



Från dold kompetens till synlig resurs

- innovativa vägar till mångfald i arbetslivet

Slutrapport för EU-projektet FILES

Arbetskraftsmobilisering för att hantera förändringar –
innovativa vägar till mångfald.

Lars-Åke Gustafson 2007



Förord

Under drygt 1 ½ år har arbetet med EU-projektet FILES pågått. I föreliggande rapport redovisas resultaten från olika studier som har gjorts inom delprojektet Arbetskraftsmobilisering för att hantera förändringar – innovativa vägar till mångfald (ett kunskapsprojekt). Vid sidan av dessa studier har flera föredragningar, seminarier och workshops hållits med politiker och tjänstemän i Östergötland för att både sprida kunskap, diskutera och generera ytterligare kunskap om hur flyktingar/invandrare tas emot i Sverige och hur integrationen på arbetsmarknaden ser ut. Bl a har fyra workshops hållits för över 130 politiker i mars 2007 på den regionala förtroendemannautbildningen i länet. Resultatet har också legat till grund för diskussioner i budgetberedningen i Linköpings kommun, värdegrundsdiskussioner och diskussioner av förbättrad organisation av flyktingmottagandet i hela länet.

Inom projektet har även en fyrfärgsfolder med samma titel som denna rapport tagits fram, som en delredovisning och populärupplaga under arbetets gång. I foldern finns bl a ett antal korta berättelser med positiva exempel på lyckad integration. Emellertid ligger fokus på temat i detta kunskapsprojekt; nämligen att det finns ett behov av att utveckla och förbättra flyktingmottagandet i länet för att *bättre ta tillvara de kunskaper, erfarenheter samt resurser som flyktingar och invandrare har med sig när de kommer till Sverige.*

I delprojektet har kommunen representerats av Jan Hallendorff, kommunledningskontoret, Christina Björkman, bildningsnämnden och först Sandra Ahlstand, näringslivskontoret och sedan Wenche Ahren, NuLink (Näringslivsutveckling i Linköping AB). Förutom Linköpings kommun har även Östsam varit deltagare. Därifrån har först Catherine Szabo och sedan Annika Hermansson representerat den regionala organisationen.

I arbetet med studierna och framtagandet av föreliggande rapport har Christin Ericsson, Linköpings kommun varit medarbetare. Christin har bidragit med research av litteratur, skrivit underlag till de slutliga texterna, varit med vid studiebesöket i Falkenberg (kapitel 6), fungerat som samtalspartner och bollplank i samband med texter, analyser, slutsatser m m.

Nu har projektet lett mot sitt slut och jag vill tacka alla som på olika sätt har bidragit med insatser under resans gång. Tillsammans har vi samlat kunskap för nya reflektioner i syfte att utveckla mottagandet av flyktingar/invandrare. Detta för att i Östergötland i sin tur åstadkomma en snabbare integration för personer på arbetsmarknaden och i samhället. Föreliggande rapport utgör nu en språngbräda för fortsatta studier, diskussioner och utvecklingsarbeten.

*Lars-Åke Gustafson,
undersökningsledare och samordnare i EU-projektet FILES,
Arbetskraftsmobilisering för att hantera förändringar – innovativa vägar till mångfald.*

Sammanfattning

I Tyskland, Grekland, Belgien och Sverige har ett EU-projekt kallat FILES¹ bedrivits t o m oktober 2007. Syftet har varit att stärka sysselsättning och tillväxt i länderna. I Östergötland har det funnits fyra olika delprojekt. Ett av dessa är kunskapsprojektet *Arbetskraftsmobilisering för att hantera förändringar – innovativa vägar till mångfald*. Detta har drivits av Linköpings kommun i samarbete med Östsam². Det övergripande syftet har varit att generera kunskap om framgångsfaktorer och hinder i Östergötland, då det gäller integration på arbetsmarknaden av företrädesvis kreativa flyktingar och invandrare. Ett tema har varit att undersöka och diskutera hur *dold kompetens* bland flyktingar och invandrare kan lyftas fram och bli en synlig resurs i samhället. I föreliggande rapport redovisas resultatet från arbetet.

Först har en scanning av litteratur, begrepp, statistik, historia och forskning om invandring från 1997 och framåt gjorts i syfte att ge en bakgrundsbild och ökad förståelse för hur situationen ser ut i dag. Vidare redovisas en teoretisk plattform för *två empiriska studier* som har genomförts. En egen *forsknings- och tankemodell från "box-tänk" till "nytänk"* redovisas. Likaså görs en kortare beskrivning av *Maslows behovspyramid*, *Antonovskys teori om salutogenes* och *Karasek & Theorells krav- och kontrollmodell* samt *en samhällelig maktdimension*.

Den första studien består av en intervju med 8 flyktingsamordnare i Östergötland. I den andra studien intervjuas en personalchef i ett privat industriföretag, en chefstjänsteman i en kommunal verksamhet, en entreprenör samt en eldsjäl vid en flyktingmottagande verksamhet i en annan kommun. Gemensam nämnare är att de är aktiva i en verksamhet som har varit framgångsrika med integrationen av invandrare på arbetsmarknaden. Till grund för studierna ligger en fenomenologisk-hermeneutisk ansats. Den utgår från att försöka *fånga, förstå och tolka viktiga fenomen* som är *frigörande och skapar mening* i integrationsprocessen.

Resultaten har också presenterats i två mindre populärapplagor (foldrar). Den ena är en delrapport av den första studien och den andra är en sammanfattning av föreliggande rapport. Den senare finns också i en engelsk version. Resultaten har också diskuterats i workshops och på seminarier.

Studierna visar en rad faktorer under introduktionstiden som motverkar en snabb integration på arbetsmarknaden. Några av de viktigaste resultaten är upptäckten av brister då det gäller tidig kartläggning, individuella planer med tydliga mål för en egenförsörjning samt utarbetade strategier för att nå målen. Vidare återfinns brister då det gäller samarbete mellan involverade parter. Även högt ställda krav på att kunna svenska och attityden att "svenska normer är överlägsna alla andra", t ex då det gäller utbildning och arbetslivserfarenhet diskuteras. En "ta-hand-om-attityd" och *en negativ lunk* bland insatser som inte leder till ett arbete beskrivs. Vidare hur initiativkraft och vilja att ta sig an nya utmaningar tas ifrån starka personer som "modelleras om" för att "passa in" i det svenska systemet. När individens egenkontroll minskar så minskas också känslor av hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet." Integrationsarbetet bromsas upp. Även positiva exempel när invandrare, trots olika hinder har lyckats lyfts fram. Viktiga framgångsfaktorer som har identifierats är t ex eget handlingsutrymme, adekvata krav och social support samt ett nytänkande kring integrationsarbetet.

¹ FILES är en förkortning för EU-projektet Futureoriented Implementation of Local Employment Strategies.

² Hemsida: Östsam <http://www.ostsam.se/> (2007-09-11) Regionförbundet Östsams uppgift är att arbeta för Östgöta-regionens utveckling. Regionförbundet har bildats av Östergötlands tretton kommuner och landstinget och styrs av en politisk ledning där dessa finns representerade.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.4 Metod	2
Metod och genomförande.....	2
2. Några centrala begrepp och verksamheter då det gäller integration....	5
2.1 Några centrala begrepp.....	5
Definitioner gällande ursprung.....	5
Definitioner för sysselsättning, förvärvsarbete och arbetslöshet	5
Integrationsbegreppet	6
Begreppen validering och ekvivalering.....	6
2.2 Viktiga verksamheter i integrationsprocessen.....	7
3. Litteraturstudier	11
3.1 Tidigare studier om integrationen på arbetsmarknaden	11
1. Betydelsen av tillgång på arbete – konjunkturer och arbetsmarknads-	
politik	11
2. Betydelsen av att kompetens och färdigheter skiljer mellan olika länder..	12
3. Betydelsen av fungerade validering	12
4. Betydelsen av introduktionsprogram	16
5. Betydelsen av språkkunskaper	16
6. Betydelsen av bemötandet och attityder.....	17
3.2 Befolkningstillväxt, invandring och arbetsmarknad – i riket.....	19
Andelen personer med utländsk bakgrund har ökat	19
Hur ser det ut på arbetsmarknaden?	19
3.3 Integrationspolitik och resultat i Sverige från 1900-talet till 2007	21
Historik – invandrarverkets arbete och direktiv fram till 1997	21
Integrationsverket bildas 1998 – samverkan och samsyn	22
3.4 Integrationsverkets utvärdering 2007 av introduktionsperioden.....	23
3.5 Befolkningstillväxt, invandring och arbetsmarknad – i Östergötland och i	
exemplet Linköping	29
Befolkningstillväxt, invandring och arbete – exemplet Linköping.....	29
3.6 Flyktingmottagningen i Östergötland.....	31
3.7 Flyktingmottagning i praktiken – exemplet Linköpings kommun.....	33
3.8 Utvecklingsprojekt i Östergötland – några exempel	34
3.9 Integrationsverkets rekommendationer för utveckling av introduktionen – ökad	
styrning, tillsyn och uppföljning	36
Från insatser till tillvaratagandet av resurser.....	36
Framtida utvärderingar av introduktionen – fördjupade kunskaper behövs ..	37
4. Teoretisk plattform för egna studier – att våga se saker på ett nytt	
sätt	39
4.1 Nya vägar till mångfald – från ”boxtänk” till nytänk.....	39
Fokus på organisation.....	39
Fokus på insatser	40
Fokus på framgångsfaktorer.....	41

4.2	Motivationsteorier	42
	Maslows behovspyramid.....	42
4.3	Salutogen teori – vad är det som gör att människor fungerar bra?	43
4.4	Integration och makt.....	45
	Majoritet- och minoritetsgrupper och möjligheter till inflytande och makt...	45
4.5	Ett ”visionärt” och globalt synsätt på invandring.....	48
5.	Resultat från delstudie 1 – Hur fungerar introduktionen i Östergötland?	51
5.1	Vad är egentligen integration?	51
5.2	Vad är viktigt för en god integration? – Fyra hörnstenar.....	52
	Trygghet och hälsa	52
	Trygghet och hälsa	53
	Arbete	53
	Delaktighet och svenska språkets betydelse.....	54
	Respekt	55
5.3	Positiva exempel på en lyckad integration.....	56
5.4	När kan integrationen misslyckas?.....	58
	Tryggheten byggs inte upp.....	58
	Sfi:n – tillbaka till dagis som vuxen.....	59
	Myndighetsvärlden – kör sitt eget race	60
	Slimmade organisationer i näringsliv och offentlig verksamhet.....	64
	Svenskar tar inte in nyanlända	65
5.5	Utvecklingsmöjligheter	65
	Utveckling på nationell nivå	66
	Utveckling på regional nivå och kommunal nivå.....	66
	Bemötande i introduktionen	67
	Utveckling i arbetet med flyktingmottagning	67
6.	Resultat från delstudie 2 – Fyra fallexempel på bra integration.....	69
6.1	Fallexempel 1 – ”personalchefen”	69
	Strategisk kompetensförsörjning istället för mångfaldsarbete	69
	En ny och större marknad som styr kompetensbehovet.....	70
	Språklig och kulturell kompetens i olika arbetsfaser	71
	Att kunna svenska är bra – men engelska är koncernspråket.....	72
	Vi går mot en situation med arbetskraftsbrist – alla behövs	73
6.2	Fallexempel 2 – ”omsorgschefen”	75
	Motiv för mångfaldsarbete	75
	Svenska språket – ”Jag förstår inte vad hon säger”	77
	Kulturkrockar – ”Få man be på jobbet”	78
	Kultur- och språkkompetens	79
	Konkurrensfördelar i framtiden – många invandrare ligger i framkant då det gäller prestationer.....	80
6.3	Fallexempel 3 – ”entreprenören”	81
	Berättelsen om entreprenören.....	81
	Mångfaldsarbete i ett samhälle är att frigöra människors egna resurser	82
	Att vara entreprenör – viktigt att bryta fördomar och negativa attityder	84
	Mångfaldsarbetet i det egna företaget	85
	Politikens och allmänhetens syn på invandrare.....	86
	Förebilder är viktigt.....	87

	Tre grundbultar för framtidens introduktion	87
6.4	Fallexempel 4 – ”en kommunal eldsjäl”	89
	En pedagogik byggd på relationer, närhet och höga krav	90
	Steg 1 – Villkor och upprättande av kontrakt	90
	Startgrupp – mellan steg 1 och steg 2	90
	Steg 2 – Förberedelse inför arbete, utbildning och integration	91
	Steg 3 – utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor	95
7.	Sammanfattande diskussion.....	101
7.1	Varför är frågorna om integration på arbetsmarknaden så viktiga?.....	101
	Befolkning, arbetsmarknad och flyktingmottagning.....	101
7.2	Tillgången till arbete och valideringsmetoder.....	103
	Tillgång till arbete	103
	Validering.....	104
	Matchning.....	106
7.3	Svenska språkets betydelse för att få ett arbete.....	107
	Språkets betydelse för ett arbete.....	107
	I vilket sammanhang kan man lära sig svenska?.....	110
	Språk- och kulturkompetens – ett plus	111
7.4	Introduktionsperioden – hur tas man emot?.....	112
	Trygghet och hälsa	113
	Hur bidrar introduktionsperioden till integrationen på arbetsmarknaden? ..	114
7.5	Bemötande i samhället - vem ska integreras till vad?.....	120
7.6	Slutord	124
	Referenser	127
	Litteratur	127
	Utgåvor från riksdag, regering, olika myndigheter och kommuner.....	128
	Internet	129
	Andra referenser.....	130
	Bilaga 1 Introduktionen – effektivitet, ineffektivitet och utvecklingsmöjligheter	131
	En effektiv introduktion är:.....	131
	En ineffektiv introduktion är:.....	131
	Några utvecklingsmöjligheter	132
	Bilaga 2 Förvärvsarbetande i riket och Linköping.....	134
	Bilaga 3 Intervjuguide flyktingsamordnare	135

1. Inledning

1.1 Bakgrund

I fyra länder har ett EU-projekt kallat FILES, bedrivits (avslutades i oktober 2007). Projektet syftar till att stärka sysselsättning och tillväxt bedrivits. FILES är en förkortning för EU-projektet Futureoriented Implementation of Local Employment Strategies. Projektet sammanför aktörer från fyra europeiska regioner – Östergötland i Sverige, Leipzig-Döbeln i Tyskland, Mechelen i Belgien och Västra Grekland. Regionala och transnationella partnerskap byggs upp för att hitta metoder och arbetssätt som också kan användas i andra regioner inom EU.

I Östergötland har fyra olika delprojekt bedrivits inom FILES. Ett av dessa är ett *kunskapsprojekt* som heter *Arbetskraftsmobilisering för att hantera förändringar – innovativa vägar till mångfald*. Delprojektet har drivits av Linköpings kommun i samarbete med Östsam³. Tanken med delprojektet är att generera kunskap och väcka till diskussion för att finna mera effektiva metoder för flyktingar och invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Genom att lära av varandra i kommunerna ska möjligheter skapas att få nya idéer och utveckla nya arbetssätt, för att påskynda integrationen på arbetsmarknaden, framför allt då det gäller *innovativa och kreativa* flyktingar/invandrare.⁴ En utgångspunkt är att undersöka hur *kreativitet* kan tas tillvara på ett bästa sätt. En annan är hur *dold kompetens* bland flyktingar och invandrare kan lyftas fram och bli en synlig resurs i samhället. Föreliggande rapport är en slutrapport för projektet. Tidigare har även en delrapport getts ut i form av en 16-sidig färgfolder med samma namn som föreliggande rapport. Även sammanfattning av slutrapporten har getts ut i form av en 12-sidig färgfolder, dels på svenska dels på engelska.⁵

1.2 Syfte och övergripande frågor

Syftet med föreliggande kunskapsprojekt är att identifiera, dokumentera och analysera såväl goda exempel och framgångsfaktorer som hinder i Östergötland, då det gäller integration av företrädesvis kreativa och innovativa flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden. Ytterligare ett syfte med projektet är att sprida den genererade kunskapen bland ansvariga politiker och tjänstemän och väcka nya diskussioner för att påskynda integrationsprocessen. I föreliggande rapport redovisas i huvudsak arbetet med det första syftet. Följande frågor ligger till grund för det:

- Vilka *framgångsfaktorer* kan identifieras då det gäller integration av flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden?
- Vilka *hinder* finns i integrationsarbetet?
- Hur tas flyktingar och invandras *resurser* och *kompetens* tillvara?
- Hur ser det regionala samarbetet ut?
- Hur ser samspelet ut mellan olika aktörer i integrationsarbetet ut på kommunnivå?

³ Hemsida: Östsam <http://www.ostsam.se/> (2007-09-11) Regionförbundet Östsams uppgift är att arbeta för Östgötaregionens utveckling. Regionförbundet har bildats av Östergötlands tretton kommuner och landstinget och styrs av en politisk ledning där dessa finns representerade.

⁴ Läs mer om de olika FILES-projekten på: www.files-project.org/

⁵ Gustafson, Lars-Åke. (Red). (2007:1). Gustafson, Lars-Åke. (Red). (2007:2). Gustafson, Lars-Åke. (Red). (2007:3). Finns även på Statistik & Utredningar i Linköpings hemsida: http://linweb/www.linkoping.se/Organisation/ks_forvaltning/verksamhet/StatistikUtredningar/rapporter.htm

1.4 Metod

Metod och genomförande

Till grund för de två empiriska undersökningarna som har gjorts ligger både en *fenomenologisk och en hermeneutisk* ansats⁶. Avsikten med studierna är för det första att ge *deskriptiva bilder* (enkelt, rakt beskrivande bilder) av hur olika nyckelpersoner tänker runt framgångsfaktorer och hinder. För det andra att försöka utforska i en mer *kvalitativ tradition* (undersökande) om det finns fenomen som tolkas kan kopplas till mer generella förhållanden.

Delstudie 1 – Fenomen i introduktionsarbetet och intervjuer av 8 flyktingsamordnare

I en första studie (kapitel 5) berättar åtta flyktingsamordnare från lika många kommuner, hur flyktningmottagandet fungerar i Östergötland i dag. Syftet är att fånga och försöka *förstå* flyktingsamordnarnas erfarenheter av olika *fenomen*, som berör hinder och möjligheter för integration på såväl arbetsmarknaden som i övriga samhället. Vidare avser val av ansatsen att försöka utröna vad som är *meningsbärande* (viktigt, primärt, etc) för en god integration. De intervjuade framträder som *informanter* eller med andra ord ”berättare av olika bilder” av arbetet i introduktionen för nyanlända flyktingar. De kan berätta om olika möten, situationer och även återge exempel på enskilda livshistorier bland flyktingar. Den fenomenologiska ansatsen här består i att de enskilda upplevelserna betraktas som sanna och viktiga för dem som berättar dem oavsett om det eventuellt även finns andra bilder av situationen.

Vid intervjutillfället tog åtta kommuner i Östergötland emot flyktingar. I varje kommun finns en ansvarig person för samordningen av flyktningmottagningen. Dessa åtta personer har valts ut för en intervju utifrån antagandet att de utgör några av de *främsta kunskapsbärarna och informanterna* om introduktionsarbetet i kommunen. De förväntas således inte bara att delge egna upplevelser utan att även kunna berätta om andras upplevelser och erfarenheter. Varje intervju har tagit ungefär 1 ½ timme. En intervjuguide har legat till grund för intervjuerna. Det som informanterna själva har bedömt som viktigast att berätta om då det gäller introduktionsarbetet har emellertid styr inriktningen av frågor och berättelser i varje intervju.

Delstudie 2 – Fenomen i fyra framgångsrika verksamheter och intervjuer i fyra framgångsrika verksamheter

I en andra studie (kapitel 6) intervjuas en personalchef i ett privat industriföretag, en chefs-tjänsteman i en kommunal verksamhet, en entreprenör och en eldsjäl i en flyktningmottagande verksamhet i en annan kommun. Gemensam nämnare för dem är att de hör hemma i (har valts ut ur) en verksamhet som i någon mening har lyckats bättre med integration på arbetsmarknaden än andra närstående verksamheter. Den fenomenologiska ansatsen består här i att försöka fånga och *förstå* viktiga *fenomen* som är *frigörande och skapar mening* i integrationsprocessen utifrån deras berättelser/bilder.

⁶ På de tidsramar som har funnits för studien görs ingen generell genomgång av vad de båda ansatserna inne bär. Istället kopplas de i metodtexten direkt till de bägge studiernas utformning. Läs mer om hermeneutik och fenomenologi t ex på hemsidan: Göteborgs universitet. Institutionen för medicin. Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa/allmänmedicin. Sahlgrenska akademien. 1) Text författad av Maria Nyström Professor vid Högskolan i Borås eller 2) Text författad av Ronny Gunnarsson PhD/Distriktsläkare www.infovoice.se/fou/_private/jukebox/music034.htm (markera hermeutik resp vetenskapsteori (2007-09-07)

Urvalet av personer till delstudie 2 består av ett aktivt sökande via kontaktnät, internetsök, samtal med olika nyckelpersoner etc för att kunna få fram fyra personer. Det slutliga urvalet har skett utifrån bedömningen att personerna både ska representera en sektor samt bör ha erfarenheter som rör framgångsfaktorer då det gäller integration på arbetsmarknaden.

Litteratur

För att kunna sätta in de två studierna i ett större sammanhang och skapa ett ramverk för intervjustudierna har en del litteraturstudier gjorts på nationell och internationell nivå (kapitel 3). Först ges en bild av ett globalt synsätt på in- och utvandring som en ökad rörlighet i en ny, alltmer globaliserad ekonomi. Detta vänder upp-och-ner på t ex statistiska bilder av invandrare som en ”andra-klassens medborgare” till att istället kanske kunna utgöra framtidens framgångsrika, ”kreativa klass”. Vidare redovisas synsättet på invandring i tre andra länder, Nederländerna, Frankrike och Kanada för att jämföra och spegla synsättet i Sverige i ett internationellt sammanhang. Ett problem då det gäller de internationella studierna är att det har varit svårt att få fram statistiska uppgifter.

Därefter görs genomgång av svensk integrationspolitik från 1990-talet och framåt.

Teoretisk modell

Till grund för de två empiriska delstudierna som har gjorts ligger dels en viss teoretisk, psykosocial grundsyn som baseras på tidigare studier runt begrepp som motivation, behov, känsla av sammanhang (mening) och krav – kontroll. Detta för att försöka förstå de grundläggande faktorerna som styr en människa vid ett uppbrott från sin invanda miljö för att hamna i ett nytt land och en ny kultur. En kort redogörelse för detta görs i rapporten (kapitel 4).

I tolkningen av vad som sker vid en introduktion av nyanlända utgår de empiriska studierna även från en viss organisationsteoretisk grundsyn. Grundfundamentet i det är att försöka bryta upp ett låst, traditionellt ”boxtänk” med fokus på verksamheter och uppdrag och att istället studera kvaliteter och framgångsfaktorer. Det vill säga att inte i första hand studera vad kringgårdande personer och olika verksamheter *gör* utan vad som egentligen ger *verkliga framgång* i integrationen för den enskilda individen (kapitel 4).

Tolkningar på metanivå

Den hermeneutiska delen i studien består i att lyfta de olika berättelserna till en metanivå och försöka *tolka* vad som kan vara frigörande respektive hindrande i integrationsprocessen.

2. Några centrala begrepp och verksamheter då det gäller integration

I detta kapitel definieras och problematiseras några centrala begrepp då det gäller statistisk framställning samt introduktions- och integrationsarbete. Vidare beskrivs de viktigaste verksamheterna som arbetar med integrationsfrågor.

2.1 Några centrala begrepp

Definitioner gällande ursprung

Följande definitioner används i offentlig statistik då det gäller ursprung⁷:

- **Utrikes född:** Person som är folkbokförd i Sverige, men som är född i något annat land.
- **Utländsk bakgrund:** Person som är utrikes född alternativt är född i Sverige med två utrikes födda föräldrar.
- **Svensk bakgrund:** Person som är född i från Sverige med en eller två inrikes födda föräldrar.
- **Invandrare:** Invandrare eller immigrant är en person som flyttar från ett land till ett annat för att bosätta sig där under en längre period, enligt folkbokföringen i Sverige minst ett år.
- **Flyktingar:** Enligt Genève-konventionen är flyktingar personer som har välgrundade skäl att vara rädda för förföljelse på grund av sin ras, nationalitet, tillhörighet till en viss samhällsgrupp, religiös eller politisk uppfattning.

Definitioner för sysselsättning, förvärvsarbete och arbetslöshet

Följande definitioner används i offentlig statistik då det gäller sysselsättning, förvärvsarbete och arbetslöshet:

- **Sysselsatta⁸:** Personer som under en viss vecka/referensveckan utförde något arbete om minst en timme, antingen som avlönade arbetstagare, som egna företagare (inklusive fria yrkesutövare) eller oavlönade medhjälpare i företag tillhörande make/maka eller annan medlem av samma hushåll.

Personer som inte utförde något arbete enligt ovan, men som hade anställning, arbete som medhjälpare hushållsmedlem eller egen företagare (inklusive fria yrkesutövare) och under hela referensveckan var tillfälligt frånvarande. Orsak till frånvaron kan vara sjukdom, semester, tjänstledighet (t ex för vård av barn eller studier), värnpliktstjänstgöring samt arbetskonflikt eller ledighet p g a annan orsak.

Personer som deltar i vissa arbetsmarknadspolitiska program, t ex offentligt skyddat arbete, Samhall, start av näringsverksamhet eller anställning med lönebidrag eller anställningsstöd.

- **Förvärvsarbetande⁹** Alla som under referensmånaden arbetat i genomsnitt minst en timme per vecka. Även de som tillfälligt var frånvarande, t ex på grund av sjukdom,

⁷ Integrationsverket. (2006).

⁸ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Standard___131801.asp (2007-08-30)

⁹ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Publikation___189734.asp (2007-08-30)

under mätperioden ingår. Samma definition används vid arbetskraftsundersökningarna (AKU).

- **Arbetslösa**¹⁰: Personer som var utan arbete under referensveckan, men som sökt arbete under referensveckan och tre veckor bakåt samt kunde arbeta referensveckan eller påbörja ett arbete inom 14 dagar från referensveckans slut. I det svenska arbetslöshetsbegreppet ingår inte heltidsstuderande som sökt arbete, utan de hänförs istället till gruppen ”ej i arbetskraften”.

Integrationsbegreppet

Målet för den svenska integrationspolitiken är ”att främja lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund samt att förebygga och motverka etnisk diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.”¹¹

Integrationsverket har sedan 2001 arbetat med att bygga upp en kunskapsbank på en webbsida, ”Sverige mot rasism”¹². Sedan januari 2004 administreras hemsidan av Centrum mot rasism (CMR). Där definierar man integrationsbegreppet på följande sätt:

Med integration avses den sociala process som gör det möjligt att bilda en sammanhållen helhet utifrån skilda gruppers intresse, erfarenheter och särart. Till skillnad från assimilation som förutsätter anpassningen till majoritetens normer och förhållningssätt, betyder begreppet integration att olika grupper i samhället inte behöver ge upp sin särart för att uppnå likvärdiga ekonomiska, sociala och politiska villkor... integration är en *ömsesidig process* även om uppmärksamheten ofta riktas på de grupper som ska komma in i samhället.¹³

CMR menar att integration inte bara är *en social process* utan även *ett mål* där gemensam värdegrund, likvärdiga levnadsvillkor och delaktighet i den sociala gemenskapen anses vara viktiga mått på integration. Man konstaterar vidare att det finns en risk med att tala om ”kulturella identiteter” som ska mötas, dvs ”att man låser fast människor i en modell där förestälda olikheter, snarare än likheter blir grunden för den sociala sammanhållningen”. Vidare konstateras ”att det finns få begrepp som är så politiskt laddade och föremål för olika tolkningar och strategier som begreppet integration”.

Begreppen validering och ekvivalering

Utbildningsdepartementet föreslår följande definition för begreppet *validering*:

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.¹⁴

Vidare skriver man på departementet att validering bör bli aktuell främst i tre sammanhang¹⁵:

- som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa inne-

¹⁰ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/tableOrChart___163103.asp (2007-08-30)

¹¹ Proposition nr 1997/98:16.

¹² Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal___2535.asp (2007-08-30)

¹³ Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal___2535.asp (2007-08-30)

¹⁴ Regeringskansliet. (2003 s 19).

¹⁵ Ibid s 21-22.

hållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde,

- i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier samt
- för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.

I Sverige sker valideringar lokalt på universitet, inom utbildningar, i studieförbund och i kommuner och företag. Den av regeringen tillsatta *Valideringsdelegationen* har i uppdrag att tillsammans med branschorganisationerna arbeta för en utveckling av validering då en enhetlig, nationell valideringsprocess saknas. Delegationen skriver i en lägesbeskrivning 2005 (Se även vidare ”valideringsdelegationen” i avsnitt 2.2 nedan):

Delegationen kan konstatera att validering som begrepp används för ett antal olika aktiviteter och att man därigenom kan upptäcka skillnader i såväl metoder och modeller som den kvantitativa verksamheten inom validering.¹⁶

Ett närstående begrepp till validering är *ekvivalering*. Ekvivalera handlar om att se vilka utbildningar och formella betyg som är synonyma i olika länder, dvs vilka formella meriter och examina som är exakt jämförbara och möjliga att betrakta som likvärdiga. Mikael Hjerm, visar i en studie 2001¹⁷, att det svenska regelverket för ekvivalering är stelt och gör det mycket svårt att få utländska examina rättvist värderade gentemot svenska. Pieter Bevelander (2000)¹⁸ menar att det under 1990-talet var avsevärt svårare för personer med utländska examina att få arbete jämfört med invandrare som utbildat sig i Sverige.

2.2 Viktiga verksamheter i integrationsprocessen

I detta avsnitt beskrivs några av de viktigaste verksamheterna/myndigheterna/organisationerna då det gäller integrationsarbetet i Östergötland.

Arbetslivsinstitutet

*Arbetslivsinstitutet*¹⁹ var till 1 juli, 2007 då det lades ner, ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor, där man bedrev *forskning, utveckling och kunskapsförmedling*.

Arbetsmarknadsverket, arbetsmarknadsstyrelsen samt arbetsförmedlingen

Arbetsmarknadsverket (AMV)²⁰ består av *Arbetsmarknadsstyrelsen* (AMS) som är chefsmyndighet samt cirka 325 arbetsförmedlingar. Verkets politiska uppdrag syftar till att få en väl fungerande arbetsmarknad som ger fler jobb och ökar tillväxten. Regeringen som tillträdde i september 2006 har påbörjat förändringar inom verket med bl a en nedläggning av de 21 länsarbetsnämnderna. *Arbetsförmedlingen* (AF)²¹ har tre huvudsakliga uppgifter; *matcha, utbilda och aktivera* samt att följa upp att reglerna för arbetslöshetsförsäkringen efterlevs. I uppdraget ingår att effektivisera och påskynda inträdet i arbetslivet för utsatta grupper och att arbeta mot *diskriminering*.

¹⁶ Valideringsdelegationen. (2005 s 4).

¹⁷ Hjerm, Mikael. (2001).

¹⁸ Bevelander, Pieter. (2000).

¹⁹ Hemsida: Arbetslivsinstitutet. www.arbetslivsinstitutet.se (2007-06-01)

²⁰ Hemsida: Arbetsmarknadsverket. www.ams.se/go.aspx?C=36 (2007-06-01)

²¹ Hemsida: Arbetsmarknadsverket. www.ams.se/admin/Documents/ams/kort_vb.pdf (2007-06-01)

Försäkringskassan

*Försäkringskassan*²² har som uppgift är att administrera de försäkringar och bidrag som ingår i socialförsäkringssystemet. I varje län finns ett länskontor. Totalt finns det ca 330 kontor i landet. Huvudkontoret ligger i Stockholm.

IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering)

*Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)*²³ är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala. IFAU syftar till att främja, *stödja och genomföra utvärdering* av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt, utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet och utvärdering av socialförsäkringens effekter på arbetsmarknaden.

Integrationsverket

Integrationsverket har fram till 1 juli, 2007 då det lades ner, stöttat kommunerna i deras insatser för nyanlända invandrare samt *följt upp och utvärderat* vad som görs inom integrationsområdet. Vidare har verket tagit fram samt förmedlat kunskap om hur integration utvecklas i samhället. Delar av verksamheten förs över till andra myndigheter. Migrationsverket har i samarbete med länsstyrelserna övertagit ansvaret för flyktingmottagandet. SCB ansvarar nu för Integrationsverkets statistikdatabas STATIV.²⁴

Kommuner och Landsting

I Sverige finns det 290 kommuner, 18 landsting och 2 regioner. Dessa är organiserade i en gemensam intresse- och arbetsgivarorganisation; *Sveriges Kommuner och Landsting*, vars uppgift bl a är ska *stödja och utveckla samverkan* mellan medlemmarna.²⁵ I Östergötland tar idag 12 av 13 kommuner emot flyktingar. Som underlag för regionalt och lokalt samarbete finns olika överenskommelser (se ”Överenskommelser – CÖK, RÖK och LÖK” nedan)

Länsstyrelsen

Sverige är indelat i 21 län med varsin länsstyrelse. *Länsstyrelsen*²⁶ är en statlig samordnande servicemyndighet med *tillsynsansvar och överklagandeinstans*. Länsstyrelsen ska bl a fullfölja de nationella målen, samordna länets olika intressen, främja länets utveckling, fastställa regionala mål samt värna om rätts säkerheten i varje ärende. Då Integrationsverket läggs ner 2007 kommer länsstyrelserna att få *ett utökat ansvar för integrationsfrågor*.

Migrationsverket

*Migrationsverket*²⁷ är Sveriges centrala förvaltningsmyndighet för verksamhet inom migrationsområdet. Verket arbetar med migrationsfrågor både i Sverige och internationellt, där de ansvarar för att *pröva alla ärenden som rör människor som vill besöka eller bosätta sig i Sverige, söka asyl eller ha svenskt medborgarskap*.

²² Hemsida: Försäkringskassan. www.forsakringskassan.se/omfk/ (2007-06-01)

²³ Hemsida: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) www.ifau.se/templates/Page.aspx?id=981 (2007-06-01)

²⁴ Hemsida: Integrationsverket. www.integrationsverket.se (2007-06-01)

²⁵ Hemsida: Sveriges kommuner och landsting. www.skl.se/lopsedelbanner.asp?C=24 2007-06-01

²⁶ Hemsida: Länsstyrelsen i Östergötland. www.lst.se/lst/ (2007-06-01)

²⁷ Hemsida: Migrationsverket. www.migrationsverket.se (2007-06-01)

Myndigheten för skolutvecklingen samt

*Myndigheten för skolutveckling*²⁸ stödjer kommunernas och skolornas arbete för ökad kvalitet och bättre resultat. Myndighetens främsta målgrupper är skolledare, lärare och skolchefer i förskoleverksamhet, skola och vuxenutbildning. En hög prioriterad uppgift är förbättring av utbildningsvillkoren för barn och unga i miljöer som präglas av social och etnisk mångfald.

Skolverket – från dagis till sfi

*Skolverket*²⁹ är myndighet för det offentliga skolväsendet för barn, ungdomar och vuxna, förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. ”Skolverkets roll i det svenska utbildningssystemet är att *ange mål för att styra, att informera för att påverka och att granska för att förbättra.*” Omkring 15 procent av eleverna i grundskolan har utländsk bakgrund. Skolverket anger riktlinjer för undervisning för nationella minoriteter utifrån ansatsen att ”alla barn och ungdomar i Sverige har samma rätt till utbildning oavsett bakgrund”. Kommunerna är t ex skyldiga att erbjuda speciellt modersmålsstöd till barn med annat modersmål än svenska. Nyanlända vuxna över 16 år har rätt till undervisning i svenska för invandrare (sfi). Sfi ska ge kunskaper i det svenska språket och om det svenska samhället. Kommunerna ansvarar för sfi. Varje kommun är också skyldig att anordna grundläggande vuxenutbildning för dem som saknar kunskaper som normalt uppnås i grundskolan.

Socialstyrelsen

*Socialstyrelsen*³⁰ är en statlig myndighet under Socialdepartementet, som ska verka som *nationell expert- och tillsynsmyndighet för verksamhet som rör socialtjänst, hälso- och sjukvård, hälsoskydd, smittskydd och epidemiologi.* Uppdraget är företrädesvis riktat till personal, ansvariga och beslutsfattare i syfte att *stödja, påverka samt granska* verksamheterna.

SOFI

*Institutet för social forskning (SOFI)*³¹ finns vid Stockholms universitet, samhällsvetenskapliga fakulteten. Institutet ska bedriva forskning rörande sociala frågor och arbetsmarknadsfrågor. Forskningen täcker flera viktiga områden, bl a undersöker samt jämför man löner och sysselsättning för olika grupper på arbetsmarknaden som invandrare och personer födda i Sverige.

SOU

*SOU*³² står för ”Statens offentliga utredningar”. Det är regeringen som beslutar om en utredning ska tillsättas. Ett förslag kan också utarbetas av en intern utredning inom ett departement. Den presenteras då vanligen som en rapport inom Departementsserien (Ds). Mångfald och integrationsfrågor har utretts inom flera olika statliga utredningar.

²⁸ Hemsida: Myndigheten för skolutveckling. www.skolutveckling.se/om_myndigheten/ (2007-06-01)

²⁹ Hemsida: Skolverket. www.skolverket.se/sb/d/107;jsessionid=FA6553E02222AB3F651D581A3D6FDA5E (2007-08-29)

³⁰ Hemsida: Socialstyrelsen. www.socialstyrelsen.se/Om_Sos/ (2007-06-01)

³¹ Hemsida: Institutet för social forskning (SOFI). www.sofi.su.se/omsofi/omsofi.htm (2007-06-01)

³² Hemsida: Regeringskansliet. www.regeringen.se/sb/d/1522/a/13504 (2007-06-01)

Valideringsdelegationen

*Valideringsdelegationen*³³ är en myndighet som leds av en delegation. Olika organisationer och myndigheter är representerade i delegationen alternativt samverkar med den. På delegationens hemsida står det: ”*Valideringsdelegationen ska medverka till ett utvecklat förhållningssätt inom validering, synliggöra pågående verksamhet samt verka för ett utvecklat samarbete mellan samtliga parter på området.*” Vidare har delegationen till uppgift att verka för ”att främja kvaliteten, legitimiteten och likvärdigheten då det gäller validering”.

Delegationen har också fått i uppdrag av regeringen ”att initiera och leda en pilotverksamhet avseende validering av 1 000 personers utländska yrkeskompetens”. Uppdraget ska bygga på de metoder och modeller som delegationen hittills utarbetat i samarbete med företrädare för branscher och branschorganisationer. Pilotverksamheten kommer att bedrivas i Jämtlands och Västra Götalands län samt i Stockholm respektive Malmö kommun under perioden 1 juli – 30 november, 2007. En delrapport ska lämnas till Regeringskansliet senast den 1 oktober 2007. Slutredovisning ska ske senast den 15 januari 2008.

Överenskommelser om samverkan – CÖK, RÖK och LÖK

2001 slöt Arbetsmarknadsstyrelsen, Integrationsverket, Migrationsverket, Skolverket, och Svenska Kommunförbundet en central överenskommelse om utveckling av introduktionen för flyktingar och andra invandrare (CÖK)³⁴. Från och med 2003 är även Myndigheten för skolutveckling part i samarbetet. Avtalet är dessutom underskrivet av Landstingsförbundet, Institutet för Psykosocial Medicin, Socialstyrelsen, Riksförsäkringsverket, Statens Folkhälsoinstitut samt Karolinska Institutet. Överenskommelsen ska utgöra en plattform för ett samordnat förändringsarbete och *syftar till att stärka och effektivisera samarbetet mellan berörda myndigheter och regionala och lokala aktörer* som medverkar i introduktionen. I Östergötland har man utifrån CÖK även arbetat fram en regional överenskommelse (RÖK)³⁵ mellan olika verksamheter. Syftet är att skapa en gemensam plattform för hur introduktionen skall utvecklas och resurserna i länet ska användas. Även lokala överenskommelser (LÖK) finns i ett antal kommuner.

³³ Hemsida: Valideringsdelegationen. www.valideringsdelegationen.se/index.htm (2007-06-08)

³⁴ Integrationsverket (2005).

³⁵ Hemsida: Östsam http://www.ostsam.se/proj_flykting.asp

RÖK undertecknades i 2004 av Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Regionförbundet Östsam och Migrationsverket. Därefter har även Linköpings Universitet, Landstinget i Östergötland och Försäkringskassan tillkommit.

3. Litteraturstudier

I detta kapitel ges först en genomgång (avsnitt 3.1) av vad som generellt sett kan ha en betydelse för snabb och bra integration på arbetsmarknaden utifrån några studier på nationell respektive internationell nivå. Ett andra block (avsnitt 3.1 – 3.4) består av en genomgång av vad den statistik som finns om personer med svensk respektive utländsk bakgrund samt sysselsatta, förvärvsarbetande och arbetslösa i riket. Vidare görs en historisk genomgång av den svenska integrationspolitiken och dess resultat i riket mellan 1997 och 2007. Ett tredje block (avsnitt 3.5 – 3.7) består av en redovisning av statistik på regional nivå och med Linköping som lokalt exempel. Det görs också en redovisning av hur politiken har strukturerat formellt samarbete i Östergötland (regionala överenskommelser). Vidare följer några exempel på utvecklingsarbete i regionen. Slutligen redovisas Integrationsverkets förslag våren 2007, på utvecklingsinsatser.

3.1 Tidigare studier om integrationen på arbetsmarknaden

I detta avsnitt redovisas vad som har skrivits om *sex olika saker som kan ha en betydelse för snabb och bra integration på arbetsmarknaden*. Det görs utifrån begrepp som konjunktur/tillgång till arbete, politik/tillgång till arbete, kompetens och färdigheter, validering, etnocentrism, språk, introduktionsprogram och bemötande. Begreppen redovisas i form av hinder.

1. Betydelsen av tillgång på arbete – konjunkturer och arbetsmarknads-politik

En grundförutsättning för att introduktionen ska lyckas är att det finns *tillgång till arbete* i samhället. Endast ett fåtal studier har gjorts inom området arbetsmarknad och invandring. En av dessa är då Olof Åslund och Dan-Olof Rooth (2003)³⁶ undersökte flyktingars möte med arbetsmarknaden. De fann att de grupper av flyktingar som mötte en lågkonjunktur direkt efter invandringen hade lägre sysselsättning och lägre inkomster på sikt, jämfört med dem som mötte en god arbetsmarknad direkt efter invandringen. En hög lokal arbetslöshet direkt efter invandring är kopplat med lägre inkomster och sysselsättning under minst 10 år.

Placering av flyktingar efter bostäder eller arbetsmarknadspolitik?

Tillgången till arbete beror *både* på näringsliv och på politisk styrning. En speciell situation för flyktingar är att de blir utplacerade av Migrationsverket. Fram till 1985 hade arbetsdepartementet ansvar för integrationsfrågor. 1985 övergick ansvaret från nationell nivå till kommunerna. Från att tidigare placerat flyktingar inom fem specifika geografiska områden, placerades flyktingarna ut över hela landet.

Utvärderingar fann att den nya politiken var ett misslyckande, på grund av att flertalet flyktingar placerades i kommuner med många tomma lägenheter, men med små arbetsmöjligheter.³⁷ Ett problem som då kan uppstå är att ju längre tiden går utan ett arbete ju svårare blir det att få ett. Orsaken kan dels bero på den *geografiska inlåsningen* som uppstår. Det kan t ex vara svårt att byta ort under introduktionstiden och få hjälp med bostad etc på den nya orten. Men det kan också uppstå en mer komplicerad och svårhanterad process, som innebär att tidi-

³⁶ Åslund, Olof & Rooth, Dan-Olof. (2003).

³⁷ Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter & Åslund, Olof. (2004). Ekberg, Jan. (2004).

gare svårigheter att få arbete även påverkar individens situation på arbetsmarknaden vid senare tidpunkter. Även då grundförutsättningarna på den lokala arbetsmarknaden är bättre. Det vill säga samma problem uppstår som om det vore lågkonjunktur i hela landet.

Två viktiga frågor för beslutsfattare vid placering på olika orter är:

- Var är de lokala förutsättningarna för arbete är bäst?
- Var är de lokala introduktionsprogrammen mest/kan bli mest effektiva?

2. Betydelsen av att kompetens och färdigheter skiljer mellan olika länder

Ett andra hinder handlar om att det krävs olika kompetens och färdigheter för ett visst yrke i olika länder. En forskargrupp inom ekonomi i USA bestående av Barry Chiswick, Yinon Cohen och Tzippi Zach (1995)³⁸ menar, att vissa av de färdigheter eller kompetenser som flyktingarna/invandrarna har inte går att direktöverföra mellan olika nationella marknader. Detta anser de vara en av orsakerna till varför arbetslösheten kortsiktigt är högre bland flyktingar/invandrare, än bland inhemsk befolkning. Studier i USA indikerar dock att skillnader i sysselsättning mellan inhemsk befolkning och immigranter försvinner efter cirka 10 år.

I Sverige är däremot situationen annorlunda. Studier av den svenska arbetsmarknaden av bl a Lena Nekbyl (2003)³⁹, visar att en varaktig vistelse, ända upp till de första 20-25 vistelseåren har en positiv effekt för möjligheterna att få ett arbete, dvs fler och fler kommer efter hand in på arbetsmarknaden, även om det kan ta lång tid. Efter 20 års vistelse i Sverige finns fortfarande en skillnad, både i sysselsättning och i inkomst, mellan inhemsk befolkning och immigranter. Det vill säga arbetslöshet och låga inkomster är vanligare bland invandrare än bland svenskar även efter 20 års vistelse i Sverige.

3. Betydelsen av fungerade validering

Ett tredje hinder handlar om *validering*. Utbildningsdepartementet definierar begreppet som ”en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person har oberoende av hur de förvärvats.”⁴⁰

I Sverige sker valideringar lokalt på universitet, inom utbildningar, i studieförbund och i kommuner och företag. *Valideringsdelegationen* har i uppdrag att tillsammans med branschorganisationerna arbeta för en utveckling av validering. Delegationen skriver i en lägesbeskrivning 2005⁴¹ att validering används för ett antal olika aktiviteter som skiljer i såväl metoder och modeller. Utifrån den ”spretiga” användningen av begreppet är det svårt att veta hur omfattande validering är. Delegationen uppskattar emellertid i sin rapport 2005 att ca 25 000 personer årligen ges möjlighet att i någon form validera sin kompetens, varav 10 000 individer får större delen av sin kompetens validerad.

Valideringsdelegationen menar att uppföljningen av validering av utländsk kompetens inte är tillfredsställande.⁴² Enligt Valideringsdelegationen (2006)⁴³, är det inte möjligt för alla kom-

³⁸ Chiswick, Barry R, Cohen, Yinon & Zach, Tzippi. (1995).

³⁹ Nekby, Lena. (2003).

⁴⁰ Regeringskansliet. (2003 s 19).

⁴¹ Valideringsdelegationen. (2005 s 4).

⁴² Valideringsdelegationen. (2005 s 5).

⁴³ Valideringsdelegationens kansli. (2006).

muner att erbjuda validering utifrån varje individs kompetens. Detta beror på att *metod för validering saknas eller att det tar för lång tid att utföra den*. Emellertid finns det exempel på en god organisation för validering t ex inom hälso- och sjukvårdsområdet och inom universitet och högskola.

En intressant notering i rapporten är att studieförbunden oftast gör informella bedömningar av cirkeldeltagares förkunskaper för nivågruppering och att man emotsätter sig standardiseringar, vilket skapar en dynamik i den diskussionen. Delegationen skriver:

Standardisering står i konflikt med grundtanken att det finns ett värde i folkbildningens mångfald och profilering. Från folkbildningen framförs att standardiserade modeller därför inte är lösningen, utan att man måste utveckla egna modeller för validering. Framför allt är man intresserad av att validera reell kompetens utan att snegla på gymnasiets eller högskolans kurskrav.⁴⁴

Problem med etnocentrism vid validering

Integrationsverket (2003)⁴⁵ framhåller i en rapport att det är svårt att vinna legitimitet i samhället för att validera kunskap, erfarenhet och kompetens från utlandet. Det finns en etnocentrism som handlar om att ”det svenska” och ”den svenska normen” är överlägset allt annat:

Svensk utbildning är alltid överlägsen utländska utbildningar. Det enda som räknas är svensk arbetslivserfarenhet. Den svenska kompetensen är den enda och främmande kompetenser kan inte tillföra något. Det handlar dels om en svårighet att se främmande kompetenser, dels om att kraven på såväl svenska språket, svensk utbildning, svensk arbetslivserfarenhet är onödigt höga och ständigt mäts mot måttstocken Den Svenska Normen.⁴⁶

I ett svar på en Departementsskrivelse påtalar Integrationsverket (2003)⁴⁷ olika hinder som har försvårat invandrade akademikers inträde på arbetsmarknaden bl a:

- Arbetsgivarnas bristande kunskap och synen på utländsk kompetens.
- Svårigheter att involvera högskolor i validering av utländsk akademisk kompetens.

I en artikel hävdar forskaren Cocke Bernarda Spalloni (1994),⁴⁸ att invandrades utbildning värderas lägre än personer med svensk bakgrund. Till exempel har utomnordiskt födda universitetsutbildade invandrare i lägre utsträckning fasta löner samt löner som ofta inte motsvarar deras kompetens. En studie från Riksrevisionsverket (1992)⁴⁹, visar att av dem som invandrade i Sverige under mitten av 80-talet, var det endast 10 procent som fem år senare hade arbeten motsvarande deras kompetens.

I en studie gjord av Integrationsverket/valideringsdelegationen (2006)⁵⁰, belyses vissa hinder som kan uppstå i samband med validering av utländsk kompetens som inte har med själva sakkunskapen att göra. Ett sådant rör *kulturkrockar*, ett annat gäller *stereotypa bilder*. För att

⁴⁴ Valideringsdelegationen. (2005 s 10).

⁴⁵ Integrationsverket. (2003).

⁴⁶ Ibid s 14.

⁴⁷ Regeringskansliet. (2003).

⁴⁸ Spalloni, Bernarda Cocke. (1994).

⁴⁹ Riksrevisionsverket. (1992).

⁵⁰ Integrationsverket. (2006:2).

förebygga sådana hinder understryks att det är viktigt att validerarna ”försöker förstå” individens kulturella bakgrund. Likaså att immigranten redan i ett initialt skede, får hjälp med att sätta sig in i det nya landets kultur.

Validering i andra länder – Nederländerna, Frankrike, och Kanada

I en studie av Integrationsverket och Valideringsdelegationen (2006)⁵¹ görs en jämförelse av hur de tre länderna Nederländerna, Frankrike och Kanada arbetar med validering av yrkeskompetens. Studien refereras här för att spegla hur man kan hantera validering på andra sätt än i Sverige.

Nederländerna – bättre koppling mellan utbildningsväsendet och arbetsmarknaden

I Nederländerna ses validering av yrkeskompetens främst som ett tillvägagångssätt för *att förbättra kopplingen mellan utbildningsväsendet och arbetsmarknaden*. Den används också för att öka motivationen för utbildning. Valideringssystemet har en hög legitimitet.

Validering har vuxit fram inom den kvalificerade yrkesutbildningen och är i hög grad också kopplad till den. Kvalifikationskraven består huvudsakligen av nationella bedömningskriterier. Även kriterier som utarbetats av branschorganisationer kan förekomma i mindre utsträckning. Legitimiteten är i stor utsträckning kopplad till att valideringen sker *inom* utbildningssystemet, vilket emellertid gör det svårt för kompletterande initiativ att växa i omfattning.

Frankrike – att öka tillgängligheten till formella certifikat, intyg och diplom

I Frankrike är syftet med validering *att öka tillgängligheten till formella certifikat, intyg och diplom etc.*

Till skillnad från många andra länder har Frankrike en långtgående och förhållandevis detaljerad lagstiftning inom valideringsområdet. Vidare finns det en mängd center, institut och utbildningssamordnare som genomför validering. Två tillvägagångssätt för validering av yrkeskompetens kan urskiljas;

- 1) Meritportföljvärdering.
- 2) Prov, olika typer av muntliga och skriftliga test och förhör.

Meritportföljvärdering är vanligast och bygger på en meritportfölj som beskriver och dokumenterar kunskap och kompetens. Meritportföljen granskas av en bedömningspanel eller jury. Juryn kan bedöma att det finns en fullständig kvalifikation eller om meriterna räcker för del av ett visst certifikat eller kvalifikation. Om man inte blir godkänd så måste juryn visa vad som fattas för att kvalifikationen ska erkännas fullt ut. Det tycks inte finnas några skillnader i metod och förfaringssätt när det gäller validering av yrkeskompetens som inhämtats i utlandet jämfört med kompetens som inhämtats på fransk arbetsmarknad eller inom franskt utbildningssystem. Däremot är språket en viktig faktor, då det förutsätts att man har tillräckligt goda språkkunskaper för att kunna genomföra momenten för validering.

⁵¹ Ibid.

Kanada – tillvaratagande av resurser

I Kanada ses validering av utländsk yrkeskompetens *som en metod för att säkerställa landets långsiktiga ekonomiska tillväxt*. Initiativet till validering av utländsk kompetens kommer främst från näringslivet.

Enligt studien har valideringsprocessen hög legitimitet på den kanadensiska arbetsmarknaden. Anledningen är att man har tydligt fokus på att ta tillvara resurser utifrån nya och ett ökande behov av kompetens på arbetsmarknaden. Man vill också i tidigt stadium involvera arbetsmarknadens parter i valideringsprocessen.

Sammanfattning – skillnader mellan Sverige, Nederländerna, Frankrike och Kanada

I tabell 1 sammanfattas de viktigaste skillnaderna mellan Sverige, Nederländerna, Frankrike och Kanada då det gäller validering.

Tabell 1 Skillnader i valideringsförfarande mellan Sverige, Nederländerna, Frankrike och Kanada

Validering	Sverige	Nederländerna	Frankrike	Kanada
Syfte	<ul style="list-style-type: none">att utreda kunskapsnivån och anpassa studierna för den enskildeatt ange utgångsnivå för vidare studieratt dokumentera faktiska kunskaper inför ansökan om anställning	<ul style="list-style-type: none">att förbättra kopplingen mellan utbildningsväsendet och arbetsmarknaden.att öka motivationen för utbildning	<ul style="list-style-type: none">att öka tillgängligheten till formella certifikat, intyg och diplom etc <p>Två tillvägagångssätt finns:</p> <ul style="list-style-type: none">Meritportföljvärdering.Prov; muntliga och skriftliga test och förhör	<ul style="list-style-type: none">att säkerställa landets långsiktiga ekonomiska tillväxt med hjälp av utländsk yrkeskompetens
Initiativ/hanterare	Sker lokalt på universitet, på utbildningar, i kommuner och företag. Valideringsdelegationen arbetar tillsammans med branschorganisationerna för att utveckla validering	Hög koppling till yrkesutbildning inom utbildningsväsendet. Nationella bedömningskriterier. Även kriterier som har utarbetats av branschorganisationer kan förekomma	Näringslivet. Meritportföljen granskas av en panel/jury. Språket är viktigt för att klara tester. Har en långtgående lagstiftning samt en mängd center/institut/utbildningssamordnare som validerar	Näringslivet. Tidig involvering av arbetsmarknadens parter
Legitimitet	Mindre	Hög		Hög, p g a tydligt fokus mot att ta till vara resurser, kompetens
Minus	Mindre utvecklat område på nationell nivå	Koppling till utbildningsväsendet hindrar andra initiativ		

Problem och framgångsfaktorer då det gäller validering

Sammanfattningsvis kan ett antal framgångsfaktorer för att öka *legitimiteten* av validering/ekvivalering samt motverka etnocentrism, identifieras i litteraturen:

- att öka medvetenheten om validering som resurs för att ta tillvara kompetens,
- att det sker ett arbete *för ökad insikt* kring utländsk utbildning och kompetens,
- att valideringsmetoden har hög kvalitet så att skillnader mellan olika institutioners och regioners valideringsprocess spelar mindre roll,
- att ha nära koppling till utbildningsväsendet,
- att tidigt involvera arbetsmarknadens *olika* parter i valideringsprocessen,
- att sprida kunskap om validering nedåt i organisationen/företaget.

4. Betydelsen av introduktionsprogram

Ett fjärde hinder gäller organisering och genomförande av själva introduktionsperioden. Studier och kunskap om huruvida introduktionsprogrammen *är* effektiva verktyg för immigranter att komma in på den svenska arbetsmarknaden är begränsad. Elisabeth Svantesson (2006)⁵² genomförde en utredning kring immigranter som två och ett halvt år efter sin ankomst fick permanent uppehållstillstånd i Sverige. Av dem som deltog i studien var det cirka 20 procent som efter att ha deltagit i ett introduktionsprogram fick ett arbete. Svantesson fann överraskande även att de som *inte* deltagit i något introduktionsprogram klarade sig bättre i arbetsmarknadsintegrationen, än de landsmän som deltagit i ett sådant program (!).

Elisabeth Svantesson gjorde tillsammans med Ted Aranki (2006)⁵³ en mer detaljerad studie av introduktionsprogrammen. Deras rapport syftar till att utreda hur olika introduktionsaktiviteter, inom ett kort perspektiv, påverkar invandrandens/flyktingens möjligheter till arbete. De fann att samarbete med en studie- och yrkesvägledare föreföll ha en negativ effekt på immigranternas arbetsmöjligheter. Detta tyder på att flyktingar/invandrare som deltagit i ett introduktionsprogram och som hade regelbunden kontakt med en studie- och yrkesvägledare, efter introduktionsprogrammet försämrade sina möjligheter att komma i arbete. En förklaring kan vara att immigranter får vägledning i andra riktningar än till arbetsmarknaden. De som hade kontakt med en studie- och yrkesvägledare skrevs t ex i större utsträckning in i studier, än deltog i arbetsmarknadsaktiviteter.

Enligt studien var det *endast arbetsmarknadspraktik och andra direktkontakter* med arbetsmarknaden som hade en positiv effekt för möjligheten att få ett arbete. Däremot hade inte språkstudier, som antas vara en viktig faktor för integrationen på arbetsmarknaden (jmf texten nedan om språkkunskaper), kortsiktigt någon signifikant betydelse för möjligheterna att få jobb. Anledningen till detta är att fokus ligger på språkstudier istället för på arbete.

5. Betydelsen av språkkunskaper

Ett femte hinder för en snabb integration på arbetsmarknaden rör språkkunskaper. Språk ses ofta som en av de mest viktiga komponenterna i humankapital. Barry Chiswick och Paul Miller (2005)⁵⁴, definierar förmågan att kunna uttrycka sig i språk som en funktion av tre begreppsmässiga variabler; *ekonomisk stimulering, exponering samt effektivitet*. Deras slutsats är att färdigheter i språket har en viktig roll för att lyckas på arbetsmarknaden i USA.

⁵² Svantesson, Elisabeth. (2006).

⁵³ Svantesson, Elisabeth. & Aranki, Ted. (2006).

⁵⁴ Chiswick, Barry R. & Miller, Paul. (1995).

Samma erfarenhet görs i Sverige av Lennart Delander m fl 2005⁵⁵. De har utvärderat immigranternas delaktighet i ett pilotprojekt om svenska språket. Deras studie visade att flyktingar/invandrare som deltog i projektet ”satsning på språkstudier” snabbare gick från öppen arbetslöshet till arbete, träning och utbildning, än vad referensgruppen gjorde.

Flera utvecklingsprojekt har genomförts i Östergötland⁵⁶ (se avsnitt 3.7). Ett av dem, MINT 4 (Mångfald i näringslivet), syftade till att deltagande flyktingarna efter yrkesbaserad svenskundervisning, städutbildning och praktik på ett städbolag skulle anställas där. Projektet har utvärderats. Resultatet presenterades i en rapport av Lars-Åke Gustafson (2004), *Mångfald i näringslivet*⁵⁷. I rapporten konstaterades det att projektet inte ledde till att särskilt många av deltagarna/flyktingarna anställdes på praktikföretaget. Orsakerna var flera och komplexa. Ett hinder som angavs av handledarna på ett av företagen handlade om språkkunskaper:

Jag var nöjd med dem. De var duktiga, noggranna och samarbetsvilliga när de var med mig. Men språket var hur dåligt som helst. Man visste inte vad man skulle pratat med dem om. Det var ett hinder att inte kunna prata med varandra.

På ett annat företag bekräftar man språkets betydelse, men framhåller samtidigt att *språkkunskaperna förbättrades under praktiken*, dvs man lärde sig vartefter i arbetet och med hjälp av kombinationen språk-praktik. Trots detta var det nästan inga som fick något arbete:

Sen gäller det ju att man kan kommunicera med kunden, kan lyssna på hur kunden vill ha jobbet. Idag är städning mer ett serviceyrke... Vi kräver att de som städar ska kunna svenska någorlunda bra. De som praktiserade hos oss pratade lite knaggligt i början men det var betydligt bättre den sista praktikperioden.

Tvärtemot detta hävdar Svantesson och Aranki ovan⁵⁸ att språkstudier *inte* har någon betydelse för möjligheterna att få jobb (åtminstone inte kortsiktig), därför att fokus ligger på språk istället för på arbete. Det har också redan framkommit att Integrationsverket (2003)⁵⁹ hävdar att det finns en etnocentrism i samhället, som bl a bidrar till att kraven på t ex kunskaper i svenska språket egentligen är högre än vad som i själva verket krävs för ett arbete.⁶⁰

6. Betydelsen av bemötandet och attityder

Ett femte hinder för att komma in på arbetsmarknaden handlar om bemötande och svenskers attityder gentemot invandrare. I denna litteraturredel får det lokala exemplet ovan –utvärderingen *Mångfald i näringslivet*⁶¹ ligga till grund för beskrivning av bemötande och attityder.

I studien noterades det att praktikföretagen som först lovade arbete efter två praktikperioder sedan inte ville/kunde anställa de flesta av invandrarna. Individuella motiveringar fanns för var och en. Många har fungerat bra tillsammans med sina arbetskamrater och utifrån det ger städledarna invandrarna många goda vitsord, som att flera hade varit duktiga, noggranna,

⁵⁵ Delander, Lennart, Hammarstedt, Mats, Månsson, Jonas & Nyberg, Erik. (2005).

⁵⁶ Se mera om utvecklingsprojekt: Löfgren, Eva (Red). (2002).

⁵⁷ Gustafson, Lars-Åke. (2004). På Internet:

www.linkoping.se/Organisation/ks_forvaltning/verksamhet/StatistikUtredningar/rapporter.htm

⁵⁸ Svantesson, Elisabeth. & Aranki, Ted. (2006).

⁵⁹ Integrationsverket. (2003).

⁶⁰ Ibid s 14.

⁶¹ Gustafson, Lars-Åke. (2004).

samarbetsvilliga, skött sitt jobb perfekt, varit arbetsvilliga, kunnat ta instruktioner, hållit ett högt tempo och smält in bra samt blivit en i gänget osv.⁶² Istället fokuserade ledningen på vad man ansåg vara problem, som t ex språksvårigheter, brister i respekt för städledaren, brister i arbetsmotivation, att man inte ”passar in” i det svenska kulturmönstret, t ex för att man är ”för social” eller bär slöja, sjal eller lång kjol eller har bönestunder, att man inte vill anpassa sina arbetstider efter de behov som finns eller att den personliga hygien inte är tillräckligt bra.⁶³

Det är de personliga kvalifikationerna – inte härkomst, som gäller på företaget... Men Anja är alldeles för social. Hon bakade pajer och bullar och hade med sig. Hon ville bli vän med alla som hon städade hos. Hon var lite väl social. Men det tillhör väl deras kultur.

En annan person i ledande ställning beskrev en kvinna från ett afrikanskt land på följande sätt:

Ifrah är bra på svenska men har ett lägre tempo. Men klädvalet passade inte så bra så man på tidningsredaktionen där hon praktiserade som städerska... Hon ville gärna ha lång kjol. Rent praktiskt kan den vara i vägen. Det kan vara svårt på vissa arbetsplatser... nästan farligt, t ex när man städar trappor. Så skulle hon ha sina bönestunder... Ibland är slöjan ett hinder... Det finns ganska stor rädsla för att kunden ska reagera... Även ringar i läppen kan vara ett hinder. Då backar man.

Sarah, också med ett afrikanskt ursprung, slöja och lång kjol fick följande omdöme:

Sarah är toppen, jag önskar henne lycka till. Hon är arbetsvillig, kan ta instruktioner, är servicebenägen och håller ett högt tempo. Hon har arbetat hos oss 47 timmar i mars, 8,5 timmar i april och 9,5 timmar i maj.

Trots det positiva omdömet som Sarah fick så erbjöds hon bara några timmars vikariat per månad. Hon påstår i studien att hon har sökt över 100 arbeten utan att ha fått något.

Men på ett företag avviker man i studien och står fast vid att personerna som haft praktik där varit inte bara bra och duktiga utan även i praktiken är kvalificerade för ett arbete och att integration på arbetsmarknaden är något som idag är ett naturligt inslag:

Det har fungerat bra, väldigt bra... De har smält in och blivit en i gänget... Jag tycker mig ha två bra vikarier som är väldigt serviceinriktade... Vi har de sista åren blivit mer integrerade på företaget. Vi har ett antal nationaliteter representerade. Vi har personer från Filipinerna, Turkiet och forna Jugoslavien. Det är ett naturligt steg.

I studien framträder företrädesvis fyra som måste fungera för en bra integration på arbetsmarknaden. För det första måste den miljö där man lär sig svenska språket, att man stimuleras till nyfikenhet, säkerhet, självständighet och att den innehåller ett gott socialt samspel (är ”meningsskapande”). För det andra måste de svenskar som möter invandrare ute i arbetslivet ha ett ”öppet förhållningssätt” och bemötande. Möjligheten att träffa svenskar i en större omfattning och att integreras i det svenska samhället, möjliggörs av kontakten med arbetskamrater, grannar dagis/skola etc. Men det är ont om *goda mötesplatser*, konstaterar man i studien.

⁶² Gustafson, Lars-Åke. (2004 s 42-46).

⁶³ Ibid s 46.

För det tredje måste varje individ förhålla sig till sin historia och anpassa sig till de nya krav som ställs i ett nytt samhälle. För det fjärde måste det överhuvudtaget finnas arbeten att söka på orten. Den främsta ”framgångsfaktorn” i integrationsprocessen i studien beskrivs på följande sätt:

3.2 Befolkningstillväxt, invandring och arbetsmarknad – i riket

I det här avsnittet görs en genomgång av hur det idag och historiskt ser ut då det gäller andel personer med utländsk bakgrund i Sverige. Vidare hur det ser ut då det gäller sysselsatta, förvärvsarbetande och arbetslösa bland personer med svensk bakgrund respektive utländsk bakgrund. Begreppen svensk respektive utländsk bakgrund och utrikes födda definieras i avsnitt 2.1 medan begreppen sysselsatta, förvärvsarbetande och arbetslösa definieras i avsnitt 2.2.

Andelen personer med utländsk bakgrund har ökat

Förenta Nationerna (FN)⁶⁴ beräknar att det idag finns cirka 20 miljoner människor på flykt i världen. Merparten söker skydd i eller i närheten av sitt hemland, medan andra kommer till Sverige eller andra länder i västvärlden. Andelen personer med utländsk bakgrund i Sverige ökar för varje år vilket ger nya möjligheter och ställer nya krav. Sveriges befolkning uppgick vid sekelskiftet 1900 till 5,1 miljoner personer, varav 36 000 var födda i annat land. År 2004 hade Sveriges befolkning passerat 9 miljoner varav 1,1 miljoner var utrikes födda⁶⁵.

År 2006 hade Sverige 9 113 257 invånare varav antalet *utrikes födda* uppgick till 1 175 200 (12,9 procent). Av dem var 564 431 män och 610 769 kvinnor⁶⁶. 83,3 procent av befolkningen har *svensk bakgrund* och 16,7 procent *utländsk bakgrund* (12,9 procent var utrikes födda och 3,8 procent var inrikes födda med två utrikes födda föräldrar).⁶⁷

Hur ser det ut på arbetsmarknaden?

Under första hälften av 1990-talet minskade sysselsättningen dramatiskt i Sverige. Framför allt berördes utrikes födda. Under hela 2000-talet har sysselsättningsgraden för inrikes födda varit över eller mycket nära regeringens 80-procentsmål. För utrikes födda har emellertid sysselsättningsgraden under motsvarande år varit väsentligen lägre. Mellan år 2004 och 2005 ökade sysselsättningen för utrikes födda från 61 till 64 procent⁶⁸. Förändringarna mellan åren kan emellertid delvis bero på förändringar i AKU (arbetskraftsundersökningar)⁶⁹ som Statistiska centralbyrån genomförde 2005.⁷⁰

⁶⁴ Hemsida: Migrationsverket. www.migrationsverket.se/index.jsp?swedish/asyl/asylflykt.html (2007-08-30)

⁶⁵ Integrationsverket. (2006:1).

⁶⁶ Hemsida: SCB. www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp (2007-09-04)

⁶⁷ Hemsida: SCB. www.scb.se/statistik/BE/BE0101/2006A01/Be0101KomJmfBef_2006.xls (2007-09-04)

⁶⁸ Integrationsverket. (2006:1 s 42).

⁶⁹ SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) genomförs löpande sedan början av 1960-talet. AKU är Sveriges officiella sysselsättnings- och arbetslöshetsstatistik.

⁷⁰ I april 2005 infördes en ny EU-anpassad AKU. Statistiken inte är helt jämförbara med tidigare statistik.

Skillnader på arbetsmarknaden beroende på varifrån man kommer

När man pratar om förvärvsarbete avser man personer som har *ett avlönat arbete* på minst en timme i veckan. Statistiken visar att geografiskt ursprung då har en stor betydelse.

Tabell 2 Förvärvsarbete i riket 2005, åldersgruppen 20-64 år i procent⁷¹

Förvärvsarbete inom olika grupper	Personer från världen utom Europa	Personer från Europa utom Norden	Personer från Norden utom Sverige	Födda i Sverige
	49,6	57,4	64,9	79,3

Tabell 2 visar andelen förvärvsarbete under 2005 i riket utifrån födelseregion. Ju närmare Sverige landet man kommer ifrån ligger, desto högre är andelen förvärvsarbete i gruppen. De som är födda i Afrika, Asien och Europa utanför EU15⁷² har lägre sysselsättningsgrad än de som är födda i andra regioner. Andelen förvärvsarbete 2005 som var födda i Sverige var nästan 30 procentenheter högre än bland dem som var födda utanför Europa (79,3 procent respektive 49,6 procent).⁷³

Vidare var det 2005 en något lägre andel förvärvsarbete som var utrikes födda, än med svensk bakgrund, som hade heltidsanställning (inkluderar även personer födda i Norden och i Europa).⁷⁴

Sysselsättningsgraden ökar med vistelsetiden i Sverige för samtliga grupper. Långsammast sker ökningen bland dem som är födda i länder i Asien eller Afrika.⁷⁵

Skillnader mellan män och kvinnor

För de flyktingar i åldersgruppen 20-64 år som har deltagit i ett introduktionsprogram, är sysselsättningsgraden efter två år låg. Bland män är ungefär 25 procent sysselsatta efter två år (av dem som kom mellan 1996-2001) medan motsvarande siffra för kvinnor är ungefär 12 procent. Efter fem år har den ökat till cirka 50 procent bland män och till cirka 35 procent bland kvinnor.⁷⁶

Den största differensen mellan andelen förvärvsarbete män och kvinnor finns i gruppen "världen utom Norden" (se mer i tabeller i bilaga 2). I den gruppen är andelen förvärvsarbete män 6,7 procentenheter högre än i andelen förvärvsarbete kvinnor. För gruppen födda i Sverige var skillnaden 3,4 procentenheter. I gruppen "Norden utom Sverige" var det däremot en högre andel kvinnor än män som förvärvsarbetar och där är differensen bara 3,1 procentenheter.

⁷¹ Hemsida: SCB. Tabellen har baserats och beräknats utifrån uppgifter/siffror som är hämtade från www.scb.se/templates/Amnesomrade___1885.asp (2007-08-30). Siffrorna från 2005 är de senaste uppgifterna från SCB

⁷² EU15 avser följande länder: Belgien, Danmark, Tyskland, Grekland, Spanien, Frankrike, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Österrike, Portugal, Finland, Sverige, England

⁷³ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Amnesomrade___1885.asp (2007-08-30)

⁷⁴ Hemsida: SCB. Tabell 34. www.scb.se/templates/tableOrChart___163103.asp (2007-08-30)

⁷⁵ Integrationsverket. (2006:1).

⁷⁶ Integrationsverket. (2006:1 s 51).

Sammanfattning - befolkningstillväxt och invandring i Sverige

Invandring i riket

- Cirka 20 miljoner människor är på flykt i världen.
- Andelen personer med utländsk bakgrund ökar i Sverige. 2006 hade 83,3 % av befolkningen svensk bakgrund och 16,7 % utländsk bakgrund.

Invandringen och den förvärvsarbetande befolkningen

- 2005 var 79 % förvärvsarbetande bland personer födda i Sverige.
- Ju närmare Sverige landet man kommer ifrån ligger, desto högre är andelen förvärvsarbetande i gruppen. Bland personer från andra länder än i Europa är knappt 50 % förvärvsarbetande år 2005.
- För flyktingar 20-64 år (som kom mellan 1996-2001) och som har deltagit i ett introduktionsprogram, är sysselsättningsgraden ungefär 25 procent bland män och ungefär 12 procent bland kvinnor efter 2 år.
- Efter fem år har den ökat till cirka 50 procent bland män och till cirka 35 procent bland kvinnor.

3.3 Integrationspolitik och resultat i Sverige från 1900-talet till 2007

I detta avsnitt redovisas integrationsverkets beskrivning av integrationspolitiken och effekterna av denna i Sverige från 1997 till 2007. En utgångspunkt är integrationsverkets rapport *Ett förlorat år, 2007*⁷⁷, där det görs en utvärdering av två övergripande integrationsmål som regeringen har ställt upp 2006.

Historik – invandrarverkets arbete och direktiv fram till 1997

Redan under 1990-talet var det övergripande målet för integrationspolitiken *att samtliga individer ska kunna försörja sig själva direkt efter avslutad introduktion på högst 2 år*. Invandrarverket konstaterade emellertid i senare delen av årtiondet tog det för lång tid för flyktingar och andra utrikes födda att lära sig svenska och snabbt få ett arbete. Detta framkommer bl a i rapporten *Individuell mångfald 1997*⁷⁸. Invandrarverket framhöll i sin rapport 1997:

- att förklaringarna främst beror på samhällsutvecklingen och på arbetsmarknaden,⁷⁹
- att även likabehandlingen inom introduktionen bidrar till de stora skillnaderna, dvs att alltför liten hänsyn tas till den nyanländes bakgrund och erfarenheter och att de program som genomförs är kollektiva, snarare än individuella.⁸⁰

⁷⁷ Integrationsverket. (2007:1).

⁷⁸ Invandrarverket. (1997). Rapporten var Invandrarverkets utvärdering och analys av det samordnade flyktingmottagandet 1991-1996.

⁷⁹ Integrationsverket. (2007:1 s 15).

⁸⁰ Integrationsverket. (2007:1 s 16).

För att nå målet (om egen försörjning/arbete) ansåg Invandrarverket:

- att staten måste tillåta att nyanlända ges andra villkor för arbetsmarknadspolitiska åtgärder än övriga arbetssökande,
- att man måste minska kraven på kunskaper i svenska och att anpassa åtgärderna för den stora gruppen lågutbildade bland de nyanlända.⁸¹

Om förutsättningar och arbetsformerna inte ändrades, ansåg Invandrarverket att det var orealistiskt att behålla det övergripande målet om att man ska kunna försörja sig själva direkt efter avslutad introduktion. Man föreslog att det i introduktionen skulle utvecklas en enhetlig och strukturerad informationsöverföring där *kartläggning av alla individer* skulle vara en viktig komponent. Information skulle både asylmottagning, kommun och arbetsförmedling m fl ha tillgång till.

För att individen ska lyckas med introduktionen, menade Invandrarverket 1997 att en individuell introduktion skulle genomföras för varje nyanländ, som skulle ges en aktiv roll och bli bärare av dokumentation i form av en s k *meritportfölj*. Samverkan mellan olika parter betonas och arbetsförmedlingen skulle ha en central roll i detta samarbete. För att underlätta samarbetet och informationsöverföring skulle sekretessen anpassas. Vidare framhöll verket att man skulle göra s k *hälsoscreeningar*, för att upptäcka och hjälpa till vid olika former av ohälsa t ex till följd av upplevelser i krig, förtryck, våld m m.⁸²

Integrationsverket bildas 1998 – samverkan och samsyn

1998 lades Invandrarverket ner och istället bildades Integrationsverket. Detta fanns t o m 1 juli 2007. Integrationsverkets uppdrag har varit att stötta kommunerna i deras insatser för nyanlända invandrare. Vidare att *följa upp och utvärdera* vad som har gjorts inom integrationsområdet.⁸³

I Integrationsverkets uppdrag har det bl a ingått ”att följa upp kommunernas introduktion och återföra resultaten till kommuner, andra myndigheter och regeringen”. Vidare ”att verka för att nyanlända invandrades behov av stöd uppmärksammas” och därmed ”stimulera till en förbättrad introduktion”. Kommuner och andra sektorsmyndigheter har i sin tur ansvar för att genomföra introduktionen i praktiken.⁸⁴ I Integrationsverkets rapport 2007 *Ett förlorat år 2007*, beskrivs introduktionsarbetet under de 9 år verket har funnits. Man har bl a arbetat med att den introduktion som planeras ska utgå från individen. Vidare att såväl planering som genomförande av insatser ska ske i samarbete mellan olika berörda parter och mellan olika kommuner. Vidare har man förkunnat att särskild hänsyn ska tas till genusperspektivet och individens hälsotillstånd. Verket har också arbetat för att de insatser som genomförs ska ske *parallellt*, t ex att undervisning i svenska kombineras med praktik och att en hälsoundersökning med eventuella insatser görs tidigt. En annan viktig fråga som man har arbetat för är att ekonomiska incitament, där individen ska ges möjlighet till introduktionsersättning ska finnas samtidigt som egen inkomst uppmuntras.

Samverkan och samsyn har varit två ledord i arbete. I Integrationsverkets rapport framgår det att detta bl a har legat till grund för följande arbete då det gäller introduktionen:

⁸¹Integrationsverket. (2007:1 s 16).

⁸²Ibid s 16.

⁸³Hemsida: Integrationsverket. www.integrationsverket.se (2007-08-30)

⁸⁴Integrationsverket. (2007:1 s 20).

- att utveckla nationella mål för introduktionen i samråd med involverade parter och därigenom skapa ett gemensamt synsätt kring en god introduktion,
- att initiera och utveckla centrala, regionala och lokala överenskommelser (CÖK, RÖK, LÖK) kring samverkan (se ”överenskommelser” avsnitt 2.5),
- att ge råd och stöd till involverade parter samt verkät för kunskapsspridning av lärande exempel på och erfarenheter av metoder och insatser i introduktionen.

Sammanfattning - Integrationspolitiken 1997-2007

Invandrarverket menade redan 1997:

- att en individuell introduktion skulle genomförs för varje nyanländ,
- att den nyanlände skulle ges en aktiv roll i den egna introduktionen och bli bärare av dokumentation i form av en s k *meritportfölj*,
- att samverkan mellan olika parter var viktig och att arbetsförmedlingen skulle ha en central roll i detta samarbete,
- att man skulle göra s k *hälsoscreeningar*, för att upptäcka och hjälpa till vid olika former av ohälsa.
-

Integrationsverket förstärker linjen 1998-2007 genom att arbeta för:

- att såväl planering som genomförande av insatser ska ske i samarbete mellan olika berörda parter och mellan olika kommuner,
- att särskild hänsyn ska tas till genusperspektivet och individens hälsotillstånd,
- att de insatser som genomförs ska ske *parallellt*, t ex att undervisning i svenska kombineras med praktik och att en hälsoundersökning med eventuella insatser görs tidigt,
- att ekonomiska incitament, där individen ska ges möjlighet till introduktionsersättning ska finnas samtidigt som egen inkomst uppmuntras,
- att verka för centrala, regionala och lokala överenskommelser.

3.4 Integrationsverkets utvärdering 2007 av introduktionsperioden

Dagens integrationspolitik syftar till att ge nyanlända möjlighet till en snabb etablering och integration på arbetsmarknaden och i samhället. I Integrationsverkets rapport (2007), *Ett förlorat år*,⁸⁵ utvärderas de två övergripande målen för politiken (Budgetpropositionen 2006):

- Nyanlända vuxna invandrades möjligheter till snabb etablering skall öka.
- Barns och ungdomars möjligheter till en snabb integration skall öka.

Resultaten utvärderades med hjälp av 22 indikatorer som regeringen har tagit fram som un-

⁸⁵ Integrationsverket. (2007:1).

derlag ”för att mäta prestationer som olika parter levererar”.⁸⁶ Vidare används en del litteratur i form av bl a andra studier och skrifter m m.

Vad har inte fungerat bra i introduktionen/integrationsarbetet?

Resultatet i studien 2007 är nedslående. Integrationsverket menar både i studien 2007 och i tidigare studier att introduktionen inte uppfyller sitt syfte. Integrationsverkets slutsats är:

De första 12 månaderna i en kommun tycks för flertalet nyanlända vara ett förlorat år... som präglas således av misshushållning av resurser, både om vi ser till individen och till samhället.⁸⁷

Integrationsverket sammanfattar integrationsarbetet fram till 2007 i rapporten på följande sätt:

Trots att Invandrarverket, Integrationsverket, Sveriges Kommuner och Landsting, Riksrevisionen, Riksdagens revisorer, Statskontoret, Finansdepartementet m fl parter genom åren lämnat många förslag till lösningar på hur introduktionen skulle kunna förbättras, har alldeles för lite hänt. Detta trots att den första tiden en nyanländ är bosatt i Sverige är avgörande för om etableringen ska ske snabbt. Den är också avgörande för personens fortsatta integration i samhället.

Misshushållningen av resurser är något som varken de nyanlända eller samhället har råd med framhåller man och slår fast att förutsättningarna för introduktionen därför *måste* förändras, så att hinder kan undanröjas och att en snabbare introduktion på arbetsmarknaden och i samhället kan ske. Problemen består t ex av:

- att inte alla nyanlända deltar i introduktionen, bl a inte anhöriginvandrare, som inte omfattas av ersättningsförordningen⁸⁸, då de ofta är okända för kommunernas handläggare,
- att många har lämnat sitt hemland p g a krig och förföljelse, men att få genomgår en hälsoundersökning och att kommunernas handläggare ofta inte känner till om en denna har genomförts eller inte,
- att introduktion ofta sker på halvfart, trots att Integrationsverket genom åren har rekommenderat kommunerna att genomföra den på heltid,
- att de enda insatser som tycks genomföras systematiskt under det första året är att personen deltar i undervisning i svenska,
- att knappast någon nyanländ deltar i praktik eller annan insats parallellt med undervisning i svenska,
- att individen får vänta lång tid på att få sin tidigare kompetens uppmärksammas och tillgodoräknad,
- att två femtedelar av dem som uppbär introduktionsersättning får en ersättning som motsvarar kommunens norm för ekonomiskt bistånd, vilket alls inte var avsikten med lagen,⁸⁹
- att kvinnor generellt får färre insatser än män, bl a på grund av väntan på barnomsorg, vilken försenar introduktionsstarten för kvinnor.

⁸⁶ Integrationsverket. (2007:1 s 7).

⁸⁷ Ibid s 14.

⁸⁸ SFS 1990:927.

⁸⁹ SFS 1992:1068.

Vilka är orsakerna till att introduktion/integrationen inte har fungerat bra?

I rapporten ställer man tre frågor då det gäller konstaterandet att introduktionen/integrationen inte har fungerat så som avsetts⁹⁰:

- Vilka är orsakerna till att en nyanländ inte snabbt introduceras och att det första året efter folkbokföring i princip går förlorat?
- Varför är det första året och även resten av introduktionen, för den nyanlände en lång väntan där insatser ofta fördröjs, inte pågår parallellt eller där glapp mellan olika insatser ofta uppstår?
- Vilka andra orsaker i omvärlden påverkar introduktionen, som t ex att arbetsmarknaden är olika i olika städer?

Några orsaker till de dåliga resultaten punktats upp i Integrationsverkets rapport 2007⁹¹:

- Tydliga uppdrag och samstämmiga mål saknas.
- Överenskommelser når inte ända fram, dvs är svåra att omsätta i praktiken och ger inga snabba effekter. Brister i regelverk och resurser konstateras.
- Sekretess är ett hinder för effektiv samverkan.
- Oklar ansvarsfördelning för hälsoundersökningar.
- Sfi är en isolerande skolform.
- Valfrihet för individen saknas.
- Det finns inbyggda hinder i arbetsmarknadspolitiken.
- Organisation, rutiner och kostnadsansvar kring validering är oklart.
- Förskolan och ungdomsskolan är inte likvärdig för alla elever.
- Ersättningssystemet för nyanländas introduktion är i obalans.
- Nationell statistik saknas.

Brister i samsyn och samverkan på lokal nivå – arbetsförmedlingen och landstinget finns inte med

På lokal nivå är kommunen den part som har det yttersta ansvaret för introduktionen av nyanlända. Men *samsyn och samverkan* mellan alla inblandade parter är en viktig förutsättning för *en snabb etablering*, skriver integrationsverket.⁹² Man konstaterar emellertid bl a:

- att arbetsförmedlingarna och landstingen ofta saknas i arbetet under introduktionen,⁹³
- att få nyanlända deltar under de 12 första månaderna i aktiviteter där arbetsförmedlingen står som ansvarig,⁹⁴
- att förutom deltagande i undervisning i svenska är insatserna mycket begränsade under denna tid, åtminstone för dem som deltar i kommunernas introduktion.⁹⁵

Vidare har kommunerna saknat uppgiftsskyldighet till Integrationsverket. Detta har försvårat nationella uppföljningar och omöjliggjort effektstudier av introduktionen t ex om introduktionsplaner finns och om planeringen är effektiv.

⁹⁰ Integrationsverket. (2007:1 s 22).

⁹¹ Ibid s 24-30.

⁹² Ibid s 18.

⁹³ Ibid s 13.

⁹⁴ Ibid s 18.

⁹⁵ Ibid s 14.

Ersättningssystemet för nyanländas introduktion är i obalans

Ytterligare ett hinder för en snabb integration är att *ersättningssystemet för nyanländas introduktion är i obalans*. Integrationsverket konstaterar att många kommuner förbrukar näst intill hela den statliga ersättningen till kostnader för försörjning och boende åt de nyanlända. En annan orsak till att statsbidraget inte räcker till är att introduktionen sträcks ut i tid under onödigt lång period, t ex för att man bedriver introduktionen under första året på halvfart, med färre än 20 timmar per vecka, i huvudsak bestående av undervisning i svenska. Eller att nyanlända får vänta länge innan undervisningen i svenska ens påbörjas. Eller att man får vänta på barnomsorg vilket drabbar främst många kvinnor, som inte ”kommer igång” med introduktionen.

Statskontoret (2006)⁹⁶ framhåller i sin rapport *Effektiv styrning?*, att eftersom olika parter *int* tar sitt sektorsansvar i introduktionen, tvingas någon, vanligtvis kommunen att axla ett större ansvar än vad som är tänkt. Detta gäller inte minst arbetsmarknadsområdet. Kommunerna tvingas bygga upp egna verksamheter och initiera sysselsättningsaktiviteter, då arbetsförmedlingens insatser inte passar/fungerar.

Brister i arbetet med individuella introduktionsplaner

Integrationsverket skriver vidare att man inte heller lyckats bryta ner målen för introduktionen lokalt i önskvärd utsträckning. Det är t ex meningen att målen anpassas till individen och avspeglas i *de individuella introduktionsplanerna*, där samtliga parter insatser under introduktionstiden ska avspeglas. Men det finns idag inte en plan utifrån en samverkan utan istället en rad olika t ex introduktionsplaner för kommunala insatser, handlingsplaner hos arbetsförmedlingen, studieplaner för undervisningen i svenska, rehabiliteringsplaner hos försäkringskassan, vårdplaner hos landstinget och individuella utvecklingsplaner i förskola och skola för barn och unga. Verket framhåller att ”problemen med alla dessa planer är att de sinsemellan inte är samspelade, de kan ha mål som inte är överensstämmande och de är inte alltid förankrade hos den som berörs mest av planeringen – den nyanlände”.

Otydliga uppdrag och otydliga mål

Integrationsverket menar vidare att *otydliga uppdrag och otydliga mål* för integrationspolitiken kan vara en förklaring till att integrationsarbetet har brustit i verkställighet. Uppdraget för styrningen av Integrationsverkets egen verksamhet har inte varit tydligt nog, menar man och refererar till Riksrevisionen (2005).⁹⁷ Även en enhetlig lagstiftning och styrning saknas. Introduktionen har fungerat olika i olika kommuner och dess kvalitet har i första hand varit avhängigt av handläggare och i vilken kommun de har bott i. Lokala politiska beslut och hur kommunen valt att organisera introduktionsverksamheten har också påverkat vilken introduktion enskilda individer har fått.

Inbyggda hinder i arbetsmarknadspolitiken

En annan brist som Integrationsverket lyfter fram i sin studie 2007, är att det finns *inbyggda hinder i arbetsmarknadspolitiken*, både vad gäller regler och måluppfyllelse. Ett exempel är att arbetsmarknadsverkets krav på att 70 procent av de arbetssökande som anvisats en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning ska ha arbete 90 dagar efter avslutad kurs. Ett sådant ut-

⁹⁶ Statskontoret. (2006).

⁹⁷ Riksrevisionen. (2005).

bildningsmål kräver god svenska och motarbetar parallellitet i insatserna för nyanlända. Detta gäller även andra arbetsmarknadsprogram som anvisas genom arbetsförmedlingen. Ofta kan dessa inte kombineras med kommunala introduktionsinsatser, då arbetsförmedlingens insatser ska ske på heltid. Vidare kan kommunernas och arbetsförmedlingarnas olika finansierings-system inte kombineras. Ersättningssystemet hindrar därmed den nyanlända att snabbare komma i annan försörjning än försörjningsstöd⁹⁸.

Även Statskontoret konstaterar att det har brustit i formulering av uppdrag och mål. I en rapport (2006)⁹⁹ menar man att Arbetsmarknadsverket är ett exempel på en verksamhet som helt saknar mätbara mål. Vidare saknas det samstämmiga mål mellan Migrationsverket, Integrationsverket och Arbetsmarknadsverket.

Brister då det gäller parallellitet

Ytterligare en brist gäller *parallellitet* i insatserna. Integrationsverket skriver 2007 att arbetsförmedlingar sedan drygt två år tillbaka har möjlighet att anvisa yrkesbedömning och prova-på-platser parallellt med att den nyanlända deltar i kommunala introduktionsinsatser. Men verket menar att dessa sällan nyttjas under en nyanländs första år. En möjlig förklaring som Integrationsverket ger är att nyanlända i regel placeras i en kategori som omfattar personer som inte är tillgängliga för arbetsmarknaden.

Brister gäller sekretesslagstiftningen

Ett annat område med brister gäller *sekretesslagstiftningen* som ibland hindrar att olika handläggare kan utbyta information och skaffa sig ett helhetsperspektiv av individens problem.

Brister vad gäller validering

Integrationsverket framhåller också att *organisation, rutiner och kostnadsansvar kring validering är oklart*. Det har redan redovisats att Valideringsdelegationen (2006)¹⁰⁰, framhåller att metod för validering ofta saknas eller att det tar för lång tid att utföra den.

Brister i sfi-undervisning

Även *sfi-undervisningen* kritiserar av Integrationsverket. Trots att samtliga som deltar i introduktionen också deltar i undervisningen, så får bara en av fyra nyanlända något betyg under det första året. En flexibel samverkan mellan utbildningen i svenska språket och introduktionen till arbetslivet med möjlighet att lära sig svenska språket direkt på en arbetsplats saknas. En grundläggande orsak till detta är att kommunerna har svårt att förändra redan uppbyggda strukturer för sin introduktion.¹⁰¹ Vidare varierar väntetiden för de nyanlända, till de börjar undervisningen i svenska, mellan de olika kommunerna, från ingen alls till mer än de lagstadgade tre månaderna.

⁹⁸ SFS 1990:927.

⁹⁹ Statskontoret. (2006).

¹⁰⁰ Valideringsdelegationens kansli. (2006).

¹⁰¹ Statskontoret. (2006).

Brister vad gäller de frivilliga hälsundersökningarna

Ytterligare ett problem som Integrationsverket lyfter fram gäller den *frivilliga hälsundersökningen*. Ingen instans verkar kontrollera att individen verkligen har fått ett erbjudande om hälsundersökning och förstått dess innehåll, trots att frågan har funnits med sedan 1990-talet, menar verket.

Brister i förhållningssätt och vad gäller valfrihet

Vidare har *själva förhållningssättet* gentemot de nyanlända inte fungerat på ett bra sätt. Integrationsverket framhåller att dagens integrationspolitik strävar till att stärka upp individens eget ansvar för introduktionen och att överge ”*det sociala omhändertagandeperspektivet*”. Introduktionen ska därför präglas av ett synsätt där den nyanlände förutsätts vara aktiv och handlingskraftig. Men ett problem som Integrationsverket lyfter fram är att *valfriheten* för nyanlända att påverka sin egen introduktion i Sverige i själva verket är mycket låg. Handläggarna har ofta tonat ner sin gamla roll, istället för att förändra den och att för att utveckla en ny introduktionsverksverksamhet där individen ges ökade förutsättningar för eget inflytande.

Ytterligare problem då det gäller valfriheten är att utbudet av introduktionsinsatser är lågt p g a brister i samverkan mellan olika aktörer i kommunerna. En slutsats som Integrationsverket drar 2007 är:

I verkligheten har introduktionsdeltagarna små möjligheter att påverka sin egen introduktion. De tvingas istället att inordnas i den organisation som kommunen byggt upp. Detta gör att en verklig delaktighet, som inbegriper både ansvar och valfrihet, saknas.¹⁰²

Ett område som gäller de yngre invandrarna är att det saknas bra mätmetoder/indikatorer för att svara på hur snabb *integrationen för barn och unga* är.

En annan brist är att *alla invandrare inte ges möjligheten att delta i den kommunala introduktionen*. I regel erbjuds introduktionen bara till de personer som kommunen erhåller statlig ersättning för, dvs flyktingar och vissa av deras anhöriga.

Nationell statistik saknas

Ett sista område att beskriva här gäller uppföljning och utvärdering. Integrationsverket tar upp i sin rapport 2007 att *nationell statistik saknas*. Verket skriver att de upprepade gånger fått kritik för att introduktionen inte följs upp löpande, med statistik som ger en samlad bild av hur det ser ut i landet. Då det saknas statistik så är det också svårt att genomföra studier av effekten av introduktionen. Såväl forskning som effektiv resursplanering, utveckling och förbättring av introduktionen för nyanlända hindras av detta, menar Integrationsverket.

¹⁰² Integrationsverket. (2007:1 s 27).

3.5 Befolkningstillväxt, invandring och arbetsmarknad – i Östergötland och i exemplet Linköping

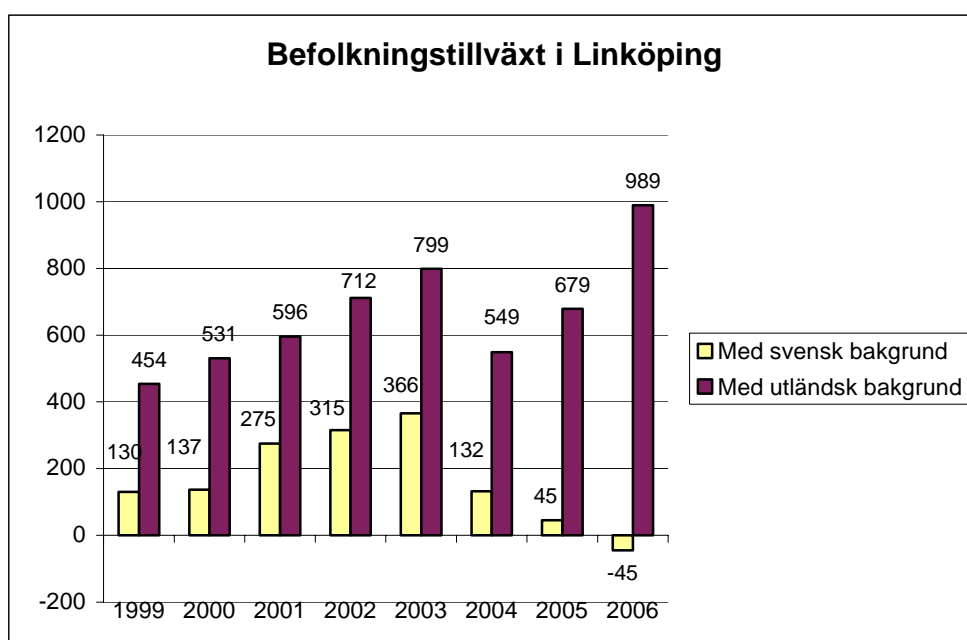
I detta avsnitt redovisas hur det ser ut regionalt i Östergötland då det gäller folkmängd, antal personer med utländsk bakgrund och situationen på arbetsmarknaden. Linköping blir ett exempel på hur det kan se ut lokalt.

Enligt SCB ökade folkmängden i Östergötland 2006 med 1 663 personer netto. I länet ökade 7 kommuner sin folkmängd 2006 mot 2 kommuner 2005¹⁰³. Samtidigt var invandringen i länet rekordstor 2006. Invandringsöverskottet från utlandet (nettoökningen) var 1 744 personer¹⁰⁴. Tillfälliga asyllagen förklarar en del av ökningen, dock inte hela.

Befolkningstillväxt, invandring och arbete – exemplet Linköping

Befolkningen i Östergötland ökade 2006 mest i Linköpings kommun med 944 personer (netto¹⁰⁵), därefter kommer Norrköping med 821 personer (netto)¹⁰⁶. I Linköping kan hela nettoökningen och mer än hela ökningen förklaras med personer med utländsk bakgrund. Personer med svensk bakgrund minskade netto med 45 stycken (se diagram 1 nedan).¹⁰⁷

Diagram 1 Befolkningstillväxt i Linköping 1999-2006



Diagrammet illustrerar hur antal personer med utländsk bakgrund kraftigt ökar i Linköping, medan personer med svensk bakgrund för första gången minskar 2006.

¹⁰³ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/tableOrChart___193256.asp. (2007-09-04)

¹⁰⁴ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/tableOrChart___193256.asp. (2007-09-04)

¹⁰⁵ Netto = den summa som blir kvar när invandring och födelsetal har räknats av mot utvandring och dödstal. Nettoökningen bland invandrare är 989 personer. Personer med svensk bakgrund minskade med 45 personer. Nettoökningen sammantaget blir således 989-45 = 944 personer.

¹⁰⁶ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/tableOrChart___193256.asp. (2007-09-04)

¹⁰⁷ SCB. BEFPAK. Tabell 22c. Folkmängd 2005-12-31 resp folkmängd 2005-12-31. Köpt statistik av Statistik & Utredningar. Linköpings kommun.

Då det gäller arbetsmarknaden, så minskade arbetslösheten i riket under 2006. Östergötland har inte samma positiva utveckling som övriga riket. I riket minskade *arbetslösheten* från 6,5 procent till 5,5 procent. I Östergötland minskade den från 7,4 procent till 6,7 procent. Skillnaden i andelen arbetslösa mellan Östergötland och riket ökade således och innebär en rekordnotering på 1,2 procentenheter.

Siffrorna indikerar att arbetslösheten har minskat i länet, men vid detta tillfälle räknas inte t ex personer i olika arbetsmarknadsinsatser in i arbetslöshetsbegreppet. Den *arbetsföra befolkningen*, dvs personer som kan ta ett arbete ökar i länet. Trots detta så minskade den *förvärvsarbetande befolkningen*, dvs personer som verkligen utför ett riktigt arbete med 577 personer i Linköping.¹⁰⁸ I Norrköping minskar den förvärvsarbetande befolkningen med hela 1 485 personer och i Motala 1 110 personer. Således ökar invandringen och den arbetsföra befolkningen i länet, samtidigt som den förvärvsarbetande befolkningen minskar i de tre största städerna.

Tabell 3 Förvärvsarbetande personer 2005, åldersgruppen 20-64 i procent¹⁰⁹

Förvärvsarbetande inom olika grupper	Personer från världen utom Norden	Personer från Norden utom Sverige	Personer från världen utom Sverige	Personer födda i Sverige
Riket	51,9	64,9	55,0	79,3
Linköping	46,4	69,5	48,5	75,4

Av tabell 3 framgår det att andelen förvärvsarbetande bland dem som är utrikes födda är betydligt lägre än andelen bland personer med svensk bakgrund, såväl i Linköping som i riket.

I en jämförelse mellan riket och Linköping så är andelen förvärvsarbetande som är födda i Sverige 3,9 procentenheter lägre i Linköping än riket. Då det gäller förvärvsarbetande som är utrikes födda så ligger Linköping 6,5 procentenheter lägre än riket.

Resultaten i tabellen indikerar således att Linköping generellt har en lägre andel förvärvsarbetande än övriga riket och då speciellt i gruppen utrikes födda.

I Linköpings kommun finns ett politiskt mål att öka antalet invånare. I diagram 1 framgår det att nästan hela befolkningsökningen under senare år i Linköping, består av personer med utländsk bakgrund. Samhället håller på att förändras. Några frågor är:

- Hur fungerar matchningen/integrationen av de nyanlända på arbetsmarknaden?
- I Linköping finns ett politiskt mål att öka antalet invånare. Nettoökningen består idag av personer med utländsk bakgrund. Hur tar man vara på de resurser som de nyanlända personerna har?
- Hur hanteras frågan om att färre får försörja allt fler?

De två första frågorna diskuteras i kapitel 7. Den sista frågan är en arbetsmarknadspolitisk fråga att diskutera på politisk nivå.

¹⁰⁸ Trots ökad *sysselsättningen* i kommunen har inte antalet *förvärvsarbetande* i befolkningen ökat. I begreppet *sysselsättning* räknas t ex personer i olika arbetsmarknadsåtgärder in.

¹⁰⁹ Hemsida: SCB. Beräkningarna baseras på uppgifter/information hämtade från www.h.scb.se/osdb/Welcome.asp?Value=Linköping;0580;k0580a. (2007-09-03)

3.6 Flyktingmottagningen i Östergötland

I avsnitt 3.2 beskrivs den nationella integrationspolitiken under 1990-talet och framåt. I föreliggande avsnitt beskrivs hur den nationella politiken har gett avtryck i form av regionala samverkan i Östergötland under introduktionsperioden. Dessvärre finns inte studier som kan beskriva hur t ex individuella planer, meritportföljer, parallellitet etc fungerar sammantaget i länet idag. Istället syftar den empiriska studien riktad till flyktingsamordnarna i föreliggande rapport att ge en viss bild av introduktionen i länet. Se vidare i kapitel 5.

Regional överenskommelse (RÖK) och lokala överenskommelser (LÖK) ¹¹⁰

I Östergötland tar idag 12 av 13 kommuner emot flyktingar¹¹¹. Sedan 2003 pågår en regional samverkan i länet för en effektiv introduktionen för nyanlända. Ett samarbetsavtal, den s k regionala överenskommelsen (RÖK), utgör en bas för samarbetet. Avtalet skrevs under i oktober 2004 av Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Regionförbundet Östsam och Migrationsverket. Därefter har även Linköpings Universitet, Landstinget i Östergötland och Försäkringskassan tillkommit som samverkansparter. Till grund för den regionala överenskommelsen ligger ett samarbetsavtal på nationell nivå, den s k centrala överenskommelsen (CÖK).

”Med aktörer som arbetar utifrån ett regionalt tänkande kan regionen bättre tillvarata den kompetens och det kunnande som den enskilde individen bär med sig till vårt samhälle.”

”Varken kommungränser eller ansvarsgränser mellan myndigheter får utgöra hinder för en effektiv och individanpassad introduktion.”

Citat ur den regionala överenskommelsen för Östergötland gällande introduktion för flyktingar och andra invandrare. (RÖK)

Syftet med RÖK är att skapa en gemensam plattform för hur introduktionen skall utvecklas och hur de resurser som finns i länet ska användas. De berörda parterna är överens om att samverka kring följande områden; utbildningsutbud, upplåtelse av praktikplatser, validering, hälsofrågor, barn- och ungdomars introduktion samt kunskaps- och erfarenhetsutbyte vad gäller flyktingmottagande och introduktion i regionen.

Det övergripande målet för den regionala samverkan är att alla nyanlända i regionen ska ha möjlighet till en likvärdig och effektiv introduktion. Under introduktionen är många olika aktörer inblandade, förutsättningarna ser också olika ut från kommun till kommun. Med en fungerande stabil plattform för samverkan, både över myndigheters och kommuners ansvarsgränser får man en bättre helhetsbild av introduktionen. Genom att samverka för att överbrygga glappen mellan systemen och hitta flexibla lösningar ökar individens förutsättningar att bli självförsörjande.

En handlingsplan med konkreta förslag till insatser i introduktionen har skrivits fram med utgångspunkt i de utvecklingsbehov som finns i regionen. Det praktiska arbetet bedrivs i olika arbetsgrupper och koordineras av den regionala samordnaren från regionförbundet Östsam. Under 2006 har man samverkat runt t ex att synliggöra kompetens.¹¹² Vidare har man arbetat

¹¹⁰ Texten under denna rubrik är i huvudsak författad av Annika Hermansson, Östsam/FILES-projektet, 2007.

¹¹¹ Kommuner i Östergötland som tar emot flyktingar 2007: Linköping, Norrköping, Motala, Mjölby, Boxholm, Finspång, Åtvidaberg, Söderköping, Kinda, Vadstena, Ödeshög och Valdemarsvik.

¹¹² Se projektet ”Yrkesbanken” i avsnitt 3.8)

med upplåtelse av praktikplatser, hälsofrågor och barn och ungdomars introduktion. Man har också anordnat utbildningar och seminarier. Flyktingsamordnarna i länet träffar också varandra regelbundet. 2007 pågår en översyn av arbetet i RÖK och i hela den regionala samverkan för att den ska bli mer strategisk, med tydligare målsättningar.

På lokal nivå har man på många håll även upprättat lokala samarbetsavtal (LÖK)¹¹³. Med utgångspunkt från de avtal och överenskommelser som har gjorts samt det arbete som idag utförs, syftar FILES-projektet till att både sprida den kunskap som genereras samt att väcka till debatt och diskussion.

Sammanfattning - befolkningstillväxt, invandring och arbetsmarknad i Östergötland

Invandring i länet

- I Östergötland ökade folkmängden 2006 med 1 663 personer netto.
- 7 kommuner ökade sin folkmängd 2006 mot 2 kommuner 2005.
- Andelen personer med utländsk bakgrund har ökat mer i länet än i riket. Invandringen i länet var rekordstor 2006.
- Befolkningen ökade mest i Linköpings kommun med 944 personer (netto), därefter kommer Norrköping med 821 personer (netto).
- I Linköping kan hela nettoökningen förklaras med personer med utländsk bakgrund. Personer med utländsk bakgrund ökade netto med 989 personer och personer med svensk bakgrund minskade netto med 45 personer.
- I riket minskade *arbetslösheten* från 6,5 % till 5,5 %. I Östergötland minskade den från 7,4 % till 6,7 %. Östergötland har således inte samma positiva utveckling som övriga riket.

Invandringen och förvärvsarbetande befolkningen

- Invandringen och den arbetsföra befolkningen ökar i länet, samtidigt som den förvärvsarbetande befolkningen minskar i de större städerna; Linköping, Norrköping och Motala.
- Linköping har en något lägre andel förvärvsarbetande företrädesvis i gruppen utrikes födda (knapp 49 % mot 55 % i riket).
- Sedan 2003 pågår en regional samverkan i länet för en effektiv introduktion för nyanlända. Ett samarbetsavtal, den sk regionala överenskommelsen (RÖK), utgör en bas för samarbetet. Syftet med avtalet är att skapa en gemensam plattform för hur introduktionen skall utvecklas och hur de resurser som finns i länet ska användas.
- På lokal nivå har man på många håll även upprättat lokala samarbetsavtal (LÖK)

¹¹³ I Östergötland finns sådana lokala överenskommelser i följande kommuner; Boxholm, Finspång, Linköping, Mjölby, Norrköping, Valdemarsvik, Söderköping, Åtvidaberg och Kinda.

3.7 Flyktingmottagning i praktiken – exemplet Linköpings kommun

Det har redovisats att Integrationsverket riktar skarp kritik mot introduktionsarbetet i riket. De har sedan starten 1998 fram till 2007, återkommande pekat på att introduktionen måste gå fortare och att ett bättre resultat måste uppnås redan under det första introduktionsåret. En rad orsaker till allt för dåliga resultat både då det gäller integrationen på arbetsmarknaden och samhället redovisas.¹¹⁴

Hur ser då det lokala introduktionsarbetet ut i Östergötland, i praktiken? I föreliggande studie får Linköping utgöra det lokala exemplet i länet. I tabell 4 nedan redovisas resultatet av de senaste årens introduktionsarbete i Linköping.

Tabell 4 Sysselsättning bland flyktingar/invandrare efter 2-års introduktion¹¹⁵

Avslutad introduktion efter 2 år	2003-2005		2004-2006	
	Antal	Procent	Antal	Procent
I arbete	16	9,5	18	16,7
I utbildning	100	59,2	58	54,6
I arbetsmarknadsprogram	11	6,5	3	2,8
övrigt	42	24,8	27	25,9
Summa	169	100 %	106	100 %

I tabellen går att utläsa att 16 personer av de mottagna flyktingarna som kom 2003 och som avslutade sin 2-åriga introduktion 2005, var i arbete.¹¹⁶ Vidare att 18 personer (knappt 17 procent) som avslutade sin introduktion 2006 hade fått ett riktigt arbete.

Den statistik som finns för riket är något äldre. Bland personer mottagna 2001 och som 2003 har varit i Sverige två år, så är ungefär 22 procent av männen och 11 procent av kvinnorna sysselsatta efter 2 år. Resultaten över lite längre tid visar något högre siffror. Bland dem som har tagits emot under perioden 1996-2001 så var knappt 25 procent av männen och cirka 12 procent av kvinnorna sysselsatta.¹¹⁷

I statistiken från Integrationsverket används begreppet ”sysselsatta” vilket omfattar något fler personer än dem som har ett riktigt arbete och är självförsörjande, t ex personer som deltar i vissa arbetsmarknadsåtgärder, har anställning med lönebidrag eller anställningsstöd. Men även om man i statistiken i Linköping skulle använda sysselsättningsbegreppet, så hamnar man sannolikt inte särskilt mycket högre ändå. Statistiken för riket är också något äldre än den i Linköping, vilket också försvårar jämförelsen. En slutsats som går att dra är trots allt att Linköping inte utmärker sig som en kommun som lyckas bättre än övriga riket.

¹¹⁴ Integrationsverket. (2007:1 s 24 - s 30).

¹¹⁵ Linköpings kommun. (2006 s 29).

¹¹⁶ Linköpings kommun. (2006 s 160).

¹¹⁷ Integrationsverket. (2006:1).

Framtidsprognos

Är resultaten för introduktionen desamma i Linköping även framöver så innebär det följande. År 2006 anlände drygt 550 nya flyktingar till Linköping. Av dem var 382 i åldern 16-60 år (nära 70 procent). År 2007 beräknar man ta emot ungefär 400 personer. Är det lika många i samma åldersspann som tidigare så beräknas 278 personer vara i åldern 16-60 år.

- År 2008 har 382 flyktingarna i åldern 16-60 år varit här i två år. Har 17 procent fått ett arbete så motsvaras det av 65 personer. 317 är fortfarande kvar i utbildning, arbetsmarknadsprogram eller i gruppen ”övrigt”.
- År 2009 har ytterligare 278 personer i åldern 16-60 varit i Sverige 2 år. Har 17 procent fått ett arbete så motsvaras det av 47 personer. 231 är fortfarande kvar i utbildning, arbetsmarknadsprogram eller i gruppen ”övrigt”.

Även om ytterligare ett antal i den första gruppen får jobb år 3 (drygt 40 personer)¹¹⁸, så är det en stor grupp som 2009 måste försörja sig på andra sätt än eget lönearbete. Den gruppen kommer också att öka för varje år om prognoserna består.

Ett problem är att det inte bara är personer med utländsk bakgrund som saknar arbete. I december 2006 fanns det 5 336 personer i Linköping i gruppen ”arbetslösa och i program” (17 698 stycken i länet). Arbetet med integration på arbetsmarknaden har två dimensioner:

- Hur får man in fler flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden i de lediga jobb som finns?
- Hur skapar man nya arbetstillfällen?

Frågorna handlar såväl om politiska insatser som näringslivsmässiga insatser.

3.8 Utvecklingsprojekt i Östergötland – några exempel

I Östergötland har ett antal *utvecklingsprojekt inom området mångfald och integration* bedrivits under 2000-talet. Flera projekt har initierats av Linköpings kommun i samarbete med arbetsförmedlingen, ESF-rådet och olika företag, myndigheter samt organisationer.¹¹⁹ Bland annat har en ”övergripande modell för rekrytering i Östergötland” arbetats fram med hjälp av bidrag från EU (Mål 3).¹²⁰ I skriften *Mångfald i praktiken*¹²¹, beskrivs modellen tillsammans med flera av projekten fram till 2002.

¹¹⁸ Efter 3 år har ungefär 35 % av männen och 20 % av kvinnorna som kom 1999 fått ett arbete: Integrationsverket. (2006:1). Är fördelningen mellan män och kvinnor är någorlunda jämn så har ungefär 28 % av hela gruppen fått ett arbete efter 3 år. Använder vi statistiken som prognos för Linköping så har 28 procent av 382, dvs 107 personer fått arbete. 107 personer minus de 65 som fått arbete redan efter 2 år innebär att ytterligare 42 personer har fått arbete. Det kom något fler män än kvinnor till Linköping 2006, vilket ökar gruppen med några personer.

¹¹⁹ Exempel: Linköpings universitet, Swedish Meats, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen i Östergötland, Lands tinget i Östergötland, Mångfaldens ansikten, Försäkringskassan, Skattemyndigheten, Växtkraft Mål 3 Svenska EFS-rådet, Polismyndigheten i Östergötland.

¹²⁰ Hemsida: Svenska ESF-rådet www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=350 Växtkraft Mål 3 syftar till att stärka individens ställning i arbetslivet. Programmet har gett stöd till projekt som utvecklar människors kompetens för ökad sysselsättning, konkurrenskraftiga och lönsamma företag och ekonomisk tillväxt.

¹²¹ Löfgren, Eva (Red). (2002).

MINT

En serie projekt kallas *Mint-projekten* (*Mångfald i näringslivet*).¹²² Ett av dessa är det så kallade MINT 4 projektet, som gick ut på att flyktingar genom yrkesbaserad svenskundervisning, städutbildning och praktik på städbolag, skulle anställas inom städbranschen. Projektet har utvärderats. Utvärderingen refereras i kapitel 3.

"Syftet med MINT-projekten är att ta tillvara invandrad kompetens, utveckla olika modeller för undervisning i svenska, kopplat direkt till företag samt yrkesutbildning."

Från hemsidan Mångfaldsprojekt i Östergötland

Trainee inom omsorg

Ett annat EU-projekt som kan nämnas är *Trainee – mångfald inom omsorg*, där långtidsarbetslösa invandrare med intresse för att arbeta inom vård- och omsorg, fått chansen att pröva på detta genom både teoretiska och praktiska inslag.¹²³

"Vad som speciellt utmärker detta projekt är dels att traineerna är anställda från första dagen vilket ger trygghet och dels den kraftfulla satsningen på En kraftfull satsning på mentorer... Mentorernas roll är att vara rådgivare, förebild, lärare och vän."

Ur skriften Mångfald i praktiken s 12-13

Programmet Equal 2001-2007

Ett annat block av projekt handlar om att bygga partnerskap och att utveckla och pröva metoder för att öka mångfald, minska diskriminering och ge ekonomiskt och kunskapsmässigt stöd åt utvecklingsprojekt. Genom Europeiska socialfonden och *programmet Equal 2001-2007* har EU t ex satsat på projekt i Sverige som syftar till "att alla människors förmåga, kompetens, och utvecklingsmöjligheter ska tas till vara i arbetslivet, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder".¹²⁴

Ett exempel på Equal-projekt är *Mångfaldens ansikten* (2001-2004). Detta består av att 12 aktörer som tillsammans har velat påvisa "att det är både lönsamt och nödvändigt med mångfald".¹²⁵

"Utvecklingspartnerskapet Mångfaldens ansikten i Östergötland vill visa att det är både lönsamt och nödvändigt med mångfald."

Från hemsidan Svenska ESF-rådet

Ett annat exempel på Equal-projekt är *LikaOlika* (2005-2007). "Målsättningen är att minska arbetslösheten genom ökad samverkan mellan skola och arbetsliv, där vård, omsorg, industri och företagande är prioriterat." Målgruppen är bl a ungdomar med "annan etnisk bakgrund".¹²⁶

¹²² Se t ex hemsida: Mångfaldsprojekt i Östergötland. www.kummin.com

¹²³ Löfgren, Eva (Red). (2002).

¹²⁴ Se mer på Hemsida: Svenska ESF-rådet www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=574 (2007-10-10)

¹²⁵ Se mer på Hemsida: Svenska ESF-rådet www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=784 (2007-08-29)

De 12 aktörerna är: Linköpings Universitet, Linköpings Kommun, Företagarnas Riksorganisation, Föreningen Bosnia-Hercegovina, Norrköpings Kommun, Östgöta Coop Center, Länsarbetsnämnden, LO-distriktet, För säkringskassan, Landstinget Östergötland, Länsstyrelsen Östergötland och Motala Kommun har byggt upp ett utvecklingspartnerskap.

¹²⁶ Se mer på Hemsida: LikaOlika. www.likaolika.com/ (2007-08-29)

Projektet leds av FoU-centrum för vård och omsorg, Försäkringskassan i Östergötland, Handikappföreningarna i Östergötland, Kinda och Motala kommun, Landstinget i Östergötland, Linköpings universitet, LO-

Yrkesbanken

Ytterligare ett exempel på utvecklingsprojekt är *Yrkesbanken* (2006-2007).¹²⁷ Detta drivs av Regionförbundet Östsam och finansieras av Europeiska flyktingfonden. Projektet syftar till att redan vid mottagning av flyktingar synliggöra individens kompetens och göra en individuell planering av introduktionsperioden. Huvudmålet är att utveckla och fördjupa samarbetet kring den regionala överenskommelsen. Ett delmål är att utveckla en metod för kartläggning och yrkesbedömning. Ett mer långsiktigt mål är att flyktingar/invandrare ska ges bästa förutsättningar för etablering på arbetsmarknaden. Målgruppen för projektet är 100 nyanlända flyktingar mottagna av kommunerna Norrköping, Linköping, Motala, Mjölby, Boxholm, Finspång och Åtvidaberg. De medverkande flyktingarna ska ha erfarenhet från någon av följande branscher: Bygg och anläggning, verkstad och industri, handel och service, hotell och restaurang eller barn och fritid. Arbetet indelas i sju olika steg: 1) Kartläggningsdokumentation, 2) Utforskande samtal med varje individ, 3) Samtal med branschkundig person, 4) Yrkesbedömning (efter rekommendation av den branschkundige), 5) Handlingsplan – överlämnande till handläggare i respektive kommun, 6) Kontaktskapande verksamhet i länet, 7) Handledarutbildning – överföring av erfarenhet från projektet. Projektet följs av två utvärderare som rapporterar resultaten under hösten 2007.

“Yrkesbanken syftar till att synliggöra individens kompetens så fort som möjligt vid mottagning av flyktingar för att få en grund för en individuell planering av introduktionsperioden.”

Projektledare för Yrkesbanken

3.9 Integrationsverkets rekommendationer för utveckling av introduktionen – ökad styrning, tillsyn och uppföljning

Integrationsverket har under åren 2000-2005 i olika rapporter föreslagit åtgärder för att utveckla introduktionen och de nationella målen. De viktigaste rekommendationerna redovisas i detta avsnitt.

Från insatser till tillvaratagandet av resurser

Integrationsverket konstaterar att introduktionen idag ensidigt fokuserar på undervisning i svenska, med alldeles för lite arbetsmarknadskontakter under de första 12 månaderna från folkbokföring. Endast var tionde som deltagit i introduktionen har ett arbete efter det första året. Integrationsverket menar att regeringen måste ge de involverade sektorsmyndigheterna tydligare uppdrag. Inte minst krävs det mer tyngd i formuleringen av uppdrag gentemot Arbetsmarknadsverket för att de aktivt ska delta i nyanländas etablering. Lagar, regelverk, uppdrag, ekonomiska och organisatoriska förutsättningar som skapar ramarna för kommunernas och sektorsmyndigheternas verksamhet behöver granskas. En viktig del i utvecklingsarbetet är att varje part får goda förutsättningar för att utföra sitt arbete bl a genom tillgång till effektiva styrmedel.¹²⁸ Uppdragen måste även:

- kopplas till ekonomiska medel för berörd sektorsmyndighet,
- följas av krav på nationell samsyn avseende metodutveckling,

distriktet i Östergötland, Regionförbundet Östsam och svenskt näringsliv.

¹²⁷ Efter samtal med Margot Månsson, flyktingsamordnare i Linköping och en av projektledarna. (hösten 2006)

¹²⁸ Integrationsverket. (2007:1 s 22-23).

- följas av nationell, regional och lokal uppföljning och utvärdering av vad insatserna och uppdragen resulterat i.

Utan ovan nämnda styrmedel blir det svårt att förbättra introduktionen för nyanlända, menar Integrationsverket.

För att utveckla introduktionen måste man även göra en förskjutning av fokus. *Istället för att betrakta introduktionen som en insats för att undvika att redan utsatta individer hamnar i ett långvarigt bidragsberoende och utanförskap (ett problem) bör man istället betrakta de nyanlända som en resurs i samhället.* För detta krävs det att introduktionsinsatserna i högre grad än idag tar hänsyn till den enskilda individens bakgrund och situation.

Integrationsverket menar att en förutsättning för att introduktionen verkligen ska förändras är att de strukturella hinder som finns undanröjs. Vidare krävs det ur kvalitets- och rättssäkerhetssynpunkt, att den statliga tillsynen skärps och att man åstadkommer en utvecklad uppföljning. Det senare för att regering, riksdag, involverade sektorsmyndigheter, länsstyrelser, kommuner samt andra parter ska ha aktuell kunskap om vad styrningen har resulterat i. Integrationsverket rekommenderar därför att¹²⁹:

- Uppdrag om nyanlända ska vara en del av kärnverksamheten hos involverade myndigheter/partner och åtföljas av återrapporteringskrav.
- Involverade myndigheter ska uppdras att samverka med varandra för att nå målen för nyanländas etablering.
- Sektorsmyndigheternas verksamhet ses över för att identifiera inbyggda hinder då det gäller att tillgodose nyanländas behov.
- Ekonomiska incitament för en snabb etablering skapas, både för den enskilde och för ansvariga myndigheter.
- Ansvariga myndigheter får full kostnadstäckning för att genomföra en effektiv och ändamålsenlig introduktion.
- Introduktionen följs upp och utvärderas, både lokalt, regionalt och nationellt, inte minst beträffande introduktionens effekter över tid.
- För bra uppföljningar och utvärderingar krävs ett nationellt uppföljningsverktyg.
- En introduktionslag eller förordning, som tydligt pekar ut berörda parter ansvar och reglerar verksamheten, bör övervägas, framför allt om huvudmannaskapet för introduktionen förblir kommunal.

Förändringar som föreslås kräver ett aktivt engagemang och ställningstagande i de olika frågorna från riksdag och regering, menar verket.

Framtida utvärderingar av introduktionen – fördjupade kunskaper behövs

Bristen på utvärdering av introduktionen (särskilt vad gäller dess effekter) har genom åren fått kritik, bl a av Riksdagens revisorer 2002¹³⁰ och Statskontoret 2006¹³¹. Båda verksamheterna efterlyser kontinuerlig insamling av statistik på individnivå om introduktionen. Sveriges Kommuner och Landsting föreslår i en rapport 2007¹³² att en nationell resursplanering av de generella insatser som behövs inom arbetsmarknadspolitik och vuxenutbildning byggs upp.

¹²⁹ Integrationsverket. (2007:1 s 32).

¹³⁰ Riksdagens revisorer. (2002).

¹³¹ Statskontoret. (2006).

¹³² Sveriges Kommuner och Landsting. (2007).

Den bör baseras på analys av de nyanländas utbildning och yrkeserfarenhet. Registerdata över kompetens som förvärvats i utlandet saknas idag. Vidare framhåller Sveriges Kommuner och Landsting att *meritportfölj*, *validering* och *yrkesbedömning* ska ingå i introduktionen. Även detta borde kopplas till en uppföljningsmöjlighet.

Integrationsverket understryker att det idag behöver utvecklas löpande uppföljningar och utvärderingar för att öka kunskapen om framgångsrika insatser och för att skapa en snabbare integration. Man skriver:

Idag behövs mer fördjupade kunskaper om vilka insatser som faktiskt ger effekt för att uppfylla de integrationspolitiska målen om en snabb etablering. För att skapa bättre förutsättningar för tillförlitliga kvantitativa resultat av introduktionsinsatserna och för att få en fördjupad förståelse av utfallet på såväl individ som samhälle, har Integrationsverket rekommenderat att kommunerna genomför löpande uppföljningar och utvärderingar av introduktionen.¹³³

Integrationsverket föreslår dessutom att man bygger upp statistiska underlag på nationell nivå med hjälp av SUNE (System för Utvärdering av Nyanländas Etablering). Detta är ett statistik- och informationssystem som Integrationsverket på regeringens uppdrag har utvecklat och färdigställt men som ännu inte tagits i bruk. Systemet består dels av enkätfrågor som rör kartläggning, insatser och resultat på individnivå riktade till tjänstemän inom introduktionen, dels av frågor om hälsa riktade till personen som har deltagit i introduktionen. Det finns även möjligheter att göra jämförelser med Norge då de sedan 2005 använder ett liknande system för statistikinsamling. Innan SUNE tas i bruk krävs emellertid viss förändring i sekretesslagen, kopplat till en ny lag om kommunernas uppgiftsskyldighet. Integrationsverket beskriver fördelarna med systemet på följande sätt:

Om, eller förhoppningsvis när, SUNE tas i bruk, innebär det en öppning för helt andra möjligheter att följa upp introduktionen. Det kommer att finnas löpande statistik på introduktionsområdet och det möjliggör mätning av introduktionsinsatsernas effekter på ett bättre sätt än vad som nu var möjligt. ...SUNE kan när det tas i bruk ge regering, riksdag, sektorsmyndigheter, länsstyrelser, kommuner samt övriga parter underlag för uppföljning av de mål och indikatorer som i framtiden sätts upp för integrationspolitiken. SUNE kan på så sätt också bidra till forskning om effekterna av insatser under den första tiden i Sverige.¹³⁴

Den 1 juli 2007 lades Integrationsverket ner. På Integrationsverkets avvecklingsmyndighet svarar en tjänsteman att ”inga externa aktörer som SCB och Migrationsverket ville ta över systemet, inte ens Integrations- och jämställdhetsdepartementet”. Verket har emellertid avrapporterat följande till Regeringskansliet, Integrations- och jämställdhetsdepartementet:

Trots Integrationsverkets upprepade framställningar till regeringen saknas fortfarande en lösning på vilket sätt datauppföljningssystemet SUNE ska hanteras. SCB tar inte över systemet utan särskilt regeringsuppdrag. Datainspektionen har tillstyrkt (yttrande 1003-2006 den 31 aug 2006) behövliga ändringar för att sekretess ska råda, för att ta datasystemet i bruk. Integrationsverket har betalat avgift för att vidmakthålla datasystemet på en server fram till och med den 31 december 2007. Därefter släcks systemet ner om inte ny inbetalning sker.¹³⁵

¹³³ Integrationsverket. (2007:1 s 17).

¹³⁴ Ibid s 34.

¹³⁵ Integrationsverket (2007:3).

4. Teoretisk plattform för egna studier – att våga se saker på ett nytt sätt

I det här kapitlet redovisas ett teoretiskt ramverk för de regionala studierna om introduktion och integration. Ramverket utgörs av tre olika perspektiv att betrakta integrationsprocessen på, ett traditionellt och två som öppnar upp för ett friare ”tänk”. Vidare görs utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv en redovisning av några begrepp som kan användas för att förstå integrationsarbetet bättre. Dessa är *motivation meningsfullhet, krav, kontroll och socialt stöd*. Slutligen ges utifrån *maktbegreppet* en sociologisk spegling av invandrades/flyktingars möjligheter att påverka sin situation.

4.1 Nya vägar till mångfald – från ”boxtänk” till nytänk

Fokus på organisation

Ett sätt att beskriva integrationsprocessen är att utgå ifrån hur olika myndigheter, institutioner och verksamheter har organiserat flyktingmottagandet. En viktig fråga i det sammanhanget är: Vem gör vad? Sättet att beskriva integrationsprocessen skulle kunna kallas för perspektiv 1, *ett traditionellt ”box-tänk”, med fokus på verksamheter och uppdrag*.

Perspektivet innebär att varje myndighet endast arbetar utifrån sitt specifika uppdrag. Till exempel innebär det att språkkunskaper förmedlas via sfi:n (svenska för invandrare på Kom-Vux) medan arbetsfrågor sköts av arbetsförmedlingen osv. I Integrationsverkets rapport *Ett förlorat år*, 2007 tydliggörs exemplet med sfi:n i följande text:

Indikatorerna kring undervisning i svenska visar att nästan samtliga som deltar i introduktionen deltar i undervisning i svenska, sfi... ..Det är också få som läser annan typ av utbildning i svenska än sfi. Det kan hänga samman med att åtskilliga kommuner har byggt upp en egen verksamhet för sfi, förlagt den till den kommunala vuxenutbildningen och sedan av kostnadsskäl erbjudit samtliga nyanlända skolgång just där.¹³⁶

Det finns också en förväntad ordning mellan ”boxarnas” olika och avgränsade insatser, dvs det saknas ”parallellitet” i insatserna. Först lär man sig svenska på sfi:n och därefter tas kontakt med arbetsförmedlingen eller eventuellt universitetet. Problemet är sedan länge känt, men förmågan att bryta mönstren har inte funnits. I Integrationsverkets rapport skriver man:

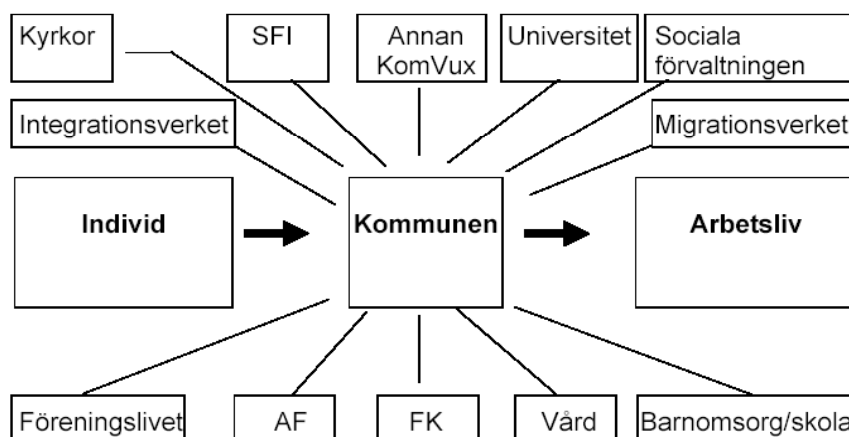
Arbetsmarknadsverkets regler för deltagande i arbetsmarknadspolitiska program sätter även hinder i vägen för parallellitet i insatserna för nyanlända. I regel kan arbetsmarknadsprogram som anvisas genom arbetsförmedlingen inte kombineras med de kommunala introduktionsinsatserna, bland dem undervisning i svenska. Svårigheterna ligger bland annat i att arbetsförmedlingens insatser ska ske på heltid... ..Därför har arbetsförmedlingar sedan drygt två år tillbaka möjlighet att anvisa yrkesbedömning och prova-på-platser parallellt med att den nyanlände deltar i kommunala introduktionsinsatser. Trots detta visar indikatorerna att dessa insatser i stort sett inte nyttjas alls under en nyanländs första år. En

¹³⁶ Integrationsverket. (2007:1 s 26 och s 29).

möjlig förklaring till detta kan vara att nyanlända som under introduktionen skrivs in hos arbetsförmedlingen i regel placeras i en kategori som omfattar personer som inte är tillgängliga för arbetsmarknaden.¹³⁷

Perspektivet illustreras i figur 1 nedan.

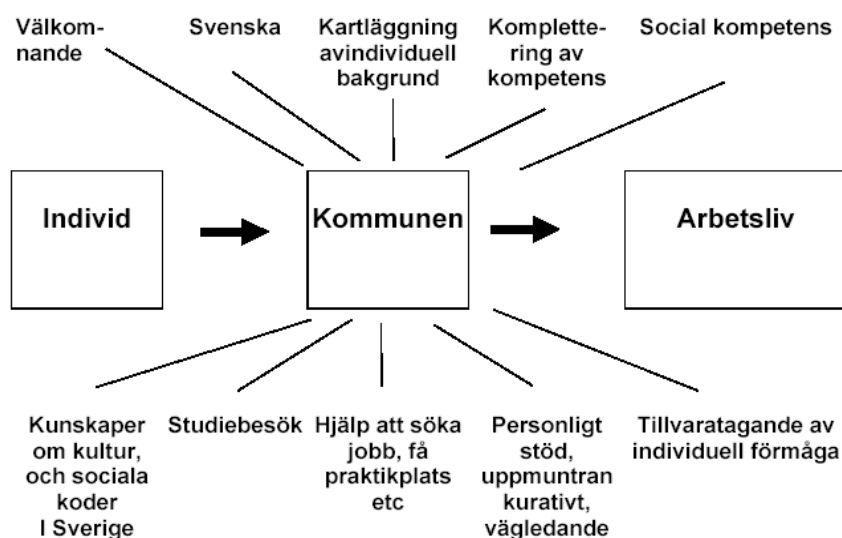
Figur 1 *Perspektiv 1 – Traditionellt ”boxtänk” med fokus på verksamheter och uppdrag*



Fokus på insatser

Ett alternativt sätt att se på integration är att ställa frågan: Vad behöver göras? Insatserna sker sedan efter de behov som finns. Detta leder vidare till följdfrågor, som t ex: Var lär man sig svenska bäst? Måste man först ha godkända språkkunskaper innan man kan söka arbete? Kan man lära sig svenska parallellt medan man utför ett arbete? Måste man ha gymnasiekompetens i svenska för att söka in på universitet? Här benämns synsättet som perspektiv 2, ett tänk med fokus på insatser, vilket illustreras i figur 2 nedan.

Figur 2 *Perspektiv 2 – Ett tänk med fokus på insatser*



¹³⁷ Integrationsverket. (2007:1 s 26).

Fokus på framgångsfaktorer

Ett tredje sätt att se på integration är att sätta olika *kvaliteter* i centrum. Till skillnad från de övriga perspektiven blir framgångsfaktorer för att uppnå en bra integration viktigast. Huvudfrågan är: Vad är det som betyder mest för att uppnå en lyckad integration?

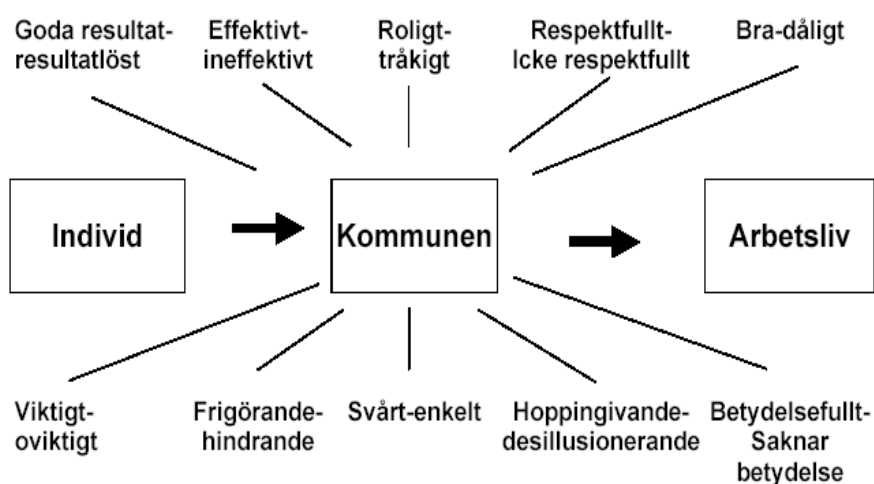
Lösningar är här mer förutsättningslösa då varken boxar eller insatser är givna. Frågan är inte om man ska lära sig svenska till nivå c på sfi:n eller någon annanstans utan: Behöver *alla* i *alla lägen* kunna perfekt svenska för att få ett arbete? Är det svenska som *alltid* ger framgången? Eller kan en god social kontakt/relation vara en viktigare framgångsfaktor? Kanske är frågan om att kunna svenska eller inte snarare en fråga om *vilka* slags kunskaper i svenska varje enskild individ behöver för att just han eller hon ska kunna fungera i ett visst arbete? Kanske går det sedan att lära sig mer efterhand under tiden man arbetar eller parallellt på en kurs på KomVux eller kanske i ett studieförbund? Integrationsverkets rapport 2007 visar på att sfi:n inte är så effektiv på kort sikt:

... nästan samtliga som deltar i introduktionen deltar i undervisning i svenska, sfi. Däremot är det bara en av fyra nyanlända som har fått något betyg under det första året.¹³⁸

I detta perspektiv blir individens egna önskemål och behov centrala. Istället för generella modeller blir individuella lösningar viktigare då man försöker frigöra resurser och motivation.

En relevant fråga blir: Är det klokt att *i varje enskilt fall* utkräva godkänd svenska på en viss nivå *innan* möjligheter till kontakter med arbetsliv ges? Svaret blir att det förefaller inte vara så om man vill snabba på integrationen för flyktingar på arbetsmarkanden. Detta tredje perspektiv, dvs *ett tänk med fokus på kvaliteter eller framgångsfaktorer* i integrationsprocessen illustreras i figur 3 nedan.

Figur 3 Perspektiv 3 – Ett tänk med fokus på kvaliteter eller framgångsfaktorer



Det tredje perspektivet ligger till grund för studierna inom FILES-projektet. Ambitionen är att ”sparka upp gruset i luften” genom att ställa frågor, som inte utgår från ett uppdrag, en verksamhet eller insats utan från frågan om vad som ger bäst framgång på arbetsmarknaden.

¹³⁸ Integrationsverket. (2007:1 s 26).

4.2 Motivationsteorier

Om fokus ligger på kvaliteter och framgångsfaktorer då det gäller integration i arbetslivet behöver man också sätta in detta i större sammanhang om mänskligt beteende. Det här avsnittet syftar till att förstå olika dimensioner av individens behov och motivation. En av de mest använda motivationsteorierna är Maslows behovspyramid. Teorin som kom till redan 1954 ligger till grund för mycket av dagens teoribildning, forskning, uppsatser och texter inom ämnet motivation.

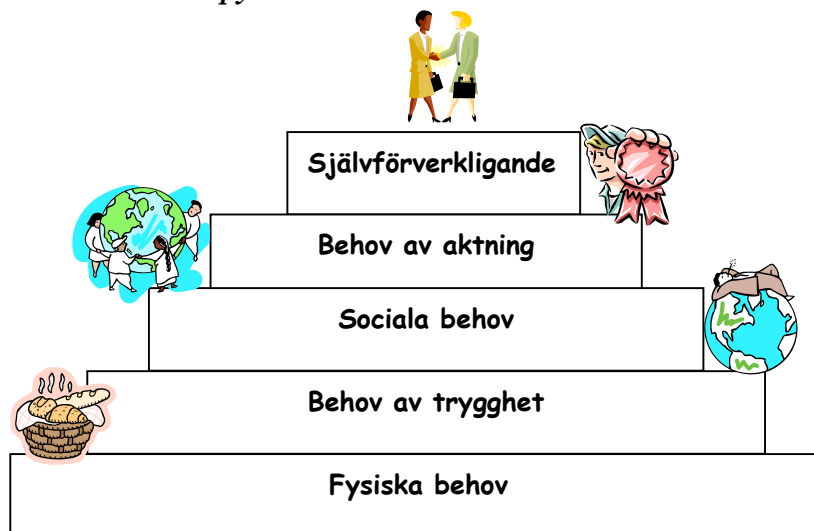
Maslows behovspyramid

Den amerikanske psykologen Abraham Maslow (1908-1970) menar att människans strävan att tillfredsställa sina olika behov har en hierarkisk ordning. Den teoretiska modellen för detta kom att kallas *Maslows behovspyramid*¹³⁹.

Maslow framhåller att allra först måste alla grundläggande behov såsom hunger, törst och sömn etc tillgodoses. Därefter strävar människan efter att tillfredsställa behov av trygghet, säkerhet, kärlek, gemenskap, uppskattning och respekt från andra människor. Först när de behoven är tillgodosedda finns det motiv för att tillfredsställa behov av självförverkligande och själsligt välbefinnande. En viktig del i utvecklingen är de nätverk av mänskliga relationer som människan bygger upp under ett liv som ger en grundtrygghet och som fungerar som ett skyddsnet. Trygghet kan också nås genom institutioner och verksamheter som kan vara nödvändiga/viktiga om något oväntat inträffar.

Utvecklingen äger rum under hela livet. Men om människan hindras i sin utveckling finns det risk att hon regredierar, dvs går tillbaka i utveckling på behovstrappan (se figur 4).

Figur 4 Maslows behovspyramid



1. **Fysiska behov:** Mat, sömn
2. **Behov av trygghet:** Säkerhet, skydd, trygghet, kärlek.
3. **Sociala behov:** Tillhöra en gemenskap.
4. **Behov av aktning:** Självkänsla, få respekt, erkännande/uppskattning, inflytande och status.
5. **Självförverkligande:** Skapa och experimentera, utveckla sin kreativitet.

¹³⁹ Maslow, Abraham. (1954).

Maslow betonar att motivation inte är synonymt med beteende, då många olika faktorer vid sidan av motivation, påverkar en individ och hennes prestationer. Tvång kan t ex skapa ett beteende utan att man kan säga att människor därför är motiverade att utföra en viss handling.

Maslows teori har kritiserats allmänt genom att man t ex har pekat på att människor i krigstid har överlevt under mycket svåra omständigheter, rymt från ett interneringsläger etc, med hjälp av sin kreativitet/prestationer. Kritiken skulle kunna bemötas med att sådana handlingar kan liknas vid tillfredsställelse av grundläggande behov som att finna vatten och föda etc. Även arbetet med sådan behovstillfredsställelse kan innehålla höga mått av kreativitet. Poängen i kritiken är att "trappmodellen" är en statisk beskrivning av processer som i själva verket sker i spiraler och genom parallella spår.

Då det gäller Maslows behovspyramid, med kritiken som komplimentering, är den i mångt och mycket applicerbar på flykt, flyktingars situation och ankomsten till ett nytt land. Behov av mat, vatten och sömn följs av behov av säkerhet och trygghet. Därefter kommer behov av kärlek, gemenskap, uppskattning och respekt från andra människor. Kan de behoven tillfredsställas så kan man ta sig an de behov av självförverkligande, prestationer och inre utveckling, som varje människa antas ha. Här uppkommer frågor som:

- Kan konkreta appliceringar av behovstrappan göras i studier av flyktingars situation?
- Om antagandet att behovstrappan går att applicera på flyktingmottagandet kan frågan ställas: Har vi en flyktingmottagning, en introduktion och en integrationsprocess, som hjälper människor att själva "växa" på behovstrappan igen, efter en flykt till Sverige?

4.3 Salutogen teori – vad är det som gör att människor fungerar bra?

Vad skapar mening och sammanhang? Den israeliska professorn i medicinsk sociologi Aaron Antonovsky (1923–1990), myntade begreppet *salutogenes*¹⁴⁰. Upphovet till begreppet var hans studier 1970 av hur israeliska kvinnor från olika etniska grupper anpassade sig till klimakteriet. En av grupperna i hans studier var judiska kvinnor som överlevt nazismens koncentrationsläger. En upptäckt i studierna var att dessa kvinnor hade haft förmågan att bevara sin hälsa trots att de genomlidit koncentrationslägrets faser. Detta ledde fram till frågan: Varför klarar vissa att behålla sin hälsa trots att de utsätts för svår stress? Antonovskys slutsats av studien var att det fanns en gemensam nämnare; *känslan av sammanhang* (KASAM). Ju högre grad av sammanhang desto friskare var man på en skala mellan frisk – sjuk. Antonovsky menade att känslan av sammanhang kan förklaras utifrån tre underordnade begrepp:

- 1. Begriplighet:** Det som inträffar är förståeligt och upplevs som ordnat, strukturerat och tydligt. (Motsatsen är upplevelser av kaos, oordning, slumpmässighet, överraskande, oförklarlighet etc).
- 2. Hanterbarhet:** Man upplever att man har tillräckliga resurser för att kunna möta en speciell situation i livet. Viktiga resurser kan vara vänner, familj eller Gud etc.
- 3. Meningsfullhet:** Det finns en innebörd, en mening i det som sker som skapar utmaningar att hantera/bemästra situationen.

¹⁴⁰ Antonovsky, Aaron. (2000).

Teorin har använts i t ex forskning kring s k ”maskrosbarn” utifrån frågan: Vad är som gör att vissa barn klarar sig mot alla odds?¹⁴¹ Teorin kan prövas i forskning runt varför vissa flyktingar klarar sig bättre än andra..

Krav, kontroll och socialt stöd

Utifrån salutogen teori är steget inte långt till frågor om vilka krav, vilken stress och vilken kontroll som invandrare/flyktingar utsetts för. Enligt Robert Karasek & Töres Theorell är begreppen *krav* och *kontroll* centrala för den psykosociala arbetsmiljön (se fyrfältstabellen nedan). Forskning visar att personer i så kallade spända arbetsmiljöer, som har höga psykologiska krav med liten möjlighet att själv kunna kontrollera arbetstakt och arbetets utförande, löper störst risk för negativ stress. Å andra sidan har personer med passiva arbeten med låga krav och låg autonomi också en förhöjd risk för sjukskrivning. Socialt stöd i arbetet ses som en faktor som motverkar uppkomsten av stress och minskar risken för sjukskrivning.¹⁴²

Tabell 5 Krav-Kontroll-modellen (Karasek 1979)¹⁴³

		Psykologiska krav		
		Låga	Höga	
Kontroll (Besluts- utrymme)	Hög	Avspänt arbete	Aktivt arbete	Lärande, motivation att utveckla nya bete- endemönster
	Låg	Passivt arbete	Spänt arbete	Risk för upplevelse av spänd situation och sjukdom

Således gäller:

- Hög grad av egenkontroll och höga psykologiska krav möjliggör ett *aktivt arbete*.
- Hög grad av egenkontroll och låga psykologiska krav möjliggör ett *avspänt arbete*.
- Låg grad av egenkontroll och höga psykologiska krav kan leda till ett *spänt arbete*.
- Låg grad av egenkontroll och låga psykologiska krav kan leda till ett *passivt arbete*.

Senare forskning har utvecklat betydelsen av krav-kontroll och socialt stöd i arbetslivet. *Känsla av sammanhang* i livet har visat sig vara betydande för att förklara skillnader i sjukfrånvaro. T ex leder s k aktiva arbeten, dvs arbeten med höga krav och hög kontroll, till hög sjukfrånvaro om känslan av sammanhang är svag.¹⁴⁴

Behovet av ”rätt” krav och kontroll samt socialt stöd kan på samma sätt antas vara viktiga påverkansfaktorer även för dem som deltar i introduktion eller annan verksamhet. Den teoretiska modellen kan modifieras något för att passa introduktionsperioden på följande sätt:

¹⁴¹ Cederblad, Marianne., Dahlin, Lisa., Hagnell, Olle. & Hansson, Kjell. (1994).

¹⁴² Karasek, Robert. & Theorell, Töres. (1990).

¹⁴³ Karasek, Robert. (1979).

¹⁴⁴ Vahtera, Jussi. Pentti, Jaana. & Uutela, Antti. (1996).

		Krav under introduktionen		
		Låga	Höga	
Egen kontroll (Beslutsutrymme)	Hög	Avspända egna insatser	Aktiva egna insatser	Lärande, motivation att utveckla nya beteendemönster, ta sig in på arbetsmarknaden osv.
	Låg	Passiva egna insatser	Spända egna insatser	Risk för upplevelse av spänd situation och sjukdom

Således gäller:

- Hög grad av egenkontroll och höga psykologiska krav möjliggör *aktiva insatser*.
- Hög grad av egenkontroll och låga psykologiska krav möjliggör *avspända insatser*.
- Låg grad av egenkontroll och höga psykologiska krav kan leda till ett *spända insatser*.
- Låg grad av egenkontroll och låga psykologiska krav kan leda till *passiva insatser*.

Enligt modellen skulle hög grad av egenkontroll och lagom höga krav under introduktion kunna leda till en bra avvägning av aktiva/avspända insatser. Låg grad av egenkontroll skulle leda till passiva/spända insatser.

Det är emellertid viktigt att se behoven utifrån individperspektiv – olika personer har olika behov.

4.4 Integration och makt

Ovan behandlas krav och kontroll utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv. I det här avsnittet sätts begrepp som krav, kontroll, känsla av mening och sammanhang i ett större sociologiskt sammanhang: Hur ser maktstrukturerna ut i samhället som anger ramar för integration?

Majoritet- och minoritetsgrupper och möjligheter till inflytande och makt

På webbsidan "Sverige-mot-rasism"¹⁴⁵ tas problematiken med *majoritetsgrupp respektive minoritetsgrupper* upp. Andemeningen i resonemanget är att när befolkningen indelas i kulturella identiteter bestående av majoritetsbefolkningen och kulturella minoritetsgrupper innebär det ofta att det finns eller uppstår en strävan efter assimilering, dvs krav på anpassning av de grupper eller individer som uppfattas som *annorlunda*. Minoritetsgruppen definieras eller beskrivs utifrån *graden av avvikelse* från majoritetsgruppen. Vidare finns risken att man börjar definiera olika universella värderingar som majoritetsgruppens specifika värderingar och eventuellt förnekar att de värderingarna också finns och efterlevs i andra grupper.

Enligt texten på webbsidan Sverige-mot-rasism är det nödvändigt att i diskussionen om en majoritetsgrupp kontra minoritetsgrupper väga in en *maktdimension*. Olika maktrelationer i samhället består av två sidor: de som har tillgång till makt och de som helt eller delvis saknar den. Denna problematisering av integrationsprocessen har bl a kommit till uttryck i Integra-

¹⁴⁵ Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal___2535.asp (2006-05-14)

tionsmaktutredningen (SOU 2006:79)¹⁴⁶, där det konstateras:

Tillgång till makt och inflytande i samhället är avgörande för individernas möjligheter att förverkliga sina drömmar och planer. Individernas tillgång till makt och inflytande kan dock inte reduceras till att ha ett arbete och försörja sig. Möjligheterna att påverka samhället och egna livsvillkoren skulle i så fall vara obefintliga.¹⁴⁷

På hemsidan skriver man: ”Viktiga frågor ur detta perspektiv är att definiera vilka *hinder och möjligheter* som finns för att utlandsfödda personer ska uppnå en likvärdig position som svenskfödda vad gäller makt och inflytande.”¹⁴⁸ För detta är det nödvändigt att identifiera vilka strukturer, aktörer och mekanismer som skapar differentiering, segregering och marginalisering. Vidare hävdas det att forskning har visat på att gränserna mellan svenskhet och invandrarskap varken är fundamentala eller fixerade, dvs de faktiska skillnaderna är inte problemet. Det krävs istället *handlingar, idéer och föreställningar* om *olikhet* för att upprätthålla den socialt skapade gränsen. Med en sådan utgångspunkt finns det möjlighet att utmana de maktrelationer som baserar sig på uppdelningen mellan ”vi och dem”. Problematiseringen på hemsidan avslutas med krav på svensk politik:

Det förutsätter i sin tur en politik som kan formulera en vision om samhällets sammanhållning bortom förbestämda uppdelningen mellan de som integrerar och dem som ska integreras.¹⁴⁹

Lokalt inflytande i den lokala förvaltningen

I *SOU:n Demokrati på svenska* (2005),¹⁵⁰ behandlas frågan om minoritetsgruppers möjligheter till inflytande. Där konstateras det att en betydande del av det lokala inflytandet möjliggörs i den lokala förvaltningen. Representation genom anställning, framför allt på chefsnivå, är betydelsefullt för inflytande i lokalpolitiken. I *SOU:n* refereras det till en studie i en svensk kommun som visar att ju längre ifrån den europeiska kontinenten de utrikes födda härstammar, desto lägre representativitet finns i den lokala förvaltningen. Studien¹⁵¹ visar även att den svenska homogeniteten tilltar uppåt i hierarkin. Bland de högsta förvaltningscheferna finns nästan enbart personer med svensk bakgrund. Även de tjänstemän som har en nära relation till den politiska ledningen och därmed en förhållandevis stor möjlighet att påverka politiken i berednings- och implementeringsstadierna är nästan samtliga personer med svensk bakgrund.

Invandrare framställs som arbetslösa och tärande

I *SOU:n* framhåller man vidare att invandrare ofta framställs som ”tärande” (en belastning för samhället) istället för ”närande” (en resurs i samhället) i olika policydokument inom närings- och arbetsmarknadspolitik. I och med den ökade arbetslösheten under 1990-talet skapas bilden av den ”arbetslöse invandraren”. Orsakerna till arbetslösheten läggs ofta på den enskilda individen. Det kan bero på allt från att man anses sakna en utbildning som passar svenskt arbetsliv till t ex språkbrister, kultur och avvikande utseende. Andemeningen i de arbetsmark-

¹⁴⁶ SOU 2006:79.

¹⁴⁷ Ibid s 76.

¹⁴⁸ Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal____2535.asp (2006-05-14).

¹⁴⁹ Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal____2535.asp (2006-05-14).

¹⁵⁰ SOU 2005:112, s 137.

¹⁵¹ Örebro kommun. (2001).

nadspolitiska åtgärderna har därför varit att ”invandraren” bör normaliseras efter givna ”svenska” normer, som flit, plikt och lojalitet. En fråga som väcks i SOU:n är:

- Varför skulle människor som blir systematiskt utestängda identifiera sig med det system som stänger dem ute?¹⁵²

Framväxten av ett delat samhälle tycks ha ökat

Polariseringen och framväxten av ett delat samhälle tycks ha ökat under 1990-talet. Under det årtiondet sjönk invandrarnas sysselsättningsgrad radikalt och arbetslösheten bland dem ökade. Den utvecklingen verkade också kvarstå under början av 2000-talet.

Enligt SOU:n visar rapporter och utredningar på betydande etniska hierarkier på svensk arbetsmarknad. Personer med afrikansk eller asiatisk bakgrund löper t ex avsevärt större risk att drabbas av arbetslöshet eller att få en tidsbegränsad anställning med låg inkomst, än infödda och invandrade från Europa. Det är svårare för vissa invandrargrupper att ”fly undan” sin bakgrund än andra. En tjänsteman i en svensk kommun säger:

Det är inte invandrare som blir diskriminerade. Det är svartskallarna som blir diskriminerade. Inte, t ex en tysk eller en engelsman. Det är svartskallar, asiater och utomeuropéer.¹⁵³

Forskaren Elisabeth Svantesson (2006)¹⁵⁴, beskriver hierarkiers uppbyggnad på svensk arbetsmarknad i en rapport 2006. Hon bekräftar att det är lättare för européer (och även amerikaner) att få arbete i Sverige, än för afrikaner och asiater. Hon hävdar också att det verkar vara en fördel om man med utländsk bakgrund är gift med en svensk för att få inträde till arbetsmarknaden. Men även strukturen på den lokala arbetsmarknaden och arbetslöshetsnivån är naturligtvis också faktorer som påverkar arbetsmöjligheterna. Fler arbetstillfällen ökar immigranternas möjligheter att få ett arbete medan motsatsen först slår ut just dem.

Makt ur ett genusperspektiv

Svantesson¹⁵⁵ visar också att det är skillnad mellan könen vad gäller tillträde till arbetsmarknaden. Män med tidig arbetslivserfarenhet, högre utbildning och som kommer från ekonomiskt utvecklade regioner har störst möjlighet att få arbete. Kvinnor har däremot sämre möjligheter till arbete än män. För kvinnor ökar inte heller högre utbildning möjligheten till arbete, på samma sätt som för män. Till skillnad från männen verkar däremot kvinnors tillträde till arbetsmarknaden öka med goda språkkunskaper.

Slutsatserna stärks även upp genom den nationella statistiken. Integrationsverket redovisar t ex att mindre än 25 procent av kvinnorna som kom som flyktingar till Sverige 2001 var är sysselsatta efter 4 år. Bland männen var över 40 procent sysselsatta.^{156 157}

¹⁵² SOU 2005:112, s 237.

¹⁵³ Ibid s 129.

¹⁵⁴ Svantesson, Elisabeth (2006).

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ För definition av begreppet ”sysselsatt”: Se avsnitt 2.1.

¹⁵⁷ Integrationsverket. (2006:1 s 51).

4.5 Ett "visionärt" och globalt synsätt på invandring

I detta avsnitt beskrivs ett nytt sätt att se på invandring ur ett globalt framtidsperspektiv. Synsättet präglas inte av att samhället behöver ta tillvara invandrades dolda kompetens och resurser, utan att de sk "kreativa invandrarna" (nyskapande, idérika, produktiva, initiativrika etc) i framtiden kommer att utgöra motorn i en ny, global ekonomi, dvs vara de som styr utvecklingen. Synsättet ingår inte direkt i den teoretiska plattformen för föreliggande studie. Snarare tillför perspektivet hur man kan se och reflektera kring invandring ur andra perspektiv än de som till stora delar har beskrivits som dominerande i Sverige ("ta hand om" etc) och som har kritiserats av Invandrarverket i kapitel 3.

Entreprenörer med utländsk bakgrund som ger ekonomisk tillväxt

I en artikel¹⁵⁸ argumenterar Gérard Collomb, ordförande i *Eurocities* – ett nätverk för större europeiska städer¹⁵⁹, för fritt, civilt medborgarskap för alla invandrare. Han tror att chanserna för en lyckad integration ökar när människor har möjlighet att själva aktivt delta och bidra till samhället. Vidare hävdar han att invandrare kan påverka den lokala ekonomiska utvecklingen.

Collomb menar även att det i många europeiska länder och städer finns en högre andel entreprenörer med utländsk bakgrund, än andel entreprenörer med inhemsk bakgrund. Affärsverksamheter som bedrivs av entreprenörer med annan etnisk bakgrund, huvudsakligen i små verksamheter, har en betydande inverkan för den ekonomiska tillväxten.

I artikeln beskrivs även hur man i flera europeiska städer har anammat de möjligheter som finns och utvecklat olika integrationsprojekt riktade till kreativa invandrare. Ett exempel som ges är *Rotterdam Mentorraad*, ett projekt med syfte att stimulera entreprenörskap. För att bättre kunna handleda och undervisa nya entreprenörer har man mentorer med samma kulturella bakgrund som den som ingår som deltagare. Ett annat exempel är *City Mondial-projektet i Haag* där man arbetar med att i näringslivet försöka synliggöra de ekonomiska möjligheter som kulturell mångfald innehåller. Även ett exempel från Sverige finns med i artikeln; näringslivskontoret i Malmö som stöttar affärsverksamheter som bedrivs av invandrare och flyktingar. Kommunen ger också ett årligt pris till företag som har haft föredömligt integrations- och mångfaldsarbete.

Den kreativa klassen – framtidens makthavare

Amerikanen Richard Florida som forskar i regional ekonomisk utveckling har ytterligare utvecklat synen på hur invandrarernas resurser kan tillvaratas. Han skriver i en artikel om vad han kallar "den kreativa klassen", som framtidens makthavare¹⁶⁰. Han menar att det idag finns en "global kunskapselit" av talanger som skapar tillväxt och ekonomiskt välstånd. Talangerna är

¹⁵⁸ Hemsida: European Urban Knowledge Network, EUKN. The EUKN är ett europeiskt initiativ där 14 EU medlemsstater och två stadsnätverk ingår som medlemmar. Det primära syftet är att dela kunskap och erfarenheter av hur man kan hantera utvidgningar av städer. Sverige ingår inte. Artikel: *Perspectives on employment are crucial for immigrant's commitment to society* 08-03-2007. www.eukn.org/italy/news/2007/03/interview-collomb-eurocities_1025.html (2007-08-30)

¹⁵⁹ Eurocities: Grundades 1986 och har cirka 120 medlemmar. Medlemskap kan sökas av städer med minst 250 000 invånare som har en internationell prägel eller är ett viktigt regionalt centrum. Se Hemsida: Stockholms stad. www.kultur.stockholm.se/default.asp?id=2287&PTID=&refid=1551 (2007-07-05).

¹⁶⁰ Hemsida: Washington Monthly. Artikel: *The Rise of the Creative Class*. May 2002. Richard Florida är professor i regional ekonomisk utveckling på Carnegie Mellon University, USA och kolumnist. www.washingtonmonthly.com/features/2001/0205.florida.html (2007-07-05)

även ”globala nomader” som är beredda att flytta dit förutsättningarna är bäst. Vidare att kreativa människor trivs bäst i toleranta miljöer där stor mångfald och öppenhet råder vad gäller oliktankande, minoriteter och invandrare. Det gäller emellertid inte bara att locka till sig kreativa människor utan att även ta vara på erfarenheter och drivkrafter som de för med sig regionalt och som skapar nya möjligheter för många andra. Detta möjliggör en ny ”kreativ ekonomi”. Han säger:

Nyckeln till ekonomisk tillväxt ligger inte i möjligheterna att attrahera den kreativa klassen, utan att omvandla de underliggande förtjänsterna till kreativ ekonomi som kommer fram i form av nya idéer, ny high-tech handel och regional tillväxt.¹⁶¹

Företag och länder som vill bli framgångsrika konkurrerar om att skapa bästa förutsättningar för den kreativa klassen. Florida menar att det framför allt finns tre faktorer som gör ett företag, en region eller ett land attraktiva är för att skapa en kreativ ekonomi:

- Teknologi och innovation.
- Hög andel talanger.
- Ett tolerant samhälle som är öppet mot invandrare, homosexuella och minoriteter.

I mars 2006 var Florida inbjuden till Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Där ”prisade” han Sverige som ett föregångsland då det gäller tolerans och att skapa förutsättningar för kreativitet i *olika* miljöer.¹⁶² I hans beskrivning av den kreativa klassen återfinns denna inte bara inom företag och finans, juridik, marknadsföring, teknologi och inom forskning, utan även inom vård och utbildning, design, konst, media, underhållning och sport. På handelshögskolans hemsida kan man läsa:

Men det finns mycket kvar att göra innan Richard Florida är nöjd. Han ser nämligen framför sig ett samhälle som inte bara ser dagens kreativa klass som möjliggörare av fortsatt utveckling. Han vill att de styrande ska förstå att kreativitet inte är en egenskap förbehållen en viss grupp av människor. Att det finns en kreativitetspotential i alla medborgare. Tricket är att få fram den enorma reserv som döljer sig där.¹⁶³

Från integrationsproblem och omhändertagande till en resurs för hela samhället

Det finns emellertid anledning att förhålla sig kritisk till den popularitet som Florida har fått. De framtidsprofetior han ger är alltjämt *profetior*. Vidare utgår synsättet från ett ensidigt *marknadsekonomiskt perspektiv* på tillväxt. Integration, kultur- och samhällsbyggnation innehåller även humanistiska komponenter, som inte är kopplade till ekonomisk tillväxt (även om det ekonomiska tillväxtbegreppet är en viktig hörnsten för EU-projektet FILES).

Poängen med att redovisa den framtidsvision som Florida lyfter fram är att den utgår från att invandrare har stora resurser och kompetens då det gäller tillväxt och ekonomisk utveckling. I och med det ifrågasätter han andra synsätt som talar för att individer som kommer som flyktingar/invandrare primärt ”ska tas hand om”.

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² Hemsida för Handelshögskolan vid Göteborgs universitet: Artikel: *Richard Florida prisar Sverige som kreativt föregångsland* 2006-03-09) www.hgu.gu.se/item.aspx?id=10824 (2007-07-05)

¹⁶³ Ibid.

5. Resultat från delstudie 1 – Hur fungerar introduktionen i Östergötland?

I det här kapitlet beskrivs några av de viktigaste resultaten i den första (empiriska) delstudien som gjorts i Östergötland inom FILES-projektet. Studien baseras på djupintervjuer med de 8 flyktingsamordnarna i länet som fanns våren 2006.

5.1 Vad är egentligen integration?

I intervjuerna med flyktingsamordnarna i Östergötland framkommer i huvudsak tre olika tolkningar av begreppet integration. De kan beskrivas rubriceras i följande rubriker:

”Integration kan ses som ”individens egna projekt”, ”ett anpassningsprojekt” eller en ömsesidig process.”

- Individens egna projekt.
- Ett anpassningsprojekt.
- En ömsesidig process.

Det första synsättet, *individens egna projekt* utgår från att det i grunden är varje enskild individs eget liv, ansvar, önskemål och behov som bör styra integrationsprocessen. En av de intervjuade understryker:

Det viktigaste är att se individen utifrån individens behov. Vi jobbar på individens uppdrag.

Det andra synsättet, *ett slags anpassningsprojekt* utgår istället ifrån att det är majoritetsgruppens normer och värderingar i ett land som ligger till norm för livsstil och beteendemönster. Ur det här perspektivet är det viktigt att individen ”lär sig” hur majoritetsgruppen i Sverige fungerar och anpassar sig efter dess normer. En av de intervjuade beskriver ett sådant synsätt:

Man är bra integrerad när man kan vissa seder i landet. Man kan inte be på arbetsplatsen om man är muslim. Man är bra integrerad om man inte försöker göra saker som avviker från normen. Det är viktigt att inte göra sig speciell på en arbetsplats. Man är bra integrerad när man fungerar som majoritetsgruppen. När man fungerar i samhället och när folk accepterar en. När man förstår svenska och när ens barn kan svenska.

Båda synsätten möjliggör ”ett tänk” där både framgångar och misslyckanden i integrationsprocessen i hög grad kan tillskrivas den enskilda individen. I det senare fallet kan individer som inte lyckas anpassa sig upplevas som ”ett problem”. Om någon t ex vill be på sin arbetsplats, söker man kanske inte första hand finna lösningar för det, utan kräver istället ”anpassning” till de mönster som majoriteten har.

Det tredje synsättet, *en ömsesidig process* ställer helt andra krav på ett möte mellan flyktingar/invandrare och personer som är födda i Sverige. Integration är ur detta perspektiv inte ett enskilt projekt eller en ensidig anpassningsprocess för den nyanlände. Istället erbjuder mötet

även personer som är födda i Sverige att få ta del och uppleva andra sätt att se på världen och livet, vilket både innehåller erbjudanden men som också kan ställa krav på ”viss anpassning till det nya”. En av flyktingsamordnarna förklarar synsättet på följande vis:

Det är inte assimilation det handlar om. Ömsesidighet är viktigt. Grundtanken i det samhälleliga projektet är att vi medverkar till den här ömsesidigheten så att alla blir vinnare. Det leder till andra slutsatser om hur man ska arbeta.

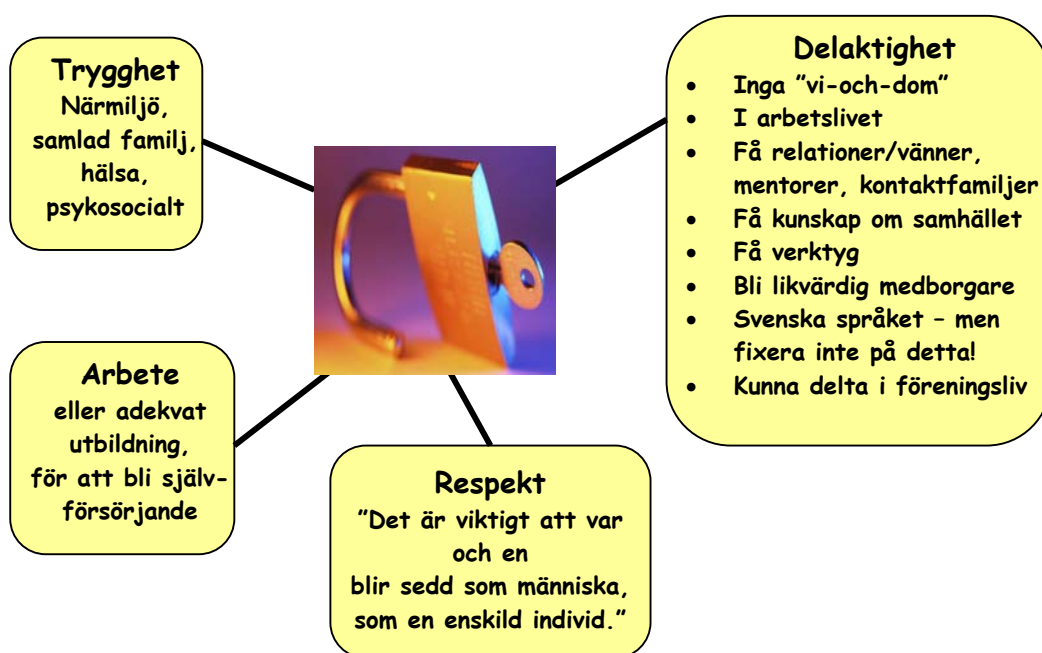
Vad man väljer att lägga tonvikten vid och hur man väljer att definiera området integration kommer också att styra det fortsatta arbetet i olika verksamheter då det gäller integration. Därför är integration ett värdebegrepp som är viktigt att diskutera som just ett sådant, i verksamheter och olika politiska sammanhang. Så har också varit fallet under flera seminarier och workshops inom FILES-projektet. Ett av dessa, ett värdegrundsseminarium hösten 2006 har som tidigare nämnts dokumenterats och redovisats i en folder där bl a några politiker och tjänstemän ger i denna sin syn på integrationsbegreppet. Dokumentationen kan ligga till grund för inspiration till nya seminarier.¹⁶⁴

5.2 Vad är viktigt för en god integration? – Fyra hörnstenar

Flyktingsamordnarna berättar i de intervjuer som gjorts om några generella aspekter som är viktiga förutsättningar för en god integrationsprocess. Dessa sammanfattas kort under fyra rubriker:

- Trygghet och hälsa.
- Arbete.
- Delaktighet och svenska språkets betydelse.
- Respekt.

Figur 5 Hörnstenar i en god integration enligt flyktingsamordnarna i Östergötland



¹⁶⁴ FILES-projektet. (2007).

Trygghet och hälsa

Flyktingsamordnarna berättar om att grundläggande behov som trygghet och hälsa måste vara någorlunda tillgodosedda för att den enskilda individen ska kunna finna ro och motivation att gå framåt i integrationsprocessen. Upplever man att det finns en grundtrygghet och god hälsa finns det förutsättningar för att kunna lära sig ett nytt språk. Därför är det viktigt att hela tiden arbeta med trygghetsfrågor, tillhörighet, gemenskap och självkänsla parallellt med språkundervisningen.

Såväl fysiska, som psykiska och psykosociala förutsättningar måste vara relativt goda. En del individer har upplevelser och minnen från krig, tortyr och övergrepp som behöver bearbetas med professionell hjälp. Får man inte hjälp att snabbt skapa en grundtrygghet fungerar heller ingenting annat, menar de intervjuade¹⁶⁵. En av dem säger:

En pojke i 25-årsåldern från Kosovo mådde dåligt när han kom och hade mar-
drömmar. Han fick ”proffshjälp” direkt på FMC och BUP¹⁶⁶. Det tragiska har
blivit bättre nu. Han går på gymnasiet och praktiserar. En flicka var deprimerad,
men fick hjälp direkt och har börjat läsa svenska nu.

Även friskvårdsaktiviteter och motion beskrivs som viktigt. ”Många simmar på fritiden, några spelar fotboll, säger en av de intervjuade. Men många aktiviteter kostar pengar och en av flyktingsamordnarna berättar att det kan vara ett motverkande problem:

Jag jobbade med en ung kille som fysiskt mådde bra, som simmade, tränade sin
kropp men hade svårt att ha råd med detta. Det finns inga pengar till sådant! Re-
surserna borde var kopplade till individen. Han har dåligt med vänner. Hur kan
man hjälpa till då? Det blir en resursfråga ibland.

För en lyckad integration är det också viktigt med en samlad familj. För många som har kvar delar av sin familj i hemlandet kan det vara svårt att arbeta med den egna integrationen.

Ett problem som en av handläggarna lyfter fram är att man på sfi:n gör egna bedömningar och värderingar vid en elevs frånvaro. ”Men man kan inte bedöma om en elev har hälsoproblem eller inte,” säger den intervjuade och menar att det brister både i respekt och kan även få negativa ekonomiska konsekvenser för individen i form av avdrag på introduktionsersättning vid frånvaro etc. En annan av de intervjuade berättar att Linköpings kommun har gjort ett välfärdsbokslutet som visar att invandrartäta områden *inte* har höga värden på området ”upplevd god hälsa”. Det är också viktigt att man har *bra relationer*, menar de intervjuade. En av dem understryker: ”Relationer är det viktigaste, att man inte blir isolerad utan träffar vänner.”

Arbete

En grundläggande tanke i integrationsverksamheten är att ”god introduktion” ska leda till att man får arbete och blir självförsörjande. ”Arbetet skapar den viktigaste delaktigheten i samhället.”

”Arbetet skapar den viktigaste delaktigheten i samhället.”

En flyktingsamordnare

¹⁶⁵ Jmf: Maslows behovstrappa (Se avsnitt 3.2). De olika stegen i trappan är: 1. Fysiska behov (mat, vatten, hälsa) 2. Trygghet 3. Tillhörighet och kärlek (gemenskap, relationer). 4. Självkänsla (behov av att känna sig uppskattad och att värdera sig själv på ett positivt sätt). 5. Självförverkligande.

¹⁶⁶ FMC = Flyktingmedicinskt centrum. BUP = Barn-och ungdomspsykiatriska mottagningen.

tigheten i samhället”, understryker en av flyktingsamordnarna. På en arbetsplats finns det möjlighet att få vänner och att lära sig språket. I intervjuerna påtalar flera av flyktingsamordnarna att det finns en stark drivkraft och vilja att så snabbt som möjligt få ett arbete eller en utbildning som leder till arbete. När de ger exempel på personer som har nått ”god framgång i integrationsprocessen” handlar det ofta om berättelser när man får kontakt med arbetslivet direkt, istället för att gå en *traditionell, negativ lunk* via sfi, AF, kurser o s v (se figur 6 längre fram).

Vidare berättar de intervjuade att personliga relationer är mycket viktiga för en god integration. Text kan insatser av *mentorer* på en arbetsplats vara avgörande för en god integration. En av de intervjuade säger:

Det är viktigt att man tar med de nya i fackföreningar, att man har mentorsverksamhet i företagen etc. Även en svarvare och en bilmekaniker kan behöva ha en mentor den första tiden. Bäst är det med spontana mentorer, att det inte blir ett arrangemang från facket eller sfi:n. Det är ju en fråga om personkemi.

Då det gäller integrationen på arbetsmarknaden framkommer det i FILES-arbetet att det är viktigt i arbetet med flyktingar:

- att det görs en tidig *kartläggning* av vilken kompetens personen har,
- att *tydliga mål* sätts upp för tänkbart arbete/yrkesfält i Sverige,
- att var och en kan få hjälp med de *verktyg och kunskaper* som man behöver för att nå sitt mål,
- att *kompetens kan valideras*,¹⁶⁷
- att det inte sker en *fixering vid generella språkkunskaper*, utan att frågan: Vad krävs för att nå till det mål man har?, istället ställs.

Delaktighet och svenska språkets betydelse

En tredje hörnsten i en god integration är vänner och relationer. En av de intervjuade betonar att man även behöver ha viss kunskap om samhället för att kunna hävda egna intressen. En viktig del i detta är att lära sig det svenska språket. En av de intervjuade understryker:

”Många kommer aldrig att lära sig att prata perfekt svenska.” Det är ändå viktigt att få känna tillhörighet och delaktighet.”

En flyktingsamordnare

Det är skrämmande att bo i Sverige och inte kunna någon svenska. Det är viktigt att man kan gå till biblioteket, läsa egna tidningar och ha ett eget liv i Sverige.

Även om de flesta är överens om språkets roll så är åsikterna delade om i vilken ordning olika saker i integrationsprocessen bör ske. En annan av de intervjuade framhåller:

Svenska är inte alltid viktigast för en utbildning/ett arbete. Många gånger kan man klara ett arbete utan att ha full sfi. Man lär sig svenska på arbetet tillsammans med andra svenskar. Det är för mycket fokus på språket och för lite på andra kunskaper som man har med sig.

¹⁶⁷ Definitioner: Regeringskansliet. (2003 s 19 och s 21).

En tredje flyktingsamordnare framhåller att man i samhället har fastnat i föreställningar om hur viktigt språket är. Man missar att det finns möjligheter att integreras på olika sätt och även i olika ordning:

Språkproblematiken är bara bullshit. De kunskaper man har från sitt hemland räcker många gånger långt. En snickare sitter på sfi:n och kanske inte alls är intresserad av att lära sig språket. Man har fastnat på att man ska kunna språket först, sen få arbeta.

Den intervjuade förklarar vidare att ”många kommer aldrig att lära sig att prata perfekt svenska”. Det är ändå viktigt att få känna tillhörighet och delaktighet. Krävs perfekta svenskakunskaper för att få ”höra till”, så kommer många att uppleva utanförskap resten av sitt liv. En av de intervjuade menar s k språkförbistringar handlar om avsaknaden av acceptans för olikheter, snarare än fakticiteter:

Svenskar låtsas att de inte förstår vad invandrare säger. Det är hyckleri! Varför förstår man skåningar när invandrares språkbruk är ett hinder för att komma in i samhället? Olikheter måste finnas för de som inte är födda här. Oavsett vilka ansträngningar de gör så höjer man kraven igen. Man kan vara gift med en svenska, ha arbete och sommarstuga, men det räcker inte, då höjer man kraven igen. Svenskar måste acceptera: ”Det räcker att du pratar så som du gör, för du är inte från det här landet. Du kommer aldrig att prata svenska som en svensk.

Respekt

En fjärde hörnsten som är viktig för att integrationen ska fungera handlar om respekt och människors okränkbarhet. En av de intervjuade säger:

”Det är viktigt att man lyssnar på dem.”

En flyktingsamordnare

Det är viktigt att man respekterar dem för dem de är. Att man lyssnar på dem. Mycket i myndighetsvärlden kör sitt eget race, man lyssnar inte... Man måste titta på vad de har med sig, inte förneka värdet av det. Man kan höra från andra myndigheter: ”Har ni inte lärt dem att...? Har Ni inte informerat dom att...” Det finns en övertro på att det mesta är informationsfrågor. Man respekterar inte alltid att människor vill göra egna saker utan man tänker att människor som kommer hit ska lära sig hur vi är.” Hemspråksundervisning blir någon form av genositet.

En god integration ställer enligt flyktingsamordnarna därför krav på oss alla i samhället, såväl inom verksamheter som näringsliv som i det privata livet:

- att försöka se vilka resurser och vilken kompetens människor har,
- att respektera människors ursprung, tankar, frågor, rädslor och religion,
- att lyssna och ställa frågor istället för “att komma med alla svar”,
- att inse att varje människa har bestämmanderätt i sitt liv,
- att tro på att människor vill ta eget ansvar.

Särskilt höga krav kan man ställa på dem som arbetar med flyktningmottagning, menar de intervjuade. ”Flyktningarna är alltid i underläge i de situationerna”, förklarar en av de intervjuade. Några frågor är:

- Diskuteras begreppet respekt tillräckligt bland dem som arbetar med flyktingmottagning?
- Hur skapar man goda möten och dialoger som bygger på respekt i samhället?
- Hur tar man bättre tillvara människors egna resurser i olika sammanhang?

5.3 Positiva exempel på en lyckad integration

I intervjuerna anmodas flyktingsamordnarna att berätta några exempel där introduktionen och/eller integrationen har lyckats bra. Det handlar då om en ”kvinna som varit hemmafru i 40 år” och som har kommit ut i arbete i Sverige. Eller personer som har kommit in på utbildningar som ligger helt i linje med deras mål. Eller när det ”lossnar och går framåt” för någon som är ”svårmotiverad”.

De flesta av berättelserna om framgång handlar *inte* om när personer har följt gängse mönster i ”den negativa lunken” (även om vissa naturligtvis gör det), med krav på att lära sig svenska i rätt ordning och sedan delta i många, långa utbildnings- och praktikinsatser. Istället handlar berättelserna oftast om när någon har ”brutit” igenom mönstren. Eller som en av flyktingsamordnarna vill uttrycka det: ”Man blir glad när personer lyckas trots vår politik och trots våra system.” Några exempel på historier återges nedan.

Den långa, krokiga resan

De intervjuade ger flera exempel på när introduktionen har gått bra och där man känner till att olika insatser har lett till viss integration på arbetsmarknaden, även om det har tagit tid. En av dem berättar om en kvinna som kom som flykting till Sverige 1996 och har gått många, långa och krokiga vägar innan hon äntligen, till sist lyckades få åtminstone ett timvikariat:

”Klart det finns möjligheter”, sa handläggaren... Hon fick praktisera i kommunen och kunde bygga upp ett nätverk. Idag är hon timanställd.”

En flyktingsamordnare

En kvinna från Kroatien läste sfi A-B-C-D, sedan SAS [svenska som andraspråk]. Därefter ville hon komma in på en arbetsplats och frågade sin handläggare i introduktionen vilka möjligheter som fanns. ”Klart det finns möjligheter”, sa handläggaren. Så hon fick 6 månaders praktik på ett studieförbund. Där blev hon omtyckt och fick en flerårsanställning efter praktiken. Sedan blev hon arbetslös igen, men kom in på en ettårig gymnasial utbildning. Hon fick praktisera i kommunen och kunde bygga upp ett nätverk. Idag är hon timanställd.

Även kvinnans man har först läst sfi. Därefter har han gått en svetsutbildning. Den ledde i sin tur till ett arbete på ett större företag. Efter några år blev han sedan personalchef där. Även om det nu är 10 år sedan familjen kom till Sverige så har de lyckats skapa en ny plattform för sina liv. ”Det man hade tagit ifrån mig [när jag tvingades fly] fick jag tillbaka – allt”, säger kvinnan idag.

När den negativa lunken bryts och ersätts med parallellitet

Även om de intervjuade efterlyser högre grad av parallellitet så ger flera av dem enskilda exempel på att parallella insatser språk-praktik, ändå har fungerat riktigt bra. Ett sådant handlar om ett kurdiskt par där båda har fått jobb genom praktik. Kvinnan var dessutom analfabet när hon kom till Sverige, men fick chansen att läsa sfi parallellt med praktik. En av de intervjuade berättar om dem:

I en kurdisk familj från Irak fick mannen först en praktikplats på en trävarufirma. Idag har han en anställning och är självförsörjande. Kvinnan är analfabet men har gått på sfi. Parallellt med sfi:n fick hon en praktikplats i köket på ett servicehus. Språket ”släppte” när hon kom ut på praktikplatsen och idag har hon klarat av svenska C.

Det är också viktigt för företag att det finns tidigare ”positiva” erfarenheter hos andra, för att man ska tycka att det är intressant att pröva att ta emot invandrare/flyktingar på praktik. En av de intervjuade berättar:

I en bosnisk familj fick mannen praktik på en fordonsteknisk anläggning parallellt med sfi:n. Familjen har fått svenska vänner och de har lärt sig prata svenska. Företaget tycker att praktiken har fungerat bra och är nu positiva till att ta emot andra flyktingar.

Från svenska via barnböcker till egen blomsteraffär

Förutom exempel på fungerande parallella insatser vad gäller språk och praktik, ges även exempel på mer okonventionella och vardagsnära sätt att lära sig svenska på än sfi:

”Hon lånade barnböcker och såg på barnprogram med sina barn. Hon lärde sig att prata flytande svenska.”

En flyktingsamordnare

I en familj från Tjetjenien har mannen fått jobb på ett mejeri. Kvinnan har hela tiden varit mammaledig och har aldrig läst sfi. Hon lånade barnböcker och såg på barnprogram med sina barn. Hon lärde sig att prata flytande svenska. Hon fick sedan praktik i en blomsteraffär. Idag driver hon en egen butik. Hon säger att hon vill hjälpa andra invandrare att komma in i samhället.

Rätt matchning – rakt in i arbetslivet utan sfi, blev självförsörjande efter ett halvår

Ett exempel på hur man kan lära sig svenska genom praktik i arbetslivet och hur man dessutom kan bli självförsörjande på ett halvår är följande historia, som bryter med all statistik och beskrivningar om ”den negativa lunken”:

Kom rakt in i arbetslivet, utan sfi och blev självförsörjande på ett halvår.

En man kom i september 2005 från Somalia. Han hade gått handelslinjen där. Han åkte runt för att ”ragga” praktikplatser. Så fick han en plats på ett företag i en liten bruksort. Där kände han sig välkommen redan från början. Han läste ingen sfi utan kom rakt in i arbetslivet. När en anställd sedan skulle ha ett friår

blev han erbjuden vikariatet och blev självförsörjande redan i mars 2006. På företaget fick han en mentor som har betytt mycket för honom. De pratar svenska non-stop. Han hade vilja och kompetens och det blev rätt ”matchning”.

Eget hantverkeri genom kreativ lösning

En del historier handlar om flyktinghandläggare som har tagit eget initiativ till okonventionella lösningar. En av dessa är följande berättelse:

Det enda en man från Bosnien ville, var att arbeta med ett eget hantverkeri inom en speciell nisch, men han hittade ingen lokal. Då kom han till mig. Vi gick ut på stan och letade. Så hittade vi en lokal med brun papp för fönstrena. Vi gick in och frågade om den var ledig och det var den. Innan vi gick ut hade vi gjort upp om hyra och allt. Idag har han ett eget hantverkeri där.

I berättelsen ingår också att lokal innehavaren hade ett motorintresse för bl a motorcyklar vilket han delade med mannen från Bosnien. Personkemin fungerade och man fann varandra i det gemensamma intresset.

Egen mentor

En annan del i integrationsprocessen är att bygga upp egna kontaktnät. En okonventionell lösning som en flyktingsamordnare lyckades åstadkomma är följande:

En kvinna var ensamstående med tre små barn. Dels behövde hon ha en dagis-plast, dels behövde hon lära sig svenska och hur olika rutiner fungerar... Det var viktigt att satsa på henne. Vi hittade en pensionerad lärare som fungerar som mentor åt henne i hemmet.

De positiva exemplen blir en motbild gentemot de beskrivningar som följer nedan, på hur man inte har lyckas särskilt bra med introduktions- och integrationsprocessen i det stora hela. De positiva exemplen nyanserar bilden av de hinder som beskrivs och bidrar till att lyfta upp några *framgångsfaktorer* i introduktions- och integrationsarbetet.

5.4 När kan integrationen misslyckas?

I intervjuerna med flyktingsamordnarna ges flera berättelser om när integrationen försvåras. Detta gäller t ex när grundtryggheten inte byggs upp, när man inte ser de resurser människor har, när myndigheter och verksamheter inte kan/vill samarbeta med individen eller varandra, när man i arbetslivet inte vill ta emot invandrare eller när främlingsfientlighet och rädsla visar sig hos dem som är födda i Sverige.

Tryggheten byggs inte upp

Flyktingsamordnarna berättar om att det finns mycket som kan stjäla energi från människor i deras arbete med att komma in i samhället. Integrationen kan bromsas upp av t ex en otrygghet och av att man inte får

”Om en invandrare går utanför ramen blir det fort ett etniskt-kulturellt problem.”
En flyktingsamordnare

tillräckligt stöd för att bygga upp fysisk, psykisk och/eller den psykosociala hälsan. Många har upplevelser av krig och tortyr, lever med trauman och/eller har släktingar kvar i oroshärdar. Grundtryggheten måste helt enkelt vara någorlunda säkerställd om man ska kunna ägna sig åt andra saker, understryker de intervjuade.

Oro för barnen

Men det finns även saker utanför sig själv som kan ta energi, som t ex oro för familjens väl i Sverige. I studien påstår en av flyktingsamordnarna att en del invandrabarn bemöts på ett annorlunda och sämre sätt i skolan än svenska barn. Den intervjuade berättar:

Skolan måste vara beredd på att se olikheter, se olika individer när de uppfostrar barn och ungdomar. Men skolan fungerar inte så. Om en invandrare går utanför ramen blir det fort ett etniskt-kulturellt problem. Om en svensk går utanför ramen kallar man på föräldrarna och pratar. Lärarna får panik när invandrare inte handlar som man är van vid.

Sfi:n – tillbaka till dagis som vuxen

Kompetensen duger inte

En av flyktingsamordnarna säger att ”många personer är starka när de kommer, men att ansvaret sedan tas ifrån dem”. Många invandrare upplever att de själva, de resurser och den kompetens de har med sig inte ”duger”. Istället tvingas man skola om sig helt och hållet för att passa in i det svenska synsättet. En annan hävdar t o m att man behandlas som barn på nytt, genom ”att det förväntas att man ska börja om från dagis, för att sedan gå grundskolan o s v”.

”Man behandlas som ett barn på nytt.”

En flyktingsamordnare

Ett exempel som ges gäller en familjefar som tidigare har försörjt sin familj. Han ville arbeta men fick inget jobb, utan blev istället tvungen att läsa sfi för att inte förlora försörjningsstödet. Det medförde att han förlorade sin status som familjeförsörjare och även tappade i respekt i familjen. På sfi:n kände han sig ”främmande”, upplevde motgångar och ”låste sig i sitt lärande”. Sfi:n blev ett hinder snarare än möjlighet.

Ett annat exempel då man ”tvingas börja om på nytt” är när betyg från arbete och utbildning från hemlandet inte gäller i Sverige. Ibland saknas också valideringsmetoder och bra kartläggning av individers bakgrund, vilket hindrar att snabba kompletterande utbildningar skapas. Många gånger måste man även skaffa sig en ny ”svensk utbildning”, då den gamla utbildningen inte bedöms ”duga” i Sverige.

En central fråga i introduktionen är sfi-undervisningen. Personer från olika länder och delar av världen, med olika kompetens, utbildning och bakgrund förväntas lära sig svenska på ett och samma sätt dvs genom sfi-undervisningen i olika steg (A-D). Ibland kan sfi:n kombineras med praktik och försök har gjorts i Östergötland med att inrikta viss sfi-utbildning mot olika yrken, men grundsystemet är detsamma.

För dem som vill komma in på universitetet är att resan från grundkursen inom sfi:n, till SAS och betyg i svenska A och B på gymnasienivå lång. Särskilt svårt kan det vara för ungdomar.

En av de intervjuade föreslår att universitetet ska ansvara för ett utvidgat uppdrag. I stället för att se till de svenska betygen kan man i högre grad väga in erfarenheter från hemlandet och möjlig förmåga.

Ungdomar 14-16 år – ”de har det största problemet”

Ett särskilt pedagogiskt dilemma med krav på ”först svenska – sedan annan undervisning och arbete” gäller ungdomar i åldern 14-16 år, som på 5-6 år ska de läsa in hela grundskole- och gymnasiekompetensen på ett nytt språk. En av de intervjuade förklarar:

De ska läsa in hela svenska grundskolan på 5-6 år. De kan ha svårt att klara av matte, engelska och svenska och få den gymnasiekompetens som krävs. Man skulle i skolundervisningen använda sig mer av undervisning på det egna språket i t ex matte. Idag ska man först tolka den svenska texten, sedan räkna talen och klara ut uppgiften.

En fråga är om personer från samma språkgrupp i högre grad än idag kan hjälpa varandra i skolan, så att t ex matematikstudierna kan fortskrida snabbare.

CSN-stöd – först efter introduktionstiden

Ett annat hinder till egenförsörjning är reglerna för studiestöd. Även om de allmänna behörighetskraven uppfylls beviljas inte studielån via CSN, förrän efter 2 års vistelse i Sverige. Det gör att man under introduktionstiden inte kan studera med hjälp av CSN-stöd om man skulle klara det. Om det vore möjligt skulle introduktionsersättningen som återstår kunna användas till andra som behöver längre än två år för att komma till egenförsörjning.

Analfabeter

En speciell tröskel för att komma in på arbetsmarknaden finns för personer som är analfabeter och som saknar nödvändiga kunskaper som krävs för arbeten i Sverige. Kompetensen består i att sköta ett eget hem, egna barn samt eventuellt lite odlingar.

En annan problematik gäller kvinnor med akademisk utbildning, som aldrig har varit ute i förvärvslivet. Kvinnorna kan t ex ha gift sig direkt efter sin utbildning och sedan varit hemma 10-15 år. I dessa fall kan det vara svårt att använda tidigare kompetens för att komma in i samhället.

Myndighetsvärlden – kör sitt eget race

En svårighet i integrationsprocessen är när man inom olika organisationer och myndigheter inte vill eller kan möta den enskilde individen som en person med egen kompetens, egna behov och mål. Många gånger möts istället individuella behov med generella lösningar. Detta börjar på sfi:n men fortsätter i mötet med andra myndigheter. En av de intervjuade säger:

”Man blir bemött som om man föddes vid gränsen.”

En flyktingsamordnare

Många i myndighetsvärlden kör sitt eget race, man lyssnar inte på vad individen har med sig... ”Man blir bemött som om man föddes vid gränsen”. Man måste

titta på vad de har med sig, inte förneka värdet av det. Man kan höra från andra myndigheter: 'Har ni inte lärt dem att...? Har Ni inte informerat dem att...?' Det finns en övertro på att det mesta är informationsfrågor. Man respekterar inte alltid att människor vill göra egna saker utan man tänker att människor som kommer hit ska lära sig hur vi är.

Även samarbetet mellan olika myndigheter beskrivs som dåligt utvecklat. Det kan gälla språk, utbildning, valideringar. När samarbetet inte fungerar kan istället olika instanser fungera som en "broms" i integrationsprocessen. Ett problem då det gäller samarbetet mellan olika myndigheter och verksamheter är att även om man ibland träffas och försöker åstadkomma ett samarbete så är förändringsbenägenheten låg. En av de intervjuade säger:

De är med i diskussionerna, sen händer det ingenting. När man diskuterar är man ofta medveten om det, men sedan gör man i alla fall som man alltid har gjort. Man är rädd för att förändras. Man säger: "Så här har vi gjort i 25 år."

Men det måste också nämnas att trots många kritiska beskrivningar i intervjuerna finns det även exempel på att man försöker utveckla och förbättra samarbetet både inom kommuner och mellan kommuner på sista tiden.

Arbetsförmedlingen – man lyssnar inte på individens egna planer

Ett återkommande tema i intervjuerna med flyktingsamordnarna är att arbetsförmedlingen inte har tid med den enskilda flyktingen/invandraren och brister i respekt för de kunskaper och den kompetens enskilda personer besitter. Besökarna hänvisas antingen till att söka jobb på egen hand i datorerna, vilket kräver kunskaper i svenska eller till kollektiva "söka-jobb-kurser". En vanlig berättelse är att arbetsförmedlare säger att det inte är någon idé för en flykting/invandrare att komma till dem "innan man har klarat av sfi:n och kan prata svenska perfekt". På så sätt bromsas arbetssökandet upp. En av de intervjuade säger:

AF ställer upp hinder och säger: "Vi kan inte hjälpa till." "Titta i datorn." "Du måste gå en "söka-jobb-kurs först."

En flyktingsamordnare

När man väl kan svenska och blir inskriven på arbetsförmedlingen blir man hänvisad till en "söka-jobb-kurs", som i sig inte kan garantera ett arbete, säger en av de intervjuade och understryker: "AF måste arbeta mer individuellt.

Samarbetet mellan arbetsförmedlingen och övriga verksamheter beskrivs också som dåligt på flera orter. En av flyktingsamordnarna konstaterar:

Arbetsförmedlingen samarbetar dåligt. De vet inte hur de ska hantera flyktingar, att det är vanliga människor. Komvux, AF och "soc" i kommunen ska träffas nu för att göra individuella kartläggningar. Det har tidigare inte lett så långt för att AF ej har varit med då. De har sagt att det är ingen idé att komma till dem innan man har klarat av sfi:n. Men man har rätt att arbeta från och med dag ett i Sverige. Man blir uppbromsad. Men alla kringinstanser måste hjälpas åt!

Även i en annan kommun där samarbetet har fungerat dåligt och där invandrare har blivit "avvisade" från arbetsförmedlingen på g a att de inte kan prata svenska tillräckligt bra har man ändå gjort ett slags genombrott. Flyktingsamordnaren där berättar:

Man skrivs idag in på AF redan första veckan. Men det har varit ett helvete att få igenom det. Sfi anser att alla ska läsa till nivå D. På nivå C ska man bara träna språket. AF anser att är man på nivå C så ska man inrikta sig mot ett yrke. Jag anser att man redan första veckan ska inrikta språket mot ett yrke. Finns det behov av personal inom äldreomsorgen ska man inrikta språk och utbildning mot det. Finns det behov av elektriker ska man inrikta språk och utbildning mot det.

Trots kritiken i intervjuerna berättar några personer att det finns exempel på att man på deras ort har påbörjat visst samarbete, t ex genom gemensamma kartläggningar, inskrivning av personer som inte kan perfekt svenska osv. En flyktingsamordnare berättar att man på en av arbetsförmedlingarna i länet har satsat på personlig handledning med väldigt positiva resultat.

Samarbetet i regionen fungerar inte bra

Det är inte bara samarbetet *inom* kommunerna som beskrivs som dåligt. Inte heller samarbetet *mellan* kommunerna i regionen fungerar så som det borde, enligt de intervjuade. När man väl har placerats i en kommun riskerar man att bli fastlåst där. Avståndsfixering, finansieringssystem och underlåtelse då det gäller att tänka "regionalt" är områden som verkar hindrande. En av intervjuade berättar:

Vi säger att vi har kommit långt med individanpassning i Östergötland, men det är massor kvar att jobba fram. Det gäller att visa på möjligheterna och sedan låta individerna välja själva. Vi tar aldrig upp vad som finns i hela länet. Vi tänker på avstånden. Men det handlar också om pengar från staten som man vill ha kvar i sin kommun.

Då det gäller ekonomin, så är man enligt den intervjuade ovillig att fördela om medel som man har lyckats knyta till kommunens eget flyktigarbete. Till exempel kan en tillsatt tjänst bli ofinansierad om pengar "följer med" inskrivna flyktingar i kommunen till en annan kommun. Ett mer regionalt "tänk" då det gäller ekonomi efterlyses.

Den negativa lunken i ett ekorrhjul

I intervjuerna beskrivs att många flyktingar börjar vandra i "ett ekorrhjul" när de börjar introduktionen, som de sedan har svårt att komma ur, i form av svenskundervisning, kurser och program. Nya krav ställs så fort ett delmål har uppnåtts och ribban för att vara färdig och "duga" som svensk och anställningsbar höjs hela tiden. Även det dåliga samarbetet mellan verksamheter bidrar till att man "bollas runt" mellan t ex sfi, utbildningar och arbetsförmedling. En av flyktingsamordnarna konstaterar:

"Kraven för att gå vidare i våra system är många gånger oöverstigligen."

En flyktingsamordnare

Kraven för att gå vidare i våra system är många gånger oöverstigligen för människor som inte har så stor studievana sedan tidigare och det handlar om väldigt lång tid för att kvalificera sig språkligt.

En annan av de intervjuade säger:

Det är för många hinder för att komma in på arbetsmarknaden. Man kanske har stora framtidsdrömmar. Man vill ha ett jobb, tjäna pengar. Man måste läsa

svenska först, så får man inget jobb ändå. Man börjar grubbla och må dåligt. Man kanske flyttar närmare sina egna landsmän. Man tycker inte att det är någon idé med någonting. Man mår dåligt.

"Det svenska systemet har gjort oss till sjuka människor."

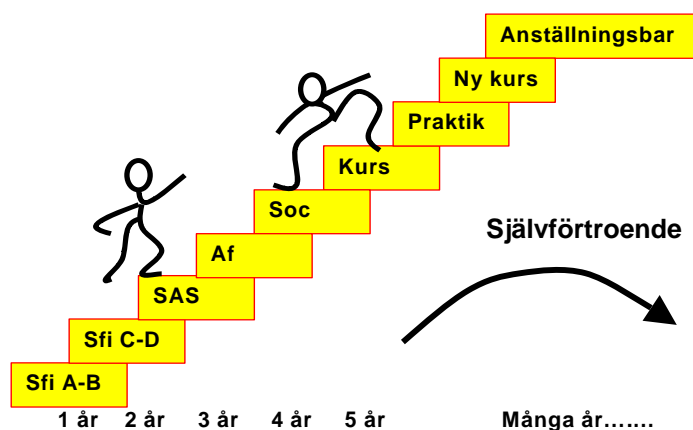
Istället för att komma in på arbetsmarknaden slutar 2 års introduktion och sfi-undervisning för många med ansökan om ekonomiskt bistånd på socialförvaltningen. Med misslyckanden och lång tid med socialbidrag följer ohälsa och dåligt självförtroende för många. En av de intervjuade berättar att det finns personer som säger:

Det svenska systemet har gjort oss till sjuka människor.

En annan konstaterar:

Man måste "pusha ut människor fortare från sfi:n". Man behåller dem för länge där. Man kan bli lite för mycket "morsa". Många kan bli fast i det kommunala ekorrhjulet

Figur 6 "Den negativa lunken" – långa vägar till anställningsbarhet



Flyktingsamordnarna har många bilder av att det finns behov av att se över gamla arbetsmetoder och utveckla nya, där individanpassning och samarbete är två viktiga hörnstenar. Parallella spår mellan praktik/språk/arbete/delaktighet behöver utökas. Frågor som återkommer i intervjuerna är hur man bättre skulle kunna ta vara på de resurser människor har med sig från sina hemländer.

"Kraven för att gå vidare i våra system är många gånger oöverstigliga."

En flyktingsamordnare

Adekvata krav

Samtidigt som de intervjuade berättar om att det ställs för höga krav så finns det också berättelser om att man under introduktionen måste ställa adekvata (för individen lämpliga) krav på var och en. En av de intervjuade säger:

Integrationen kan misslyckas det blir kravlöst eller när man är otydlig i vilka krav som gäller.

Slimmade organisationer i näringsliv och offentlig verksamhet

Även andra myndigheter och organisationer, t ex hälsomyndigheter och banker påstås kunna bromsa upp integrationsprocessen. Det kan handla om att det finns regelverk som är svåra att förstå eller fördomar om att en individ inte kan klara av att genomföra sin affärsidé. En av de intervjuade berättar:

Många som vill öppna eget eller praktisera stöter på patrull och ”tröttnar” så småningom. De kanske nekas kredit av bankerna, stöter på mycket regelverk, t ex från hälsomyndigheterna”.

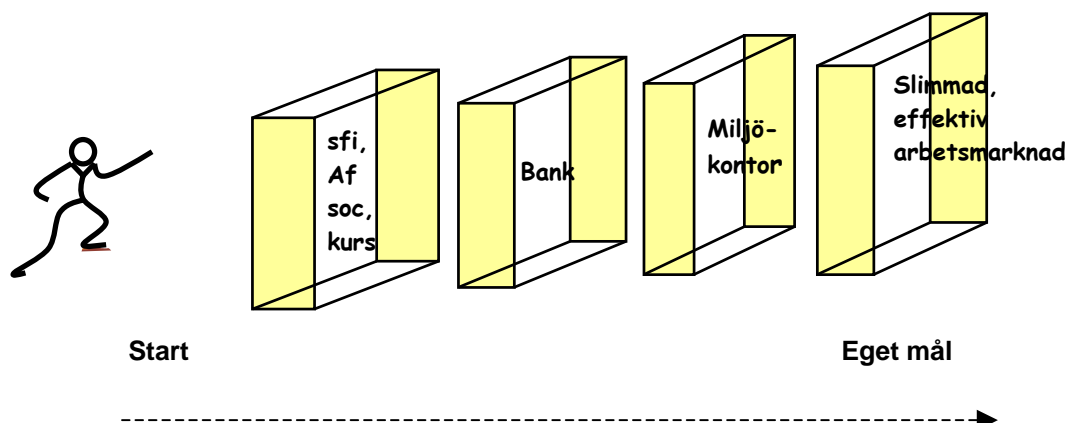
En annan broms för en bra integration är att det idag saknas arbeten inom många sektorer, t ex inom tillverkningsindustrin. Det gör att det är svårt att matcha en viss grupp av flyktingar/invandrare. Många arbeten kräver alltmer t ex i form av utbildning etc.

Vidare har kraven på effektivitet ökat inom både privata och offentliga verksamheter. Den ökade pressen har även minskat utrymmet för att ”pröva” människors kompetens och färdighet (praktiskt validera) direkt på en arbetsplats samt att handleda och introducera personal. Detta skapar en rädsla för att anställa människor som dels upplevs som ”främmande” och vars kapacitet som man är osäker på. En av de intervjuade säger:

Samhället består idag av slimmade organisationer och branscher som ibland har väldigt mycket att göra och ibland lite att göra. Det skapar en otrygghet. Man kan inte anställa när man har mycket att göra, ingen har tid att handleda då. Omvänt har man inte råd att ha personer anställda när det är lite att göra, då det finns tid för handledning.

Ett sätt att komma in i ett arbete är via praktik. Idag behöver därför antalet praktikplatser utökas. I intervjuerna ges några goda exempel på hur företag gör stora ansträngningar för att skapa sådana möjligheter. Generellt finns dock allt mindre tid och pengar för praktikanter, menar de intervjuade. På grund av de ökade effektivitetskraven men också främlingsrädsla är vägen till arbete och praktik således svår för många invandrare. En del hindras bara p g a att de inte har ett svenskt namn, framhålls det i intervjuerna. En annan berättar också om krav på lönsamhet och ”lockelsen” att plocka in billig arbetskraft och ger ett exempel på ett mindre företag som tog in ”billig arbetskraft från Baltikum”, istället för en flykting/invandrare med samma kompetens som har praktiserat i företaget.

Figur 7 ”En bana kantad av hinder”



Några frågor är:

- Hur arbetar man vidare med företag och redan anställda för att skapa ett positivt klimat gentemot invandrare och de resurser som de har? Och vem ansvarar för det?
- På vilket sätt kan man få arbetsgivaren att skapa ”nya tänk” för att få en dold kompetens bland invandrare att bli en synlig resurs?

Svenskar tar inte in nyanlända

Ytterligare en faktor som kan försvåra integrationen i arbetslivet är när svenskar inte ”tar in de nyanlända” i sina vänskapskretsar, vilket leder till svårigheter att träna svenskakunskaper, bygga nätverk och få kontakter in i arbetslivet.

”Det är viktigt att man tar med de nya i fackföreningar, att man har mentorsverksamhet i företagen.”

En flyktingsamordnare

En av flyktingsamordnarna understryker att främlingsrädslan gror där generaliseringar och åtskillnader mellan ”vi och dem” görs. Denna säger vidare:

Det finns en rädsla idag för människor från andra länder som gör att man agerar avvisande. Det finns många i arbetslivet som inte tycker om invandrare, trots att man till en enskild individ säger; ”jag menar ju inte dig, dig känner jag ju. ... Till exempel byggnadsarbetare har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Svenska byggnadsarbetare kan hindra dem. Man släpper inte in någon som man ”inte kan lita på”.

Att lära sig att se individer kan innebära att man måste *tänka på nya sätt och ändra invandamönster*. Det är viktigt att både svenskar och nyanlända vågar prata om såväl problem som möjligheter. En av de intervjuade menar att ”det krävs mod både från svenskar och från de nyanlända” för detta. I gengäld får alla ta del av nya tänkesätt, annan kompetens och andra människors resurser. Några frågor är:

- På vilket sätt kan man arbeta mer i samhället med att omvandla rädsla för det främmande till förståelse för hur olikheter ger fler gemensamma resurser?
- Hur skapas goda mötesplatser där människor med olika bakgrund kan träffas?

5.5 Utvecklingsmöjligheter

Det har berättats en del om hur vardagen ser ut för flyktingsamordnarna och andra som arbetar med flyktingfrågor. Såväl hinder och trösklar som möjligheter har lyfts fram. Då det gäller utvecklingsmöjligheter och uppfattningarna om vad som är en effektiv introduktion har de intervjuade en uppsjö av förslag och idéer. De betonar hur viktigt det är att utveckla samarbetet mellan organisationer, verksamheter och myndigheter, att individualisera, att bygga vidare på tidigare kompetens och resurser, skapa trygghet och ge hjälp till snabba vägar in i arbetsliv. Vidare berättar flyktingsamordnarna att, trots stöd från lokalt politiskt håll, finns det både nationella och lokala beslut samt regler, som missgynnar arbetet med flyktingmottagning och integration. I det här avsnittet beskrivs en del av de viktigaste utvecklingsmöjligheterna som flyktingsamordnarna lyfter fram.

Utveckling på nationell nivå

De intervjuade framför att det finns en viss otydlighet i integrationspolitiken på nationell nivå. Idag placeras flyktingar först ut av migrationsverket, utan att hänsyn tas till vilka arbeten eller utbildningar som finns lokalt. Det finns ingen avstämning mellan individens resurser, behov och mål samt kommunens möjligheter att matcha dem. Vill en person sedan byta kommun förlorar kommunen pengarna och planerad personal kan bli ofinansierad. Den enskilde får också ordna bostad själv i den nya kommunen vilket av flera skäl kan vara svårt. Ett annat exempel på otydlighet är finansieringen av introduktionen. Man får en viss summa i schabloniserad ersättning, men inga medel för eventuella ”extra insatser” som ibland krävs. En av de intervjuade berättar:

Man kan komma från storstaden och hamna på en liten ort. Vill man flytta är det i praktiken nästan omöjligt. Det är inte lika lätt att komma till en ny kommun och få hjälp där. Man saknar inkomst och bostad. Då kanske man väljer att flytta till vänner och släkt.

Utveckling på regional nivå och kommunal nivå

Lokalt är flyktingmottagandet organiserat under olika nämnder. Det kan vara bildningsnämnden, socialnämnden eller arbetsmarknadsnämnden. Detta präglar det synsätt som sedan finns i flyktingmottagandet. En del kommuner tillämpar följdriktigt introduktionsbidrag och andra använder socialbidrag. I det förra fallet tillåts vissa egna inkomster ”vid sidan av” introduktionsbidraget. I det andra fallet minskas socialbidraget med andra inkomster. Emellertid betonar Integrationsverket att avsikten med lagen där ersättning inte regleras var inte att kommunerna skulle införa en ersättning som motsvarar kommunens norm för ekonomiskt bistånd.¹⁶⁸ En av de intervjuade, som har upplevt flyktingsamordningen först förlagd under socialkontoret och sedan under utbildning förklarar skillnaden på följande sätt:

Nu ligger flyktingmottagningen under utbildning. Tidigare låg flyktingmottagningen under socialkontoret. Då fanns det ett omhändertagandeperspektiv att ”det var synd om dem” och att ”vi ska ta hand om det”. Nu arbetas det mer med arbetsmarknad och utbildningsfrågor. Det är viktigt att se dem som en resurs och inte ”personer med sociala problem”.

Även om Östsam och de andra flyktingsamordnarna ger ett bra stöd framkommer det i intervjuerna att olika, invanda strukturer, modeller och mönster i regionen inte längre räcker till för att man ska kunna prata om en god integration. Samarbetet runt olika utbildningsinsatser, praktik och jobb i Östergötland måste stärkas. En av de intervjuade säger.

Om man hjälps åt i hela Östergötland så ökar vi möjligheterna för individerna. Det måste vara möjligt att enklare kunna gå en utbildning i en kommun för att sedan kunna arbeta eller praktisera i en annan. Idag kan man gå sfi utan att veta vad som händer sen. De starka kanske når sitt mål ändå, men de lågutbildade pratar man inte så mycket om, ingen ”för deras talan”. De hamnar i samma sfi som alla andra utan att veta vad som ska hända sen. Det är viktigt med utbildningar även på låg nivå. Men det kräver resurser och kostnader.

För att förbättra arbetet på regional och kommunal nivå föreslår flyktingsamordnarna bl a:

¹⁶⁸ SFS 1992:1068. (Se avsnitt 3.3.)

- Bättre, gemensamma rutiner i regionen Östergötland.
- Gemensam start av introduktionen för alla flyktingar i Östergötland.
- Ett mer flexibelt ersättningssystem för sfi behövs t ex då man läser sfi i en kommun och gör praktik i en annan.
- Förenklade rutiner och regler för att kunna gå en utbildning i en kommun och göra praktik eller inrikta sig mot ett yrke eller bo i en annan kommun.
- Möjligheter att kunna ”byta kommun” måste förenklas.
- Det bör finnas en konkret plan för introduktionstiden i varje kommun innan man tar emot invandrare.
- Det bör finnas en handlingsplan för hur man ska ordna praktikplatser kommunalt och privat i kommunen.
- Ett nationell modell för att validera utbildningar behövs.

Bemötande i introduktionen

Det har tidigare beskrivits att människor kan ha svårt att komma ur ”det kommunala hjulet” med svenskundervisning, kurser och program etc (se avsnitt 5.4). Flyktingsamordnarna ger en del förslag på ökad individualisering i arbetet med flyktingar, bl a säger de:

- Det är viktigt att integrationshandläggare, personal från arbetsförmedlingen och syo gemensamt gör en individuell kartläggning av varje individs bakgrund, utbildning och kompetens.
- Individuella handlingsplaner behöver upprättas med ett individuellt mål för arbete (egen försörjning) samt vilka behov av stöd som behövs för att nå målet.
- Introduktionen behöver tidigt inriktas mot att söka jobb och kontakt med olika företag.
- Man ska inte samla stora grupper för kollektiva insatser, t ex på AF för att söka arbete.
- De som arbetar med introduktionen ”måste individualisera och arbeta med hälsa ur ett helhetsperspektiv”.

Nyckeln till framgång

”Den viktigaste nyckeln för framgång i framtiden, är sannolikt då interaktionen och dialogen mellan människor fungerar. ”När man ser varandra som enskilda individer istället för skåningar och somalier.”

En flyktingsamordnare

En av de intervjuade berättar hur man i hennes kommun har försökt att bryta upp det som i denna studie benämns som ett ”box-tänk”, för att kan undvika att flyktingar ska hamna i ”den negativa lunken” (se figur 6 avsnitt 5.4):

Man skrivs idag in på AF redan första veckan. Men det har varit ett helvete att få igenom det. Sfi anser att alla ska läsa till nivå D. På nivå C ska man bara träna språket. AF anser att är man på nivå C så ska man inrikta sig mot ett yrke. Jag anser att man redan första veckan ska inrikta språket mot ett yrke. Finns det behov av personal inom äldreomsorgen ska man inrikta språk och utbildning mot det. Finns det behov av elektriker ska man inrikta språk och utbildning mot det.

Utveckling i arbetet med flyktingmottagning

Även vad det gäller organisation och innehåll i det egna uppdraget ger flyktingssamordnarna förslag på olika utvecklingsmöjligheter. En av dem konstaterar:

Vi som arbetar med introduktionen måste bli mycket bättre. Vi måste ge människor verktyg att klara sig själva tidigare. Det är en vision som jag inte släpper. Det finns massor här att utveckla.

Ett konkret fält är utveckling av samtalsverktyg. En annan av de intervjuade förklarar:

Vi bör ha vidareutbildning i samtalsverktyg, hur man inte tar över. Det har varit ett stort problem. Det finns de som har frågat: "Får jag välja yrke själv?" Det var ingen som hade frågat vad de själva ville. Det är viktigt att behandla individen på ett vuxet sätt. Individen är alltid expert på sitt eget liv.

Det har konstaterats att man i flyktningmottagandet inte sällan intar ett slags "omhändertagande perspektiv", vilket låser fast individer i ett slags "ekorrhjul" med svenskundervisning, kurser och program, vilket inte leder till egen försörjning. De som arbetar med flyktningmottagning har inte samma utbildning, dvs man saknar gemensam teoribildning, gemensam etisk kod samt gemensam yrkeskultur med gemensamt förhållningssätt. Det är inte heller självklart att man har en högskoleutbildning. Det kan leda till ett arbetssätt som inte följer en gemensam plan eller metod. "Det behövs ett gemensamt och strukturerat arbetssätt", med högre grad av "professionalism", menar några av de intervjuade:

Glädje - små grejer

"Det är små grejer som ger glädje. Ibland tänker man att integration är något stort. Man gläds åt när människor lyckas. När ett barn har blivit en del av fotbollslaget, trots sin kanske dåliga svenska. När någon har kommit in på en utbildning. När man träffar någon som berättar: 'Jag har klarat det här'. När jag känner att jag har gett dem en del och har kunnat stärka dem."

En flyktingsamordnare

Flyktningsekreterare kan vara beteendevetare, socionomer, matematiker och samhällsvetare. Det är önskvärt med någon form av högskoleutbildning. Alla har inte samma förhållningssätt. Ibland har det varit viktigare för en del att få utlopp för sina egna behov än att se att människor blir självständiga. Istället är målet att rationalisera bort sig själv. Det gäller att inte konservera människor, att ha för stort medlidande etc. Det gagnar inte utvecklingen. Inte heller att fastna i deras bakgrund, utan blicka framåt.

Det kan också noteras att flera av "de goda exemplen" i studien har krävt mycket speciella insatser av dem som arbetar med flyktningar. Insatser som emellertid kan vara svåra att orka utföra i längden. Enskilda initiativ måste omvandlas till mer rationella modeller, system och rutiner, som i sin tur stödjäs av politiska beslut, god organisation, bra samarbete, regional samordning. Vidare bör frågan om ett gemensamt professionellt förhållningssätt diskuteras.

En fråga är hur man kan tillvarata olikheter i utbildning och bakgrund som idag finns och hur de kan berika varandra. (I bilaga 1 redovisas en lista på när arbetet blir effektivt kontra ineffektivt). I yrket som flyktingsamordnare anses att bl a följande saker kan utvecklas:

- Ett gemensamt, medvetet och professionellt förhållningssätt i regionen.
- Utveckling av samtalsverktyg.
- Det krävs att de som arbetar med invandrare (som skola, BVC, vårdcentraler, kyrka, arbetsförmedling, socialförvaltning, utbildningsenheter etc) *samarbetar* utifrån frågorna: Vad ska vi göra? Hur ordnar vi utbildning, praktik och jobb?

6. Resultat från delstudie 2 – Fyra fallexempel på bra integration

I detta kapitel redovisas fyra intervjuer i form av fallexempel.¹⁶⁹ Först skildras hur man på tre olika arbetsplatser i någon mening har lyckats bättre än andra då det gäller att få in personer med utländsk bakgrund. Det första fallexemplet utgörs av en intervju med personalchefen på Siemens i Finspång, ett företag inom IT, elektronik och elteknik. Det andra utgörs av en intervju med verksamhetschefen i kommunal hemtjänst i Lambohov, Linköping. Det tredje består av en intervju med en entreprenör som har skapat från Pars-gruppen i Linköping. Därefter redovisas det fjärde fallexemplet som utgår från anteckningar från ett studiebesök i ett framgångsrikt kommunalt introduktionsarbete. En kommunal tjänsteman och ”eldsjäl” berättar om sitt och sina kollegors arbetssätt. Den övergripande frågan är: Vad är det för incitament och framgångsfaktorer som ligger bakom goda resultat då det gäller att få in flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden?

6.1 Fallexempel 1 – ”personalchefen”

Verkstadsföretaget Siemens är ett av världens största företag inom IT, elektronik och elteknik. Koncernen har drygt 480 000 medarbetare i över 190 länder. I Sverige utvecklar, tillverkar, och säljer företaget allt från enstaka gas- och ångturbiner till kompletta kraftverk. Företaget har kunder och långa servicetaganden över hela världen. Produkterna används för att generera elektricitet, ånga och värme samt som drivkällor för bland annat pumpar och kompressorer. Man har ca 2100 anställda i Sverige och omsätter ca 6 miljarder kronor om året. Huvudkontoret ligger i Finspång. För drygt 30 år sedan var fördelningen mellan tjänstemän och kollektivanställda ungefär 500 tjänstemän och 1500 kollektivanställda. Nu är förhållandet omvänt, dvs man har drygt 1500 (nästan 1800) tjänstemän och 500 (knapp) kollektivanställda.

Strategisk kompetensförsörjning istället för mångfaldsarbete

I april 2007 genomfördes en intervju med personalchefen på Siemens i Finspång. Huvudfrågan var: Hur kommer det sig att just Siemens har många anställda med utländsk bakgrund? Enligt personalchefen finns det både en kvalitativ och en kvantitativ förklaring”.

”Vi kan ju inte bedriva någon form av mångfaldsarbete som enbart bottnar i någon form av allmänt socialt åtagande, utan vi måste ju se det här utifrån de kommersiella villkor vi lever på.”

Personalchefen

Att företaget är tyskägt saknar betydelse.

Inte heller att företaget finns i 190 länder, vilket förvisso innebär kontakter mellan de olika länderna, utgör någon förklaring. Däremot kan personer arbeta i andra länder en period, men inte som invandrare eller flykting. Vid intervjutillfället fanns det ett antal personer från Tyskland på företaget i Finspång, som ska arbeta där ett eller två år. ”Bland annat har vi en kvinna som ursprungligen kommer från Sydafrika, som ska jobba här i tre år”, berättar personalchefen. Företagets (och Finspångs) internationella prägel märks på olika sätt. Personalchefen berättar att han kom till Finspång från Stockholm 1994:

¹⁶⁹ Texterna med företag, yrkeskategori alternativt namn har publicerats med tillstånd av var och en av de intervjuade/besökta.

Jag jobbade mitt i centrala Stockholm och sa till mina arbetskamrater: ”Nu ska jag flytta till Finspång.” Då var det en som sa: ”Jamen herregud hur kan du flytta till en sån håla? Tänk själv: Här mitt i Stockholm, är ju platsen där det verkligen rör på sig. Internationellt med många nationaliteter.” Jag svarade: ”Ja ja så kanske det är”. Jag träffade honom ett halvår senare och sa: ”Vi har en gästmat-sal i Finspång och jag kan nästan lova dig att varje vecka har vi människor i stort sett från samtliga kontinenter där. Så vad som är ett internationellt centrum; Finspång eller Stockholms City det kan vi alltid diskutera”.

De många anställda med utländsk bakgrund på Siemens i Finspång är inte ett resultat av välskrivna *mångfaldsplaner, modeller för rekrytering av personer med annan bakgrund eller andra personaldirektiv*. Istället handlar det om rent kommersiella motiv och vilka kompetensbehov företaget har. Personalchefen berättar:

”Det kan uppfattas som om Siemens i Finspång gör många insatser då det gäller invandring och mångfald, men det är en väldigt naturlig del hos oss. Det kanske blir bättre så, än om man försöker göra någon konstlad variant av att ”trycka in invandrare.”

Personalchefen

Jag fick en förfrågan från handelskammaren för ett tag sedan. De ville att jag skulle hålla ett föredrag om hur vi arbetar med mångfald. Då svarade jag: ”Nej det kan jag inte för vi arbetar inte med mångfald”... Vi anställer inte en invandrare bara för att de är invandrare. Vi tar vårt sociala ansvar¹⁷⁰, men när vi anställer någon så anställer vi naturligtvis den på kommersiella grunder. Den här personen ska kunna leverera något. Däremot arbetar vi väldigt mycket med *strategisk kompetensförsörjning*.

En ny och större marknad som styr kompetensbehovet

Personalchefen berättar att Siemens marknad till 95-97 procent är ”internationell”, det mesta går således på export. För 10-15 år sedan bestod Europa mestadels av industriländer. På grund av den ökade globaliseringen har marknaden förändrats till att omfatta stora delar av världen:

Vi har mycket försäljning i Iran, Irak, Afghansistan, Ryssland, Sudan, Angola, Libyen, jag kan räkna upp hur mycket som helst. Då ser man ju att just de här länderna har vi ju en rätt så stor invandring ifrån. Det gäller ju även Östeuropa, gamla Jugoslavien och så vidare.

Med utgångspunkt från det perspektivet har man ställt frågan: *Vad behöver man ha för kompetens för att agera på den internationella marknaden?”*

Det räcker inte med att vi är tekniska experter på våra turbiner, att vi är duktiga ekonomer och att vi har lärt oss alla tänkbara försäljningstrick och argument för att sälja våra turbiner. Utan många gånger krävs det även kultur- och språkkompetens samt att man har nätverk i olika länder.

Vid en anställning i Siemens är det således för det första viktigt att man har den *formella kompetens* som krävs för en speciell uppgift som t ex ingenjörsexamen med inriktning mot maskinteknik, styr- och reglersteknik eller vibrationsteknik, ekonomisk, kommersiell kompetens

¹⁷⁰ Personalchefen poängterar att företaget på många sätt tar ett ”socialt ansvar” och är ”öppna för att delta i olika projekt”. Bland annat deltog man tillsammans med Af i ett projekt om inbudsning av invandrare på 90-talet.

tens eller försäljningsteknisk kompetens. Saknas grundkompetens så är man inte intresserad av de sökande oavsett vilket land man är född i eller vilket språk man talar. Men om man för det första har rätt grundkompetens och för det andra dessutom har viss *kultur- och språk-kompetens* och kanske *vissa nätverk* i ett aktuellt försäljningsland så är det intressant för företaget.

Många invandrare ligger i framkant då det gäller prestationer

På frågan om man har några negativa erfarenheter då det gäller personer med olika kulturell och språklig bakgrund, svarar personalchefen:

Jag har inte uppfattat att vi har några problem med att vi har personer anställda från andra kulturer. Tvärtom, jag har bara fått positiva signaler om värdet av att ha personer som kan och förstår andra kulturer. Inte som man kan tänka sig, att det uppstår isolering eller så, ingenting sånt... Jag har jobbat här i 9 år snart och jag har aldrig haft den problematiken uppe.

Istället berättar personalchefen mer om att den tekniska kompetens som personer med utländsk bakgrund har, står sig väl i konkurrensen med andra:

Många av de unga invandrarna som har kommit in är ju oerhört duktiga. Vi har ju flera personer från andra kulturer som verkligen är med... Varje år tittar vi på var har vi våra *top talents (topptalanger)*. De invandrare som vi har anställda står sig bra i den konkurrensen.

Så berättar personalchefen att det finns enskilda anställda med språk- och kulturkompetens som har betytt oerhört mycket för kontakter med vissa länder och i förhandlingen i vissa affärer. Han ger exempel på affärsförhandlingar där man kanske inte alls hade kommit till ett avslut utan vissa personer i företaget som har känt till kulturen, klimatet och hur man gör affärer samt har haft kontaktvägar både på företags- och på myndighetsnivå. ”Det här är en ovärderlig kompetens för vår del”, konstaterar han.

”Från vår horisont så ser inte vi, varken att vi har haft eller att vi riskerar konflikter eller missförstånd på arbetsplatser p g a personer med utländsk bakgrund, utan tvärtom. En mångkulturell arbetsplats ger större förutsättningar för att vi kan undvika missförstånd och konflikter.”

Personalchefen

Språklig och kulturell kompetens i olika arbetsfaser

Den intervjuade återkommer till att den språkliga och kulturella kompetensen gör att man kan reducera missförstånd i affärsuppdrag med andra länder. I begreppet kulturkompetens kan det t ex ingå kunskap om hur människor lever och tänker, om ceremonier och högtider, men även kompetens om hur ett land fungerar, hur myndigheter fungerar, hur beslut tas osv, förklarar den intervjuade. Detta är den *kvalitativa förklaringen* till varför man är intresserad av de resurser och kompetens som personer med utländsk bakgrund kan ha. Men det gäller inte bara i själva *försäljningsfasen* utan även i *produktionsfasen, transport- och uppmonteringsfasen* och i *fasen av långvarigt servicetagande*. Nedan beskrivs nyttan i de olika faserna.

1. Produktionsfasen

De flesta av Siemens produkter exporteras. Det är viktigt att förstå under vilka förutsättningar maskinerna ska fungera i ett visst land. Det kan handla om allt från hur man jobbar med en anläggning till det aktuella landets klimat. Naturligtvis kan man ta reda på sådant rent faktamässigt, förklarar den intervjuade, men tillägger: "...känslan av att veta att 'så här är det i södra Libyen, kan vara nog så viktig."

2. Försäljningsfasen

Efter produktionsfasen gäller det att kunna sälja produkterna. Då är språk, kunskaper om landets kultur och affärskultur klara fördelar, i synnerhet om kulturkrockar och missförstånd kan undvikas. Han förklarar:

Sitter man i en komplicerad affärsförhandling i Ryssland och sen har du med någon som förstår ryska och som vet hur vissa kan reagera i en affärsförhandling och så märker man att "någonting är på gång här" men man förstår inte riktigt vad de säger, deras engelska kanske inte är den allra bästa. Det gör ju då att man kan allt från att eliminera missförstånd till att göra en förhandling mer lyckad.

3. Transport- och uppmonteringsfasen på ny ort

När produkten väl är såld kommer transport- och uppmonteringsfasen på ny ort. Maskinerna ska förflyttas från Finspång, monteras upp och driftsätts. Man har idag personer som följer med och sköter det:

Om vi skickar ett antal personer till Iran eller Afghanistan, så är det naturligtvis en fördel om vi själva har personal som kan bedöma och förklara hur det är att arbeta i det landet under en begränsad period, även om det inte alltid är säkert att man kan skicka just den här individen. Det kan ju vara allt ifrån att man är politisk flykting.

4. Fas av långvarigt servicetagande

Det sista ledet i affärskedjan är ett långvarigt servicetagande, som sträcker sig 10-15 år framåt i tiden. Det finns då tillfällen då man behöver komma in i landet igen för att utföra underhåll och service eller kanske vidta akuta åtgärder. Viss språk- och kulturkompetens är naturligtvis värdefull då.

Att kunna svenska är bra – men engelska är koncernspråket

I många företag och myndigheter i Sverige är det en förutsättning att kunna det svenska språket för att man ska få ett arbete där. Men detta är inte alltid nödvändigt då det gäller Siemens. Istället är engelska det officiella koncernspråket. Personalchefen berättar:

Du behöver inte kunna svenska. Här kan man jobba om man kan engelska. Men det är naturligtvis ett önskemål att du så snart som möjligt lär dig svenska. Men det är ju för att du ska kunna förstå allmän information... att du ska kunna ha en bättre social gemenskap. Men om du sitter och jobbar med teknik, försäljning och så där, då jobbar du på engelska...

Det största hindret är således inte språket, utan att de flesta arbeten kräver en ingenjör-utbildning samt att produktionen idag är väldigt kvalificerad. För det första måste man ha gymnasiekompetens för att få jobba i verkstan. För det andra så tar det t ex ungefär 5 – 7 år för att vara ”självgående i slutmontaget av en gasturbintillverkning”.

Det är emellertid inte lika tydligt i verkstan att kultur- och språkkompetensen är ett plus. ”Men det är ingen nackdel”, tillägger personalchefen. Det är också viktigare att man lär sig svenska språket i verkstan, som är det språk som används mest där.

På frågan om det finns någon särskild fadderverksamhet eller motsvarande för personer med utländsk bakgrund svarar personalchefen att *alla* nyanställda har en fadder, oavsett ursprung. Men har man t ex en person som är spansktalande och man vet att det finns en spansktalande på enheten så försöker man matcha ihop dem.

Vi går mot en situation med arbetskraftsbrist – alla behövs

Ytterligare ett argument för att tillvarata invandrarers kompetens bottnar i kunskap om befolknings- och åldersstrukturer. Det kommer att bli fler pensionsavgångar i Sverige än antal personer som kommer att utgöra ”nya arbetsföra på arbetsmarknaden”. Detta är *den kvantitativa förklaringen* till Siemens intresse för personer med utländsk bakgrund. Företaget står, liksom många andra företag, inför en kraftig generationsväxling de närmaste 7-8 åren. Under en 10-årsperiod kommer växlingen att motsvara 25 procent av företaget. Det innebär att cirka 500 av 2000 anställda kommer att gå i pension, dvs 50 personer varje år eller en per vecka. Personalchefen förklarar att det kommer att uppstå en ny konkurrens om arbetskraft:

”Vi går mot en situation med arbetskraftsbrist. Det finns egentligen inget annat objektivt kriterium än att vi måste lära oss att slussa in invandrarna på arbetsmarknaden, bättre än vad vi gör idag. Det är det enda sättet.”

Personalchefen

Ska vi fortsätta att vara konkurrenskraftiga så måste vi rekrytera kvalificerade medarbetare. Då är ju ekvationen relativt tydlig. Antalet 15-åringar minskar drastiskt i Östergötland fram till 2015, medan antalet pensionärer ökar. Vi har precis brutit kurvan, nu 2007 – inflödet till arbetsmarknaden är mindre än utflödet. Det här innebär att vill vi överhuvudtaget få tag i arbetskraft, så måste vi se invandrarna som en resurs.

Han berättar vidare hur konkurrensen om medarbetare också har medfört ett mer utvecklat ”tänk” i företaget runt trivsel och motivation:

Vi har ju en målsättning att vara det mest attraktiva företaget inom teknik och produktionsverksamhet i Sverige. Där har vi gjort ett antal åtgärder för att locka till oss medarbetare, men också se till att de som är hos oss trivs och är motiverade.

Ungdomar med svensk eller utländsk bakgrund en rekryteringsgrupp

Med tanke på att det i framtiden finns färre ungdomar att rekrytera bland är man på Siemens engagerad i kontakter med *både unga svenskar* och *unga invandrare* på skolorna. Företaget försöker att på olika sätt informera dem om hur det är att arbeta inom industrin:

Det gäller verkligen att locka de ungdomar som finns till industrin och till tekniska utbildningar. Och då naturligtvis *både* svenskar och invandrare! Det kan vara ett mervärde om vi får in personer som kommer från en annan kultur och går gymnasiet här.

Även om situationen i landet inte ser särskilt positiv ut, så ser man ändå med tillförsikt på framtiden. Personalchefen berättar att Finspångs industri och Finspångs kommun för 10 år sedan startade ett gymnasium med inriktning mot teknik och industri, Curt Nicolin gymnasiet, som är populärt idag är. Skolan utgör i framtiden en av flera rekryteringsbaser av kompetent personal från närområdet.¹⁷¹

Många invandrare har svårt att komma in på arbetsmarknaden

Många invandrare har idag svårt att komma in på arbetsmarknaden. På frågan till personalchefen vad han tror det grundar sig i, svarar han att ett skäl är att bra *valideringsmetoder ofta saknas*. Han förklarar:

”Det är oerhört viktigt att det går att *validera* den utbildning man har, så att vi kan bedöma vid en ansökan, vad en viss utbildningen är relaterad till i Sverige.”

Personalchefen

Om jag sitter med ett antal ansökningar och har en person med ett betyg där det står att han har gått någon teknisk utbildning på någon skola i Angola, då kan det ju vara allt från en verkstadsskola till en halv doktorsexamen. De som jobbar med att få in invandrare på arbetsmarknaden borde lägga extra krut på det här med validering.

Kan inte utbildningar valideras så är risken stor att ”det som är osäkert sorteras bort”. Det har inte att göra med om man är invandrare eller inte, utan att det saknas tydlighet i vilken teoretisk kompetens och yrkeserfarenhet man har, säger personalchefen. Så funderar han:

Det finns ju en valideringsmyndighet¹⁷² som är lokaliserad till Norrköping, men jag har aldrig riktigt sett så mycket av det arbetet, det är väldigt okänt.

¹⁷¹ Skolan har ungefär 40 platser, men hade den senast antagningen 120 förstahandssökande på en traditionell industriutbildning, enligt personalchefen. Övriga industriutbildningar i länet hade bara en tredjedel sökande i förhållande till platserna, framhåller han. Mer Curt Nicolin gymnasiet på: www.cng.se/ (2007-08-30)

¹⁷² Valideringsdelegationen: www.valideringsdelegationen.se/index.htm 2007-06-08. Se även avsnitt 2.2.

6.2 Fallexempel 2 – ”omsorgschefen”

Det andra fallexemplet handlar om en kommunal omsorgs-/hemtjänstenhet i Linköpings kommun (Lambohovs centrum).

Omsorgsenheten har egna servicelägenheter med både yngre (LSS, Lass) och äldre. Det finns även gruppboendeplatser för dementa. Utöver detta finns det personer som har hemtjänst ute i bostadsområdet, vilka man också servar.

På enheten finns 35 tillsvidareanställda personer. Av dem har sex utländsk bakgrund. Sedan har man ytterligare fyra personer med utländsk bakgrund under helger och sommar-ledigheter. Vidare tar man emot elever från skolorna.

Motiv för mångfaldsarbete

I april 2007 genomfördes en intervju med verksamhetschefen på den kommunala omsorgsenheten. Huvudfrågan var den samma som i intervjun med Siemens: Hur kommer det sig att just den här enheten har många anställda med utländsk bakgrund? Precis som på Siemens handlar det om andra incitament än att uppfylla *mångfaldsplaner, modeller för rekrytering av personer med annan bakgrund* eller andra *personaldokument*. Istället berättar verksamhetschefen att det började med ett *personligt intresse för människor*:

”När jag började här och upptäckte att det fanns vårdtagare från andra länder, så tänkte jag: ”Varför ska vi inte också kunna ha medarbetare som kommer från andra länder?”

Omsorgschefen

Jag har ett intresse för människor med en annan bakgrund, som har växt fram i privatlivet... Det här har ju funkade privat, så varför skulle det inte funka arbetsmässigt här?... Jag tror inte att jag tittade i någon ”plan”. Jag tänker nu: Har jag någon mångfaldsplan?

Sedan korrigerar verksamhetschefen sig och säger: ”Visst har vi en mångfaldsplan.” Det finns också inskrivet i avtalet med Omsorgsnämnden att ”varje enhet ska tillgodose de krav som finns på språk och kultur”. Det innebär i praktiken att en person med utländsk bakgrund i hemtjänsten *ska* kunna få hjälp av någon som kan språket och kulturen, åtminstone vid vissa tillfällen. Men likväl är varken planen och avtalet drivkraften för verksamhetens mångfaldsarbete.

Kopplingen i mångfaldsarbetet till omsorgsnämndens kansli, arbetsförmedlingen, introduktionsmottagningen eller andra som arbetar med mångfald, flyktingar och arbetsmarknad är svag eller obefintlig. Det pratas heller inte mycket om integrationsfrågor när verksamhetscheferna från samma omsorgsområde träffas:

Vi diskuterar väldigt sällan integrationsfrågor. Det är bara om det är någon som har behov av att diskutera det. Egentligen är det bara jag och en annan verksamhetschef som har den typen av ärenden som kan diskutera det. På de andra enheterna i omsorgsområdet, där tre av cheferna finns, har de inte någon person från ett annat land.

Verksamhetschefen berättar vidare att man har haft många undersköterskor med utländsk bakgrund på enheten och att det efter en tid fanns motiv för att även anställa en biträdande enhetschef [tjänstedefinition vid tidpunkten] med annan bakgrund. Hon säger:

För fem år sedan anställde jag en biträdande enhetschef från Latinamerika. Hon är väl den enda chefen egentligen, som kommer från ett annat land. För jag kände: Varför ska vi bara ha människor från andra länder på undersköterskenivå? Varför ska det inte finnas på chefsnivå? Idag är hon verksamhetschef inom ett eget område.

Inget ”tycka synd om” – krav på rätt grundkompetens kommer först

Verksamhetschefen är noga med att poängtera att hennes engagemang *inte* handlar om att ”tycka synd” om personer. Hon anställer inte någon enbart därför att man har utländsk bakgrund. Precis som personalchefen på Siemens betonar hon att *kraven på rätt grundkompetens* alltid kommer först:

”Det handlar om ett ömsesidigt givande och tagande av likheter och olikheter. Och att också se att de här människorna som du jobbar med, arbetskamraterna kan bli dina vänner. Vi är rätt lika som människor oavsett var vi kommer ifrån.”

Omsorgschefen

Det är jättemånga som kommer in till mig och säger: Du jag talar det och det språket, jag kan städa, jag kan tvätta. Men det handlar ju också om att se behovet av omvårdnadskompetens i uppdraget.... Jag ställer samma krav på dem som har en invandrabakgrund som på andra. Det är inte för inte, som det finns en utbildning... Jag tycker att vi ska ha krav på rätt utbildning. Det får inte bli en A och B-grupp. Det är så mycket som man måste kunna.

Många äldre med utländsk bakgrund idag

Även om det började med ”ett personligt intresse” av att anställa personer med annan bakgrund hos verksamhetschefen, så finns det idag andra motiv. Den intervjuade berättar om befolkningsstatistiken för stadsdelen som visar att det finns många personer från andra länder i stadsdelen, däribland många äldre. Många av dem har svårt att prata och förstå svenska och allt fler behöver ha hemtjänst. Trots många invandrare finns det inte mycket skrivet om hemtjänst på andra språk. Alla regler och system som finns i foldrar och informationsbroschyrer måste oftast översättas manuellt till ett annat språk i varje enskilt fall. Hon säger:

”Det är ganska tydligt att jag inte har kunnat klara vissa ärenden om jag inte hade haft personer som kan kulturen och språket.”

Omsorgschefen

Vi tjarar jämt om det här när vi får broschyrer. Hur ska jag kunna veta om jag kommer från Kurdistan vad hemtjänst är för någonting och förstå all uppdelning som vi har, hur man får hjälpen, hur man betalar det, vad maxtaxa, boservice, städorganisationen och ledsagning är? När knappt en svensk person förstår det.

Det gör att man på enheten har stor nytta av en person som kan ett språk som pratas av äldre i området. Enheten har också haft nytta av det när de ska göra foldrar eller gå ut med informa-

tion lokalt till boende. Andra situationer då man har stor nytta av anställda med utländsk bakgrund är i arbetet med dementa vårdtagare. De ”tappar” ofta det nya, svenska språket helt i den mån man har lärt sig det och går tillbaka till sitt hemspråk:

För dem blir det ju ett helt annat innehåll om man kan prata med varandra på det egna språket. Jag ser det väldigt mycket som en fördel om man kan förstå kulturen bättre också. Men det är också bra för dem som bara är svensktalande. För dem var det en frustration att inte kunna kommunicera med en person som kommer från ett annat land.

Svenska språket – ”Jag förstår inte vad hon säger”

När verksamhetschefen började anställa personer med utländsk bakgrund upptäckte hon fördomar både bland personalen och hos sig själv. Hon ger flera exempel på kulturkrockar. En springande punkt i början var språket. Hur mycket svenska behöver man kunna? Verksamhetschefen berättar om motståndet som fanns:

”Svenska språket är viktigt. Det är ju mycket dokumentation. Därför ställer vi stora krav på att man måste både kunna läsa och skriva det svenska språket.”

Omsorgschefen

Jag kunde få till svar från medarbetare när jag skulle anställa någon med utländsk bakgrund: Nej, du vet de kan inte språket! Men, sa jag, vi får möta något nytt. Det kan vara ganska nyttigt. Det ger så mycket tillbaka till dig själv om du bara vågar öppna dig”. På den vägen började det.

Det har också hänt att både personal och verksamhetschefen själv har tyckt att det har varit svårt att kommunicera med kollegor från andra länder, vilket har varit trösklar som alla har mött och fortfarande får arbeta med. ”Det här är en ömsesidig upplevelse från både personal med svensk respektive utländsk bakgrund,” menar verksamhetschefen som berättar vidare:

När någon har sagt: Du Pia, Marieh¹⁷³ förstår inte vad jag säger och jag förstår inte vad hon säger. Kan du ta det istället. Då har jag föreslagit: Prata med henne själv istället för hon förstår vad du säger, men kanske inte kan uttrycka sig på rätt sätt. Att man uttalar orden fel eller inte kan skriva korrekt betyder inte att man *inte* förstår saker intellektuellt... Gå tillbaka, till henne och säg: Jag förstår inte så kan du ta det en gång till så förstår vi varandra bättre?

Samtidigt betonar verksamhetschefen att det är viktigt att kunna svenska i arbetet inom hemtjänst och omsorg. Men man behöver inte klara allt redan från början. Den intervjuade berättar om språkutbildning i yrkessvenska på arbetstid:

Språket kan vara det svåra... Men förra året ordnade Produktion Omsorg kurser, där personalen fick forma utbildningen själva. Jag har fyra stycken som gick en kurs på arbetstid då. Det var jätteuppskattat. De fick gå 6-7 gånger på Elsa Brändströms skola. De fick bli berättare om vad de upplever som svårigheter för att kunna utföra jobbet på bästa sätt. Det blev mycket dokumentation och uttal. De fick också lära sig om den kommunala organisationen, att förstå den. Så fick de testa sina språkkunskaper.

¹⁷³ Namnen är fingerade.

Kulturkrockar – ”Få man be på jobbet”

Ett annat exempel på kulturkrock gäller förutfattade meningar om hur människor från andra kulturer är”, som personer med svensk bakgrund har, som t ex vad en muslimsk kvinna kan eller inte kan göra”. Verksamhetschefen berättar:

Jag anställde en kvinna från Somalia. Flera arbetskamrater sa då: Men snälla du, hon är ju från Somalia, hon kommer inte att kunna duscha någon. Det här kommer inte att funka Pia! Så här kan du inte göra! Joo, sa jag men jag ska intervjua henne. Så gjorde jag det: Du, om det nu skulle bli aktuellt med det här jobbet då vet du att du kommer du få jobba precis på samma sätt som dina arbetskamrater, du måste t ex kunna duscha en man. Kan Du det? Jaa då, sa hon, det är inga problem. Hon har en tillsvidareanställning här nu. Det funkar jättebra!

Ytterligare ett exempel på kulturkrock gäller huruvida en anställd kan ha schal på sig eller inte i arbete. ”Det finns många fördomar om det”, förklarar verksamhetschefen, men menar att man kommer över dem varefter man lär sig se människor som individer istället för som gruppmedlemmar (”vi och dem”). Hon berättar om exemplet med ”schal”:

De exempel på kulturkrockar som finns är i första hand inte ett bekymmer utan snarare erbjuder de många utvecklingsmöjligheter. Man upptäcker egna fördomar och utvecklas i sin förhållning till det som är nytt.”

Omsorgschefen

Vi har en kvinna med schal som arbetar här, men man ser den inte längre, för hon är så professionell. Så det är inget hinder. Jag trodde det här med schal skulle vara svårt. Men det var det ju definitivt inte. Jag är jätteförvånad över att det inte blev några reaktioner. Det är därför jag tänker; man ska se människan bakom schalen istället. I det här fallet tror jag att det är en fördel att hon ändå kan tala svenska språket ganska bra. Språket har varit en framgång.

Ännu ett exempel på kulturkrock handlar om man som muslim kan be på en arbetsplats. Verksamhetschefen fortsätter att berätta:

Jag kommer ihåg första gången jag upptäckte att hon låg på knä på golvet. Jag frågade: Vad gör du? Ligger du på golvet? Är du sjuk? Jag ber, svarade hon. Men hon gör ju det så snyggt. Men alla muslimer behöver ju inte heller be, alla utövar inte sin religion aktivt. Jag hade den fördomen. Det finns väldigt mycket sådant som blir intressant. Men det tar lite kraft och tid att förklara och berätta för varandra. Det ger sig inte självt! Men alla har ju sina saker, någon annan går ut och röker t ex. Det handlar om hur professionellt man utför sitt uppdrag som medarbetare.

Det uppstår även kulturkrockar mellan personer med olika religioner/kulturer bland brukare och anhöriga ibland. Verksamhetschefen säger:

Vi har haft anhöriga som har varit inne och sagt: Men du, den där kan du inte lyssna på för han är muslim. Och jag är kristen...

Ytterligare en erfarenhet är att det inte bara finns kulturkrockar mellan personal med svensk

utländsk bakgrund, utan även förekommer mellan *personal* med *olika* utländska bakgrunder. Verksamhetschefen förklarar:

Många här har trott att bara för att man kommer från ett annat land så kommer man att förstå varandra. Men så är det ju inte alls. De har precis lika mycket fördomar som vi andra har. Och det kan ju vara en liten ”aha-upplevelse” innan man förstår det.

Kultur- och språkkompetens

Verksamhetschefen berättar vidare om en kvinna från Syrien, som var anställd en period och som tillförde mycket kunskap till arbetsplatsen. Det resulterade i att verksamheten fungerar bättre idag, än vad den gjorde tidigare. Sedan var det kvinnan från Iran, som inte bara har tillfört kompetens då det gäller arbete med iranier utan även om andra kulturer:

Jag tänker på Zarah som kommer från Iran. Hon har jobbat här i många år med dementa. Hon kan kommunicera med en man och hans anhöriga som är från Iran. Men hon har även kunnat kommunicera med *andra* personer som jag har här i huset. Hon har kunnat förklara för mig varför det blir så och så. Varför har han högtid nu? Vad är det han vill? Varför vill han inte vara med här nu, på våra fester?

Även vid andra tillfällen har personer med utländsk bakgrund haft kompetens då det gäller att förstå andra kulturer än den svenska. En gång växte ett missförstånd om larmets funktion så att det ledde till klagomål i omsorgsnämnden. Hon berättar:

Det var en man från Afghanistan¹⁷⁴ som var väldigt arg när han larmade och vi inte kom direkt. Då var det kvinnan bland personalen från Somalia som kunde prata med honom på något sätt. Det visade sig att anledningen till att han tyckte vi skulle komma direkt var att han hade arbetat som chef inom räddningstjänsten i Afghanistan och han var van vid att man kom direkt vid ett larm. När vi väl kunde förklara för honom på hans språk: ”att hemtjänstlarmet fungerar inte så, utan någon kommer så fort man kan inom 20 minuter”, så blev det bra.

Verksamhetschefen menar att det finns många liknande episoder och exempel där personalen tack vare olika erfarenheter och förmågor har medfört en känsla av styrka och trygghet. Personer med utländsk bakgrund har tillfört enheten dels specifik *kulturell och språklig kompetens*, dels ett *öppnare och ödmjuka förhållningssätt* inför olikheter. Den intervjuade förklarar:

Det har blivit en annan dynamik i själva arbetsgruppen. Den har blivit mer ödmjuk. Jag kan ju inte ha människor som kan *alla* språk, det handlar inte om det, utan det är ju att se mångfalden... Så blir man nyfiken, ”aha nu pratar dom om Somalia, nu pratar dom om Syrien, vad är det då? Man kanske har lagat mat och sett att det här äter man där. Det är så mycket aha-upplevelser för båda kulturerna. Det ger så mycket, inte bara för den som kommer utan för mig som svensk. Det ger en helt ny dimension.

Att få hjälp av en person med samma ursprung som man själv har kan paradoxalt även inne-

¹⁷⁴ Landet är fingerat.

bära problem. I några av länderna som flyktingarna kommer ifrån finns det rivaliserande grupper. Om någon som tillhör ”en annan grupp” plötsligt ska agera ”tolk” bland brukarna och de anhöriga, kan det innebära stora konflikter. Den intervjuade ger ett exempel:

Det var en dement person där anhöriga absolut inte ville ha personal som talade hemspråket. Vi har ju olika grupperingar från det landet och man var orolig för att det skulle komma någon från en annan gruppering. Så där blev det istället ett hinder¹⁷⁵.

På frågan om enheten är unik med att ha många anställda med utländsk bakgrund svarar verksamhetschefen att hon vet att även en annan enhet har personer med utländsk bakgrund. Där har man också p g a behov av språkkompetens, flera anhöriga anställda. Den intervjuade tycker emellertid att det inte alltid är den bästa lösningen. Den anställde blir lätt isolerad i hemmet och kan få problem med den egna integrationen, argumenterar hon. Hon förklarar:

Jag har försökt att förklara för dem som säger ”Jag vill bli anhörigvårdare, jag har min gamla mamma och pappa här”. Jag säger ”Du kan alltid ansöka om det... men du ska veta att detta är också en fälla. För om du får jobbet som anhörigvårdare och så plötsligt är din mamma eller pappa borta, då står du där. Då har du inte någon kunskap om samhället eller om det svenska språket. Ingenting. För språket är nyckeln för att komma in i samhället.

Konkurrensfördelar i framtiden – många invandrare ligger i framkant då det gäller prestationer

Något som personalchefen på Siemens inte ville lyfta fram, men som verksamhetschefen inom hemtjänst beskriver, är att man har haft flera kulturkrockar och trösklar att övervinna för att få bra dynamik i arbetsgruppen bestående av personer med olika härkomst. Båda är emellertid överens om att personer med utländsk bakgrund många gånger ligger i ”framkant” då det gäller prestationer. Verksamhetschefen inom omsorg berättar:

De som verkligen vill lära sig arbetet inom omsorgen är helt otroliga. De lär sig om hela vårt svenska samhälle plus språket och hela den kulturen som finns runt det här... De *vill* lära sig. De är tvungna att visa framfötterna. Annars kommer de ingen vart. De har en stor, egen drivkraft.

Verksamhetschefen tror, liksom personalchefen på Siemens att det kan finnas konkurrensfördelar i framtiden med att ha anställda med utländsk bakgrund. Hon förklarar:

Om man inför en modell med ”egna val av utförare” för hemtjänstmottagare i kommunen borde det vara en konkurrensfördel i den modellen om man kan sälja tjänster till kunder som inte bara talar svenska. Så har man ju gjort vad det gäller personer med personlig assistans. En del företag har ju bara profilerat sig med att man är arbetsgivare för dem som är invandrare.

¹⁷⁵ Således är det inte ”generellt” rätt att alltid, okritiskt sätta in en ”tolk”, från samma land som en flykting kommer ifrån. Jämför detta med figur 3 om framgångsfaktorer. De är individuella och det som kan vara en framgångsfaktor i relationen/integrationen med någon kan vara en motgång/ett hinder för en annan.

6.3 Fallexempel 3 – ”entreprenören”

Det tredje fallexemplet handlar om en entreprenör inom industrisektorn med rötter i Iran.¹⁷⁶ Hans framgång i Sverige har genom åren uppmärksammats på många olika sätt. Artiklar har skrivits om honom bl a i Svenskt näringsliv, Dagens industri, LIU Magasin (Linköpings universitets tidning) Östgöta Correspondenten och Integrationsbladet i Linköping. På kontorets vägg sitter flera olika diplom och utmärkelser.

Entreprenören kom till Sverige som gäststudent. Han är väl införstådd med skillnaden då han kom till Sverige gentemot att idag komma som flykting/invandrare. Med sina 30 år i Sverige begrundar han dagens flyktingmottagning, introduktion och integration med kritiska ögon. I detta avsnitt återges hans syn på vad som hindrar respektive ger framgång för flyktingar/invandrare och då i synnerhet entreprenörer.

Berättelsen om entreprenören¹⁷⁷

Entreprenören kom från Iran till Sverige 1975, för att hans familj ville att han skulle studera utomlands. Valet föll på Sverige, till stor del beroende av de kontakter föräldrarnas familjeföretag i verkstadsbranschen hade med svenska företag i Iran. Han gick en intensivkurs i svenska och började sedan på Linköpings tekniska högskola. Efter sex år var han färdig civilingenjör och fick jobb på Saab. Hans mål var emellertid att starta ett eget företag. Han satte in en liten annons i Dagens industri ”Civilingenjör söker mekanisk verkstad” och fick svar från BTT Plåt AB i Emmaboda. Företaget hade fyra anställda och var konkursmässigt. Omsättning på företaget var på under en miljon kronor samtidigt som det fanns 300 000 kronor i skulder och en orderstock på bara 5 000 kronor. Entreprenören fick köpa företaget för en symbolisk krona.

Ingen vanlig Svensson

Det första hindret som entreprenören mötte var att han inte fick låna till investeringar av banken. I en intervju med Liu Magasin 2006 menar att han att det var betydligt svårare som invandrare att starta företag, än vad det skulle ha varit för en svenskfödd person: ”Jag är inte någon vanlig Svensson”, konstaterar han och menar att han hade ”en lite tyngre ryggsäck att bära”

”Jag är inte någon vanlig Svensson... ..så jag hade en lite tyngre ryggsäck att bära. Jag var inte accepterad i samhället och alla var skeptiska; myndigheter, leverantörer, fackföreningar, kunder.”

Entreprenören

som invandrare. Han kände sig inte accepterad i samhället och upplevde att alla var skeptiska till hans idéer. Det gällde allt från myndigheter, leverantörer, fackföreningar, till kunder.¹⁷⁸

Företagsidén bestod i att investera i de bästa maskinerna med den senaste tekniken samt att satsa på storföretag som kunder. Efter ett år gick företaget med vinst. Idag har företaget växt och ingår i den sk Pars-Gruppen,¹⁷⁹ där entreprenören är vd. Företagsgruppen har sammanlagt 380 anställda och en omsättning på 500 miljoner kronor. I gruppen ingår 5 olika självsty-

¹⁷⁶ Entreprenören har gett sitt tillstånd att skriva ut namnen på honom själv, företagen som nämns, artiklar etc.

¹⁷⁷ Bakgrundsbeskrivningen bygger i huvudsak på en artikel i Liu magasin. Pravitz, Ginilla. (2006).

¹⁷⁸ Pravitz, Ginilla. (2006 23 och s 25).

¹⁷⁹ Namnet Pars kommer från en stad i gamla Persien.

rande företag som tillverkar detaljer och redskap i plåt till olika entreprenadmaskiner. Det är BTT-Plåt i Ahan i Eskilstuna, Preform i Laxå, ACAB i Alfta, Hälsingland och ABL med verksamhet i Sävsjö och Arvika. Huvudkontor med fem medarbetare ligger i Linköping. Ungefär 40 procent av omsättningen inom ABL utgörs av export, men även Volvo, Atlas Copco, BT, Dynapac och ABB är kunder.

Rollen som vd

Entreprenören beskrivs i LiU Magasin som "stolt men samtidigt ödmjuk inför sin framgång" och att han "är nogga med att betona att Pars-Gruppen inte är ett enmansverk". Han förklarar att hans roll som vd inte är att styra och ställa över medarbetarna, utan att locka fram dolda, kreativa talanger. Han säger:

"Man måste ge medarbetarna en chans och ta fram deras dolda, kreativa talanger."

Entreprenören

Man kan inte gå in och peka på vad medarbetarna ska göra. Min uppgift är framför allt att vara strateg och hålla koll på konkurrensen.¹⁸⁰

Enklare regelverk behövs

I artikeln 2006 betonar entreprenören att Sverige är ett bra land att producera varor i. "Jag tror på verksamhet i Sverige. Våra produkter tillverkas bäst här och vårt bästa konkurrensmedel är kvalité och leveranssäkerhet", slår han fast.¹⁸¹

Då det gäller näringspolitiska frågor hävdar han att småföretagens stora betydelse för sysselsättning och välfärd ofta kommer bort i debatten. Allt är heller inte bra, menar han. Framförallt behöver företagen enklare regelverk och han ställer frågan varför det ska vara så svårt att starta ett företag i Sverige.¹⁸²

Mångfaldsarbete i ett samhälle är att frigöra människors egna resurser

I april 2007 intervjuades entreprenören för FILES-projektet. Han berättar, som redan nämnts, att han *inte* har tvingats till Sverige som flykting, utan att han själv kom hit för att studera. Han berättar vidare hur det var:

"Vi måste ge flyktingar och invandrare mer frihet för att kunna anpassa sig."

Entreprenören

Vi som kom hit på 70-talet var målmedvetna, vi studerade, vi jobbade på somrarna och sen kämpade vi vidare tills vi var klara med studierna. Vi som kom på den tiden har inte kostat staten något på 32 år. Vi är därför fantastiska guldgruvor för staten.

Entreprenören delar upp invandrare som kommer idag i tre huvudgrupper, *personer som har kommit hit* frivilligt, *personer som har flyttat hit ofrivilligt* men som har hög utbildning och hög status och *personer som har fördrivits och tvingats att fly p g a oroligheter, öppna konflikter, krig etc.*

¹⁸⁰ Pravitz, Ginilla. (2006 s 25).

¹⁸¹ Ibid s 23.

¹⁸² Ibid s 25.

För personer som har kommit hit frivillig brukar det gå ganska bra, menar han:

Nästan 80 – 90 procent av personer som har kommit hit frivilligt lyckas med den anpassning, som vi kallar för integration. De respekterar den lag och ordning som gäller här och den kultur som man har kommit till. De går målmedvetet och lär sig språket och tar kontakt med områden där det finns svenskar. De lär sig själva och andra och anpassar sig till samhället.

Den andra gruppen utgörs av *personer som har flyttat hit ofrivilligt men som har hög utbildning och hög status*, säger entreprenören. De kan ha kommit hit på ett politiskt engagemang, som näst intill har gjort det omöjligt att arbeta och verka i det egna landet. Man kan ha känt sig hotad, förföljd eller utsatt. Även många av dem brukar klara sig bra:

De flesta av dem lyckas också. De kan utveckla sig teoretiskt och sin status i samhället, kan bli en ”medelsvensson”. De familjer där barnen fortsätter att utbilda sig och gå vidare har många i nästa generation lyckats fantastiskt bra i samhället.

Den tredje gruppen är, enligt hans indelning, *personer som har fördrivits och tvingats att fly på grund av oroligheter, öppna konflikter, krig etc.* Många kommer också från fattiga länder. Vidare menar han, liksom de som arbetar med integrationsfrågor (se kapitel 5) att introduktionen präglas av ett omhändertagande och ”tycka-synd-om-perspektiv”. Han förklarar:

”När flyktingar kommer till Sverige hamnar de i ett system som ’tar hand om dem och tycker synd om dem...’ De blir mer och mer passiva i sin utveckling.”

Entreprenören

Personer som har fördrivits och tvingats att fly är inte alltid så högtbildade. Flera kan vara analfabeter och ha många barn. De har svårare att komma in i samhället. Det beror på att de redan har förlorat sitt självförtroende. När de sedan kommer till Sverige hamnar de i ett system som ”tar hand om dem och tycker synd om dem”. Det gör att de blir mer och mer passiva i sin utveckling. Det blir helt annorlunda än vad de är vana vid. De söker sig till sina släkter i speciella områden. Systemet som vi har i Sverige är det största bekymret.

På frågan hur man kan göra istället, funderar han på följande sätt:

Man måste ge varje individ lite frihet i sitt engagemang och sin utveckling istället för att systemen ska styra. Varje individ har en ”känsla i sig” vad man vill.

Entreprenören propagerar för att man ska ta reda på vilka resurser och vilken kompetens människor har samt stärka dem i det som de redan kan. Många är skickliga hantverkare och andra är välutbildade, understryker han och säger vidare:

Vi måste inrikta oss mer på frågor som: Vad är det för människor som har kommit hit? Vad kan de? Vad har de gjort i sitt hemland. Man ska inte nedvärdera deras kunskap och deras kunnande. Tvärtom måste vi försöka ”peppa dem” i deras kunnande och försöka anpassa det till vad vi har här.

Språk är viktigt

Samtidigt som entreprenören anser att ”arbetet är det viktigaste verktyget för en bra integration” så menar han att ”för att vara med i samhället så måste man kunna det språk som används dagligen”. Han säger:

En familj som inte förstår det svenska språket kommer att få det svårt att utvecklas. Deras barn kommer att lära sig det svenska språket. De flesta tidningar är på svenska. Du klarar dig med engelska men du får inte den här närhetskontakten med dina grannar eller i affären där du handlar. Därför är språket en mycket viktig del i starten. Du har valt att bo i det här landet, då måste du kunna språket.

Han är emellertid kritisk till dagens utdragna svenskundervisning, som han menar inte fanns på 70-talet. Han förespråkar mer intensivträning, som han själv deltog i en gång:

Intensivkurs för språk, för att snabbare komma in i samhället. Det skulle vara 8 timmar per dag. För att snabbare lära sig språket kan man integrera lärandet i arbetslivet, i samhället och genom att engagera sig i annat. När jag kom hit gick vi på kursverksamhet vid universitetet 6 timmar per dag.

Inledningsvis har det konstaterats att entreprenörens situation när han kom till Sverige på 1970-talet inte kan jämföras med den situation som flyktingar/invandrare befinner sig i idag. Hans inlägg väcker emellertid frågan om det i högre grad borde finnas olika studieintensitet beroende av individuella förutsättningar och mål.

”För att vara med i samhället så måste man kunna det språk som används dagligen.”

Entreprenören

De som arbetar med integration måste få högre status

Entreprenören ifrågasätter mycket av integrationsarbetet i Sverige. Han tror kunskapsnivån skulle kunna höjas om flera med egen utländsk bakgrund arbetade med integrationsfrågor. Statusen på yrket måste också höjas. Han förklarar:

Att arbeta med integration är inget högstatusyrke. Frågan är: Vilken kunskap har gruppen själv, som arbetar med integrationsfrågor, för att kunna avgöra vad varje individ har för kunskap och hur man kan anpassa den till svenska förhållanden? Vi måste ha mer folk i det arbetet, som har kommit från andra länder. De kanske förstår olika beteenden, hur ett kontor har sett ut i ett annat land och de kan bättre avgöra vilken utbildning någon bör gå, än vad ”en vanlig svensk” kan avgöra. Vi måste tro på folk som kommer hit. Vi kan inte misstro alla.

Att vara entreprenör – viktigt att bryta fördomar och negativa attityder

Entreprenören menar att det finns många negativa attityder gentemot invandare i samhället. De blir ofta misstrodda och måste alltid vara extra noggranna i sitt beteende. Det gäller att bevisa ”att man är någon som det går att lita på”:

Det svåraste är attityder i samhället. Förtroendet från marknaden, från leverantörer, från banken och från myndigheter... Efter 22 år i branschen har jag bevisat att det går att lita på mig, trots att jag inte är svensk.

Entreprenören hävdar att man som invandrare granskas hårdare, än personer med svensk bakgrund. Entreprenörskapet kräver därför extra vaksamhet och noggrannhet då det gäller att följa spelregler och normer:

Vi invandrare granskas under mikroskåp av myndigheterna. Därför är det mycket viktigt att vi följer reglerna vad det gäller skatter, miljö och regler. Det är alltid lättare att

komma ihåg "Ali", än en svensk. Det är inte många invandrare som jobbar i min bransch. Jag måste vara bäst på det vårt företag levererar till våra kunder, för även de kommer väl ihåg "Ali"... [skratt]

"Som entreprenör gör man det omöjliga möjligt. Under tiden då du bygger upp någonting tar man stora risker. Det finns alltid olika typer av hinder, man gör felbedömningar. Ibland gör du saker som andra inte tror på. Men det mesta går bra... Det svåraste är de negativa attityder i samhället."

Entreprenören

Även om entreprenörskapet innebär hård kontroll och bevakning samt ett risktagande betonar han att den frihet man har som entreprenör är en fantastisk känsla som driver honom framåt. Men han betonar att friheten inte handlar om "lite flum" utan innebär ett stort ansvar."

Mångfaldsarbetet i det egna företaget

En intressant fråga är om han ser invandrare annorlunda, än vid ledningen vid ett företag där etnisk mångfald saknas. Men det visar sig i intervjun att han resonerar på motsvarande sätt som personalchefen på Siemens. Grundkompetens är avgörande, inte vilket land man kommer ifrån. Språk- och kulturkompetens är däremot en klar fördel när man ska exportera sina produkter. Han ser dessutom, i likhet med verksamhetschefen inom omsorg, att det sker något positivt med beteendet i personalgruppen om det finns personer med olika bakgrund, dvs att dynamiken i gruppen stärks. Han berättar om företagspolicyn på följande sätt:

Vi har ungefär ett 30-tal människor från 10 – 11 olika länder som jobbar i våra bolag, svetsare, operatörer, tjänstemän och konstruktörer... Vi tittar inte på vilket land de har kommit ifrån. För oss är det kunskapen och kompetensen som är viktig. Fördelen med att anställa personer med olika ursprung är att du gratis får med dig olika språkkompetenser... Men det påverkar sättet att utveckla företaget också. Många av våra produkter exporteras och vi har enklare att förstå hur beställarna reagerar på olika produkter. Det är fantastiskt med olika typer av kulturer genom att det också händer saker och ting i själva beteendet, så att det blir mer positivt...

Entreprenören menar att arbetet är det främsta verktyget för en god integration, att man finns med i en arbetsgrupp, en gemenskap som arbetar mot samma mål och där man ser en mening i det arbetet. Han framhåller:

Det viktigaste verktyget för en bra integration är arbete – att ha ett jobb. Vi har inga speciallöner hos mig beroende på om du är svensk eller inte. Alla har samma rättigheter och skyldigheter... Den som kommer från Iran, Sverige eller Turkiet jobbar för samma företag. För oss är det viktigaste att företaget går bra. Det *blir* integration! Vi diskuterar med varandra och vi försöker utveckla företaget så att vi får behålla våra jobb.

När man arbetar i något av entreprenörens företag behöver man inte kunna perfekt svenska. Han berättar att personer från t ex Finland och f d Jugoslavien har kommit tidigt under sin vistelseperiod i Sverige för att praktisera hos honom, t ex som svetsare, utan att kunna så bra svenska. Oftast finns det någon som kan det språket eller som man kan kommunicera tillräckligt mycket med för att utföra ett arbete. ”Men vi hjälper också ibland till så att de kan gå från arbetet för att lära sig svenska”, understryker han.

Många invandrare ligger i framkant då det gäller prestationer

Både i fallexemplet ”personalchefen” på Siemens och ”omsorgschefen” från Lamboghov, från hemtjänsten betonar de intervjuade att många med utländsk bakgrund är högpresterande i företaget/verksamheten. Även entreprenören bekräftar detta och menar att språk- och kulturkompetensen blir allt mer värdefullt. De stora företagen har börjat förstå det och har under de senaste åren börjat anställa fler invandrare. Han berättar:

”Under de senaste åren har de stora företagen börjat anställa fler och fler invandrare även på toppnivå. De har förstått att i den globalisering som har skett i världen är det viktigt att vi förstår varandras kulturer.”

Entreprenören

Vi har fantastiska produkter här i Sverige vad gäller tung industri, tjänsteföretag, medicin och det exporteras mer och mer. Ska vi vara med i globaliseringen och få sälja mer och mer, så gäller det att vi förstår andras kulturer. De stora företagen har förstått att, i den globalisering som har skett i världen, är detta viktigt.

Entreprenören tycker som personalchefen på Siemens, att personer från olika kulturer i ett företag innebär *inte* att det finns svårigheter då det gäller internt samarbete, snarare tvärtom:

Det förekommer säkert lite diskussioner. Det finns alltid mellan olika typer av invandrare, men inte så att det ställer till bekymmer... På en arbetsplats har alla samma skyldighet, samma möjlighet, samma rättigheter... oavsett vilket land du kommer ifrån... Det är det som är fantastiskt i Sverige. Det är inte många länder som har det. Det är jäkla fint! Det är sällan någon blir förtryckt på arbetsplatsen. Vårt problem i samhället är hur vi får in invandrare på en arbetsplats. För när dom kommer dit då är det perfekt!

Politikens och allmänhetens syn på invandrare

Entreprenören berättar vidare att han har mött många tråkiga attityder under sina år i Sverige. Han påstår att man i politiken behandlar invandrarfrågor som om det är ett onaturligt fenomen, något som går att välja bort i samhällsbygget. Han förklarar:

Samtidigt måste politikerna också engagera sig i det här. Titta på snacket mellan kommunerna. Vi kan inte ta emot invandrare, säger alla. Men det tillhör samhället! Annars skulle man lika gärna kunna säga: Här får inte födas mer barn. Om du ska föda fler barn får du flytta till Norrköping. Det går inte, vet du.

Mycket handlar om att se invandrare som en resurs och inte en kostnad, menar han. Han förklarar att oavsett vad man arbetar som, handlar invandrare om skatteinkomster för staten. Dessutom är utgifterna för en introduktionsperiod för en flykting i vuxen ålder tills man är i arbete förhållandevis små. Statens kostnader för en person som är född i Sverige för barnom-

sorg, skola, barnbidrag, studiebidrag, hälso- och sjukvård osv, tills man är produktiv är betydligt högre. Summeringen blir att med hjälp av en mycket liten insats under introduktionsperioden kan staten tjäna pengar på flyktingar.

Då det gäller bemötande, menar han att det går bra att tala om vilka beteenden man inte tycker om. Men allt ska inte göras till frågor om etnicitet där fördomar byggs upp av hur ”vi respektive de” betar sig. Istället ”måste man alltid se till och döma varje enskild för sig”. På frågan om han själv, efter 30 år i Sverige någon gång har betraktat nya invandrare utifrån ett ”svenskt perspektiv” svarar han:

Hmm. Jaa en del invandrare avviker från det normala beteendet som vi har i Sverige. Det kan vara bilkörning, det kan vara att man inte följer reglerna på arbetsplatsen, det kan vara både det ena och det andra... Då säger jag till så betar man sig inte. Men använd inte de här orden: Vi svenskar betar oss inte så här. Vi i Sverige gör inte så. Det är fel!

Förebilder är viktigt

Entreprenören framhåller att det är viktigt med förebilder i form av invandrare som har lyckats. Det är viktigt att stärka invandrare för att de ska känna att de har samma rättigheter och möjligheter som vilken svensk som helst, även om alla inte kan få toppjobb.:

Alla kan inte bli civilingenjörer eller läkare... men det är viktigt att lyfta fram dem som utbildar sig, går vidare, blir entreprenörer, kämpar för sin familjs utveckling osv... Vi har ett 30 till 40-tal läkare på lasarettet, vi har ett 10-tal professorer på universitetet och många entreprenörer som är invandrare.... De har kunnat bevisa att det går att leva här, skaffa dig sommarstuga och båt osv. Det är ingen skillnad om man är svensk eller invandrare. Du har samma rättigheter i det här landet som de andra har. Du måste kunna utnyttja den möjlighet som Du har!

Särskilt viktigt är det att satsa på att skapa positiva bilder i skolor ”där det är mest problem och där det finns invandrabarn”, säger han. Själv sitter han med i Atlasskolans styrelse för att kunna påverka.¹⁸³ ”Det är mest nästa generation som jag är mycket rädd om”, bedyrar han.

”Ni ska inte känna er svagare än en svensk... Det finns inte sämre möjligheter för er än för de andra... Du har samma rättigheter i det här landet som de andra har. Man ska inte skämmas om man heter Ali...”

Entreprenören

Tre grundbultar för framtidens introduktion

Entreprenören beskriver en enkel grundmodell för framgång då det gäller introduktion av nyanlända.:

- att göra en *individuell och tidig kartläggning av kompetens* för varje nyanländ,
- att sätta upp *ett individuellt mål för framtiden*,
- att göra *en analys av vilka insatser som behövs*, t ex utbildning för att nå sitt mål.

¹⁸³ Atlasskolan: Kommunal friskola (Förskoleklass - år 9) i Linköping.

De medel som behövs för att nå sitt mål måste tas fram individuellt. Har man varit hantverkare och vill fortsätta inom sitt skrå, så räcker det med att satsa på språket *samtidigt* som praktik sker hos en hantverkare, argumenterar han. Han tillägger att det idag är brist på hantverkare, svetsare och operatörer osv i samhället. Det är viktigt att få kontakt med arbetslivet så fort som möjligt när man kommer som flykting/invandrare understryker han. En idé är att genomföra den tidiga kartläggningen tillsammans med aktörer från svenskt näringsliv, facket, bemanningsföretag, arbetsförmedlingen etc. Han säger:

Som företagare skulle man behöva ha information om vilka yrken flyktingar/invandrare har direkt när de har kommit ... Det vet man ingenting om. Men de som kommer har inte "hängt i luften". De har haft ett liv, de har haft arbete, de har en utbildning...

Inom entreprenörens koncern finns det kontaktpersoner/mentorer för nyanlända. Han funderar om även privatpersoner skulle kunna fungera som mentorer i vardagslivet: "Vi har så mycket pensionärer, så mycket ensamma människor, de skulle ställa upp hundra procentigt" tror han.

Arbetsförmedlingens okunskap leder till bidragsberoende

En följdfråga är varför inte fler invandrare kommer in i yrken där det finns brist på arbetskraft. Entreprenörens analys är att arbetsförmedlingen inte har information om olika yrken där det saknas personal och att företagen saknar kunskap om de arbetslösa kompetens. Han menar att duktiga yrkesmän/kvinnor hamnar i bidragsberoende istället för att komma in i arbetslivet och att det gäller att bryta den trenden. Han säger:

"Företagen vet inte var de ska hitta yrkeskunnigt folk och det finns ingen som kan hjälpa till."

Entreprenören

Man får inte komma in i cirkeln av att bli bidragsberoende! Det är galet, vet du! De människor som kommer hit kommer inte hit för att bara få bidrag. De vill starta ett nytt liv med den frihet som finns här. I alla fall många av dem. De kanske har varit duktiga affärsmän, det vet man inte.

Entreprenören tror inte att arbetsförmedlingen kan få fram "rätt arbetskraft" till hans företag. Istället tror han att bemanningsföretagen kommer att spela en allt större roll i framtiden. I hans framtidsvision tror han också på ett större ansvarstagande från företagshåll. Då skulle man på ett bättre sätt kunna ta vara på den kompetens som finns bland personer med utländsk bakgrund och *matcha personer mot den efterfrågan som finns på arbetskraft* "Jag tycker inte att det bara är staten som ska ta hand om folk, utan även privata företag", argumenterar han.

Bemanningsföretagen kanske skulle kunna ta hand om utbildningen i framtiden om språk och allt? Varför inte? Då jag behöver svetsare så ringer jag till bemanningsföretagen. Jag frågar aldrig var ifrån de kommer.

Entreprenören avslutar intervjun med att understryka att Sverige på många sätt är ett fantastiskt land att leva och bedriva företag i. "Det finns mycket bra att bygga vidare på även om de negativa attityderna mot invandrare är något som man måste arbeta vidare med", konstaterar han.

"Det svåraste är de negativa attityder som finns gentemot invandrare i samhället. Men det är vi som kämpar här och betalar skatt som måste utveckla det här landet på ett bättre sätt och förändra attityderna."

Entreprenören

6.4 Fallexempel 4 – ”en kommunal eldsjäl”

Det fjärde fallexemplet handlar om en kommunal tjänsteman som närmast kan beskrivas som en eldsjäl i arbetet med introduktion och integration. Han berättar om sin och sina kollegors goda resultat då det gäller introduktion på arbetsmarknaden. Berättelsen är nedtecknad efter ett endagars studiebesök vid den Arbetsmarknads- och Introduktionsenhet som han arbetar på¹⁸⁴. I kommunen där han är verksam bor det drygt 40 000 personer. Fem personer arbetar med nyanlända flyktingar/invandrare:

- En samordnare som dels tar mot nyanlända, dels arbetar med ekonomi och upphandling (motsvarar ca 50 procent + 50 procent av en heltidstjänst).
- En ungdomshandläggare som arbetar med barn samt personer upp till 25 år.
- Två introduktionssekreterare som arbetar med personer i åldersgruppen 25-65 år.
- En arbets- och utbildningssamordnare.

Arbetsmarknads- och Introduktionsenheten i kommunen har avtal för att ta emot 40 flyktingar/invandrare, vilket inkluderar både vuxna och barn. Deltagarna kommer främst från Migrationsverket, men några kommer även från socialförvaltningen (t ex anhöriginvandrare).

Avtalet omfattar två år per deltagare, men alla behöver inte två års introduktionstid utan slutar tidigare. För andra finns det möjlighet att förlänga avtalet upp till tre år, om man bedömer att det finns goda förutsättningar. Resultatet av integrationsarbetet redovisas i tabell 6 nedan.

Tabell 6 Sysselsättning bland flyktingar/invandrare efter avslutad introduktion 2005 respektive 2006

	2005	2006
Sysselsättning	Antal	Antal
I arbete	30	27
I utbildning	6	5
I arbetsmarknadsprogram	-	-
Föräldrapenning	-	2
Avstängd	1	-
Flyttat	2	2
Förlängd introduktion	1	4
Summa	40	40

I tabellen framgår det att 57 av 80 har fått ett arbete efter avslutad introduktionsperiod 2005 - 2006. 11 personer går en utbildning enligt målsättningen gjord tillsammans med FAMI. 2006 tog kommunen emot 101 flyktingar/invandrare. Det finns inget i berättelsen om att enheten inte skulle nå upp till samma höga resultat som tidigare. 2007 har man tecknat avtal för 40 personer, men beräknar att i praktiken ta emot mycket fler. I kommunen finns nämligen en flyktingförläggning och antalet personer som tas emot brukar öka under året. Därför har man i början av året ett blygsamt avtal för att sedan kunna öka på efter de resurser man har, så att man säkert ska kunna ta hand om dem som har påbörjar introduktionen.

¹⁸⁴ ”Den kommunala eldsjälen” är verksam inom Falkenbergs Arbetsmarknads- och Introduktionsenhet (FAMI).

En pedagogik byggd på relationer, närhet och höga krav

”Den kommunala eldsjälén” har ett förflutet inom idrottsrörelsen. Han är en karismatisk person som berättar om lagarbete och god coaching. Den pedagogiska modell som han har varit med och byggt upp för introduktionsarbetet baseras på i huvudsak tre grundvalar:

- Goda relationer
- Närhet
- Höga krav

”Hela introduktionssystemet bygger på relationer. Det är viktigt att skapa dessa redan från början. Det gör att man senare vågar ställa krav.”

Den kommunala eldsjälén

Grundtanken är att genom att skapa *goda relationer* genom att komma *nära* in på människor. Det gör att man kan bygga upp förtroenden och öppna upp för möjligheter samt att t ex även i olika sammanhang ställa *höga krav*. En motsats är t ex att arbeta mer distanserat t ex som en ”myndighetsperson bakom ett skrivbord”, vilket i värsta fall kan resultera i ett ställningskrig”, förklarar han. Arbetet beskrivs på följande sätt:

Hela introduktionssystemet bygger på relationer. Det är viktigt att skapa dessa redan från början. Det gör att man senare vågar ställa krav. Det är också viktigt att de som arbetar med introduktionen finns med på sfi:n, kursen på ABF och på praktikplatserna etc. Man kan samtala naturligt om saker och frågor som uppkommer. Så fort som man stänger in sig på ett kontor skapas distans och samtalen som då sker där upplevs som så ”allvariga”.

Introduktionsperioden är sedan uppbyggd i tre steg. De olika stegen beskrivs på följande sätt.

Steg 1 – Villkor och upprättande av kontrakt

I steg 1 träffar samordnaren den nya flyktingen/invandraren. Man pratar igenom situationen och *skriver ett avtal/kontrakt* mellan individ och introduktionsenheten. I kontraktet står det bl a att ”man själv ska vara delaktig/aktiv i sin introduktion mot egen försörjning”. Redan från början redogör man för de krav på prestationer som ställs på den enskilde under introduktionstiden. Deltagaren får t ex reda på att man inte får tacka nej till arbete eller praktik.

Startgrupp – mellan steg 1 och steg 2

Mellan steg 1 och steg 2 finns startgruppen. Gruppen består av 7-8 personer och verksamheten pågår under 5 veckors tid. Deltagandet i gruppen omfattar knappt 50 procent av en heltid under fyra dagar per vecka. I startgruppen arbetar man till del efter individuella bedömningar så innehållet kan anpassas efter den enskildes behov och förutsättningar. Detta kan även kombineras med viss praktik och/eller svenskundervisning samt även annan aktivitet. I den här fasen arbetar man mycket målinriktat med frågor som:

- Vad är viktigt för dig?
- Vad är viktigt att veta om hur saker fungerar i Sverige?
- Hur ska du försörja dig i Sverige?
- Vad har du för mål?
- Vad kräver arbetsmarknaden av Dig?

Deltagarna i startgruppen informeras även om vilka villkor som arbetsgivarna i Sverige har.

Svenska koder – lön med sjuk- och frånvaroavdrag

I startgruppen finns det med en tolk för varje språk som någon i gruppen talar. Detta kostar en del pengar ”men det är en god satsning i det långa loppet”, framhåller ”den kommunala eldsjälén”. Genom tolkens hjälp kan man skapa tydlighet i vilka krav som gäller, t ex att man måste delta i de aktiviteter som är obligatoriska inom introduktionsverksamheten som skola, studieförbund samt praktik etc, för att få vad man kallar full lön. Introduktionsersättningen kallas således för *lön* och består av en månadslön om 7 300 kr för ensamstående och 5 900 kr/person för sammanboende. Kraven på närvaro under hela introduktionsperioden är höga. Samtliga deltagare har fyra veckors semester (under förutsättning att man har arbetat ihop/tjänat ihop de semesterveckorna). Vid sjukdom har man en karenssdag, vilket innebär 250 kronor i avdrag. Värdet av detta förklaras på följande sätt:

”Du valde att göra någonting annat än vad vi har avtalat. Tror Du att vi eller en arbetsgivare betalar för det?”

Den kommunala eldsjälén

Med karenssdagar blir det mycket högre närvaro. Det är viktigt att deltagaren får reflektera kring frågeställning som vad det är för skillnad att tjäna t ex 9 000 kr eller 11 000 kronor, d v s vilka som påverkas och hur deltagaren själv påverkas. Deltagaren får reflektera och själv göra en värdering av detta.

Vid tre sena ankomster till startgruppen eller en praktikplats under samma vecka dras en halvdagsersättning av, vilket motsvarar 150 kronor. I arbetet har ett antal standardfraser tagits fram för att motivera några av de krav på prestationer som ställs på deltagarna. Till exempel kan avdraget för sen ankomst motiveras med följande standardreplik:

Du vill ha ett arbete i Sverige. Tror Du att Du kommer att få det om Du kommer försent?

Om man uteblir helt en dag dras 250 kronor av från lönen Ett eventuellt ifrågasättande besvaras på följande sätt:

Du valde att göra någonting annat än vad vi har avtalat. Tror Du att vi eller en arbetsgivare betalar för det?

Tolken verifierar att varje enskild individ har förstått vilka regler och krav som gäller för en fungerande och lyckad introduktion.

Steg 2 – Förberedelse inför arbete, utbildning och integration

I steg 2 består arbetet av coachning och förberedelse av arbete, utbildning och integration. Arbetet leds av introduktionssekreterare. Deltagarna får formulera vilken kompetens man har, vilka mål för försörjning man har i Sverige, hur man kan nå dit och vilka egna insatser som krävs för detta. Arbetet kan beskrivas i följande enkla samtalsmodell:

Modell 1 Individens väg in i ett arbete – samtalsmodell

Vad är målet?	Hur ser vägen dit ut?	Vilken energi krävs?
Vad kan Du? Vad är Du bra på? Vad vill Du göra	Hur ska Du nå till Ditt mål? Vad krävs av Dig?	Vilken energi vill/kan du satsa på för att nå ett önskat mål?

Det individuella projektet kräver också att deltagarna kan förhålla sig till sin egen historia, varför man är här o s v. Vid enheten säger man att ”det är viktigt att försöka göra upp med en del av sin historia”. Vidare att ”man måste ha gjort upp med sin dåtid, vara nöjd med sin nutid samt fokusera på sin framtid för att lyckas”. Det gäller också att försöka acceptera att situationen är som den är och att det gäller att göra det bästa av den. Vidare måste vardagen och tryggheten runt omkring fungera på ett bra sätt. Det måste också finnas en bild av hur framtiden kan se ut. Detta sammanfattas i följande modell:

Modell 2 Kringfaktorer som måste fungera för att man ska nå sitt mål

Dåtid	Nutid	Framtid
Man måste förhålla sig till sin historia, att inte själv se sig som ”ett offer” etc.	Saker i nutid måste fungera, t ex då det gäller barn, skola osv. Fungerar det inte med barnen i skolan så fungerar det inte med föräldrarna.	Hur ser man på sin framtid? Vilka drömmar finns? Vad är realistiskt?

Genom att förhålla sig till sin historia, hantera kringfaktorer i nutid och formulera sin framtid skapas en hel situation där vägen till ett arbete både sätts in i ett större sammanhang och i individens egen livshistoria.

Friskvård och rehabilitering istället för sjukskrivning samt hälsoaktiviteter

En viktig ansats i arbetet under introduktionsperioden, är att människor i så hög grad som möjligt är aktiva, vilket är bättre än att hamna i en så kallad ”sjukskrivningskarusell med passivitet och isolering i hemmet som följd”. I arbetet med deltagarna vill man bryta ett mönster där deltagaren ser sig själv som ett ”offer” för omständigheterna. I steg 2 är det svårt att sjukskriva sig, då det finns ett informellt samarbete med vårdcentralerna i kommunen. Istället för sjukskrivning remitteras man i hög grad till friskvård och rehabilitering. Detta har medfört att det idag inte kommer någon med sjukintyg, såvida det t ex inte gäller fysiska skador som förhindrar möjligheterna att utföra ett arbete.

Vidare har man i introduktionspaketet köpt in ett friskvårds- och rehabiliteringsprogram från ett studieförbund. Detta innebär *obligatoriska* aktiviteter som t ex promenader i skogen och vid havet. Ibland arrangeras även frivilliga aktiviteter som ”picknick”, kubbspel, badminton, bowling eller fotboll med hela familjen.

Under sportlovet, påsklovet och sommarlovet genomförs tillsammans lite större utflykter. Det kan t ex vara att åka till Tropikcenter med skattjakt bland kackelackor och ormar, besöka Busfabriken i Halmstad, Borås djurpark, Liseberg eller åka skidor någonstans. ”Den kommunala eldsjälens” berättar:

Barnens ögon lyser när man gör saker tillsammans och de får något helt annat att prata om än att man går till "socialtanten". Och att se en irakisk kvinna åka skidor första gången är en upplevelse för både dem och oss. Man lever verkligen upp på de här utflykterna. Kortsiktigt kostar de inte så mycket och man får tillbaka väldigt mycket på lång sikt. Allt kan inte räknas i pengar för kortsiktiga vinster.

Vidare kan varje person ansöka om max 750 kronor till en kurs på ett studieförbund, ett inträdeskort till någon aktivitet, t ex badanläggning etc. Ersättningsnivån är anpassad utifrån kostnadsnivåer vid de olika studieförbunden i kommunen. Vidare ses friskvårds/aktivitetsersättningen som en naturlig del i den sociala integrationen. Ersättningen gynnar integrationsprocessen i form av att det möjliggör kontakter med svenskar och kan bidra till bättre hälsa, välbefinnande och ett mer aktivt liv.

Ett annat inslag för att skapa god hälsa är arbetet utifrån en teorimodell kallad STOP-programmet¹⁸⁵, vilket står för Struktur, Tal och Timing, Organiserad samt Parent Support (föräldrastöd). Följande förklarings ges:

Med ett kaotiskt inre finns det större behov av yttre stabil struktur. Det är därför viktigt att så snabbt som möjligt skapa en strukturerad vardag. Man behöver även få tid att prata om sina upplevelser för att kunna finnas här och nu. Det finns också behov av att organisera sin verklighet, vilket i första hand är ett pedagogiskt bemötande och inte terapi. Slutligen är det viktigt med föräldrastöd. Föräldrarna ska bemötas med respekt som kompetenta föräldrar.

Samtliga föräldrar med barn mellan 3 och 12 år och som deltar i verksamheten går en föräldrakurs en gång per vecka, á 3,5 timme under 10 veckors tid. Deltagarna får "ledigt" för att gå kursen.

Gruppdynamiken – ett pedagogiskt verktyg

Trots att varje individs integration följer hans/hennes egen plan, så anser man att det är viktigt att hålla ihop gruppen. Inte minst för att den dynamik som skapas och de diskussioner som kommer upp i *gruppen i sin tur kan användas som ett pedagogiskt verktyg* i arbetet med målformuleringar samt diskussioner om hur mål kan nås. Istället för att föra diskussioner med den enskilde kan exempel som uppkommer lösas gemensamt. De regler och normer som råder kan därefter förmedlas och förankras kollektivt.

"Det finns alltid någon som formulerar de krav som man vill förmedla, så slipper man göra det själv", menar "den kommunala eldsjälens" och ger ett konkret exempel:

"Om Ahmed gör bra ifrån sig på sin praktik så är detta till nytta för alla i gruppen. I Sverige skapar man lätt en bild av "vi och dem". "Sådana är invandrarna." På introduktionen kan vi skapa ett grupptryck för att bygga upp en positiv bild av invandrare."

Den kommunala eldsjälens

Vi hade en person i en startgrupp som plötsligt reste sig upp och sa: Jag vet vilka som kommer att klara sig här. Så pekade han ut ordningen i gruppen efter de chanser han tyckte att varje person hade. Sist i ordningen kom en man som hade varit företagare i detaljvaruhandeln i sitt hemland och som hade levtt ett gott liv

¹⁸⁵ Cederblad, Marianne (1992). .

där. Han hade ett lite överlägset sätt och höga krav på hur hans arbete och liv skulle se ut här. Jag trodde han skulle resa sig upp och slå ner personen som skapade ordningsföljden. Istället frågade han mig direkt efteråt om han kunde få ett personligt samtal. Det första han sa var: ”Jag vill ha ett arbete nu, säg vad jag ska göra.” Efter det samtalet skaffade han sig på en vecka själv ett arbete i en butik.

Vidare gäller det att få alla att förstå att de handlingar som en individ gör lätt kan skapa en bild av hur hela gruppen fungerar. Detta mot bakgrund av att man, enligt ”den kommunala eldsjälens”, är snabb i Sverige med att generalisera och kategorisera människor som t ex att ”invandrare, gör si eller så”. Det gäller att utåt visa på goda exempel som kan skapa positiva bilder av gruppen ”invandrare”, så att inte negativa handlingar hos en individ försvårar för alla. Det är också viktigt att man vågar diskutera utifrån faktiska förutsättningar samt att man även måste våga prata om ett ”vi och dem perspektiv”.

I steg 2 bjuds också aktörer, ”experter” in för att berätta om olika saker i samhället. Det kan t ex vara kommunens bostadsföretag, familjerådgivningen samt arbetsgivare etc. Föräldrar får t ex veta vad som krävs av barnens skolgång.

Man samtalar även mycket om vilka koder som finns i Sverige. Vidare arbetar personalen mycket med att informera om vad som är viktigt på den svenska arbetsmarknaden, som t ex:

- Social kompetens.
- Tider och närvaro.
- Ödmjukhet.

Vid Arbetsmarknads- och Introduktionsenheten i kommunen bedöms social kompetens som är lika viktig som att lära sig svenska och man försöker att lära ut olika knep för att bli accepterad på en arbetsplats. För att komma ut på arbetsmarknaden är det inte tillräckligt med att enbart kunna det svenska språket, man måste också ha hög social kompetens. Därför lärs olika taktiska tillvägagångssätt ut. Deltagarna kan då uppmanas att gå till väga på följande sätt:

Skapa goda relationer till viktiga personer på arbetsplatsen! Försök ta reda på i lunchrummet vem som har arbetat längst, han/hon har ofta visst inflytande. Beröm den och håll dig väl med honom/henne.

Motiveringsarbete

Ibland behöver någon *motiveras* till att praktisera för den relativt låga ersättningen en tidsperiod under introduktionen. Det händer t ex att någon kan säga: ”Jag tänker inte gå ut och jobba gratis.” I några fall har då motfrågan ställts: ”Är det okay att vi gör ett experiment och får jag använda dig som arbetsgivare i det?” I experimentet delas sedan gruppen upp i tre undergrupper; ”de som sitter uppe på nätterna”, ”de som tar allt med en klackspark” och ”de som på olika sätt har visat sig aktiva inom olika verksamheter”. Sen ställs frågan: ”Vem skulle du som arbetsgivare anställa?” Svaret blir självfallet den sistnämnda gruppen därför att det går att få referenser från dem. Därefter följer frågan: ”Är det då viktigt för dig att göra praktik eller inte?”

Personalen kan då föra diskussioner om vad som kan göras för introduktionsersättningen och vad deltagarna sedan kan göra om praktiken leder till ett arbete, vilka som kan få glädje av det

(barn, fru, vänner) och på vilket sätt. I gruppen kan det då uppkomma förslag på många möjligheter till ett bättre liv i framtiden. Detta kan stimulera alla att anstränga sig för insatser som kortsiktigt kan vara tunga, men som långsiktigt kan leda till ett riktigt arbete.

Ett annat ännu mer konkret sätt att motivera någon att ta en praktikplats för introduktionsersättningsnivån är att förhandla direkt med en arbetsgivare:

Vi kan t ex börja med att ställa frågan till en billackerare som behöver anställa personal: Hur lång tid skulle du behöva för att kunna ge Ashmed¹⁸⁶ ett jobb? Då kan han svara: Ett år. Då säger vi till honom: Lovar du att lära upp Ashmed under ett år och sedan anställa honom? Kan vi skriva ett avtal på det? Sedan säger vi till Ashmed: Vill du ta detta erbjudande eller vill du åka till Katrineholm och gå en billackerarutbildning där ett år istället? Vad tror Du att han väljer?

Steg 3 – utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor

När deltagaren är klar i steg 2 tar steg 3 vid i introduktionen. Detta innebär att varje person förväntas komma in i *ett arbete, en praktik eller utbildning som förväntas leda mot det mål som man har satt upp*. Innan deltagaren flyttas upp till steg 3 måste deltagaren visa att hon/han är redo för arbetsmarknaden. Om det senare i steg 3 visar sig att man inte klarade kraven som ställs på arbetsmarknaden, så flyttas denne tillbaka till steg 2.

”Den kommunala eldsjälén” arbetar med deltagarna i steg 3. En stor del av arbetet är dock att vara informerad om vad som händer i steg 2. Genom att vara informerad vet han vilka brister och styrkor som deltagarna har när de kommer till steg 3, vilket underlättar det fortsatta arbetet med den individuella utvecklingen.

I steg 3 kan de individuella lösningarna ha många skiftande inslag. Man försöker att inte ”låsa sig fast” i stela strukturer utan testa de vägar som kan verka framkomliga. Någon kan t ex få ett uppdrag att under en veckas tid på egen hand ”gå ut i samhället” för att försöka ordna en längre praktik. Någon annan behöver kanske tips, hjälp och stöd för att komma i kontakt med arbetsgivare. En tredje kan behöva hjälp att finna en adekvat utbildning.

Inga krav på särskild sfi-nivå – det egna målet styr

Ett annat exempel på att man inte vill låsa fast sig i stela strukturer är att det inte finns några krav på att deltagaren måste nå en särskild nivå i sfi-undervisningen för att vara ”anställningsbar”. Det är istället det mål som varje individ sätter upp som styr vilka svenskakunskaper han/hon behöver skaffa sig för att nå till sitt mål:

”Man behöver inte kunna språket perfekt, utan bara kunna hantera det på den nivå som det krävs för att man ska klara av sitt arbete.”

Den kommunala eldsjälén

Det mest klassiska felet är att vi kräver av alla att alla *först* ska lära sig svenska på sfi:n, på nivå A, sedan B, sedan C och sist D innan man är ”anställningsbar”. Sedan kan vi börja prata om mål, arbete och vägar att nå det. Låt istället arbetsgivaren sätta nivån och värdera när svenskan duger. Ska man bli gymnasielärare krävs sfi-undervisning. Men har man bara grundskola eller mindre från sitt hem-

¹⁸⁶ Namnet är fingerat.

land och inte har som mål att få ett arbete som kräver mycket svenska, kan det räcka med en ABF-kurs och varvning av teori och praktik.

Även om man väljer att först skaffa sig bra svenskakunskaper, för att sedan kunna nå sitt mål i form av arbete, är inte alltid sfi-undervisningen den enda och bästa vägen. Det finns heller ingen garanti att man lär sig svenska bara för att man deltar i sfi-undervisningen, menar "den kommunala eldsjälén" och säger vidare:

Man kan sätta vissa personer 10 år i sfi utan att de för den skull lär sig ett dugg.

Ofta använder lärarna på sfi-undervisningen gamla och tråkiga texter och deltagare kommer emellanåt och frågar vad man har för nytta av att t ex kunna sjunga Imse, Vimse, Spindel. Han menar att undervisningen istället borde ha en helt annan inriktning:

Svenskundervisning borde inriktas mot yrkessvenska där man från början ställer frågan till var och en: "Vad har du med dig, vad har du arbetet med?" Det är jätteviktigt att utgå ifrån det om man snabbt vill få in människor i ett arbete här.

Vidare tas exempel upp där man har "kört fast" på sfi:n men lyckats lösa språkkoderna i helt andra miljöer istället:

En sfi-lärare sa: Den här killen måste det vara något fel på. Då skickade vi honom till Lernia¹⁸⁷. Efter ett tag sa de där: Här lär han sig svenska jättebra, han är jätteduktig. Då frågade vi Lernia: Vad har ni då för lärare, har de någon specialkunskap? Nej, svarade de. Vi har bara vanliga människor här. Vad gör att de lär sig svenska hos er då? undrade vi. Jo vi pratar om Sverige, vart skattepengarna går, hur systemet är uppbyggt här osv." Efter 16 veckors praktik genom Lernia fick han ett jobb.

Arbetsmarknads- och Introduktionsenheten räknar emellertid med att cirka 60 procent läser sfi till C-nivå innan man är anställningsbar. Företrädesvis är det personer som har en gymnasiekompetens eller mer från sitt hemland. 40 procent läser aldrig sfi:n upp till c-nivå utan de försöker istället komplettera med andra lösningar under tiden de har ett arbete eller en praktik. Genom ett aktivt samarbete med studieförbunden köps t ex särskilda svenskakurser in. Företrädesvis väljs sådana lösningar av personer utan någon utbildning eller med någon form av grundskola. På frågan om det inte finns en risk att vissa aldrig lär sig bra svenska ges följande svar:

Den risken får man ta. Hade vi haft 4 år på oss att få ut var och en i ett arbete hade vi kanske kunnat göra på ett annat sätt, kunnat ge mer svenskundervisning. 2 år är jättekort tid för många.

"Är man motiverad att läsa körkortsteori på svenska så är detta både ett led till ett körkort som kan vara viktigt att få och ett led i att lära sig språket. Därför har vi beslutat att betala detta."

Den kommunala eldsjälén

En alternativ metod för att stödja deltagarna i integrationsprocessen och där de även får möj-

¹⁸⁷ Lernia AB är ett svenskt aktiebolag med säte i Stockholm, Sverige. Med i koncernen finns dotterbolagen Lernia Bemanning AB och Lernia Utbildning AB. Företaget erbjuder tjänster inom bemanning, utbildning, rehabilitering och omställning på över 80 orter i hela Sverige. Se vidare hemsida: www.lernia.se/OmLernia/default.asp (2007-07-02).

lighet att förbättra sina språkkunskaper är betald teoridel i körkortsundervisningen. En förutsättning är emellertid att den läses på svenska. En del personer i introduktionen har emellertid väldigt svårt att lära sig språket, men vill ändå ha ett arbete direkt. Exempel ges på hur man då försöker finna arbeten där språket inte behöver vara ett sådant stort hinder. T ex så finns det ett hotell där det har anställts städare med mycket dåliga kunskaper i svenska. Förklaringen till detta är:

Vi hade goda kontakter med ett hotell som behövde städpersonal. Vi hade en person som var analfabet och som inte kunde någon svenska. Då lät vi en tolk gå med första veckorna för att förmedla arbetsuppgifter, regler och rutiner osv. Sen sa vi att om det uppstår problem eller missförstånd så skickar vi dit en tolk på nytt. Enda problemet var när gästerna ställde frågor. Då lärde vi henne vissa fraser som t ex: "Fråga i receptionen, den ligger där borta." Så har vi arbetat vidare sedan dess.

Egna relationer – bättre än all coachning, matchning och perfekt svenska

I arbetet försöker man "coacha" var och en för att man ska kunna ta egna initiativ istället för att vara "fixare". Samtidigt kan man vägleda för att matcha individ och företag eller utbildning. En grundregel är att det alltid är flyktingen/invandraren själv som ska ta kontakt med ett företag. Man räknar i runda tal med att 5 procent får jobb genom arbetsförmedlingen, 35 procent genom bemanningsföretagen och 60 procent genom egna kontakter.

"Det gäller att "coacha" människor in i arbetslivet - inte att "fixa jobb"... Det är bättre att var och en själv går ut och träffar företagsledningen... Allt handlar om relationer och fungerar personkemin så är språket mindre viktigt."

Den kommunala eldsjäl

Vikten med egna kontakter beskrivs på följande sätt:

Om jag ringer till ett företag och säger att vi har en person som kan det här och det här, finns det något behov av den kompetensen hos er? så svarar man alltid: Hur mycket svenska kan han/hon? Det är bättre att var och en själv går ut och träffar företagsledningen. Då kan en relation skapas och det är en starkare ingång till ett företag än något annat. Allt handlar om relationer och fungerar personkemin så är språket mindre viktigt.

Det finns flera exempel som visar att om den personliga relationen fungerar, så kan det vara bättre förutsättningar för att få en anställning, än om man kan svenska språket perfekt. Ett konkret exempel är:

En person kom till ett företag utan att ha så stora språkkunskaper, men han hade en stor social kompetens. Den personen ville man ha. Till samma företag kom en annan person som pratade väldigt bra svenska, men uppträdde som om han alltid var "störst och vackrast". Honom ville man inte ta in.

En viktig arbetsgivare för invandrare i kommunen är ett av bemanningsföretagen. I företaget värderas social kompetens högre än perfekta språkkunskaper:

Genom bemanningsföretaget fick en mycket språksvag person ett arbete. Samtidigt fick en annan person som pratade bra svenska inte något arbete där. Hans

attityd var att han alltid ”var störst, bäst och vackrast”. En sådan person ville man inte ta in.

Inom städbranschen finns fler exempel på lyckade matchningar. Andra exempel på företag som tycker att det är en fördel att anställa flera från samma land, då de som anställts först har fungerat bra (vilket också är ett exempel på hur enskilda individers beteenden och handlingar kan vara till nytta och glädje för andra flyktingar/invandrare).

En tredje bransch där det kan ges exempel på lyckade matchningar är lantbrukssektorn. Vid ett tillfälle tillfrågades ett antal bönder om de kunde tänka sig att ge en person en praktikplats. Sedan sammanfördes fyra bönder med en grupp flyktingar. De inblandade fick avgöra vem personkemin fungerade bäst med. Detta låg sedan till grund för ”matchningen”. I ett av fallen kunde emellertid flyktingen inte prata särskilt mycket svenska, men istället för att prata kommunicerade man då via teckenspråk. Vidare skrev de upp svenska ord och fraser med en bosnisk översättning på en tavla. Sedan kunde de använda tavlan för att förstå varandra.

”De kommunicerade med teckenspråk och gjorde en tavla där de skrev olika ord och fraser på svenska med översättning till bosniska. Det blev som ett lexikon. Så kunde de bara peka på tavlan för att förstå vissa saker.”

Den kommunala eldsjälén

Även om en viktig del på vägen till eget arbete bygger på flyktingarnas egna initiativ så försöker enheten att skapa egna kontakter och goda relationer med så många företag som möjligt. Det gör att man har lyckats väldigt bra att ordna arbete inom vissa branscher. Ett exempel är:

En stor matvarukedja, ett danskt företag, annonserade om 100 nya jobb. Vi har vi fått in 25 personer där. De har en ”hård företagskultur”. Det finns svenskar som säger: Hos dom jävlarna kan man inte jobba. Men det passar invandrarna. De är mer vana vid den typen av arbetskultur. Det finns fler exempel på ”ännu värre” arbetsgivare, t ex en mindre verkstad i kommunen där svenskar inte fungerar bra, men där flera invandrare gör det.

Validering och bedömning av utvecklingsmöjligheter

En annan viktig fråga som gäller arbetsmarknaden är frågan om *validering*. Man berättar vid studiebesöket i mars 2007 hur validering ibland har gjorts till en komplicerad fråga:

Man kan t ex försöka rekrytera läkare till Göteborg och Halland i Polen. Sen ger man dem en intensivkurs i svenska och knyter dem direkt till sjukvården. Samtidigt har vi läkare bland våra flyktingar, vars kunskaper man har svårt ”att validera” och vars svenska ”inte duger”.

Vid en avstämning och uppdatering med Arbets- och Introduktionsenheten i september 2007 påpekas det att det pågår en hel del förändringar då det gäller validering. Man har nu påbörjat samarbete med bl a universitetet i syfte att bättre ta tillvara flyktingars kompetens inom vårdsektorn.

Vid enheten föredrar man att ”validering äger rum direkt ute på företag”. Där vet man bäst vad som behövs, kan bäst läsa av vad någon kan och vad som eventuellt behöver kompletteras. Det finns också samarbete med Lernia för att pröva kompetens, då ”Lernia t ex kan be-

döma om man har anlag/förutsättningar för t ex en svetsutbildning”. I de yrkesförberedande utbildningar som köps in av Lernia, sluts även ett avtal om att 8 av 10 personer ska få ett arbete direkt efter utbildningen.

En parallellprocess till validering är när man försöker bedöma vilka förutsättningar någon har för ett helt nytt yrke. Även här har man samarbetat med bl a Lernia, som har hjälpt till att bedöma om man har anlag/förutsättningar för att t ex gå en svetsutbildning.

Busskort, truckförarkort och speciella insatser

Genom att enheten lyckas få in många personer på arbetsmarknaden, innan den statligt finansierade två-årsperioden är slut, så har man pengar kvar till individuella och ”udda” satsningar för att förbättra positionerna på arbetsmarknaden för andra personer. Det kan t ex vara att ett busskort eller ett truckförarkort finansieras. För verksamheten är ”det små pengar, men det betyder väldigt mycket för många”.

7. Sammanfattande diskussion

I detta kapitel diskuteras med hjälp av litteraturgenomgången, nationella studier och erfarenheter några av de viktigaste resultaten i de två empiriska studier som har genomförts. Syftet med studierna är att identifiera, dokumentera och analysera såväl goda exempel och framgångsfaktorer som hinder då det gäller integration på arbetsmarknaden av företrädesvis kreativa och innovativa flyktingar och invandrare.

De två empiriska studierna är i viss mening av *deskriptiv natur* (enkelt, rakt beskrivande bilder). De syftar till att ge bilder, citat, berättelser och exempel på hur man resonerar om framgångsfaktorer och hinder. I den meningen står beskrivningarna till del för sig själva, utan behov av analys. Men studierna syftar också till att inom en *kvalitativ tradition* utforska om det finns fenomen som genom tolkning kan öka förståelsen för integrationsprocessen. Följande frågor ligger till grund för de två empiriska studierna:

- Vilka *framgångsfaktorer* kan identifieras då det gäller integration av flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden?
- Vilka *hinder* finns i integrationsarbetet?
- Hur tas flyktingar och invandras *resurser* och *kompetens* tillvara?
- Hur ser det regionala samarbetet ut?
- Hur ser samspelet mellan olika aktörer i integrationsarbetet ut på kommunnivå?

Frågorna redovisas inte separat utan diskuteras istället in under fem teman/rubriker nedan. Dessa är:

1. Varför är frågorna om integration på arbetsmarknaden så viktiga?
2. Tillgången till arbete och valideringsmetoder
3. Språkets betydelse för integration på arbetsmarknaden
4. Introduktionsarbetet
5. Bemötande i introduktionsarbetet och i samhället

7.1 Varför är frågorna om integration på arbetsmarknaden så viktiga?

I det här avsnittet diskuteras befolkning, arbetsmarknad och flyktingmottagning i Östergötland och i Sverige utifrån frågan: Varför är frågorna om integration på arbetsmarknaden så viktiga?

Befolkning, arbetsmarknad och flyktingmottagning

I föreliggande studie redovisas statistik som visar att andelen utrikes födda ökar i riket. Nästan 80 procent av dem som är födda i Sverige förvärvsarbetar¹⁸⁸. Bland dem som är födda i annat land än Sverige är andelen 55 procent. Ju närmare födelselandet finns i förhållande till Sverige desto högre är andelen förvärvsarbetande.¹⁸⁹ För flyktingar som kom mellan 1996-2001 och som har deltagit i ett 2-årigt introduktionsprogram, var sysselsättningsgraden unge-

¹⁸⁸ Andel förvärvsarbetande gäller genomgående i texten åldern 20-64 år.

¹⁸⁹ Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Amnesomrade___1885.asp (2007-08-30)

fär 25 procent bland män och 12 procent bland kvinnor efter periodens slut. Efter 5 år har andelen ökat till cirka 50 procent bland män och till cirka 35 procent bland kvinnor.¹⁹⁰

I Linköping förklaras hela nettoökningen i kommunen 2006 av personer med utländsk bakgrund. Antalet personer med svensk bakgrund minskade istället med 45 stycken netto.¹⁹¹

Linköping har generellt en lägre andel förvärvsarbete än i övriga riket. Detta avser speciellt gruppen utrikes födda.

Statistik för Linköping¹⁹² år 2006 visar att knappt 17 % av flyktingarna är i arbete efter 2-års introduktion. I absoluta tal innebär det 18 personer 2006 och 16 personer 2005. Av de 275 personer som avslutade 2-års introduktion 2005 eller 2006 var det sammantaget 34 personer som hade fått ett arbete. Om den utvecklingen fortsätter så kommer antalet flyktingar som inte är i arbete att öka markant framöver.

Resultatet är inte bättre i riket. Integrationsverket¹⁹³ är starkt kritiska till såväl innehåll och utveckling som resultat under den 2-åriga introduktionsperioden. De skriver att de första 12 månaderna i en kommun tycks för flertalet nyanlända ”vara ett förlorat år som präglas således av misshushållning av resurser, både om man ser till individen och till samhället”.

Andelen flyktingar som inte är i arbete efter 2 års vistelse är låg såväl i Linköping som i övriga riket. Förbättras inte utvecklingen kommer antalet bidragsberoende att öka markant de närmaste åren. En fråga är vilka humanitära, sociala och ekonomiska effekter det får för Linköping och andra kommuner i riket. En slutsats är att om kommunen inte ska riskera att hamna i en ohållbar situation, måste nytillkomna flyktingar integreras snabbare på arbetsmarknaden än vad de gör idag. Detta kräver en ökad satsning och utveckling av nya arbetsmetoder i kommunen.

Brister i nationell, regional och lokal statistik samt utvärderingar

Den befintliga statistiken bör emellertid kommenteras. Statistiken på såväl nationell, som regional och lokal nivå är spretig. Olika definitioner och val av sätt att redovisa gör det svårt med jämförelser mellan kommunerna och mellan olika databaser. Till exempel används begrepp som sysselsättning, förvärvsarbete, självförsörjande och ”i utbildning” på olika sätt. Begreppet ”självförsörjande” innebär t ex inte att man nödvändigtvis är i arbete, utan även personer som har CSN-stöd, föräldrapenning, sjukpenning m m. Följande frågor kan ställas: Vilken anställningsform har de som arbetar? Arbetar de heltid eller deltid? Avseende de studerande kan frågor ställas som: Hur stor andel utbildar sig yrkesinriktat respektive går en mer ”planlös” kurs med hjälp av studielån (som sedan ska betalas tillbaka)? Frågorna är många.

Integrationsverket framhåller att det saknas löpande uppföljningar och utvärderingar för att öka kunskapen om framgångsrika insatser och för att påskynda integrationen¹⁹⁴. På regeringens uppdrag har ett statistik- och informationssystem SUNE (System för Utvärdering av Nyanländas Etablering) utarbetats för att förbättra uppföljningen. Systemet togs emellertid aldrig

¹⁹⁰ Integrationsverket. (2006:1). I begreppet sysselsättning räknas fler saker in än vanligt förvärvsarbete.

¹⁹¹ SCB. BEFPAK. Tabell 22c. Folkmängd 2005-12-31 resp folkmängd 2005-12-31. Köpt statistik av Statistik & Utredningar. Linköpings kommun.

¹⁹² Linköpings kommun. (2006 s 29).

¹⁹³ Integrationsverket. (2007:1).

¹⁹⁴ Integrationsverket. (2007:1).

i bruk innan Integrationsverket lades ner. Idag är det osäkert när, hur och om SUNE kommer att användas.

En slutsats är att metoderna för att mäta introduktionsinsatsernas effekter idag är för bristfälliga såväl nationellt, som regionalt som lokalt. Detta medför att bra, jämförande statistik som kan användas som diskussions- och beslutsunderlag inom politiken ibland är bristfällig eller t o m saknas. God statistik kan berätta om de verktyg som har använts, insatser som har gjorts samt vilka avsedda effekter som har uppnåtts. Följaktligen måste insamling av data och redovisningsmetoder för statistik då det gäller flyktingars inträde på arbetsmarknaden ses över.

Förslag på utvecklingsmöjligheter: Då datasystemet SUNE inte har tagits i drift föreslås att möjligheterna att ta fram en enklare form av jämförbar statistik för flyktingars integration på arbetsmarknaden undersöks regionalt i Östergötland. Vidare måste definitioner av begrepp och användning av dem utredas, förtydligas och synkroniseras.

7.2 Tillgången till arbete och valideringsmetoder

Invandringen har ökat. Hur fungerar då inträdet på arbetsmarknaden? I detta avsnitt diskuteras tillgången till arbete i samhället och frågor som rör validering, dvs en jämförelse av utländsk kompetens och erfarenhet med svenska förhållanden. Vidare diskuteras matchning mellan arbete och kompetens. Fyra hinder för tillträde på arbetsmarknaden behandlas i avsnittet:

- Lågkonjunktur eller arbetsbrist.
- Placering på fel ort.
- Det finns arbete men det brister i validering.
- Det finns arbete men det brister i matchning.

Tillgång till arbete

En grundläggande faktor för en snabb introduktion på arbetsmarknaden är att det finns arbetstillfällen. I det här avsnittet diskuteras tillgången till arbete för flyktingar/invandrare i samhället, dvs förutsättningarna som skapar de yttre ramarna. De anges av företrädesvis två saker:

- att det råder hög- eller lågkonjunktur eller,
- att man placeras på en ort med en lokalt expansiv arbetsmarknad respektive på en ort med lokal arbetsbrist.¹⁹⁵

Detta är frågor som berör både näringsliv och politiken.

Migrationsverket kritiseras i litteraturen för att flertalet flyktingar har placerats i kommuner med många tomma lägenheter, men med små arbetsmöjligheter.¹⁹⁶ Genom att det kan vara svårt att byta ort under introduktionstiden uppstår en *geografisk inlåsning*. Innebörden av detta i östgötaregionen diskuteras vidare i avsnitt 7.4.

I intervjuerna med flyktingsamordnarna bekräftas otydligheten i integrationspolitiken på nationell nivå. Det tas inte någon hänsyn till vilka arbeten eller utbildningar som finns lokalt i

¹⁹⁵ Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter & Åslund, Olof. (2004). Och Ekberg, Jan. (2004).

¹⁹⁶ Ibid.

relation till individuella resurser, behov och mål samt kommuners möjligheter att matcha dem. Flyktingar som har kompetens för att arbeta inom industrin kan placeras i en universitetsstad, liksom studiemotiverade personer kan placeras på en mindre bruksort. Då inte pengar är avsedda för att individanpassa integrationen kan det bli extra besvärligt för en kommun om den får en målgrupp som är svår att matcha mot den lokala arbetsmarknaden. I fallexemplet ”den kommunala eldsjälén”, så har man löst finansieringsproblemen på egen hand. Genom att få in några av personerna tidigare på arbetsmarknaden, innan den statligt finansierade 2-årsperioden är slut, kan man förbättra positionerna för andra som behöver merstöd (över 70 procent har ett arbete efter 2 år). Men i t ex Linköping uppstår istället finansieringsproblem då bara 17 % är i arbete efter periodens slut.

Ett annat problem är att ju längre tid man är utan ett arbete, desto svårare blir det att få ett. I litteraturen redovisas att lågkonjunktur eller lokal arbetslöshet direkt efter invandringen hänger samman med lägre inkomster och sysselsättning under minst 10 år framöver.¹⁹⁷ Generellt sett är dessutom arbetslöshet och låga inkomster vanligare bland invandrare än bland svenskar även efter 20 års vistelse.¹⁹⁸

Några frågor är: Hur kommer det sig att bostadsmarknaden och inte möjligheten till matchning och arbete, har fått styra placeringen av flyktingar? Är det fortfarande så eller har förändringen ändrats? Den senare frågan kräver vidare utredning vid sidan av den här studien.

Samarbetet mellan stat och kommun vid utplaceringen av flyktingar har inte fungerat tillfredsställande då det gäller matchning mellan kommunala behov av arbetskraft och tillgång till kompetens. Personer har hamnat på orter med sämre möjligheter till arbete och utbildning än andra orter, med dessutom geografisk inlåsning som följd. Detta kan bidra till att det sedan blir svårt för många flyktingar att komma in på arbetsmarknaden. En sen entré på arbetsmarknaden kan i sin tur leda till att möjligheten att få arbete försvåras ytterligare, vilket kan få konsekvenser under många år framöver för integrationsprocessen.

En slutsats är att dialogen mellan Migrationsverket och enskilda kommuner måste förbättras vid placering av flyktingar. Vidare måste kriterierna för placering tydligt utgå från arbete och lokal förmåga att hantera flyktingmottagandet.

Några viktiga frågor för beslutsfattare vid placering av flyktingar:

- Hur kan man redan innan placering på en ort göra en preliminär bedömning av individuell kompetens och viljeinriktning avseende arbete?
- Var är de lokala förutsättningarna för arbete bäst för den enskilda?
- Var är de lokala introduktionsprogrammen bäst/kan bli mest effektiva?
- Hur skapar man flexibilitet (möjlighet att byta kommun) vid felpacering?
- Går det att bättre matcha ersättningen efter de reella behov som finns?
- Hur kan samarbetet mellan stat och kommun förbättras?

Validering

Även om det finns god tillgång till arbete kan andra hinder uppstå. I detta avsnitt diskuteras brister i validering¹⁹⁹ på lokal nivå.

¹⁹⁷ Åslund, Olof & Rooth, Dan-Olof. (2003).

¹⁹⁸ Nekby, Lena. (2003).

¹⁹⁹ Validering: översättning av utländsk kompetens och erfarenheter till svenska förhållanden.

Validering – brister i legitimitet

Kompetens och färdigheter för olika yrken skiljer sig mellan olika länder och går inte alltid att direktörföra mellan olika nationella marknader. Detta framförs som en av orsakerna till varför arbetslösheten *kortsiktigt* är högre bland flyktingar/invandrare, än bland inhemsk befolkning.²⁰⁰ Man försöker därför finna bra metoder för att kunna validera kompetensen. Valideringsdelegationen i Sverige²⁰¹, konstaterar att det idag *inte* är möjligt för alla kommuner att erbjuda validering utifrån varje individs kompetens²⁰². Anledningen är att det antingen saknas *metod för validering eller att det tar för lång tid att utföra den.*

Två problem framträder. Det första är att validering kan vara ett *mindre utvecklat område* i Sverige än i t ex länder som Nederländerna, Frankrike och Canada.²⁰³ Det skulle kunna vara ytterligare en orsak till varför invandrare har svårt att komma in på arbetsmarknaden, såväl kort- som långsiktigt. Det andra problemet är att validering även möter *lägre grad av legitimitet* i Sverige, än i de andra länderna.

Integrationsverket menar att invandrade akademikers inträde på arbetsmarknaden försvåras av arbetsgivarnas bristande kunskap och negativa syn på utländsk kompetens. Vidare påtalas svårigheter att involvera högskolor i validering av utländsk akademisk kompetens²⁰⁴. Integrationsverket hävdar också att det finns en *etnocentrism* i samhället som handlar om tron att svenska utbildningar och svensk arbetslivserfarenhet alltid är överlägsen utländska utbildningar och utländsk arbetslivserfarenhet. Integrationsverket får stöd av studier²⁰⁵ som indikerar att invandrares utbildning värderas lägre än personer med svensk utbildning.²⁰⁶

Företagens och offentliga verksamheters ansvar

I de lokala studierna verifieras problemen med validering på olika sätt. Flyktingssamordnarna berättar att det generellt finns stora problem bland kommunerna i länet då det gäller möjligheter att få kunskaper och kompetens validerade. I fallexemplet ”den kommunala eldsjälén” berättas det att kommunen har haft problem med att validera sjukvårdskunskaper bland flyktingar samtidigt som en annan kommun rekryterar läkare från Polen. Idag har sjukvården emellertid inlett ett samarbete med bl a universitetet i syfte att bättre ta tillvara flyktingars kompetens inom vårdsektorn. Möjligen kan detta visa på en större misstro mot personer som är flyktingar än mot personer som blir rekryterade från ett annat land. I olika föredragningar av delresultaten i föreliggande rapport har följande fråga ofta återkommit: Varför kan en snickare från Polen komma på söndag kväll och arbeta på måndag morgon, medan en snickare från Bosnien först måste lära sig svenska i två år och gå på kurser, innan han kan ta en hammare igen?

Vid den kommunala enheten i fallexemplet ”den kommunala eldsjälén” vill man att ”validering äger rum direkt ute på företag”. ”Där vet man bäst vad som behövs, kan bäst läsa av vad

²⁰⁰ Chiswick, Barry R, Cohen, Yinon & Zach, Tzippi. (1995).

²⁰¹ Valideringsdelegationens kansli. (2006).

²⁰² Valideringsdelegationen framhåller att det emellertid finns exempel på en god organisation för validering t ex inom hälso- och sjukvårdsområdet samt inom universitet och högskola.

²⁰³ Integrationsverket. (2006:2).

²⁰⁴ Regeringskansliet. (2003).

²⁰⁵ Spalloni, Bernarda Cocke. (1994).

²⁰⁶ Riksrevisionsverket. (1992). Till exempel har utomnordiskt födda universitetsutbildade invandrare löner som ofta inte motsvarar deras kompetens. Ett annat är att under mitten av 80-talet, var det endast 10 procent av dem som invandrade i Sverige, som fem år senare hade arbeten motsvarande deras kompetens.

någon kan och vad som eventuellt behöver kompletteras”, hävdar den intervjuade tjänstemannen. Man samarbetar också med Lernia för att pröva kompetens. Även i fallexemplet ”personalchefen” tycker att man borde arbeta intensivare med valideringsfrågan: ”Om jag sitter med ett antal ansökningar och har en person med ett betyg där det står att han har gått någon teknisk utbildning på någon skola i Angola, då kan det ju vara allt från en verkstadsskola till en halv doktorsexamen,” konstaterar han t ex. Han känner till att det finns en valideringsmyndighet²⁰⁷ som är lokaliserad till Norrköping, men vet inte vad den gör. Detta trots att Siemens är ett av de främsta företagen i länet då det gäller att anställa personal med invandrabakgrund. Han sammanfattar valideringsfrågan på följande sätt:

Kan inte utbildningar valideras så är risken stor att ”det som är osäkert sorteras bort”. Det har inte att göra med om man är invandrare eller inte, utan att det saknas tydlighet i vilken teoretisk kompetens och yrkeserfarenhet man har.

Det finns stora brister idag då det gäller validering. Nationella metoder saknas oftast och på olika håll försöker man lokalt ”att uppfinna hjulet”. En slutsats är att Valideringsdelegationen har en stor uppgift framför sig då det gäller att sammanställa metoder och erfarenheter som kan underlätta valideringen. En annan slutsats är att även det lokala näringslivet och de som arbetar mot näringslivet på t ex Östsam och i kommunerna har ett stort ansvar för att driva frågan om legitimitet och utveckling av validering av just flyktingars kunskaper och kompetens. Framförallt är det viktigt att näringslivet och universitetet ger legitimitet till de valideringssystem som tas fram.

Matchning

Ett närliggande problem till validering är individuell matchning på lokal nivå. Hur vet man vilka behov av kompetens som finns i näringslivet och hur vet näringslivet vilken kompetens flyktingar/invandrare har? (även efter en eventuell validering). I intervjun med ”entreprenören” hävdar han att det idag är brist på hantverkare, svetsare och operatörer m m i samhället. Han menar att man som företagare skulle behöva ha bättre information om vilka yrken flyktingar/invandrare har, direkt när de har anlänt till Sverige.

Han föreslår att en tidig kartläggningen görs tillsammans med aktörer från svenskt näringsliv, facket, bemanningsföretag, arbetsförmedlingen etc. Särskilt tror han på bemanningsföretagen i framtiden. Vid en vanlig anställningsintervju finns det en risk att etnicitet kan hamna i förgrunden och blockera frågor om kompetens, som istället kan hamna i bakgrunden. Men till ett bemanningsföretag ringer man om det finns behov av en person med t ex svetskompetens, utan frågor om personens ursprung uppstår. Kompetens hamnar då i förgrunden och etnicitet i bakgrunden.

Även i fallexemplet ”den kommunala eldsjälén” berättas det om flera lyckade exempel på matchning med just bemanningsföretag. Den intervjuade berättar emellertid om lyckade satsningar inom även städbranschen och lantbrukssektorn. Framgången finns då inte enbart på kompetensnivå utan även att man lyckas ”matcha” en person mot en annan, dvs att *personkemin* med en handledare eller arbetsgivare fungerar bra. Även i intervjuerna med flyktingsamordnarna betonas att det är viktigt med *personlig matchning*.

²⁰⁷ Valideringsdelegationen: www.valideringsdelegationen.se/index.htm 2007-06-08. Se även avsnitt 2.2.

Kombinationen mellan en tidig kartläggning av en individs kompetens tillsammans med aktörer från olika verksamheter och organisationer är en viktig del i integrationsprocessen. En slutsats är att bemanningsföretagen förefaller kunna spela en allt större roll i framtiden och att ett utökat samarbete med dem sannolikt skulle kunna gynna flyktingarnas integration på arbetsmarknaden. Inte minst då kompetens, inte etnicitet får en framträdande roll. En annan framgångsrik metod att vidareutveckla är individuell matchning baserad på sociala relationer. Sannolikt passar de två olika tillvägagångssätten olika personer, vilket gynnar valfrihet och egna val. I sammanhanget är det också viktigt att ta in kunskap från och lära av de erfarenheter som finns inom näringslivet.

Några utvecklingsmöjligheter är:

- att tidigt göra en individuell kartläggning i samverkan mellan olika aktörer från olika verksamheter och organisationer i en tidig kartläggning av individer,
- att vidareutveckla bemanningsföretagens roll för snabb integration av flyktingar på arbetsmarknaden (kompetens-matchning),
- att bättre använda sig av möjligheten att matcha flyktingar med en personlig kontakt på ett företag (social matchning).

7.3 Svenska språkets betydelse för att få ett arbete

Ett tredje tema i föreliggande diskussionsdel handlar om språkkunskaper. I detta avsnitt diskuteras vikten av att kunna prata bra svenska för att komma in på arbetsmarknaden. Vidare i vilket sammanhang man som invandrare lär sig svenska. Även språk- och kulturkompetens som en extra resurs diskuteras. Kärnfrågan gäller om det är nödvändigt att *först* ha goda språkkunskaper för att få *sedan* kunna få ett arbete, eller om det kan finnas *andra vägar* för vissa personer?

Språkets betydelse för ett arbete

Vad säger litteraturen?

Språkets betydelse för integrationen är omtvistad. I litteraturen finns det studier som såväl påvisar ett samband mellan språkkunskaper och integrationen på arbetsmarknaden²⁰⁸. Likväl finns det andra som visar att språkkunskaper *inte* har någon större betydelse för möjligheterna att få arbete (åtminstone inte kortsiktig)²⁰⁹.

Det finns exempel på arbetsgivare som framhåller att yrken som t ex städare i hög grad är ett serviceyrke som kräver goda språkkunskaper och att arbetsgivare därför förväntar sig personal som pratar bra svenska.²¹⁰ Andra studier visar att språkstudier inte har någon bidragande effekt då det gäller arbete då fokus ligger på studier istället för på arbete. Det finns forskning som pekar på att regelbunden kontakt med en studie- och yrkesvägledare under introduktions-

²⁰⁸ Chiswick, Barry R. & Miller, Paul. (1995).

Delander, Lennart, Hammarstedt, Mats, Månsson, Jonas & Nyberg, Erik. (2005).

²⁰⁹ Här finns emellertid en knivighet. Vissa studier undersöker sambandet mellan språkstudier och arbete. Men språkstudier behöver inte innebära att man *lär sig* ett språk. Man kan t ex läsa sfi utan att lära sig bra svenska. Det gör att det ibland kan vara svårt veta om det är studietid eller reella kunskaper som mäts.

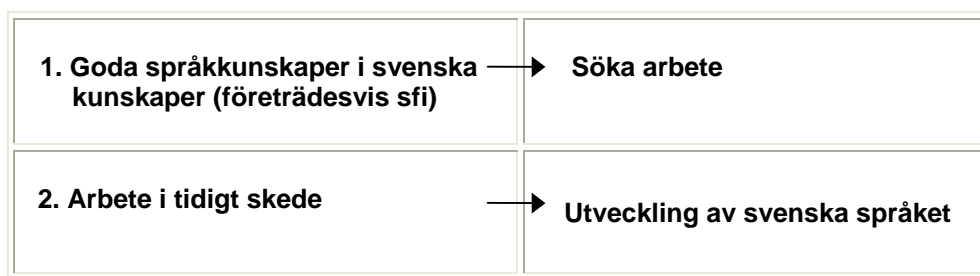
²¹⁰ Gustafson, Lars-Åke. (2004).

programmet *försämrar* möjligheterna att komma i arbete. Detta p g a att man i större utsträckning orienteras in i studier, än att delta i arbetsmarknadsaktiviteter. Istället är det *endast arbetsmarknadspraktik och andra direktkontakter* med arbetsmarknaden som kan visa positiv effekt för möjligheten att få ett arbete²¹¹. Integrationsverket hävdar att kraven på kunskaper i svenska språket egentligen är högre än vad som i själva verket krävs för ett arbete, dvs att frågan handlar mer om etnocentrism än om reella nödvändigheter.²¹²

Man kan således utröna två olika synsätt:

- Goda kunskaper i svenska språket måste först förvärfvas innan man kan skaffa ett få ett arbete.
- Arbete i tidigt skede ger möjligheter att bättre utveckla språket efter hand.

Modell 3 Relationen svenska och ett arbete sett ur två olika perspektiv



Vad berättar de empiriska studierna?

Flyktingsamordnarna menar att svenska språket inte alltid är viktigast för en utbildning/ett arbete och att det idag är för stort fokus på språkkunskaper och för lite på kunskaper och kompetens.

I fallexemplet med ”den kommunala eldsjälens” beskrivs relationen mellan svenska språket och arbete som ”det mest klassiska fel som man gör, när man kräver av alla att alla *först* ska lära sig svenska på sfi:n innan man är ”anställningsbar”. Istället bör nivån sättas efter vad ett arbete kräver, argumenterar han. I kommunen som tjänstemannen är verksam i har man valt en lösning där cirka 60 procent av flyktingarna läser sfi till lägst C-nivå innan man är anställningsbar. För de återstående 40 procent försöker kommunen istället komplettera med *olika* lösningar parallellt med ett arbete eller en praktik. Enligt kommunens statistik så är 80 % av de flyktingarna som tas emot i arbete eller i yrkesutbildning efter 2 år. Drygt 70 % är i arbete.

I fallexemplet ”personalchefen” så är företagets koncernspråk engelska på företaget Siemens. För en civilingenjör räcker det att kunna engelska för att få börja arbeta på företaget, även om det är önskvärt att man så småningom lär sig svenska. På verkstaden är svenska språket viktigare. I fallexemplet med ”Omsorgschefen” framhåller verksamhetschefen att språket är något man ständigt och tillsammans får arbeta med. Vidare att kommunen t ex har anordnat kurser för personal med utländsk bakgrund som behöver utveckla det svenska språket.

Då det gäller relationen språk och arbete finns två huvudsakliga vägar för en flykting/invan-

²¹¹ Svantesson, Elisabeth. & Aranki, Ted. (2006).

²¹² Integrationsverket. (2007:1).

drare att komma in på arbetsmarknaden. En av dessa är att först skaffa sig goda språkkunskaper i svenska och sedan söka ett arbete. Den andra är att tidigt under introduktionen komma in i ett arbete/en praktik och att sedan utveckla språkkunskaper. En slutsats är att det emellertid förefaller som man under introduktionsperioden alltför ensidigt betonar ”god svenska först för alla – sedan ett arbete”. En annan är att det sannolikt i flera fall mer handlar om föreställningar om språkets betydelse för att klara ett arbete, än om en faktisk realitet.

I det som har behandlats ovan finns ett antal fallgropar. Om man påbörjar ett arbete med dåliga svenskakunskaper och inte utvecklar språkkunskaperna hur väl rustad är man då det gäller:

- att få nytt arbete om man blir arbetslös?
- att senare vidareutbilda sig eller omskola sig?

Problematiken med små språkkunskaper få ett arbete och vad som händer om man på nytt blir arbetslös vad gäller chanser att få ett nytt arbete kan undersökas vidare.

Utifrån de frågor som ställts ovan kan diskussionen kompliceras ytterligare genom att även andra variabler för en god integration i arbetslivet vägs in. I intervjuerna med flyktingsamordnarna blir det uppenbart att det finns *flera olika vägar* in i ett arbete och även i samhället. Vid sidan av språket spelar också svenska vänner stor betydelse för såväl vägen in i arbete som att lära sig svenska. Således gäller:

- Arbete ger egen inkomst och bättre förutsättningar att skapa egna livsvillkor. Genom arbetet kan det också vara lättare att lära sig svenska språket och bli en del av samhället.
- Goda språkkunskaper ökar möjligheten till arbete och att komma in i samhället.
- Svenska vänner, mentorer etc skapar förutsättningar för sociala nätverk, vilket kan öka möjligheten till både arbete och att man lär sig svenska.

Figur 8 Viktiga framgångsfaktorer i integrationen på arbetsmarknaden



Figuren ovan illustrerar vad som kan vara viktiga framgångsfaktorer för en integration i samhället. Men vad som kommer först och vad som kommer sedan, varierar från individ till individ.

Några frågor är: Begreppet parallellitet används ofta i diskussioner om arbete, språk, olika stödkontakter samt socialt liv etc. Men hur utvecklad är möjligheten att skapa parallella spår under introduktionen idag? Vad behöver och kan utvecklas mer?

Språkets betydelse för samhällslivet

Vid sidan av frågan om vikten av att kunna svenska för att utföra ett arbete framkommer det också i de empiriska studierna att det är viktigt att lära sig svenska i olika sammanhang för att:

- kunna delta i det dagliga livet i sociala sammanhang på arbetet och i samhället, som att umgås med grannar etc,
- kunna delta i samhällsdebatt och demokratiska processer,
- att kunna gå till biblioteket, läsa egna tidningar och leva ett självständigt liv i Sverige.

I fallexemplet med ”entreprenören” sammanfattas behovet av kunskaper i svenska på följande sätt:

En familj som inte förstår det svenska språket kommer att få det svårt att utvecklas. Deras barn kommer att lära sig det svenska språket. De flesta tidningar är på svenska. Du klarar dig med engelska men du får inte den här närhetskontakten med dina grannar eller i affären där du handlar. Därför är språket en mycket viktig del i starten.

Kunskaper i svenska språket är inte bara relaterat till utförandet av ett arbete. I studien framkommer det att man i många fall kan klara vissa arbeten utan att ha bra svenskakunskaper. Detta innebär emellertid inte samma sak som att man inte behöver lära sig språket på sikt. En slutsats är att det är viktigt att flyktingar/invandrare på sikt har möjlighet att få goda kunskaper i svenska språket för att kunna delta i det social och demokratiska livet i samhället.

I studien framkommer det också att många överhuvudtaget inte kommer att lära sig perfekt svenska, oavsett ordningsföljd eller lärmiljö. Integration handlar istället om att acceptera att man ändå ”duger” som samhällsmedborgare. Frågan är inte om alla kan eller ens bör bli ”perfekta svenskar” utifrån den etnocentrism som Integrationsverket beskriver, utan frågor som istället bör ställas är:

- Vilka *olika* krav på muntlig och skriftlig svenska är nödvändiga i olika sammanhang?
- Vad kan den kompetens som flyktingar för med sig tillföra Sverige?

I vilket sammanhang kan man lära sig svenska?

En utgångspunkt för de empiriska studierna är att man kan betrakta och organisera integrationsprocessen utifrån olika perspektiv (se kapitel 4). Ett sätt benämns i denna studie som *ett traditionellt boxtänk med fokus på verksamheter och uppdrag*. Då det gäller språk innebär det idag konkret, att flertalet ”slussas in” i den kommunala sfi-undervisningen, där möjligheterna för parallella insatser under många år har varit små. Ett alternativt sätt att se på språkinläring benämns som *ett tänk med fokus på insatser*. Det innebär att man friare ställer frågan: Om en slutsats är att det är viktigt att lära sig svenska, var lär man sig då svenska bäst på lång sikt?

Svaret som flyktingsamordnarna ger i intervjuerna utmynnar ut i att sfi *kan* vara *en* sådan miljö men att språkinläring kan ske i *många olika miljöer*. Både flyktingsamordnarna och ”den kommunala eldsjälens” framhåller att deltagandet på sfi:n inte är någon garanti för att lära sig svenska. För många tar det mycket längre tid än 2 år att ta sig upp till godkända svenskakunskaper. Undervisningen kritiserar för att vara gammalmodig och tråkig. Det ges exempel på

personer som har kört fast och inte lyckats ”knäcka språkkoderna” förrän de har kommit till andra miljöer.

I de empiriska studierna ges exempel på alternativa sätt att lära sig språket. Berättelserna handlar t ex:

- om en kvinna från Tjetjenien som lärde sig svenska genom att låna barnböcker och se på barnprogram med sina barn,
- om en kvinna från Irak som var analfabet men som började lära sig svenska när hon kom ut på praktik och sedan kunde läsa upp till c-nivå på s:fin,
- om en familj från Bosnien som fick svenska vänner och lärde sig prata svenska när de umgicks med dem,
- om en man från Somalia, som med en betydelsefull mentor oavbrutet pratade svenska och på det sättet utvecklade språket,
- om en ensamstående mamma som sammanfördes med en pensionerad lärare vilken fungerade som mentor åt henne i hemmet,
- om ”en kille som man på sfi:n tyckte att det var något fel på”, men som lärde sig prata svenska på Lernia och fick ett arbete.

Sätten att lära sig svenska kan således vara många.

En slutsats är att kunskaper i svenska språket kan fås i många olika miljöer. Det är viktigt som pedagog, coach, mentor, flyktingsekreterare och lärare m m, att försöka utröna vad som är bäst lärmiljö för den enskilde samt framförallt uppmuntra egna initiativ och idéer som flykting/invandraren själv kan ha.

Språk- och kulturkompetens – ett plus

I litteraturen i kapitel 4 ges ett ”visionärt och globalt synsätt på invandring”²¹³. Perspektiv med ansatsen att flyktingar/invandrare ska ”tas om hand” ifrågasätts. Kreativa invandrare lyfts fram som en grupp med stora resurser och kompetenser då det gäller ekonomisk utveckling i ett land. En fråga som har tagit stort utrymme i de empiriska studierna är att invandrare utöver yrkeskompetens även har andra speciella resurser i form av *kultur- och språkkompetens*.

Detta blir särskilt tydligt i studien med de olika fallexemplen, t ex i fallexemplet ”personalchefen”. Merparten av produkter på Siemens exporteras. Om en person har rätt grundkompetens och dessutom viss kultur- och språkkompetens (och kanske även *nätverk*) då det gäller aktuellt exportland så är detta ur ett rent kommersiellt perspektiv, av intresse för företaget. I produktionsfasen kan en sådan person bättre känna till förutsättningar som finns, t ex klimat, i exportlandet där maskinerna ska fungera. I försäljningsfasen är kunskaper i språk, landets kultur och affärskultur klara fördelar. Med hjälp av sådan kunskap kan kulturkrockar och missförstånd undvikas. I transport och uppmonteringsfasen kan personen bedöma hur det är att under en begränsad period arbeta i det landet. Även under det långvariga servicetagandet är språk- och kulturkompetens värdefullt.

I fallexemplet ”omsorgschefen” betonas det också att man måste ha rätt grundkompetens.

²¹³ Hemsida: Washington Monthly. Artikel: *The Rise of the Creative Class*. May 2002. Richard Florida är professor i regional ekonomisk utveckling på Carnegie Mellon University, USA och kolumnist. www.washingtonmonthly.com/features/2001/0205.florida.html (2007-07-05)

Utöver den kan språk- och kulturkompetens vara till nytta i arbete med äldre från andra länder, men inte utifrån en kommersiell bevekelsegrund (även om det kan finnas konkurrensfördelar vid en upphandling). Istället beskrivs att kommunikationen med äldre från andra länder underlättas och kulturella fenomen kan förstås och förklaras. Missförstånd kan redas ut. Dessutom har dynamiken i arbetsgruppen förbättras med anställda från olika länder. Stämningen har blivit mer ödmjuk. Både i fallexemplet ”personalchefen” och i ”omsorgschefen” framkommer det att personer med utländsk bakgrund många gånger ligger i ”framkant” då det gäller prestationer.

Även i fallexemplet ”entreprenören” betonas grundkompetensen som utgångspunkt vid en anställning. Liksom på Siemens exporteras många av produkterna i Pars-gruppen och en person med språk- och kulturkompetens kan bättre förstå hur beställarna reagerar på olika produkter.

I fallexemplet ”personalchefen” berättas att det kommer att vara fler som går i pension om några år, än det finns ”nya arbetsföra på arbetsmarknaden”. Därför engagerar sig företaget i kontakter med *både unga svenskar och unga invandrare* på skolorna för att få dem intresserade av industrisektorn. Man anser att det ger ett mervärde om personer som kommer från en annan kultur och går gymnasiet börjar arbeta på Siemens.

I de tre olika miljöerna framhålls språk- och kulturkompetens som en tillgång i företaget/ verksamheten ur antingen en kommersiell eller en innehållsmässig synvinkel. Man kräver att invandraren/flyktingen har rätt grundkompetens, men ser sedan flera fördelar med en blandad personalgrupp även då det gäller dynamiken i företaget. En slutsats är att man i de tre fallexemplen, i olika hänseenden redan på ett förhållandevis tidigt stadium har anpassat sig efter en ökad globalisering. För det första öppnas ständigt nya marknader i andra länder, varför de internationella kontakterna också ökar. För det andra måste man i Sverige ”fylla på” med ökad invandring för att klara pensionsavgångarna. Det medför att även offentlig verksamhet kommer att ha allt större behov av personer, som förutom har erforderlig grundkompetens, även besitter olika språk- och kulturkompetenser.

7.4 Introduktionsperioden – hur tas man emot?

Introduktionsperioden är avsedd att vara en period under vilken man stärks för att efter hand kunna ta steget in på arbetsmarknaden. I detta avsnitt diskuteras flyktingmottagandet och introduktionsperiodens utformning utifrån frågan: Hur tas man emot som flykting i Sverige och hur förbereds man för att snabbt komma in på arbetsmarknaden?

I intervjuerna med flyktingsamordnarna framskyntas fyra hörnstenar för att en god integration ska vara möjlig:

- Grundläggande trygghet och god hälsa måste byggas upp.
- Man måste komma ut i arbete.
- Man måste bli delaktig i samhället och lära sig det svenska språket.
- Man måste bli bemött med respekt.

Men frågan är hur väl dessa hörnstenar motsvaras av de insatser som görs under introduktionen?

Trygghet och hälsa

I litteraturen beskrivs Maslows behovsteori²¹⁴. Den innebär att först när de mest grundläggande behoven såsom hunger, törst och sömn etc är tillgodosedda strävar människan efter att tillfredsställa behov som trygghet, säkerhet, kärlek, gemenskap, uppskattning och respekt från andra människor. Därefter finns det motiv för att tillfredsställa behov av självförverkligande och själsligt välbefinnande. Hindras människan i sin utveckling finns det risk att hon regredierar, dvs går tillbaka i utveckling på behovstrappan.

Integrationsverket har proklamerat att *särskild hänsyn* ska tas till individens hälsotillstånd t ex genom att s k *hälsoscreeningar* görs, för att upptäcka och hjälpa till vid olika former av ohälsa t ex till följd av upplevelser i krig, förtryck eller våld m m.²¹⁵ Detta ska göras i ett tidigt skede och ske *parallellt* med undervisning i svenska eller praktik.

I fallexemplet ”den kommunala eldsjälén” beskrivs hur man i stor omfattning arbetar med den här problematiken i den kommunen för att undvika ”en sjukskrivningskarusell med passivitet och isolering i hemmet som följd”. Ett samarbete mellan kommun och sjukvård har gjort att istället för att sjukskriva en person så har han/hon remitterats till friskvård och rehabilitering, om man inte har fysiska skador som förhindrar arbete. Det har köpts in ett friskvårds- och rehabiliteringsprogram från ett studieförbund, där det bl a ingår *obligatoriska* aktiviteter som promenader i skogen och vid havet. Man anordnar även många andra spel- lek- och utflyktsaktiviteter. Varje person kan också ansöka om maximalt 750 kronor per år till någon aktivitet. Friskvårds-/aktivitetsersättningen ses som en naturlig del i den sociala integrationen, då en aktivitet kan möjliggöra kontakter med svenskar och dessutom kan bidra till bättre hälsa, välbefinnande och ett mer aktivt liv. Pengar frigörs genom att man får ut en stor andel flyktingar i arbete innan den statligt finansierade 2-årsintroduktionen är slut.

Hur ser det då ut i Östergötland? Flyktingsamordnarna understryker att grundläggande behov som trygghet, fysisk samt psykisk och psykosocial hälsa *måste* vara någorlunda tillgodosedda för att en individ ska kunna finna ro och *motivation* i integrationsprocessen. Brister det i den behovstillfredsställelsen så finns det heller inga förutsättningar för att t ex kunna lära sig ett nytt språk. Därför är det viktigt att arbeta med *trygghetsfrågor, tillhörighet, gemenskap och självkänsla parallellt* med språkundervisningen, menar de. Då det gäller ohälsa i form av upplevelser från krig, tortyr och övergrepp berättar de att man kan få professionell hjälp på FMC och BUP²¹⁶. Även friskvårdsaktiviteter och motion beskrivs som viktigt. Många aktiviteter kostar emellertid pengar, vilket kan medföra problem för flyktingar som inte får så stor ersättning. Integrationsamordnarna påpekar att det saknas pengar under introduktionsperioden för särskilda aktiviteter. I Linköpings kommun har man gjort ett s k ”välfärdsbokslut”. Det visar att några invandrartäta områden har låga värden på området ”upplevd god hälsa”²¹⁷, vilket indikerar behov av, att kanske redan under introduktionsperioden öka satsningen på hälsa.

I både litteraturen och empirin understryks att det är viktigt att arbeta med trygghet och hälsa för att människor ska kunna ta sig an fortsatta utmaningar i livet. Genom satsningar på trygghets- och hälsoinsatser under introduktionstiden kan ohälsa, sjukskrivningar och isolering motverkas samtidigt som man stimulerar till aktivitet. En slutsats är att frågor om trygghet och hälsa är viktiga i diskussioner om arbete och integration på arbetsmarknaden. En

²¹⁴ Maslow, Abraham. (1954). Se figur 4, i avsnitt 4.2.

²¹⁵ Integrationsverket. (2007:1).

²¹⁶ FMC = Flyktingmedicinskt centrum. BUP = Barn- och ungdomspsykiatriska mottagningen.

²¹⁷ Linköpings kommun. (2005 s 58)

bekymmersam notering bör göras angående "upplevd hälsa" i välfärdsbokslutet i Linköping. Vad betyder det att måtten på "upplevd hälsa" inte är lika höga i invandrartäta områden som i andra? Den frågan kan utredas mer.

Här kan frågor ställas som: Vilken kunskap finns idag i olika verksamheter/politiska beslutsorgan etc om hur ett samlat trygghets- och hälsoarbete ser ut? Vad mer bör och kan göras då det gäller arbete med trygghet och hälsa? Kan saker göras på andra och bättre sätt? Behövs mer kunskap om detta för eventuellt nya beslut och *specifika insatser*? Hur kan man visa att satsningar på hälsofrågor kan leda till goda, långsiktiga investeringar?

Hur bidrar introduktionsperioden till integrationen på arbetsmarknaden?

I avsnitt 7.1 och 7.2 har arbetsmarknadsstatistik, tillgång till arbete i samhället och validering av kompetens samt matchning diskuterats. Ytterligare en fråga är: På vilket sätt underlättas snabbt inträde på arbetsmarknaden genom insatser som görs under introduktionstiden? Vilka hinder respektive framgångsfaktorer har upptäckts?

Integrationsverket menar att de första 12 månaderna i en kommun tycks vara ett förlorat år för flertalet nyanlända vilket präglas av misshushållning av resurser, både sett till individ- som till samhällsnivå²¹⁸. Hur ser då resultaten ut i Linköping? Statistiken visar att i Linköpings kommun fick 18 personer (knappt 17 procent) efter den 2-åriga introduktionen ett arbete 2006. Några frågor är:

- Vad är det som gör att resultatet inte är bättre?
- Kan det förbättras?
- I så fall på vilket sätt?

Begriplighet, hanterbarhet och meningsfulla sammanhang

I analysen av hur introduktionen samspelar med inträdet på arbetsmarknaden kan tre begrepp användas: *Begriplighet, hanterbarhet och meningsfulla sammanhang*. De är hämtade från Antonovskys forskning runt begreppet salutogenes²¹⁹. Vidare kan Karasek och Theorells *krav och kontrollmodell* hjälpa till för att förstå processen.

Salutogenes handlar om framgångsfaktorer som gör att människor under svåra förhållanden kan behålla sin hälsa och kraft, trots att de utsätts för svåra omständigheter. Antonovsky menar att man lyckas skapa en *känsla av sammanhang (KASAM)*, genom att saker som händer kan begripas, hanteras och kännas meningsfulla. Man stimuleras att ta sig an nya utmaningar. Motsatsen är upplevelser av kaos, oordning, slumpmässighet, överraskanden och oförklarlighet i det som sker, vilket istället leder till en passiv hållning. Enligt Karasek och Theorells teori²²⁰ om *krav och kontroll* i arbetslivet, applicerad på introduktionen, kan följande teser framföras:

- Hög grad av egenkontroll och lagom höga psykologiska krav under introduktion kan leda till en bra avvägning av aktiva/avspända insatser.
- Låg grad av egenkontroll och låga psykologiska krav kan leda till passiva insatser.

²¹⁸ Integrationsverket (2007:1 s 14).

²¹⁹ Antonovsky, Aaron. (2000).

²²⁰ Karasek, Robert. & Theorell, Töres. (1990).

Även socialt stöd i arbetet ses som en viktig framgångsfaktor. Två frågor vägleder diskussionen som följer under nästa rubrik:

- Är flyktingmottagningen och introduktionen organiserad så att det underlättas för människor att skapa/uppleva sammanhang i det nya landet utifrån begrepp som begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet?
- Har flyktingar en hyggligt hög grad av egenkontroll i kombination med lagom höga krav under introduktionen?

Mötet mellan nyanlända och en stark etnocentrism – en ”ta-hand-om-kultur”

Analysen av vad som händer under introduktionsperioden då det gäller flyktingar och arbetsmarknad, har sitt ursprung i Integrationsverkets²²¹ påstående om, att det råder en stark föreställning (etnocentrism) i samhället av att ”det svenska” och ”den svenska normen” är överlägset allt annat. Denna etnocentrism avspeglas i introduktionsarbetet i kommunerna. Svensk utbildning och arbetslivserfarenhet är överlägsen utländska utbildningar. Svensk kompetens är den enda gångbara medan främmande kompetenser inte tillför något. Krav på att kunna svenska språket, ha svensk utbildning och svensk arbetslivserfarenhet är högre än vad som i flertalet fall är nödvändigt för att klara av ett arbete osv. Vidare konstaterar Integrationsverket att det finns många brister under introduktionsperioden, som t ex att svenskundervisning (sfi) är den enda insats som genomförs systematiskt under det första året. Möjligheten att lära sig svenska språket direkt på en arbetsplats saknas däremot. Vidare att de nyanlända inte betraktas som tillgängliga på arbetsmarknaden och att delaktighet med ansvar och valfrihet saknas.²²²

Frågor för den fortsatta diskussionen är: Hur ser det då ut regionalt i Östergötland? Är det som händer under introduktionen lätt att begripa och hantera för att skapa mening och stimulera till utmaningar? Är kraven lagom högt ställda och är den egna kontrollen över att kunna styra sitt liv tillräckligt hög för att egna, aktiva insatser ska uppstå?

Svaret som flyktingsamordnarna i länet ger är att flyktingarnas egna resurser och kompetens inte tas tillvara på ett bra sätt. De beskriver att många personer är starka när de kommer, men att ansvaret sedan tas ifrån dem. Den kunskap och kompetens som man har ”duger inte”. Introduktionen brister i valideringsmöjligheter och betyg, arbetslivserfarenheter och utbildningar från andra länder saknar ofta värde. I introduktionsarbetet brister det i tidig kartläggning av individuella resurser och i att upprätta individuella planer med tydliga mål och strategier för att uppnå sina mål. Istället ”sätts man i svenskundervisningskurser” där man *inte* alltid ser tydliga mål. Man får veta att man behöver skola om sig helt för att passa in i det svenska systemet.

Individen ”tas om hand” och hålls kvar istället för att bli ”ut-pushad” i arbete. På flera arbetsförmedlingar i länet ställs höga krav på god svenska innan man tas emot. ”Man bollas runt” mellan sfi, arbetsförmedlingen och andra verksamheter²²³, deltar i en rad av kurser och insatser men är efter två år fortfarande inte i arbete. När man närmar sig anställningsbarhet höjs ribban och nya krav uppstår (höga, oförutsägbara psykologiska krav). Det individuella arbetsökandet bromsas till slut upp. *Den negativa lunken i ett ekorrhjul* börjar och man ser inte något slut på den långa vägen till ett arbete. ”Det svenska systemet har gjort oss sjuka”, säger en

²²¹ Integrationsverket. (2003 14).

²²² Integrationsverket. (2007:1).

²²³ Jämför ”boxtänk” i kapitel 4.

flykting. Detta är en kort beskrivning av de bilder som flyktingsamordnarna ger av hur introduktionsperioden ser ut för många flyktingar.

Även i fallexemplet ”entreprenören” berättas det om människor med redan dåligt självförtroende som kommer till Sverige och hamnar i ett system där man ”tar hand om och tycker synd om dem” (låga psykologiska krav), vilket gör människor passiva i sin utveckling.

Utifrån Karasek/Theorells teorier kan följande tes sättas upp: Många flyktingar förefaller ha låg grad av egenkontroll och låga eller motstridiga psykologiska krav vilket leder till passiva insatser. Vidare kan inte situationen beskrivas som begriplig och hanterbar, vilket inte heller leder till känsla av sammanhang, enligt Antonovskys teori.

En slutsats är att flyktigsamordnarnas beskrivning, vilket även verifieras i fallexempel ”entreprenören”, liknar en situation av kaos, oordning, slumpmässighet, överraskanden och oförklarlighet. Vidare att individen ställs inför motstridiga krav (höga och låga på en och samma gång) och där handlingsutrymmet är litet för många flyktingar. Den egna kontrollen över mål och vägen dit under introduktionsperioden förefaller vara låg. När den egna kontrollen minskar så minskar i sin tur också känslor av hanterbarhet, begriplighet och möjligheter att se en mening i det som sker. Egen initiativkraft tas ifrån personer som reduceras till någon som ska ”modelleras om” för att passa in i det svenska systemet. Lusten att ta sig an nya utmaningar sjunker och passivitet tar vid. Ytterligare en slutsats är att de brister som beskrivs är allvarliga och man behöver undersöka vidare hur mönstren med ”en negativ lunk” och etnocentrism kan brytas. Hur en sådan introduktionsperiod ska utformas måste diskuteras.

Bilden är dyster. Även om den inte omfattar samtliga flyktingar är det tillräckligt allvarligt om bilden stämmer för ett antal av de flyktingar som kommer till Sverige. Här kan ytterligare studier göras t ex med hjälp av intervjuer och observationer bland flyktingar och invandrare.

I fallexemplet ”entreprenören”, är receptet till framgång att man *måste ta reda på vilka resurser och vilken kompetens människor har samt stärka dem i det*. Några är skickliga hantverkare och andra är välutbildade, säger den intervjuade entreprenören. Det gäller att inte nedvärdera deras kunskap och färdigheter utan istället stärka självförtroenden och försöka anpassa de resurser man har till de arbeten som finns här. Hans resonemang leder till att man bör inrikta arbetet mer på frågor som: ”Vad är det för människor som har kommit hit? Vad kan de? Vad har de gjort i sitt hemland?” Han tror kunskapsnivån bland dem som arbetar med flyktingar skulle kunna höjas om flera av dem hade utländsk bakgrund.

Diskussionen väcker frågor om introduktionen som:

- Hur kan den kompetens och de resurser som människor har bättre tas tillvara?
- Hur kan ”ta-hand-om”-bemötandet vändas till något som uppmuntrar kreativitet, aktivitet och vilja att möta nya utmaningar?
- Vilka diskussioner behöver föras, för att öka möjligheten till egenkontroll?
- Vilka diskussioner behöver föras, för att skapa tydliga och rimliga psykologiska krav under introduktionstiden?
- Hur kan man vända ”den negativa lunken” till en väg med tidig och bra kartläggning, tydliga planer och mål (arbete), samt relevanta strategier för att nå sina mål?
- Hur kan en introduktion med valfrihet och med flera möjligheter för parallella spår gällande praktik/språk/arbete/delaktighet utvecklas?
- Hur kan lärandet av svenska språket organiseras på ett sätt så att olika vägar och studieformer till språket kan bli naturliga?

Samverkan i regionen för integration på arbetsmarknaden

En av frågorna för de empiriska studierna är:

- Hur ser det regionala samarbetet ut?

Redan 1997 betonade Invandrarverket vikten av samverkan mellan olika parter i flyktingmottagandet. Arbetsförmedlingen skulle ha en central roll.²²⁴ Statskontoret framhöll (2006)²²⁵ att olika parter *inte* tar sitt sektorsansvar i introduktionen och att kommunen vanligtvis måste axla ett större ansvar än vad som är tänkt. Detta gäller inte minst arbetsmarknadsområdet. Kommunerna tvingas bygga upp egna verksamheter och initiera sysselsättningsaktiviteter, då arbetsförmedlingens insatser inte passar/fungerar. Integrationsverket konstaterar (2007)²²⁶ att arbetsförmedlingarna och landstingen ofta saknas i introduktionsarbetet. Bl a har detta fått till följd att det inte upprättats *en* individuell plan som är gemensam för olika myndigheter och verksamheter. Istället har *olika* planer upprättats som ibland varit motstridiga. Även regelverk för olika verksamheter ser ibland så olika ut att de skapar motstridigheter. Arbetsmarknadsverkets kräver t ex att 70 procent av dem som anvisas en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning ska ha arbete 90 dagar efter avslutad kurs. Målet kräver god svenska och motarbetar parallellitet i insatserna för nyanlända.²²⁷

Sedan 2003 finns det en regional samverkan i länet som befästs i ett samarbetsavtal, den s k regionala överenskommelsen (RÖK). Samarbetspartners²²⁸ träffas regelbundet i olika arbetsgrupper och regionala frågor diskuteras. Under 2006 har man samverkat runt att t ex synliggöra kompetens²²⁹, upplåtelse av praktikplatser, hälsofrågor och barn samt ungdomars introduktion. Det har också anordnats utbildningar och seminarier m m. Vidare träffas flyktingsamordnarna i länet regelbundet. 2007 pågår en översyn av arbetet i RÖK och i hela den regionala samverkan för att den ska bli mer strategisk med tydliga målsättningar.

Det har diskuterats ovan att Migrationsverket kritiserats i litteraturen för att flertalet flyktingar har placerats i kommuner med många tomma lägenheter, men med små arbetsmöjligheter (avsnitt 7.1)²³⁰. Sedan kan det vara svårt att byta ort under introduktionstiden och att det uppstår en *geografisk inlåsning*.

Flyktingsamordnarna verifierar att problemet finns även i Östergötland. Uppfattningen är att ”när man väl har placerats i en kommun i länet riskerar man att bli fastlåst där”. Orsakerna är flera. Några som nämns är, ”*avståndsfixering, finansieringssystem och underlåtelse*” då det gäller att tänka ”regionalt.” En av intervjuade citeras i studien:

Vi säger att vi har kommit långt med individanpassning i Östergötland, men det är massor kvar att jobba fram. Det gäller att visa på möjligheterna och sedan låta individerna välja själva. Vi tar aldrig upp vad som finns i hela länet. Vi tänker på avstånden. Men det handlar också om pengar från staten som man vill ha kvar i sin kommun.

²²⁴ Integrationsverket. (2007:1).

²²⁵ Statskontoret. (2006).

²²⁶ Ibid s 18.

²²⁷ SFS 1990:927.

²²⁸ Samarbetsparterna i RÖK: Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Regionförbundet Östsam och Migrationsverket. Senare har även Linköpings Universitet, Landstinget i Östergötland och Försäkringskassan tillkommit.

²²⁹ Se projektet ”Yrkesbanken” i avsnitt 3.8)

²³⁰ Ibid.

Avståndsfixeringen förefaller handla om att inte se hela Östergötland som en gemensam arbetsmarknad. Finansieringsproblematiken underblåser synsättet genom att varje kommun får *sina* medel till *sina* flyktingar. Flyttar flyktingarna till en annan kommun försvinner medlen och en verksamhet dimensionerad för ett visst antal beräknade flyktingar kan plötsligt bli för stor och för kostsam. T ex kan en tillsatt tjänst plötsligt bli ofinansierad om pengar "följer med" när flyktingar flyttar till en annan kommun.

Flyktingsamordnarna uppger inte några konkreta resultat från det regionala samarbetet, då det gäller arbetet med arbetsmarknadsintegrationen.

Den "geografiska inlåsningen" måste diskuteras mer på regional, nationell nivå. En slutsats är att ett gemensamt regionalt "tänk" måste genomsyra flyktingmottagningen, då det gäller varje enskild individs möjligheter att få arbete. Studieort, arbete och bostad måste anpassas efter den kompetens, den plan, de mål och de strategier för att nå målen, som varje individ har. Samarbetet mellan kommunerna i Östergötland måste förbättras. Lämpligen genom Östsams samordning.

Några frågor är: Vad mer kan RÖK göra för att hjälpa till med att skapa en snabbare integration av flyktingar på arbetsmarknaden i länet? Vad kan göras för att bryta den geografiska inlåsningen och skapa en "gemensam" arbets-, studie- och bostadsmarknad i länet?

Lokal samverkan mellan olika myndigheter och verksamheter under introduktionen

Ytterligare en fråga för de empiriska studierna är:

- Hur ser samspelet mellan olika aktörer ut i integrationsarbetet på kommunnivå?

Det har redan noterats ovan att det i riket finns brister i samverkan mellan olika myndigheter och verksamheter, t ex då det gäller upprättandet av individuella planer. Även motstridiga regelverk på nationell nivå har motverkat och/eller försvårat lokalt samarbete. Vissa arbetsmarknadsprogram har t ex inte kunnat kombineras med kommunala introduktionsinsatser, då arbetsförmedlingens insatser ska ske på heltid. Vidare kan kommunernas och arbetsförmedlingarnas olika finansieringssystem inte kombineras²³¹. Invandrarverket konstaterar att det på lokal nivå finns en förväntad ordning mellan olika verksamheter och olika avgränsade insatser, dvs det saknas "parallellitet" i insatserna. Först lär man sig svenska på sfi:n och därefter tas kontakt med arbetsförmedlingen eller eventuellt universitetet²³².

Flyktingsamordnaren beskriver att det lokalt framförallt har varit svårt att få samarbetet mellan arbetsförmedlingen och övriga verksamheter att fungera. De hävdar att flera arbetsförmedlingar i länet ofta inte har tid med enskilda flyktingar utan hänvisar dem till att man får söka jobb på egen hand eller gå t ex en sök-jobb-kurs, vilket inte hjälper till i introduktionsarbetet. Vidare har man inte alltid respekt för de kunskaper och den kompetens enskilda personer har. Men framförallt avvisas flyktingar helt från flera arbetsförmedlingar om man inte har klarat av sfi:n och kan prata en god svenska. På så sätt bromsas arbetssökandet upp. I en kommun har rutinerna ändrats och man skrivs in på arbetsförmedlingen redan första veckan av introduktionen. "Men det har varit ett helvete att få igenom det," säger en av de intervjuade.

Flyktingsamordnaren beskriver även en del andra svårigheter med att få samarbete mellan

²³¹ SFS 1990:927.

²³² Integrationsverket. (2007:1).

olika myndigheter och verksamheter att fungera lokalt. Varje myndighet och verksamhet har sina egna arbetsmetoder. Vidare beskrivs förändringsbenägenheten som låg, även om det också finns exempel i regionen där samarbetet har börjat utvecklas mer positivt.

En slutsats är att det lokala samarbetet i flykting- och arbetsmarknadsfrågan mellan olika myndigheter och verksamheter behöver diskuteras och utvecklas. Regler kan behöva ändras och en helhetssyn kan behöva diskuteras. Samarbetet måste utgå från de framgångsfaktorer som finns runt varje enskild individ då det gäller möjligheterna att få in flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden.

Från hinder till framgång i introduktionsarbetet

Karasek och Theorell²³³ betonar att vid sidan av egenkontroll ses *socialt stöd* i arbetet som en faktor som kan motverka uppkomsten av stress och minska risken för t ex sjukskrivning. I flyktingsamordnarnas berättelser framträder viktiga socialt relaterade händelser till att ”saker börjar fungera” som t ex att ”personkemin fungerade och man fann varandra i det gemensamma intresset och ”han kände sig välkommen redan från början. Vidare ”att där blev hon omtyckt och fick en flerårsanställning efter praktiken, familjen har fått svenska vänner, de har lärt sig prata svenska och vi hittade en pensionerad lärare som fungerar som mentor åt henne i hemmet”.

Det sociala stödet kan också kombineras men *respekt* för den enskilda individens vilja och situation, vilket också är viktigt för framgång i integrationsprocessen. Även i fallexemplet ”den kommunala eldsjälén” framträder betydelsen av *personliga möten, sociala kontakter och personkemi* som viktiga för att komma in på arbetsmarknaden. Han menar att detta kan ha större betydelse än t ex språkkunskaper. Vidare att det finns många alternativa vägar i kommunen där han arbetar, för att lära sig svenska, t ex genom studieförbunden.

I flyktingsamordnarnas beskrivningar återges ett antal berättelser där personer trots alla hinder har lyckats. Vilka är då framgångsfaktorerna, som kan tolkas utifrån begreppen hanterbarhet, begriplighet, meningsskapande och socialt stöd? I studien berättar flyktingsamordnarna om viktiga fenomen som underlättar framgång (och som på olika sätt har att göra med hanterbarhet, begriplighet, meningsskapande, socialt stöd), t ex:

- att man stimulerar och underlättar möjligheterna till friskvård för en god hälsa,
- att man möter flyktingar med hög grad av *respekt* för den egna viljan och integriteten,
- att man *på ett tidigt stadium* kan åstadkomma en *personlig matchning* mellan individ och arbetsliv, intressebaserat och socialt,
- att man som handläggare kan och tåls använda *okonventionella lösningar* för att skapa kontaktvägar (oftast baserade på sociala kontakter),
- att man kan varva språkstudier med praktik, dvs att det finns *parallellitet* i processen,
- att man tillåter och skapar förutsättningar för *andra vägar till språket än bara sfi:n*, t ex genom att läsa svensk litteratur för sina barn, få bra handledning/social kontakt/mentorskap på en arbetsplats eller i hemmet.

En annan viktig framgångsfaktor som flyktingsamordnare lyfter fram är *matchning*. Ett lyckat exempel på detta handlar om en man från Somalia som blev självförsörjande efter ett halvår tack vare rätt matchning mot ett företag där man kunde skapa *goda personliga relationer* och

²³³ Karasek, Robert. & Theorell, Töres. (1990).

ett betydelsefullt *mentorskap*. Även ”den kommunala eldsjälén” berättar om flera lyckade exempel på matchningar vid olika bemanningsföretag, olika företag inom städbranschen och lantbrukssektorn. Han framhåller att *personkemin* är den viktigaste framgångsfaktorn för rätt matchning.

En slutsats är att respektfulla, personliga möten, sociala kontakter och personkemi, personliga matchningar, socialt stöd, okonventionella lösningar, parallellitet och alternativa vägar för att lära sig svenska, är några av framgångsfaktorerna för att komma in på arbetsmarknaden. I några av fallen kan det ha större betydelse än faktorer som t ex språk, studie- och yrkesvalsvägledning etc.

Några frågor är:

- Hur kan arbetet under introduktionen utvecklas för att stimulera och möjliggöra att det som upplevs är hanterbart, begripligt och meningsskapande?
- Hur kan arbetet med personliga möten, sociala kontakter och personkemi i introduktionsarbetet utvecklas?

7.5 Bemötande i samhället - vem ska integreras till vad?

Flyktingsamordnarna definierar integration på tre olika sätt, som ett *individuellt projekt*, som ett *anpassningsprojekt* respektive som ett *ömsesidigt möte* (se avsnitt 5.1). Vad man lägger tonvikten vid styr integrationsarbetet. Frågan är var man då lägger tyngdpunkten. ”Finns man bara till” och stöttar individen när han/hon själv vill och signalerar att man behöver ha hjälp (ett individuellt projekt)? Eller kräver man aktivt att personer i hög grad anpassar sig till seder, normer och språk i samhället (ett anpassningsprojekt)? Eller lägger man stor vikt vid att försöka uppnå ömsesidig förståelse och ömsesidig anpassning i mötet mellan invandrare och svenskar (ett ömsesidigt möte)?

Ett av diskussionens teman har varit Integrationsverkets tes om etnocentrism, dvs att ”det svenska och den svenska normen” alltid ses som överlägset allt annat. Många exempel i denna studie indikerar på att detta även gäller på regional nivå. I detta avsnitt diskuteras etnocentrism och attityder i samhället i stort samt specifikt inom företag och verksamheter.

Etnocentrism i samhället – en fråga om makt

I litteraturdelen återfinns begreppet *makt*. På webbsidan ”Sverige-mot-rasism”²³⁴ hävdas det att befolkningen ofta indelas i kulturella identiteter bestående av *majoritetsbefolkningen* (”vi”) och *kulturella minoritetsgrupper* (”dem”). Vidare att man oftast kräver att minoritetsgrupper bör anpassa sig till majoritetsgruppen (assimilering). Frågor av allehanda karaktär görs till etnisk-kulturella problem. De som har makt, dvs majoritetsgruppen har tolkningsföreträde framför minoritetsgruppen och beslutar om ramarna för integrationen. Tillgång till makt och inflytande i samhället är avgörande för möjligheter att förverkliga drömmar och planer. Behoven kan inte reduceras till att enbart bestå av att man har ett arbete och är självförsörjande. Det måste även finnas möjligheter att påverka samhället och egna livsvillkoren.²³⁵ Här kan jämförelser göras med Maslows behovspyramid i avsnitt 4.2. där även behov av självkänsla,

²³⁴ Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal___2535.asp (2006-05-14)

²³⁵ Ibid s 76.

respekt, aktning, inflytande, status, möjligheter att skapa, experimentera och utveckla egen kreativitet etc beskrivs som fundamentala.

På hemsidan ”Sverige-mot-rasism” hävdas att gränserna mellan svenskhet och invandrarskap varken är fundamentala eller fixerade, dvs de faktiska skillnaderna är inte problemet. Det handlar istället om *socialt konstruerade gränser* som kräver aktiva *handlingar, idéer och föreställningar* om *olikhet* för att leva vidare. För att kunna utmana konstruktionerna behövs en politik som kan formulera en vision om samhällets sammanhållning bortom förbestämda uppdelningar mellan de som integrerar och de som ska integreras.²³⁶

I SOU:n Demokrati på svenska (2005)²³⁷, menar man att invandrare ofta framställs som ”tärande” (en belastning för samhället) istället för ”närande” (en resurs i samhället) i olika policydokument inom närings- och arbetsmarknadspolitiken. Med den ökade arbetslösheten under 1990-talet skapades bilden av den ”arbetslöse invandraren”. Orsakerna till arbetslösheten läggs ofta på den enskilda individen. Andemeningen i de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna har därför varit att ”invandraren” bör normaliseras till givna ”svenska” normer, som flit, plikt och lojalitet. Vidare skriver man i SOU:n att polariseringen och framväxten av ett delat samhälle tycks ha ökat under 1990-talet och ju längre ifrån födelselandet som Sverige finns, desto längre ner hamnar man i den etniska hierarkin.

En av flyktingsamordnarna menar att en del invandrarbarn bemöts på ett annorlunda och sämre sätt i skolan än svenska barn. Om en invandrare gör något tokigt så blir det lätt ett etniskt-kulturellt problem. Om däremot en svensk elev gör samma sak så kallar man på föräldrarna och pratar. Är detta ett vanligt problem så börjar uppdelningen och mönsterbildningen redan i skolan. Detta kan undersökas mer i andra lokala studier.

Flyktingsamordnarna berättar vidare om att många fördomar i samhället kan utgöra bromsklossar för kreativa invandrare. De kanske nekas kredit av banker som inte riktigt vågar lita på dem eller stöter på skepticism och obegripliga krav från t ex hälsomyndigheter. I fallexemplet om ”entreprenören” anförs det att det finns många negativa attityder gentemot invandrare i samhället. De blir ofta misstrodda och måste alltid vara extra noga i sitt beteende och det gäller att bevisa ”att man är någon som det går att lita på”. Det handlar om alla aktörer på marknaden, från banker till leverantörer och myndigheter. Entreprenören hävdar att man som invandrare generellt granskas mycket hårdare, än personer med svensk bakgrund och att entreprenörskapet kräver extra vaksamhet. Vidare att man följer de spelregler och normer som finns i samhället då det t ex gäller skatter, miljökrav och andra regler. Det gör att det ställs högre krav på en invandrare än en svensk.

*En slutsats är att det finns en komplex problematik i samhället som handlar om etnocentrism och ett urskiljande mellan vi-och-dem. Lösningarna ligger dels på en politisk nivå, dels på en allmän ”attityd- och värdegrundsnivå”.*²³⁸

Problematiken ägnas inte mer plats här, men kan studeras vidare i andra studier om både hinder för personer med utländsk bakgrund och möjligheter att forcera dem.

²³⁶ Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal___2535.asp (2006-05-14).

²³⁷ SOU 2005:112, s 137.

²³⁸ Inom FILES-projektet hölls ett värdegrundsseminarium 24 november 2006.

Etnocentrism i företagsvärlden – konsten att vända fördom till framgång

Det har redan nämnts att Integrationsverket anser att invandrade akademikers inträde på arbetsmarknaden försvåras av arbetsgivarnas bristande kunskap och negativa syn på utländsk kompetens.²³⁹ Vidare att svenska utbildningar och svensk arbetslivserfarenhet alltid värderas högre än utländska utbildningar och utländsk arbetslivserfarenhet, vilket gör att invandrarnas värderas lägre i en arbetsansökan.²⁴⁰ Det berättas inte så mycket i de empiriska studierna i föreliggande rapport om etnocentrism i företagsvärlden.

I studien ”Mångfald i näringslivet”²⁴¹ (vilken redan har refererats i avsnittet 7.3) framträder emellertid exempel på fenomenet. Ett antal flyktingar som har praktiserat i några städbolag får flera goda vitsord, som att de har varit ”duktiga, noggranna, samarbetsvilliga, skött sitt jobb perfekt, varit arbetsvilliga, kunnat ta instruktioner, hållit ett högt tempo och smält in bra samt blivit en i gänget” osv.²⁴² Trots detta och löften om att få ett arbete i företaget efter praktiken, fick de inte någon anställning. Istället fokuserade företagen på vad de ansåg vara problem, som t ex språksvårigheter, brister i respekt för städledaren, brister i arbetsmotivation, att man inte ”passar in” i det svenska kulturmönstret (t ex för att man är ”för social”, har bönestunder, inte vill anpassa sina arbetstider efter de behov som finns, att den personliga hygien inte är tillräckligt bra eller att man bär slöja eller lång kjol etc). En arbetsledare förklarar att de kvinnorna kan ha svårt att få arbete p g a att ”det klädvalet inte passar så bra, att det rent praktiskt kan den vara i vägen, nästan är farligt, och att det finns rädsla för att kunden ska reagera”.

Några av de enskilda motiveringarna skulle kunna utgå ifrån antagandet att just en viss individ faktiskt saknar den grundkompetens som krävs i arbetet. Men när de enskilda fallen sätts in i ett större sammanhang uppstår ett mönster. Om det vid ett anställningsförfarande finns personer med svensk bakgrund tar man hellre dem, än någon med annan bakgrund.

I de empiriska studierna i föreliggande rapport berättas det inte mycket om etnocentrism i företagsvärlden. Istället finns en positiv berättelse i fallexemplet ”omsorgschefen” som kan lyftas fram och jämföras med berättelsen ovan. Det handlar om att när man på omsorgsenheten i fallexemplet, började anställa personer med utländsk bakgrund, så kom det fram många förutfattade meningar bland personalen med svensk bakgrund om hur det skulle gå. Frågor avseende språk var det första hindret, som man på olika sätt fick arbeta med, vilket har beskrivits i avsnitt 7.3. Ett annat hinder som uppkom och som motsvarar de hinder som beskrevs i mångfaldsstudien ovan²⁴³ gäller klädsel. Omsorgschefen hade först funderingar över ”den nyanställdas” sjal. Skulle någon reagera på den? Reaktionerna uteblev emellertid. Därefter fanns det funderingar runt bönestunden. En spontan reaktion första gången kvinnan bad på arbetet var: ”Vad gör du? Är du sjuk?” Men med insikten att ”alla har ju sina saker och någon annan går ut och röker”, så lyckades man skapa former för bönestunder. Därefter uppkom oron: Kan en kvinna från Somalia duscha en man? Efter att helt enkelt ha frågat den berörda kvinnan så visade sig att detta inte var något problem. Den intervjuade enhetschefen menar att kulturkrockar som man har ställts inför under åren i första hand inte är ett bekymmer utan snarare erbjuder utvecklingsmöjligheter.

²³⁹ Regeringskansliet. (2003).

²⁴⁰ Spalloni, Bernarda Cocke. (1994).

²⁴¹ Gustafson, Lars-Åke. (2004). Finns även på:

linweb/www.linkoping.se/Organisation/ks_forvaltning/verksamhet/StatistikUtredningar/rapporter.htm

²⁴² Ibid s 42-46.

²⁴³ Ibid.

Jämförelsen mellan ”mångfaldsstudien” och fall exemplet ”omsorgschefen” visar på två helt olika sätt att bemöta det som upplevs ”främmande”.

En slutsats är att attityder och förutfattade meningar på individnivå i företagsvärlden kan skapa ”social konstruerade hinder” som kanske inte är något ”verkligt hinder” för arbetes utförande. Olika yttre attribut som skol, slöja eller lång kjol kan skapa låsningar i vissa situationer. Istället bör fokus ligga på kompetens och resurser. Därigenom kan utvecklingsmöjligheter i en verksamhet skapas.

Skillnader i bemötande av män respektive kvinnor

Det har konstaterats att sysselsättningsgraden bland män respektive kvinnor skiljer sig åt efter den 2-åriga introduktionen (män; 25 procent och kvinnor; 12 procent.) Likaså att skillnaden kvarstår över tid (efter 5 år män; 50 procent och kvinnor; 35 procent).

Forskning som har redovisats i denna rapport²⁴⁴ visar att kvinnor generellt har sämre möjligheter till arbete än män. Män med tidiga arbetserfarenheter, högre utbildning och som kommer från ekonomiskt utvecklade regioner har störst möjlighet att få arbete. För kvinnor ökar inte heller högre utbildning möjligheten till arbete, på motsvarande sätt som för män. Till skillnad från männen verkar däremot goda språkkunskaper öka kvinnors möjligheter att få arbete.

I intervjuerna med flyktingsamordnarna berättas det om en grupp kvinnor med akademisk utbildning som aldrig har varit ute i förvärvslivet. De kvinnorna kan ha svårt att använda tidigare kompetens för att komma in i samhället (de kan t ex ha gift sig direkt efter sin utbildning). Andra som kan ha särskilt svårt är kvinnor som är analfabeter. Arbetslivserfarenheterna består i att sköta eget hem, egna barn samt eventuellt några odlingar. Ett positivt exempel ges av en flyktingsamordnare. Denne berättar om en kvinna som var analfabet, men som genom en positiv kombination av språkundervisning och praktik ändå har lyckats nå c-nivå på sfi:n. Exemplet påminner om skillnaden mellan att ha en utbildning respektive kapacitet att gå en. Integrationsverket har förkunnat att särskild hänsyn ska tas till genusperspektivet.²⁴⁵ Några frågor som studien väcker är:

- Hur kan kunskaper av att sköta ett eget hem, egna barn samt eventuellt odlingar tas tillvara och användas i Sverige?
- Vilken form av utbildning kan vissa analfabeter eller personer med låg utbildningsnivå eventuellt ta sig igenom inom en rimlig tid för att kvalificera sig för ett arbete?

En annan problematik som har diskuterats ovan är att kvinnor med sjal, slöja och/eller lång kjol etc, kan ha svårt att få ett arbete. Fenomenet kan dels härledas till etnocentrism men också till frågor om genus. En arbetsledare förklarar att de kan ha svårt att få arbete för att ”det klädvalet inte passar så bra, att rent praktiskt kan den vara i vägen, nästan är farligt, och att det finns rädsla för att kunden ska reagera”. En av kvinnorna påstår att hon har sökt ”100 jobb i hela Sverige,” utan att blivit erbjuden något²⁴⁶.

Ytterligare en problematik påpekas av Integrationsverket, dvs ”att kvinnor generellt får färre

²⁴⁴ Svantesson, Elisabeth. (2006).

²⁴⁵ Integrationsverket. (2007:1).

²⁴⁶ Gustafson, Lars-Åke. (2004). Finns även på:
www.linkoping.se/Organisation/ks_forvaltning/verksamhet/StatistikUtredningar/rapporter.htm

insatser än män”. En av orsakerna är väntan på barnomsorg, vilken försenar introduktionsstarten för företrädesvis kvinnor. En försenad start gör det svårare ”att komma igång”, vilket medför att introduktionsperioden med den 2-åriga statliga ersättningen utnyttjas mindre effektivt²⁴⁷.

En intressant notering kan göras i fallexemplet ”den kommunala eldsjälén”. Det har redan diskuterats att genom att man lyckas få in personer på arbetsmarknaden innan den statligt finansierade två-årsperioden är slut, så finns det pengar kvar till individuella och ”udda” satsningar för att förbättra positionerna på arbetsmarknaden för andra personer. Kanske kan de användas för att förbättra kvinnors möjligheter?

Sysselsättningsgraden bland män respektive kvinnor skiljer sig åt efter den 2-åriga introduktionen. Det handlar om en komplex problematik. En slutsats är att vissa kvinnors situation kan behöva uppmärksammas ännu mer. Sannolikt behövs det för några av kvinnorna olika former av särskilt stöd för att både kunna formulera ett individuellt mål i form av arbete och för att få hjälp att nå dit. Vidare handlar frågan också om var det finns lämpliga arbeten och hur man kan få arbetsgivare att anställa även kvinnor som kan ha det svårare än andra att få arbete?

En annan slutsats är att frågor som rör t ex barnomsorg och eventuellt andra hinder för en ”snabb start” måste lösas tidigt under introduktionen. En fråga är vem som bäst kan arbeta med sådana hinder/lösningar.

En notering är att det finns forskning²⁴⁸ som pekar på att kvinnor har mer nytta av kunskaper i svenska språket, än män för att komma in på arbetsmarknaden. En fråga är: Om språk är en större framgångsfaktor för kvinnor än män, hur kan detta då användas för en snabbare integration för vissa kvinnor på arbetsmarknaden?

Förslag på utvecklingsmöjlighet: Situationen för kvinnor som av olika skäl kan behöva mer stöd bör sannolikt uppmärksammas mer. Frågor om t ex barnomsorg och eventuellt andra hinder för en ”snabb start” måste lösas i ett tidigt skede under introduktionen. Vissa kvinnor kan också behöva ha extra stöd för att formulera ett mål (vad man kan arbeta med i Sverige) och kan också behöva ha extra hjälp för att nå dit.

7.6 Slutord

I föreliggande rapport har invandringen och flyktingmottagningen i Sverige beskrivits utifrån litteratur, statistik och två empiriska studier. Intentioner och utvärderingar på nationell nivå har visat på nedslående resultat då det gäller arbetet under introduktionen de två första åren. Insatserna är svaga och resultaten är dåliga. Alldeles för få personer har efter 2-års introduktion ett arbete.

Flyktingsamordnarna i Östergötland har berättat om såväl hinder som framgångsfaktorer under introduktionen. Representanter från fyra verksamheter som har lyckats bra med integrationsfrågor har berättat om framgångsfaktor. I fallexemplet ”personalchefen” berättats att på Siemens har språk- och kulturkompetensen gjort att de har vunnit framgång på nya internationella marknader. Man inser också att behovet av arbetskraft kommer att öka i framtiden och

²⁴⁷ Integrationsverket. (2007:1).

²⁴⁸ Svantesson, Elisabeth (2006).

att det då finns behov av att trygga god kompetens till företaget, gärna med den extra språk- och kulturkompetensen. I fallexemplet "omsorgschefen" berättas att språk- och kulturkompetensen har gjort att personalen kan ge bättre service till äldre med utländsk bakgrund och deras anhöriga. Vidare har dynamiken och lärandet i gruppen ökat. I fallexemplet "entreprenören" berättas om hinder att överbrygga som invandrare då man ska starta och driva ett företag. Han berättar att språk- och kulturkompetens är viktig då mycket av det som tillverkas i hans företag går på export. I fallexemplet "den kommunala eldsjälens" berättas om framgångsfaktorer baserade på rätt krav, tillmötesgående av egna mål och planer och personlig matchning (sociala relationer) m m i kommunen där han arbetar.

Empirin har analyserats utifrån litteratur samt en teoretisk plattform och studien innehåller såväl slutsatser som nya frågor. Studien överlämnas till intresserade för nya diskussioner om utveckling av flykting-/invandarmottagandet i länet.

Den viktigaste frågan som framkommit under arbetet med denna studie är: Hur kan man bryta upp gammalt "box-tänk" som ensidigt fokuserar på olika verksamheters uppdrag och istället ta avstamp från frågor som: Vilka är *framgångsfaktorerna* för den enskilde för att på snabbast sätt komma in på arbetsmarknaden? Hur kan integrationsarbetet byggas runt begrepp som valfrihet, flexibilitet, parallellitet, eget handlingsutrymme, adekvat krav och social support för varje individ efter just sina förutsättningar?

Referenser

Litteratur

- Antonovsky, Aaron. (2000). *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur. Köping.
- Bevelander, Pieter, (2000). Immigrant Employment Integration and Structural Change in Sweden, 1970-1955. Almqvist & Wiksell. Södertälje.
- Cederblad, Marianne (1992). *Barn och ungdomspsykiatri*. Barnet i familjen – familjen i samhället. Almqvist & Wiksell. Uppsala.
- Cederblad, Marianne., Dahlin, Lisa., Hagnell, Olle. & Hansson, Kjell. (1994). Salutogenic childhood factors reported by middle-aged individuals. Follow up of the children from the Lundby study grown up in families experiencing three or more childhood psychiatric risk factors. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci*, 244, 1-11.
- Chiswick, Barry R., Cohen, Yinon & Zach, Tzippi. (1995). The Labor Market Status of Immigrants: Effects of the Unemployment Rate of Arrival and Duration of Residence. *Industrial and Labor Economics*, Vol. 13, No. 2.
- Chiswick, Barry R., Cohen, Yinon. & Miller, Paul W. (1995). The Endogeneity between Language and Earnings. *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No.2.
- Delander, Lennart, Hammarstedt, Mats, Månsson, Jonas & Nyberg, Erik. (2005). Integration of Immigrants – The Role of Language Proficiency and Experience. *Evaluation Review*, Vol. 29, No.1.
- Edin, Per-Anders., Fredriksson, Peter. & Åslund, Olof. (2004). Settlement Policies and the Economic Success of Immigrants. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, Vol. 3, No 3.
- Ekberg, Jan. (2004). Kan invandrare underlätta försörjningen av en åldrande befolkning? *Ekonomisk Debatt*, No 4.
- Gustafson, Lars-Åke. (2004). *Mångfald i näringslivet – En utvärdering av försöksverksamhet i Norrköpings kommun, som syftar till att underlätta för invandrare/flyktingar att komma in på arbetsmarknaden*. Statistik & Utredningar. Linköpings kommun. På uppdrag av Integrationsverket. Linköping.
- Gustafson, Lars-Åke. (Red). (2007:1). *Från dold kompetens till synlig resurs – innovativa vägar till mångfald i arbetslivet*. Folder som har getts ut i samproduktion mellan Linköpings kommun och Östsam inom EU-projektet FILES. Linköping.
- Gustafson, Lars-Åke. (Red). (2007:2). *Från dold kompetens till synlig resurs – innovativa vägar till mångfald i arbetslivet. Sammanfattning av slutrapport för FILES Arbetskraftsmobilisering för att hantera förändringar – Innovativa vägar till mångfald*. Folder som har getts ut i samproduktion mellan Linköpings kommun och Östsam inom EU-projektet FILES. Linköping.
- Gustafson, Lars-Åke. (Red). (2007:3). *From Hidden Resource to Visible Competence – innovative routes to diversity in working life*. Folder som har getts ut i samproduktion mellan Linköpings kommun och Östsam inom EU-projektet FILES. Linköping.
- Hjerm, Mikael. (2001). Education, Xenophobia and Nationalism: A Comparative Analysis. *Journal of ethnic and Migration Studies*, Vol. 27 (1).
- Karasek, Robert. & Theorell, Töres. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books. New York
- Karasek, Robert. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24:285-308.
- Löfgren, Eva. (Red). (2002). *Mångfald i praktiken – Ett utvecklingsarbete i Östergötland*. Linköpings kommun, kommunledningskontoret/EU, Europeiska socialfonden. Linköping.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row. New York.
- Nekby, Lena. (2003). *Empirical Studies on Health Insurance, Employment of Immigrants and the Gender Wage Gap*. Diss. Stockholms universitet (2003:3). Stockholm.
- Pravitz, Ginilla. (2006). Ingen vanlig Svenson. *Liu magasin* nr 4 –2006 s 22-25.
- Ramböll Management. (2005). Utvärdering av den centrala överenskommelsen 2005. Stockholm.
- Spalloni, Bernarda Cocco. (1994). Akademikers arbetsvillkor. *Invandrare och Minoriteter*, Vol 21 (3).
- Svantesson, Elisabeth. & Aranki, Ted. (2006). *Do Introduction Programs Affect the Probability of*

- Immigrants getting Work*. Örebro universitet. Institutionen för ekonomi. (ESI Working Paper Series/Working Paper 2006:3). Örebro.
- Svantesson, Elisabeth. (2006). *Determinants of Immigrants' Early Labor Market Integration*. Örebro universitet, Institutionen för ekonomi. (ESI Working Paper Series/Working Paper 2006:2).
- Vahtera, Jussi., Pentti, Jaana. & Uutela, Antti. (1996). The effect of objective job demands on registered sickness absence spells; do personal, social and job-related resources act as moderators? *Work & Stress*, 10:286-308.
- Åslund, Olof. & Rooth, Dan-Olof. (2003). *Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrants earnings*. Uppsala universitet. Institute for Labour Market Policy Evaluation. (Working Paper 2003:7). Uppsala.

Utgåvor från riksdag, regering, olika myndigheter och kommuner

- Integrationsverket. (2003). *Hinder och möjligheter – En årsredovisning av regeringsuppdraget "Etnisk mångfald i arbetslivet"*. Norrköping.
- Integrationsverket (2005). Utvärdering av den centrala överenskommelsen. Norrköping.
- Integrationsverket. (2006:1). *Fickfakta – Statistik om integration* (2006). Norrköping.
- Integrationsverket. (2006:2). *Internationell jämförelsestudie av validering. Validering av utländsk yrkeskompetens i Kanada, Nederländerna och Frankrike*. Norrköping. Underlagsrapport till integration 2005 publicerad av Valideringsdelegationen och Integrationsverket. Gjord av konsultföretaget Ramböll Management AB. Norrköping.
- Integrationsverket. (2006:3). *Mål för nyanländas introduktion*. Revidera april 2006. Norrköping.
- Integrationsverket. (2007:1). *Ett förlorat år. En studie och analys av insatser och resultat under introduktionens första 12 månader*. INT-23-06-1483. Integrationsverket. Norrköping.
- Integrationsverket. (2007:2). *Ett förlorat år. En studie och analys av insatser och resultat under introduktionens första 12 månader*. INT-23-06-1483. Integrationsverket. Norrköping.
- Integrationsverket (2007:3). *Avrapportering av uppdrag. Skrivelse till Regeringskansliet Integrations- och jämställdhetsdepartementet av Lena Horgby/Berit Ståhl. 2007-06-29. INT-19-07-1135*. Norrköping.
- Invandrarverket. (1997). *Individuell mångfald*. Invandrarverkets utvärdering och analys av det samordnade flyktingmottagandet 1991-1996. Norrköping.
- Linköpings kommun. (2005). *Välfärdsrapport för Linköping 2005*. Kommunleningskontoret. Linköping.
- Linköpings kommun. (2006 s 29). *Nämndernas verksamhetsberättelse 2006*. Bildningsnämnden. Linköping.
- Proposition nr 1997/98:16.
- Regeringskansliet. (2003). *Validering mm – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*. Utbildningsdepartementet. Departementserien. DS 2003:23. Stockholm.
- Riksdagens revisorer. (2002). *Främja och förklara – kan Integrationsverket förändra?* Rapport 2002/03:16. Stockholm
- Riksrevisionen. (2005). *Från invandrapolitik till invandrapolitik*. RiR 2005:5. Stockholm.
- Riksrevisionsverket. (1992). *Utländsk Kompetens – Ett resurstillskott till Arbetsmarknaden*. RRV 1992:11. Stockholm.
- SCB. BEFPAK. Tabell 22c. Folkmängd 2005-12-31 resp folkmängd 2006-12-31. Köpt statistik av Statistik & Utredningar. Linköpings kommun. Linköping.
- SFS 1990:927.
- SFS 1992:1068.
- SOU 2005:112. *Demokrati på svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.
- SOU 2006:79. *Integrationsmaktutredningen; Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*. Slutbetänkande av Utredningen om makt integration och strukturell diskriminering
- Statskontoret. (2006). *Effektiv styrning? Om resultatstyrning och sektoriseringsproblem*. Statskontoret rapport 2006.3. Stockholm.

Sveriges Kommuner och Landsting. (2007). *Yrkesidentitet före etnicitet*. SKL. Stockholm, Valideringsdelegationen. (2005 s 4). *Lägesbeskrivning. Valideringsdelegationens erfarenheter av utvecklingen inom validering*. RAPPORT 2005-10-28 Dnr: VLD 2005/118 5. Norrköping. Valideringsdelegationens kansli. (2006). *Delrapport från valideringsdelegationen*. Norrköping. Örebro kommun. (2001). *Anställda i Örebro kommun födda i utlandet 1999 och 2001*. Stadskansliet 2001-08-27. Örebro.

Internet

Hemsida: Arbetslivsinstitutet. www.arbetslivsinstitutet.se (2007-06-01)
Hemsida: Arbetsmarknadsverket. www.ams.se/admin/Documents/ams/kort_vb.pdf (2007-06-01)
Hemsida: Arbetsmarknadsverket. www.ams.se/go.aspx?C=36 (2007-06-01)
Hemsida: Curt Nicolin gymnasiet www.cng.se/ (2007-08-30)
Hemsida: European Urban Knowledge Network, EUKN. Artikel: *Perspectives on employment are crucial for immigrant's commitment to society* 08-03-2007. www.eukn.org/italy/news/2007/03/interview-collomb-eurocities_1025.html (2007-08-30)
Hemsida: FILES-projekten: <http://www.files-project.org/> (2007-10-09)
Hemsida: Försäkringskassan www.forsakringskassan.se/omfk/ (2007-06-01)
Hemsida: Göteborgs universitet. Institutionen för medicin. Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa/allmänmedicin. Sahlgrenska akademien. www.infovoice.se/fou/private/jukebox/music034.htm (2007-09-07)
Hemsida: Handelshögskolan vid Göteborgs universitet: Artikel: *Richard Florida prisar Sverige som kreativt föregångsland* 2006-03-09 www.hgu.gu.se/item.aspx?id=10824 (2007-08-30)
Hemsida: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) www.ifau.se/templates/Page.aspx?id=981 (2007-06-01)
Hemsida: Institutet för social forskning (SOFI). www.sofi.su.se/omsofi/omsofi.htm (2007-06-01)
Hemsida: Integrationsverket. www.integrationsverket.se (2007-06-01)
Hemsida: Integrationsverket. www.integrationsverket.se (2007-08-30)
Hemsida: Integrationsverket. (2005) Utvärdering av den centrala överenskommelsen. www.infovoice.se/fou/private/jukebox/music034.htm (2007-06-08)
Hemsida: Lernia AB www.lernia.se/OmLernia/default.asp (2007-07-02).
Hemsida: LikaOlika www.likaolika.com/ (2007-08-29)
Hemsida: Länsstyrelsen i Östergötland. www.lst.se/lst/ (2007-06-01)
Hemsida: Migrationsverket. www.migrationsverket.se (2007-06-01)
Hemsida: Migrationsverket. www.migrationsverket.se/index.jsp?swedish/asyl/asylflykt.html (2007-08-30)
Hemsida: Myndigheten för skolutveckling. www.skolutveckling.se/om_myndigheten/ (2007-06-01)
Hemsida: Skolverket. www.skolverket.se/sb/d/107;jsessionid=FA6553E02222AB3F651D581A3D6FDA5E (2007-08-29)
Hemsida: Mångfaldsprojekt i Östergötland. www.kummin.com (2007-09-10)
Hemsida: Regeringskansliet. www.regeringen.se/sb/d/1522/a/13504 (2007-06-01)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Amnesomrade_1885.asp (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Amnesomrade_1954.asp SCB's hemsida. (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/tableOrChart_163103.asp (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Standard_131801.asp (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/tableOrChart_193256.asp (2007-09-04)
Hemsida: SCB. Tabell 34. www.scb.se/templates/tableOrChart_163103.asp (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.h.scb.se/osdb/Welcome.asp?Value=Linköping:0580;k0580a. (2007-09-03)
Hemsida: SCB. www.scb.se/statistik/BE/BE0101/2006A01/Be0101KomJmfBef_2006.xls (2007-09-04)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Amnesomrade_1885.asp (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.scb.se/templates/Publikation_189734.asp (2007-08-30)
Hemsida: SCB. www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp (2007-09-04)

- Hemsida: Socialstyrelsen. www.socialstyrelsen.se/Om_Sos/ (2007-06-01)
- Hemsida: Statistik & Utredningar, Linköpings kommun: www.linkoping.se/Organisation/ks_forvaltning/verksamhet/StatistikUtredningar/rapporter.htm (2008-09-10)
- Hemsida: Stockholms stad. www.kultur.stockholm.se/default.asp?id=2287&PTID=&refid=1551 (2007-07-05).
- Hemsida: Svenska ESF-rådet. www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=784 (2007-08-29)
- Hemsida: Svenska ESF-rådet. www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=350 (2007-09-17)
- Hemsida: Svenska ESF-rådet. www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=574 (2007-10-10)
- Hemsida: Sverige mot rasism. http://www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal_2535.asp (2006-05-14).
- Hemsida: Sverige mot rasism. www.sverigemotrasism.se/templates/svNormal_2535.asp (2007-08-30)
- Hemsida: Sveriges kommuner och landsting: www.skl.se/loppedelbanner.asp?C=24 (2007-06-01).
- Hemsida: Valideringsdelegationen www.valideringsdelegationen.se/index.htm (2007-06-08).
- Hemsida: Valideringsdelegationen. www.valideringsdelegationen.se/index.htm (2007-06-08).
- Hemsida: Washington Monthly. www.washingtonmonthly.com/features/2001/0205.florida.html Artikel: *The Rise of the Creative Class*. May 2002. Richard Florida är en professor i regional ekonomisk utveckling på Carnegie Mellon University, USA och kolumnist för Information Week. (2007-07-05).
- Hemsida: Washington Monthly. Artikel: "The key to economic growth lies not just in the ability to attract the creative class, but to translate that underlying advantage into creative economic outcomes in the form of new ideas, new high-tech businesses and regional growth". www.washingtonmonthly.com/features/2001/0205.florida.html (2007-07-05).
- Hemsida: Östsam www.ostsam.se/ (2007-09-11)
- Hemsida: Östsam http://www.ostsam.se/proj_flykting.asp (2007-10-10)

Andra referenser

Samtal med Margot Månsson, flyktingsamordnare i Linköping och en av projektledarna. (hösten 2006)

Bilaga 1

Introduktionen – effektivitet, ineffektivitet och utvecklingsmöjligheter

En effektiv introduktion är:

- När man har en tydlig struktur på introduktionen
- När man har tydliga regler för vad som gäller, t ex att om man uteblir från praktiken så får man inga pengar.
- När man har tydliga introduktionskontrakt,
- När man ger tydlig och bra samhällsinformation,
- När man arbetar med CW:n,
- När man har en tydlig struktur på introduktionen.
- När man inriktar introduktionen mot att söka jobb och har kontakt med olika företag.
- När man gör en gemensam kartläggning SYO, AF och flyktingsamordnaren av skolgång, yrkesbakgrund och vad man vill göra i framtiden.
- När man har en bra lokal förankring och bjuder in alla verksamheter som arbetar med invandrare; LÖKEN, Skola, BVC, vårdcentraler, kyrka etc.
- När man samarbetar med olika företag för att finna praktikplatser till invandrare.
- När människor inte behöver vänta i månader för att få besked.
- När man inte får glapp i introduktionsprogrammet. När man har läst sfi:n ska man inte behöva vänta i månader på praktik osv.
- När det finns direktinformation mellan handledaren/chefen och den som praktiserar eller arbetar, så att vi inte blir mellanhänder mellan invandrare och olika aktörer,
- När man kan kombinera svenskundervisning med yrkesutbildning/praktik parallellt,
- När man har kommit direkt in i arbete efter en kartläggning. Då man nått dit är det en effektiv integration. När allt går som det ska. Då det går fort.
- Faddrar ger ömsesidig acceptans. Vi annonserar efter sådana.
- När man från dag 1 sätter upp mål utifrån individens bakgrund, utbildning och kan validera utbildning och yrke till svenska förhållanden.
- Om/när man kan validera olika utbildningar.
- När personer med hälsoproblem får behandling.
- När sfi-undervisningen nivåanpassas efter bakgrund och förkunskaper.
- När sfi:n inriktas mot ens eget yrkesfält.
- När sfi:n varvas med praktik. När man lär sig om Sverige och Sverige lär sig om invandrarna, när man skapar referenser och bygger nätverk.

Man har ett bra stöd av Östsam och de andra flyktingsamordnarna.

En ineffektiv introduktion är:

- När man gör saker som begränsar, slår ner individen så man tappar den egna handlingskraften, förmågan. Ibland är det bättre att inte göra någonting än att göra fel saker.
- När man gör en sak i taget då det gäller svenskundervisning och yrkesutbildning prak-

tik, istället för att det sker parallellt.

- När det finns berg mellan olika moment. ”Du måste först ha uppnått detta innan du kan gå vidare.” Först sfi A, sen sfi B... sen arbeta. Det borde kunna gå att göra parallellt.
- När det blir kravlöst eller när man är otydlig i vilka krav som gäller.
- När man kollektivt samlar stora språkgrupper på AF för arbetsökning.

Några utvecklingsmöjligheter

Övergripande nivå

- Pengar saknas. T ex till kommunikationer. Vem ska betala olika saker, busskort etc?
- Om man hjälps åt i hela Östergötland så ökar vi möjligheterna för individerna. Det måste vara möjligt att enklare kunna gå en utbildning i en kommun för att inrikta sig mot ett yrke i en annan. Idag kan man gå sfi utan att veta vad som händer sen. De starka kanske når sitt mål ändå, men de lågutbildade pratar man inte så mycket om, ingen ”för deras talan”. Det är viktigt med utbildningar även på låg nivå. Men det kräver resurser och kostnader. Man undviker att prata om dem. De hamnar i samma sfi som alla andra utan att veta vad som ska hända sen.
- När man har sfi och praktik i olika kommuner måste kostnadsfrågorna lösas.
- Man vill flytta men det är i praktiken nästan omöjligt. Man kan komma från storstaden och hamna på en lite ort. Det är inte lika lätt att komma till en ny kommun och få hjälp där. Man saknar inkomst och bostad. Man kanske väljer att då flytta till vänner och släkt.
- En handlingsplan för vad som är kommunens engagemang borde finnas i varje kommun innan man tar emot invandrare. Sfi får inte bli någon förvaring.
- En handlingsplan för hur man ska ordna praktikplatser kommunalt och privat i kommunen borde finnas.
- Det borde vara gemensam introduktion för alla flyktingar i Östergötland i t ex 10 veckor.
- Alla förvaltningar måste arbeta med de här frågorna: Vad ska vi göra? Hur placerar vi dem? Jag har ju inget arbete att erbjuda.
- Man ska förenkla för dem som arbetar med flyktingmottagning och för flyktingar. ”Skapa bättre rutiner.”
- Det skulle finnas en sida på nätet på det egna språket om vilka möjligheter man som invandrare/flykting har att välja yrke, vilka behov som finns i samhället.

Individnivå

- Vi som arbetar med introduktionen måste bli mycket bättre. Vi måste ge människor verktyg att klara sig själva tidigare. Det är en vision som jag inte släpper. Det finns massor här att utveckla.
- Lars Råhds utredning menar att man borde göra följande för att integrationen ska bli bra: Individualisera och arbeta med hälsa ur ett helhetsperspektiv.
- Utveckling av samtalsverktyg:

Vi bör ha vidareutbildning i samtalsverktyg, hur man inte tar över. Det har varit ett stort problem. Det finns de som har frågat: ”Får jag välja yrke själv?” Det var ingen som hade frågat vad de själva ville. Det är viktigt att behandla individen på ett vuxet sätt. Individen är alltid expert på sitt eget liv.”

Man släpper inte alltid "fram dem" på sfi:n. Man pushar inte på tillräckligt. Man behåller dem för länge. Man kan bli lite för mycket "morsa". Man kan bli fast i HJULET i kommunen. Högre grad av "professionalism", medvetet förhållningssätt behövs:

Alla har inte samma förhållningssätt. Flyktingsekreterare kan vara beteendevetare, socionomer, matematiker och samhällsvetare. Det är önskvärt med någon form av högskoleutbildning. Ibland har det varit viktigare för en del som arbetar med integration att få utlopp för sina egna behov än att se att människor blir självständiga. Istället är målet att rationalisera bort sig själv. Det gäller att intet konservera människor, att ha för stort medlidande etc. Det gagnar inte utvecklingen. Inte heller att fastna i deras bakgrund, utan blicka framåt.

Förvärvsarbetande i riket och Linköping

Tabell 7 Riket 2005, åldersgruppen 20 - 64 år²⁴⁹

Födelseland/ region		Totalt antal personer 20-64 år	Förvärvs- arbetande	Procent
Världen exkl. norden	Män	298 200	164 770	55,3
	Kvinnor	300 171	145 727	48,5
	Totalt	598 379	310 497	51,9
Norden exkl. Sverige	Män	84 303	53 341	63,3
	Kvinnor	100 422	66 632	66,4
	Totalt	184 725	119 973	64,9
Sverige	Män	2 295 318	1 859 760	81,0
	Kvinnor	2 198 670	1 705 915	77,6
	Totalt	4 493 988	3 565 675	79,3

Tabell 8 Linköping 2005, åldersgruppen 20 - 64 år

Födelseland/ region		Totalt antal personer 20-64 år	Förvärvs- arbetande	Procent
Världen exkl. norden	Män	4 766	2 311	48,5
	Kvinnor	4 648	2 053	44,2
	Totalt	9 414	4 365	46,4
Norden exkl. Sverige	Män	425	302	71,1
	Kvinnor	519	354	68,2
	Totalt	944	656	69,5
Sverige	Män	37 976	29 054	76,5
	Kvinnor	35 082	26 049	74,3
	Totalt	73 058	55 103	75,4

²⁴⁹ Hemsida SCB: www.scb.se/templates/Amnesomrade___1885.asp. (2007-08-30)

Intervjuguide flyktingsamordnare

1. Vad är viktigt då det gäller integration?
2. Har Du funderat över vad en ”god integration” är för dig?
3. Vad är viktigt för att man ska anses vara ”bra integrerad” i samhället? Ge exempel!
4. Vad är inte viktigt/är av underordnad betydelse? Ge exempel!
5. Vad är det som skapar bra möjligheter för en god integration? Ge exempel!
6. Vad är det som hindrar en god integration? Ge exempel!
7. Vad är det som inger hopp i en integrationsprocess? Ge exempel!
8. Finns det något som skapar uppgivenhet i en integrationsprocess? Ge exempel!
9. Vad är viktigt då det gäller respekt i en integrationsprocess? Ge exempel!
10. Förekommer det situationer när integrationen inte sker på ett respektfullt sätt?
Ge exempel!
11. Vad skapar glädje/vad är roligt i en integrationsprocess? Ge exempel!
12. När uppnår man goda resultat i en integrationsprocess? Ge exempel!
13. Vad är det som gör att man uppnår goda resultat? Ge exempel!
14. När uppnår man dåliga resultat? Ge exempel!
15. Vad är en effektiv integration för Dig? Ge exempel!
16. Vad är en ineffektivintegration för Dig?
17. Finns det något som Du upplever som svårt i en integrationsprocess? Ge exempel!
18. Finns det något som är enkelt i en integrationsprocess?
19. Finns det något annat då det gäller ”trösklar” och möjligheter för en god integration som Du skulle kunna berätta om? Ge exempel!

**“God integration är då interaktionen och dialogen mellan människor fungerar. När vi ser varandra som enskilda individer istället för skåningar och somalier, då har vi kommit långt.
– en flyktingsamordnare**

Vill du veta mer?

Files delprojekt “Från dold kompetens till synlig resurs”

Undersökningsledare och samordnare
för FILES-projektet

Lars-Åke Gustafson
lars-ake.gustafson@linkoping.se
013- 20 71 34

Regional samverkan för effektiv introduktion

Annika Hermansson
annika.hermansson@ostsam.se

013-25 56 30

Catherine Szabo
chatherine.szabo@ostsam.se

013-25 56 30

Denna folder finns även att ladda ner från:

www.linkoping.se/Organisation/ks_forvaltning/klk_verksamheter/utveckling/StatistikUtredningar/rapporter

