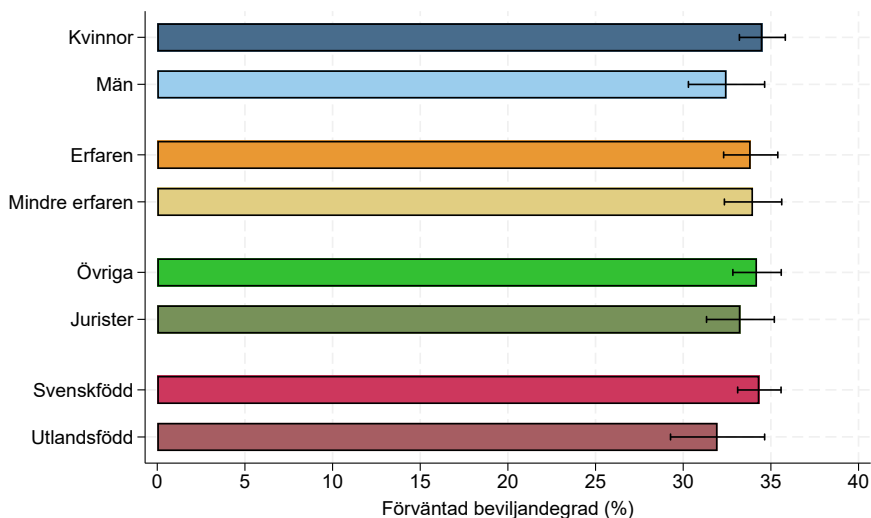
Vi finner alltså små genomsnittliga skillnader i beviljandegrad mellan grupperna. Vårt resultat i denna del är intressant eftersom tidigare studier tyder på att dessa bakgrundsvariabler kan påverka beslutsfattarens beteende i olika sammanhang. Vi finner alltså ingen tydlig evidens för att så är fallet på Migrationsverket.

Figur 3. Genomsnittlig beviljandegrad för olika grupper, handläggare



Anm: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB. Urvalet består av handläggare 2020–2023. Figuren visar genomsnittlig faktisk beviljandegrad (i procent) per grupp, med konfidensintervall markerade som horisontella streck. N=724.

Figur 4. Genomsnittlig förväntad beviljandegrad för olika grupper, handläggare



Anm: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB. Urvalet består av handläggare 2020–2023. Figuren visar genomsnittlig förväntad beviljandegrad (i procent) per grupp, med konfidensintervall markerade som horisontella streck. N=724.

Handläggningstider – variation men till stor del förklarad

Gällande handläggningstid ser vi att mer erfarna tjänstepersoner, både handläggare och beslutsfattare, i genomsnitt använder ungefär 100 dagar mer till att avgöra ett ärende jämfört med oerfarna tjänstepersoner. I denna del är det dock viktigt att notera att erfarna tjänstepersoner sannolikt har fler uppgifter, samt bedömer mer komplicerade fall, vilket medför att deras statistiskt förväntade handläggningstid (baserat på asylsökandes egenskaper) är högre. Om vi åter tar hänsyn till typ av ärende (egenskaper hos den som söker asyl) är skillnaden mellan oerfarna och erfarna mycket liten. Våra resultat visar vidare att män och kvinnor samt personer med olika utbildningsbakgrund använder sig av en liknande handläggningstid. För svenskfödda handläggare är handläggningstiden något längre än för utlandsfödda, men skillnaden är relativt liten. Resultaten i vår studie leder oss fram till ett antal rekommendationer som vi redogör för nedan.

Slutsatser och rekommendationer

Utifrån de bakgrundsegenskaper som vi valt att utgå ifrån finns inga statistiskt signifikanta skillnader i beviljandegrad mellan handläggare och beslutsfattare. Vi finner alltså ingen tydlig evidens för systematiska problem med att exempelvis kvinnor eller utlandsfödda tjänstepersoner är mer generösa än förväntat, trots existerande hypoteser om att så kan vara fallet. Denna slutsats är naturligtvis central utifrån ett rättssäkerhetsperspektiv. Givet den stora betydelsen av ämnet bör dock **inte resultaten ses som en signal om att sluta bevaka rättssäkerhetsperspektivet, tvärtom bör detta fortsatt vara prioriterat för Migrationsverket.**

I våra analyser ser vi att handläggningstiden till viss del varierar på ett sätt som inte är kopplat till den sökandes ärende, utan istället samvarierar med handläggarnas och beslutsfattarnas erfarenhet och födelseland. Den här skillnaden är dock liten, och mestadels förväntad, exempelvis på grund av att erfarna handläggare sannolikt har hand om mer komplicerade fall. **Oavsett variation i handläggningstid mellan olika typer av handläggare finns dock goda skäl att utveckla strategier för att förkorta handläggningstiden.** Detta är centralt utifrån den sökandes perspektiv men också för att en kortare asyl-handläggning kan påverka integrationen positivt (Hainmueller et al., 2016; Åslund et al., 2024). Med det sagt är det viktigt att jakten på kortare handläggningstid inte sker på bekostnad av rättssäkra processer. Med hänvisning till våra resultat, som visar att handläggningstiden även varierar systematiskt mellan ursprungsländer, rekommenderar vi en fördjupad processanalys för att identifiera var i handläggningen ärenden med lång handläggningstid tenderar att "fastna" och vilka faktorer som driver dessa förseningar. Vidare ser vi en potential i att analysera hur ärenden med längre handläggningstider fördelas mellan handläggare och beslutsfattare, i syfte att bedöma om arbetsbördan kan spridas på ett mer effektivt sätt utan att riskera kvaliteten i beslutsfattandet. Ett sätt att minska handläggningstider utan uppenbara negativa konsekvenser för rättssäkerheten är att öka personalresurserna, särskilt i delar av processen där flaskhalsar identifieras. En sådan resursförstärkning kan bidra till kortare väntetider för de sökande, samtidigt som utrymme ges för en fortsatt noggrann och rättssäker prövning av varje ärende.

Vi har intresserat oss för, och funnit evidens för, att det inte finns en *systematisk* effekt av handläggaregenskaper - i form av kön, juridisk utbildning, erfarenhet och att vara född i Sverige - på benägenhet att bevilja

en asylansökan. Samtidigt finns en stor litteratur som pekar på att likhet mellan handläggare och klient kan leda till skillnader i beslutsfattande. Denna rapport har enbart undersökt huruvida olika grupper av handläggare skiljer sig åt sinsemellan. En viktig vidare forskningsuppgift är därmed att studera om handläggningen påverkats i de fall där tjänstepersoners och asylsökandes egenskaper matchar, till exempel gällande födelseland. **Baserat på detta rekommenderar vi fortsatt forskning kring huruvida likhet mellan en tjänsteperson och den sökande, till exempel avseende kön, ålder, familjeförhållande, eller födelseland, har någon inverkan på beviljandegrad eller handläggningstid.**

Slutligen, Migrationsverket förfogar över bra och detaljerade registerdata. Vi har använt den på flera olika sätt i denna rapport. Exempelvis har vi tagit fram en modell för att beräkna en sannolikhet för att en ansökan blir beviljad, givet ansökans egenskaper. Det skulle i teorin vara möjligt för Migrationsverket att använda en liknande modell, som skulle kunna assistera tjänstepersoner på Migrationsverket att identifiera ansökningar med hög sannolikhet till skydd baserat på historiska data. Vi vill dock understryka att metoden är ny och riskerna med att använda metoden är inte ordentligt utredda. En uppenbar risk med denna metod är att datadrivna modeller i någon mån ersätter en mänsklig prövning för att uppnå effektivitet. Detta skulle vara mycket problematiskt ur ett rättssäkerhetsperspektiv. **En mer allmänt hållen rekommendation till Migrationsverket är därför att utveckla strategier för hur man på bästa sätt kan använda den registerdata man har tillgång till för att effektivisera och harmonisera processer kring handläggning och beslutsfattande.** I detta avseende ser vi en potentiell möjlighet till effektivisering genom att i ett tidigt skede använda registerdata för att skapa en grov indelning av inkommande ärenden. Denna initiala indelning skulle kunna anpassas efter kortare respektive längre tidsperioder i syfte att underlätta en effektiv och balanserad fördelning av arbetsbelastning för handläggare och beslutsfattare. Vi ser vidare möjligheter att använda registerinformationen som underlag för processanalyser, där syftet är att identifiera flaskhalsar i handläggningen och tidiga varningssignaler kopplade till ärendetyper med ovanligt långa handläggningstider. På så sätt kan registerdata bidra till både ökad effektivitet och ökad enhetlighet, utan att för den skull ersätta den individuella och mänskliga prövning som är central för rättssäkerheten i asylprocessen.

Referenser

Anwar, S., Bayer, P., & Hjalmarsson, R. (2019). A Jury of Her Peers: The Impact of the First Female Jurors on Criminal Convictions. *The Economic Journal*, 129(618), 603–650.

Arnold, D., Dobbie, W., & Yang, C. S. (2018). Racial Bias in Bail Decisions. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(4), 1885–1932.

Cederlöf, J., Söderström, M., & Vikström, J. (2024). The Role of Caseworkers: Job Finding, Job Quality and Determinants of Value-Added'. *Journal of the European Economic Association*.

Dinas, E., Fouka, V., & Schläpfer, A. (2021). Family history and attitudes toward out-groups: Evidence from the European refugee crisis. *The Journal of Politics*, 83(2), 647–661.

Emeriau, M. (2023). Learning to be Unbiased: Evidence from the French Asylum Office. *American Journal of Political Science*, 67(4), 1117–1133.

Emeriau, M. (2024). Victim or Threat? Shipwrecks, Terrorist Attacks, and Asylum Decisions in France. *American Journal of Political Science*, 68(4), 1187–1204.

Fisman, R., Paravisini, D., & Vig, V. (2017). Cultural Proximity and Loan Outcomes. *American Economic Review*, 107(2), 457–492.

Hainmueller, J., Hangartner, D., & Lawrence, D. (2016). When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science Advances*, 2(8).

Knepper, M. (2018). When the shadow is the substance: Judge gender and the outcomes of workplace sex discrimination cases. *Journal of Labor Economics*, 36(3), 623–664.

LaFrance, C. & Day, J. (2013). The Role of Experience in Prioritizing Adherence to SOPS in Police Agencies. *Public Organization Review*, 13(1), 37–48.

Oberfield, Z. W. (2009). Rule Following and Discretion at Government's Frontlines: Continuity and Change during Organization Socialization. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(4), 735–755.

Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) (2026). *Statlig sektor*. Hämtad 7 april 2026 från <https://ofr.se/branschfakta/statlig-sektor/>

Statskontoret (2024). *Många är små: Migrationsverkets styrning och uppföljning av den rättsliga kvaliteten i asylprocessen*. Rapport 2024:14. Stockholm: Statskontoret.

Stensöta, H. O. (2010). The Conditions of Care: Reframing the Debate about Public Sector Ethic. *Public Administration Review*, 70(2), 295-303.

Stensöta, H. O. (2023) Spelar det någon roll vem som arbetar i förvaltningen? I Dahlström, C. (red.), *Politik som organisation: förvaltningspolitikens grundproblem* (s.103-127). Lund: Studentlitteratur.

Åslund, O., Engdahl, M. & Rosenqvist O. (2024). Limbo or leverage: Asylum waiting and refugee integration. *Journal of Public Economics*, 234, 1-21.

Vilka är Migrationsverkets handläggare och beslutsfattare och har det någon betydelse?

Henrik Andersson, Kristoffer Jutvik & Linna Martén

Delmi Policy Brief 2026:7
Stockholm 2026
ISBN 978-91-89993-68-6

Författarna ansvarar själva för innehåll, slutsatser och
policyrekommendationer



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Delegationen för
Migrationsstudier
Ju 2013:17