

NY I NORDEN

Vägen till arbete



NY I NORDEN

Vägen till arbete

Nino Simic, Kristin Marklund, Ann Jönsson, Helena Lagercrantz, Caroline Lagercrantz, David Erichsen, Joan Rask, Jeanette Björkqvist, Bjørn Kvaal och Annska Ólafsdóttir
Redaktör: Nino Simic

ANP 2018:812

ISBN 978-92-893-5793-7 (PRINT)

ISBN 978-92-893-5794-4 (PDF)

ISBN 978-92-893-5795-1 (EPUB)

<http://dx.doi.org/10.6027/ANP2018-812>

© Nordiska ministerrådet 2018

Layout: Jette Koefoed

Omslagsfoto: Dan Burch, Mostphotos.com

Grafik s. 9, 31, 56: Framtagen av Gustaf Norlén, Nordregio.

Tryck: Rosendahls

Printed in Denmark



Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill styrka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 København K

www.norden.org

Ladda ner och beställ nordiska publikationer: www.norden.org/nordpub

NY I NORDEN

Vägen till arbete

- 5 Förord
- 6 Inledande ord
- 7 Ord och begrepp
- 8 Integration på arbetsmarknaden
– möjligheter och utmaningar

14

TEMA: KOMBINATION AV ARBETE OCH SPRÅKTRÄNING

Lärande exempel: Svenska för yrkesutbildade, Sfx, Sverige

Lärande exempel: Branchepakker, Danmark

Lärande exempel: Social Impact Bonds, Finland

Lärande exempel: Integreringsmottak, Norge

28

TEMA: UTRIKES FÖDDA KVINNORS ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Utrikesfödda kvinnor står inför en trefaldig utmaning

Lärande exempel: Yalla Trappan, Sverige

Lärande exempel: Jobbsjansen, Norge

42

TEMA: NÄTVERK OCH DET CIVILA SAMHÄLLET

Att bygga nätverk är en väg till arbete och integration

Lärande exempel: Bydelsmødrene, Danmark

Lärande exempel: Fika, Finland

Lärande exempel: ÖppnaDörren, Sverige

54

TEMA: INTEGRATION I GLESBEFOLKADE OMRÅDEN

Nyanlända är en resurs för glesbygden

Lärande exempel: Mångkulturcenter, Island

Lärande exempel: Bättre bemötande, Sverige

Lärande exempel: Nyår, Sverige

- 67 Avslutande ord
- 68 Referenser
- 70 Expertgrupp om nyanländas etablering på arbetsmarknaden

”

**Vi har mycket
att lära av
varandra!**

Förord

Den som har kommit som flykting till de nordiska länderna behöver komma in på arbetsmarknaden så snart som möjligt. Den nordiska välfärden bygger på att både kvinnor och män arbetar. Ett arbete gör också att man lättare lär sig ett nytt språk och kommer in i en ny kultur. För kvinnor kan det vara en stor livsförändring att börja arbeta, få egen försörjning och ett självständigare liv.

Efter den stora flyktingvågen till de nordiska länderna beslutade Nordiska ministerrådet 2016 att göra en satsning på nordiskt erfarenhetsutbyte inom integration. Nordens välfärdscenter fick då i uppdrag att driva en Clearing central inom integration, där forskning, fakta och lärande exempel samlas på projektets hemsida, www.integrationnorden.org.

Den här publikationen tar upp fakta om etablering av nyanlända på arbetsmarknaden med särskilt fokus på olika exempel från de nordiska länderna som har ambitionen att förkorta tiden till integration på arbetsmarknaden.

Vi har mycket att lära av varandra!

Nordens välfärdscenter vill särskilt tacka deltagarna i den nordiska expertgrupp som har hjälpt oss hitta lärande exempel som kan spridas vidare. Ett stort tack också till Nordregio som tagit fram statistik, kartor och sammanställt forskning till Clearing centralen.

Eva Franzén

Direktör, Nordens välfärdscenter



Inledande ord

I den här rapporten beskriver vi olika insatser för att uppnå snabbare integration av flyktingar och utrikesfödda på arbetsmarknaden i Norden. De exempel som presenteras i rapporten har valts ut av vår nordiska expertgrupp. Gruppen består av personer på olika nivåer i länderna, med god inblick och kunskap om respektive lands insatser inom integrationsområdet. Medlemmarna arbetar på dels departements- och myndighetsnivå, dels på regional respektive kommunal nivå. I valet av exempel har expertgruppens medlemmar fokuserat på de integrationsinsatser som bedöms ha störst möjlighet att implementeras i grannländerna. Urvalet bygger på kunskap från forskning och rekommendationer från våra nordiska samarbetspartners.

I rapporten har vi även strävat efter att kortfattat redogöra för aktuell kunskap om effektiva åtgärder samt de utmaningar som flyktingar kan möta på arbetsmarknaderna i Norden.

Rapporten bygger till största del på publikationer som tidigare givits ut i projektet, till exempel "Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region" (2017), och "State of the Nordic Region – Immigration and Integration Edition" (2018). Andra publikationer som legat till grund för kunskapssammanställningen är till exempel ESO-rapporten "Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder" (2017) och Nordiska ministerrådets "Nyanlända kvinnors etablering: En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna" (2018).

Det är viktigt att poängtera att flyktingar och utrikes födda utgör en heterogen grupp med varierande förutsättningar och behov. Utbildningsnivå och språkkunskaper kan skilja kraftigt mellan migranter från olika länder, men även när det gäller hur stor andel kvinnor respektive män som är högutbildade. På samma sätt som hos den infödda befolkningen samspelar en rad faktorer när det gäller möjligheterna att komma i arbete. Det kan handla om personliga erfarenheter och egenskaper och om den enskildes fysiska och psykiska hälsa.

Även om full integration av flyktingar på arbetsmarknaden är en både krävande och delvis svår process, skulle en mindre omfattande och ambitiös målsättning öka risken för ett långsiktigt utanförskap, med stora konsekvenser både för samhället och för den enskilde individen. Vårt hopp är att rapporten ska inspirera och bidra till lösningar för både nuvarande och framtida utmaningar.

Ord och begrepp

Här förklarar vi några vanliga begrepp. Det finns skillnader mellan länderna i hur man använder orden men så här använder vi dem i den här publikationen.

Anhöriginvandrare. Person som får uppehållstillstånd för att förenas med en anhörig i mottagarlandet. Flyktinganhöriga är anhöriga till flyktingar och skyddsbehövande.

Arbetskraftsinvandrare. Person som invandrar till ett annat land för att arbeta.

Asylsökande. En utländsk medborgare som tagit sig till ett land och begärt skydd, men som ännu inte fått sin ansökan slutligt prövad.

Flykting. En person som har flytt sitt hemland eller sitt permanenta bostättningsland och som har beviljats flyktingstatus enligt FN:s flyktingkonvention. I denna publikation använder vi begreppet i en bredare bemärkelse som omfattar dels flyktingar enligt FN:s definition, dels skyddsbehövande och deras anhöriga.

Integration. Det är ett omdebatterat begrepp utan en kristallklar definition. En utbredd formulering är att integration är en ömsesidig och flerdimensionell process som kräver insatser både från den nyanlände och från befolkningen i mottagarlandet och som startar när någon anländer till mottagarlandet.

Kvotflykting. En person som före resan till ett specifikt land fått uppehållstillstånd inom den flyktingkvot som det mottagande landets regering fastställt.

Migration. Migration är ett samlingsnamn för invandring (immigration) och utvandring (emigration). Migrant avser en person som flyttar till ett annat land oavsett om personen flyttar frivilligt eller av tvingande skäl.

Nyanländ. En nyanländ person är någon som är mottagen i en kommun och har beviljats uppehållstillstånd för bosättning på grund av flyktinskäl eller andra skyddsskäl. Även anhöriga till dessa personer anses vara nyanlända.

Skyddsbehövande. Enligt EU:s definition är det en person som löper risk att skadas till följd av en väpnad konflikt samt riskerar att utsättas för dödsstraff eller tortyr.

Källor: FN, UNHCR, Migrationsverket

Integration på arbetsmarknaden – möjligheter och utmaningar

Text: Kristin Marklund

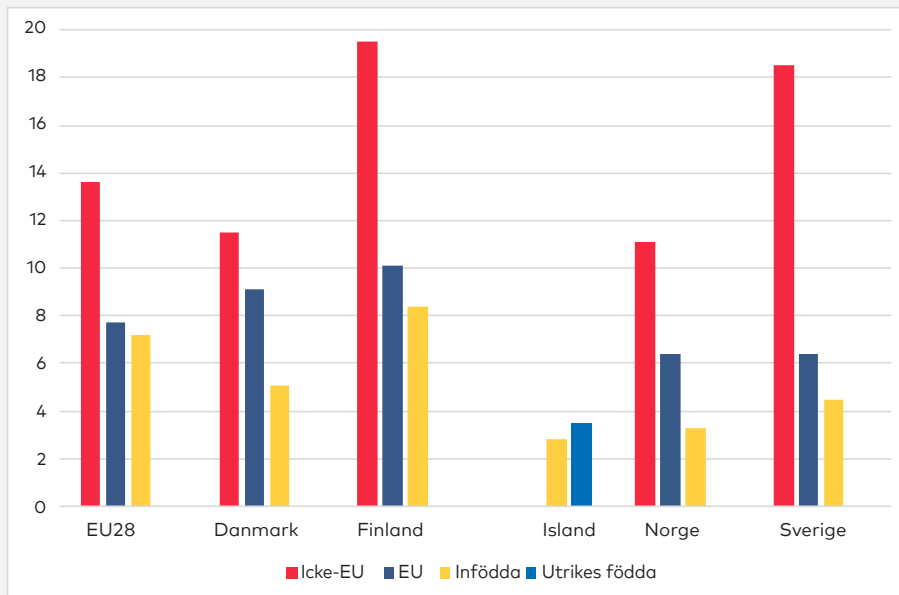
De senaste årens flyktingmottagande i de nordiska länderna innebär både möjligheter och utmaningar men handlar i första hand om en humanitär insats. Det måste sedan övergå i åtgärder som gör det möjligt för de nyanlända att bli integrerade i det nya samhället. De nordiska länderna utmärker sig i internationella sammanhang med höga sysselsättningsnivåer bland både män och kvinnor. Integration på en fungerande arbetsmarknad, allas tillgång till den och de skatteintäkter som genereras är förutsättningar för den nordiska välfärdsmodellen.

Under de senaste åren har nettoinvandringen svarat för två tredjedelar av befolkningstillväxten i Norden, i Sverige och Danmark så mycket som tre fjärdedelar. Samtidigt som befolkningen växer blir nordborna allt äldre. Man brukar tala om en så kallad "Old-age Dependency Ratio", det vill säga ett mått på hur stor andel av befolkningen som är över 65 år, i förhållande till dem i arbetsför ålder. Andelen stiger i hela Norden, men är särskilt alarmerande i glest befolkade kommuner, där fallande befolkningsunderlag kan komma att utgöra ett hot mot invånarnas rätt till service och sjukvård. Storstadsregionerna visar en bättre utveckling men i stora delar av Norden behövs ny arbetskraft.

De asylsökande som har kommit till Norden under de senaste åren har låg genomsnittsålder. När integrationen av de nyanlända lyckas kan det således ge en positiv effekt i länderna under förutsättning att fler lyckas komma in på arbetsmarknaden och blir självförsörjande.

Hur lyckas man med integration på arbetsmarknaden i Norden?

Det är inte lätt att jämföra hur integrationen av immigranter på de nordiska arbetsmarknaderna faktiskt fungerar. Under den stora flyktingvågen 2015 tog Sverige emot 163 000 asylsökande medan Norge och Finland hade drygt 30 000 och Danmark lite mer än 20 000. Island tog emot 354 asylsökande under samma år. Sveriges asylmottagande har sedan dess varit betydligt högre än de andra nordiska ländernas vilket inneburit utmaningar när det gäller långa utredningstider, brist på bostäder och stora krav på kommuner att ordna skolgång och svenskundervisning.



Figur 1
Arbetslöshet
(15–64 år) efter
födelseland, 2017.

Källa: Nordregios
bearbetning av data från
Eurostat.

Det tar mellan 5 och 10 år för flyktingar att etablera sig på de nordiska arbetsmarknaderna. Skillnader mellan de nordiska länderna, inte minst i fråga om storleken på flyktningmottagandet, gör att jämförelser inte är så enkla att göra. Det finns också strukturella skillnader mellan länderna. Till exempel är Sverige, enligt OECD, ett av de länder i Europa som har lägst andel jobb utan krav på särskild yrkesutbildning, så kallade "enkla jobb".

Vi kan se vissa skillnader i hur etableringen av nyanlända organiseras i de nordiska länderna. I Danmark tog regeringen 2016 ett beslut om att påskynda integrationsprocessen. Det tycks ha haft positiva effekter men det är för tidigt att dra några slutsatser. I Sverige ger den så kallade EBO-lagen flyktingar rätt att bosätta sig var de vill om de själva ordnar eget boende. Cirka 50 procent av de asylsökande har utnyttjat den möjligheten och ordnat boende till exempel hos släktingar, ofta i områden med hög andel migranter men nära storstadsområdena där tillgången på arbete är större.

Till skillnad från Sverige har Danmark och Norge tydliga krav på goda språkfärdigheter för att få permanent uppehållstillstånd. I Danmark krävs godkänt språkprov för att få full ersättning under etableringsperioden. I Sverige har regeringen infört utbildningsplikt i svenska språket. Utbildningsplikten innebär att nyanlända som bedöms vara i behov av utbildning för att kunna komma i arbete, måste söka och delta i undervisning. En person som nekar utbildning riskerar att bli av med det tvååriga etableringsstödet.

Jämförelser mellan de nordiska länderna visar att sysselsättningen är låg bland flyktingar och deras anhöriga under de första åren för att därefter öka. Men även efter 10–15 år är sysselsättningsnivån lägre än för inrikes födda. Att snabbt komma i arbete anses vara en av de viktigaste faktorerna för en framgångsrik integration på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att inträdet på arbetsmarknaden inte bara är tillfälligt utan varaktigt över tid. En av framgångsfaktorerna är en högkonjunktur med stor efterfrågan på arbetskraft.

Snabbare ingång i etableringsprogrammen

För att undvika de långa väntetiderna och den stress som de skapar är det i första hand viktigt att förkorta handläggningstiderna. I andra hand bör även asylsökande kunna ta del av olika integrationsåtgärder.

Att tidigt komma in i integrationsprogrammen ökar sannolikheten för att snabbare komma ut på arbetsmarknaden. Asylsökande har ofta fått vänta på integrationsinsatser tills de har fått uppehållstillstånd. Samtidigt har handläggningstiden för asylärenden ökat efter hösten 2015. Under 2016 tog det i genomsnitt ett år att behandla en asylansökan i Sverige och Norge.

I Norge pågår ett försök att intensifiera integrationsprocessen på fyra utvalda asylmottagningar, så kallade integreringsmottak. Målgrupperna är dels boende som har fått uppehållstillstånd, dels de som med stor sannolikhet kommer att få uppehållstillstånd.

De boende deltar i ett intensivt program på heltid för att lära sig norska och för att få kunskap om arbetslivet och samhället i övrigt. Syftet är att förkorta vägen till arbete eller utbildning.

I Danmark satsar man på att en kombination av praktik och språkundervisning ska korta vägen till arbetsmarknaden. Undervisning i danska ska starta senast en månad efter att man fått uppehållstillstånd. Kommunerna måste även ordna subventionerade anställningar, praktik eller vidareutbildning till alla nyanlända inom en månad. Staten stimulerar kommunerna genom extra bidrag för varje nyanländ som börjar ett arbete eller reguljär utbildning. Samtidigt får de immigranter som klarar ett något svårare prov i danska språket en så kallad danskbonus.

Finland har inte samma tradition när det gäller flyktingmottagande som de övriga nordiska länderna, men även här har andelen födda utomlands eller personer med föräldrar födda utomlands ökat. Integration på arbetsmarknaden pekas ut som den viktigaste frågan. Nya idéer för att stimulera integration i arbetslivet är av stort värde. Finland har en vilja av att lära av grannländerna och att pro-

va innovativa lösningar för bland annat finansiering av integrationsinsatser. Till exempel har man infört ett obligationsprogram för sociala innovationer, Social Impact Bonds. Privata investerare får möjlighet att finansiera integrationsåtgärder. Om resultatet blir positivt för samhället, får investerarna del av vinsten.

Tidig kartläggning av kompetenser

Tidig kompetenskartläggning sker nu på asylstadiet i alla nordiska länder utom i Island.

Det har skett en förändring i sättet att genomföra tidig kompetenskartläggning i syfte att effektivisera den. Nya digitala plattformar som gör det möjligt för flyktingar att göra en självskattning i samband med registrering provas i Norge och Sverige.

I Norge är kompetenskartläggning obligatorisk vid alla mottagningar. Det är för tidigt att säga något om eventuella effekter. I Sverige implementeras nu Jobskills där asylsökande digitalt kan registrera sina kompetenser på sitt modersmål. En ny utvärdering av den danska modellen med personliga intervjuer har visat förbättrade resultat.

Att finna effektiva metoder att validera immigranternas utbildning är ett högprioriterat område i de nordiska länderna. Inom ramen för det officiella nordiska samarbetet har Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, NVL, utvecklat ValiGuide, en plattform som beskriver valideringsprocessen, vilka kompetenser som krävs för kvalificerad validering och ger tips för bättre genomförande. ValiGuide ska bidra till en mer konsekvent och därmed säkrare valideringsprocess.

Snabbspår med yrkesinriktad språkutbildning

Nordiska länder erbjuder idag stegvisa språkutbildningar på olika nivåer som en del i de statligt finansierade etableringsprogrammen. Språkutbildningar finns både för personer som är analfabeter och för akademiker. Utmaningen ligger i att hålla en jämn och hög kvalitet på utbildningarna och att ställa tydliga krav på deltagarna.

Forskning visar att yrkesinriktade språkutbildningar på arbetsplatsen ger bäst resultat på kortast tid. Alla länder experimenterar därför med nya utbildningsmodeller som försöker förbättra sambandet mellan språkinlärning och sysselsättning. Målinriktade utbildningar, som kombinerar språk med andra yrkeskunskaper och utbildning på arbetsplatser, har visat positiva resultat.

Exemplet Branschepakker kommer från Danmark och bygger på en överenskommelse mellan kommuner och arbetsgivare. Det är ett strukturerat koncept

för integration, förankrat i den lokala arbetsmarknaden. Yrkeskompetenser och språkkunskaper hos immigranter utvecklas dels utifrån individernas intresse, dels utifrån behoven på den lokala arbetsmarknaden. Branschepakker består av fem moduler, med en första som är en 8-veckors introduktionskurs och därefter ytterligare fyra som följer på varandra och i stigande grad knyter deltagaren till arbetsmarknaden. En utvärdering görs efter varje modul. Deltagaren måste uppnå enkelt mätbara mål för att kunna påbörja nästa modul.

Olika typer av snabbspår i Sverige är ett sätt att skapa snabbare vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända arbetssökande som har erfarenhet eller utbildning inom ett bristyrke. Ett snabbspår i Sverige är en sammanhållen process med praktik, språkträning och utbildning. Arbetsmarknadens parter kommer överens om vilka yrken som ska omfattas. Snabbspåret består av en kombination av Arbetsförmedlingens olika insatser, som till exempel bedömning av yrkeskompetens, utbildning i yrkessvenska, praktik och kompletterande utbildningar. För närvarande finns i Sverige 14 centrala överenskommelser om snabbspår som omfattar ett 40-tal yrken. Exempelvis kan nämnas att en enda sådan central överenskommelse, inom hälso- och sjukvården, kan tillämpas inom 21 legitimationsyrken, det vill säga där yrkestiteln är skyddad enligt lag och kan användas enbart av den som har legitimation.

Från Sverige kan också nämnas Svenska för yrkesutbildade, Sfx, språkundervisning med fokus på yrkesspråket. Målgruppen är yrkesutbildade invandrare med otillräckliga språkkunskaper i svenska. Deltagarna studerar tillsammans med andra från yrkesområdet – på vissa Sfx-utbildningar har deltagarna också tillgång till praktik på arbetsplats och möjlighet att komplettera sin utbildning för svenska förhållanden på gymnasie- eller högskolenivå. För närvarande finns utbildningar inom tio olika skilda yrkesområden, bland annat för ingenjörer och arkitekter, entreprenörer, hantverkare, pedagoger, bagare och takmontörer.

Uppsökande insatser för att stärka nätverk och nå invandrarkvinnor

Kvinnor har i mindre utsträckning än män tillgång till arbetsmarknadspolitiska program och andra insatser. Det här visar sig på olika sätt, till exempel att män får erbjudanden om fler aktiviteter medan stödet till kvinnor dröjer och när de väl får insatser är de sämre anpassade till deras behov. Det finns ett antal uppsökande insatser runt om i Norden som syftar till att bryta den isolering som en del utrikesfödda kvinnor lever i. Här har det civila samhället en viktig roll som brobyggare till det omgivande samhället.

Det civila samhällets organisationer får en allt viktigare roll i integrationsprocessen. Organisationerna erbjuder mötesplatser, vilket skapar möjligheter för flyktingar att bli mer aktivt involverade i sina samhällen. Att underlätta möten mellan flyktingar och dem som redan är etablerade är ett bra sätt att arbeta mot diskriminering.

Starka sociala nätverk anses vara avgörande för att få tillgång till jobb i Norden, inte bara för invandrare. Trots det finns det få studier som belyser nätverkens roll för att underlätta tillgången till arbetsmarknaden för flyktingar. Mer generella studier visar att informella kanaler är viktiga vägar till anställning och att många jobb aldrig annonseras offentligt. Brist på nätverk har beskrivits som det största hindret för utländska akademiker när det gäller att hitta ett jobb som motsvarar personens kompetens. Studier pekar på att invandrare som är aktiva i idéburna organisationer och som har vänner som är inrikes födda har en högre sysselsättningsnivå.

Framgångsfaktorer

Erfarenheter som har byggts upp under senare år visar att det finns ett antal faktorer som har avgörande betydelse för att förkorta tiden till arbete:

snabbare ingång i etableringsprogrammen

tidig kartläggning av kompetenser

snabbspår med yrkesinriktad språkutbildning

uppsökande insatser för att stärka nätverk och nå invandrarkvinnor.

TEMA

KOMBINATION AV ARBETE OCH SPRÅKTRÄNING

**Lärande exempel:
Svenska för yrkesutbildade, Sfx, Sverige**



FOTO: TRULS BUSCH CHRISTENSEN

Mahmod Al Qayyem kan sätta sig bakom ratten lastbilen tack vare Sfx-utbildningen för lastbilsförare.

Sfx är en rakare väg till rätt jobb

Text: Caroline Lagercrantz

Mahmod Al Qayyem gick Sfx för lastbilsförare 2017 och arbetar nu som lastbilschaufför på Postnord sedan åtta månader. Han kom till Sverige från Palestina för sex år sedan och arbetade de första åren i Sverige inom byggbranschen.

En kompis tipsade honom om kursen svenska för lastbilsförare, Sfl. Det passade Mahmod Al Qayyem bra eftersom han hade erfarenhet av chaufförsyrket från hemlandet.

– Jag kunde köra lastbil sedan förut, men inte så bra så på Sfl fick jag lära mig yrket nästan från början. Det var en väldigt bra utbildning med både teori och praktik och jättebra lärare. Sedan fick jag jobb nästan direkt efter kursen, berättar han.

Genom kursen fick han många kompisar som han fortfarande har kontakt med och han skulle absolut rekommendera andra att gå på Sfx. Men innan man börjar är det bra om man kan en del svenska för kursen är ganska krävande. Mahmod Al Qayyem var själv klar med språkstudierna på Sfi när han började på yrkessvenska så för honom var det inte så svårt.

– Sfx är en jättebra chans! Utan den här utbildningen skulle jag antagligen jobba kvar i byggbranschen. Nu har jag bra arbetstider, mindre stress och bättre lön.

Han kör ut post på nätterna i Stockholmsområdet och trivs bra med det.

– I framtiden kanske jag startar eget inom transportbranschen.

Anders Åström var Mahmod Al Qayyems lärare på yrkessvenska för lastbilsförare. Han berättar att de flesta, cirka 80 procent av de som gått kursen, jobbar som lastbilschaufförer sju månader efter utbildningen. Under de två och ett halvt år som utbildningen har funnits har cirka 75 personer gått kursen.

Effektiv väg till arbetsmarknaden

Eleverna har olika bakgrund, men en viktig målgrupp är nyanlända med etableringsersättning som flyktingar kan få under de första två åren i Sverige.

Sfx-utbildningen för lastbilsförare är 22 veckor lång och börjar med två månaders teori i klassrummet med fokus på yrkesspråket. Sedan fortsätter kursen med mer praktiska moment som övningskörning och praktik ute på företag under handledning. Målet är att eleverna ska klara de körkortsprov som Trafikverket kräver för lastbilschaufförer.

– Kursdeltagarna har redan yrkeskunskaperna och yrkesspråket på sitt modersmål så det handlar om att översätta dem till svenska förhållanden. Det brukar gå fort. Samtidigt kvalificerar de sig för andra arbeten, till exempel på verkstäder och som vaktmästare. Det är en väg in på arbetsmarknaden och framförallt till mer kvalificerade jobb, säger Anders Åström.



Katarina Stiessel Fonseca är Sfx-samordnare i Stockholms län.

Tar vara på kompetens på rätt sätt

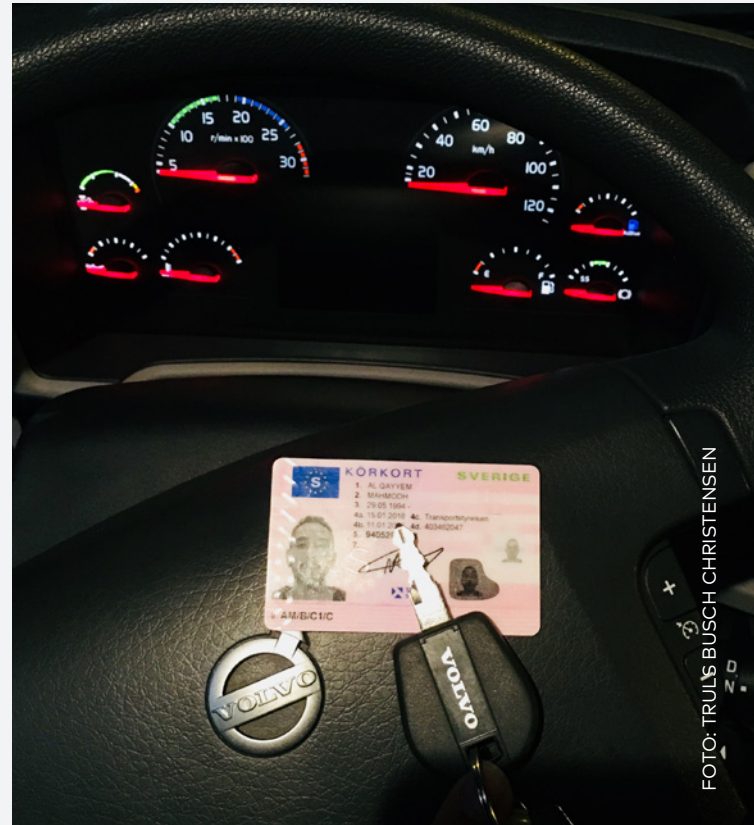
Katarina Stiessel Fonseca är Sfx-samordnare i Stockholms län.

– Sfx handlar om att ta vara på nyanländas kompetens och riktar sig till yrkeskategorier där det finns en efterfrågan på arbetskraft. Utbildningarna ser olika ut eftersom branschernas yrkeskrav skiljer sig åt. Gemensamt för alla Sfx-utbildningar är att de erbjuder läroplansenlig och behörighetsgivande språkutbildning för olika yrkesgrupper.

– Det handlar framförallt om att hitta rätt jobb till rätt person, förklarar Katarina Stiessel Fonseca.

– Nu är det högkonjunktur och det är lättare att snabbt få ett arbete. Men samhället förlorar faktiskt på att en akademiker eller yrkesutbildad person arbetar inom okvalificerade arbeten. Man går miste om den personens rätta kompetens samtidigt som personen kanske tar ett jobb som skulle kunna ge försörjning till en person utan utbildning.

– Det är också mer stimulerande att gå en språkutbildning tillsammans med andra med samma yrkesbakgrund. Man skapar nätverk och odlar sin yrkesidentitet istället för att tappa den som många nyanlända gör, säger Katarina Stiessel Fonseca.



Mahmod Al Qayyems körkort öppnade dörren till arbetsmarknaden.

Svenska för yrkesutbildade, Sfx

Svenska för yrkesutbildade, Sfx, har funnits sedan 2001 och bygger på en överenskommelse mellan samtliga 26 kommuner i Stockholms län, kommunernas medlemsorganisation Storsthlm och Länsstyrelsen i Stockholm.

Just nu finns kurser för elva olika yrkesområden där det råder brist på arbetskraft. Kurserna är gratis för eleven och betalas av hemkommunen. Viktiga samarbetspartners är bland andra Arbetsförmedlingen, företag, fackförbund och olika lärosäten.



Lärande exempel: Branchepakker, Danmark



FOTO: THOMAS SØNDERGAARD

Wafaa Almsaief har fast job i servicevirksomheden Coor med at gøre rent i et storcenter i Vejle. Et job formidlet via jobcenteret i Vejle, som en del af et Branchepakke-forløb. Efter kun en måneds virksomhedspraktik blev det til en fast stilling på helt ordinære vilkår.

Glad for sit arbejde og ja tak til flere timer

Tekst: David Erichsen, Joan Rask

Wafaa Almsaief kom til Danmark som flygtning for tre år siden. I dag gør hun rent 24 timer om ugen i et storcenter i Vejle. Et fast arbejde på ordinære vilkår, hun sætter pris på. Den største udfordring i mødet med det danske arbejdsmarked har været at lære dansk.

Wafaa Almsaief kom til Danmark i maj 2015, da hun sammen med sin mand og fem børn flygtede fra krigen i Syrien. I dag har hun fast arbejde i rengøringsvirksomheden Coor, hvor hun gør rent i et storcenter i Vejle 24 timer om ugen. Et job hun sætter pris på.

– Jeg vil gerne arbejde mere, så jeg kan tjene mere, siger Wafaa Almsaief, som er 43 år og mor til to drenge og tre piger i alderen ni til nitten år.

Begyndelsen var svær

Hendes mand arbejder i en butik i Horsens, og familien bor i et hus i Vejle. Wafaa Almsaief har en gymnasieuddannelse fra Syrien, hvor hun var hjemmegående, så i omplantningen til Danmark er det også nyt at skulle på arbejdsmarkedet.

– Det var meget svært for mig i begyndelsen i Danmark, da jeg var vant til at være hjemmegående og ikke kunne tale dansk, men i dag sætter jeg pris på at have et arbejde, hvor der er kolleger at snakke med, og at jeg kan tjene mine egne penge.

Wafaa Almsaiefs første møde med det danske arbejdsmarked var et praktikforløb i en børnehave, som hun selv fandt i kraft af sin venskabsfamilie. Forløbet var på otte måneder og førte alligevel ikke til et job, så da Vejle Kommunes jobkonsulent fore-

slog et nyt forløb (via Branchepakker) var hun klar, fordi der her var krav om korte praktikforløb, kort prøvetid og hurtig afklaring i forhold til muligheden for job på helt almindelige vilkår. Hun valgte selv at prøve rengøringsbranchen.

Godt samarbejde med jobcentret

Kenneth Jacobsen er serviceleder i ejendoms- og servicevirksomheden Coor, der har cirka 8 500 medarbejdere primært i Danmark, Sverige, Norge og Finland.

– Vi har god erfaring med at skabe holdbare match mellem de job, vi har ledige, og det som borgerne kan og vil, og vi har fået mange gode medarbejdere gennem samarbejdet med jobcenteret i Vejle. Med Wafaa var en måned derfor rigeligt til at finde ud af, at vi ville ansætte hende, siger Kenneth Jacobsen.

For Wafaa Almsaief er planen for fremtiden i Danmark konkret og enkel.

– Mine børn er faldet godt til med skole og venner, og min mand og jeg har fast arbejde. Derfor er det planen at blive i Danmark. Jeg er glad for at bruge mig selv og tjene penge, da jeg har en stor familie. Så det næste jeg vil er at blive rigtig god til at tale dansk.



FOTO: THOMAS SØNDERGAARD

Det er vigtigt for Wafaa Almsaief at blive god til dansk. Derfor fortsætter hun med undervisning hver uge, selv om hun er færdig med den obligatoriske sprogskole. Og så hjælper det også at have kolleger at snakke med.

Målrettet fokus på brancher gør flygtninge jobparate

Branchepakker bliver brugt af minimum 25 danske kommuner som integrationsværktøj – og virksomheder, der modtager flygtninge i job, er begejstrede. En del af hemmeligheden er systematisk træning og konkrete læringsmål i alle virksomhedspraktikker.

– Vi har vendt integrationsindsatsen på hovedet! Det siger Lars Larsen, der er partner i analysevirksomheden LG Insight. Han har sammen med Vejle Kommune udviklet Branchepakker, der er et integrationskoncept, hvor kommuner og virksomheder i samarbejde sammensætter forløb målrettet forskellige brancher.

– Når en kommune arbejder med Branchepakker, identificerer den først, hvilke brancher der har jobåbninger, der kan være relevante for flygtninge, der kommer uden uddannelse, ikke taler dansk og som måske også har ringe erfaring med arbejdsmarkedet, siger Lars Larsen.

Når forløbet går i gang, er det altid på forhånd defineret, hvad borgeren og virksomheden skal træne i en praktik.

– Ingen får lov til at fastholde medarbejdere i passive forløb – så her risikerer en borger ikke at skulle vaske op i 26 uger, siger Lars Larsen.

Mange danske kommuner har taget branchepakker til sig. En af dem er Frederiksberg Kommune. Her er andelen af flygtninge/familiesammenførte i job efter tre år på 51 percent, hvilket er væsentlig højere end andre sammenlignelige kommuner. Centerleder Dina Haffar Wolf er begejstret for branchepakkerne.

– Det handler ikke kun om selvforsørgelse og integration, men om at borgeren skal styre sit eget liv

igen. Mange har en lang periode i flygtningelejre bag sig, og derfor er det første job super vigtigt, siger hun.

For kommunens jobkonsulenter blev ordningen et vendepunkt. Før var normen en individuel vurdering af alle, hvor de tog afsæt i borgernes drømme.

– Med Branchepakkerne oplever borgerne nu, at de får ensartet og målrettet rådgivning, uanset hvilken jobkonsulent de er tilknyttet. Det har værdi, fordi det føles retfærdigt og øger fokus på indholdet i praktikkerne – frem for sagsbehandlingen, siger centerlederen.

Hun pointerer, at ordningen kræver en vis volumen. I centeret er der for eksempel interne tolke, undervisere og velkomstværter, der alle arbejder og taler ind i branchepakke-konceptet. I 2015–2016 fik centret på Frederiksberg cirka 500 nye flygtninge, i 2017 kom der 85 og i år forventer hun kun cirka 50 personer. De typiske brancher er inden for rengøring, restauration, pleje, produktion eller transport, og borgeren snuser til forskellige brancher, inden de vælger retning.

Branchepakkerne har altid tre længere virksomhedspraktikker. Den første er introduktion, dernæst træning af brancherelevante kompetencer og til sidst opbygning af kompetencer til en speci-

fik virksomhed. Princippet er at bygge kompetencer på, indtil borgeren kommer i ordinært job. De første forløb kom i 2015 og konceptet er siden videreudviklet af blandt andet Foreningen Nydansker, der er en medlemsbaseret konsulentvirksomhed, der for eksempel tilbyder implementering af Branchepakke-modellen. Medlemmerne er kommuner, ministerier, fagforeninger og virksomheder. Her fortæller direktør, Torben Møller-Hansen, at foreningens medlemmer er begejstrede for ordningen.

– Når en virksomhed ikke ved, hvad der er sket i en tidligere praktik, bliver det umuligt at bygge oven på eksisterende kompetencer. Branchepakke-modellen bliver næsten en mini-uddannelse og hvis kommunerne ikke forstår den her dynamik, sætter de borgeren i en frygtelig situation, for de kan ikke bevise deres kompetencer, siger Torben Møller-Hansen.

Han anser branchepakker, som det mest effektive integrationsværktøj, men han har ingen dokumen-

tation. Det har LG Insight – til dels. De er nemlig i gang med en evaluering for Industriens Fond.

– Vi ved med sikkerhed, at cirka 25 danske kommuner har brugt eller bruger branchepakker, og at det møder ret stor anerkendelse fra især virksomhederne. Der findes endnu ikke dokumentation for bedre effekt, men vi hører fra kommunerne, at ordningen får flere i job, siger Lars Larsen.

Lars Larsens råd til andre nordiske lande er, at de skal få ordningen forankret i større organisatoriske regioner eller enheder. På den måde kan mindre kommuner nemmere være med.

– Det er svært for kommuner at løfte opgaven enkeltvis. Branchepakkerne er ressourcetunge i udvikling og drift. For en gang skyld er det kommunerne, der selv har udviklet noget, uden at der er kommet en krone fra de landsdækkende styrelser og organisationer, jeg håber virkelig, at det etablerede uddannelsesfaglige system snart tager ordningen til sig, siger Lars Larsen.

Branchepakker

Branchepakker er sammenhængende forløb, som med udgangspunkt i det lokale arbejdsmarked og gennem målrettede virksomhedsforløb opkvalificerer borgerne og viser dem vejen til beskæftigelse. Konceptet er målrettet flygtninge og indvandrere uden tilknytning til arbejdsmarkedet.

Konceptet sigter efter de hurtigst mulige indgange til det ordinære arbejdsmarked og tager først og fremmest udgangspunkt i de behov og krav, der er gældende på arbejdsmarkedet og inden for de respektive brancher.

Alle forløb har et klart mål om ordinær ansættelse, og borgerens progression måles og synliggøres under hele forløbet ved hjælp af konkrete og kvalitetssikrede værktøjer. Fokus er på, hvilke krav der stilles for at kunne varetage job i branchen, hvilke forudsætninger den specifikke borger mangler, samt hvilke tiltag og kurser der kan bibringe borgeren med de nødvendige kompetencer, så borgerens jobmuligheder styrkes.



Lärande exempel: Social Impact Bonds, Finland



FOTO: JEANETTE BJÖRKQVIST

Efter att ha försökt i elva år har Henry Chidi Nwadike äntligen fått in en fot på den finländska arbetsmarknaden. Det har skett via en ny form av sysselsättningsmodell, där privata aktörer tar ansvar för invandrades arbetsintegration.

Privata investeringar sätter fart på integrationen

Text: Jeanette Björkqvist

Henry Chidi Nwadike från Nigeria har ägnat merparten av sina år i Finland åt att studera och försöka få jobb. Men det har inte varit lätt. Tvärtom.

– Jag har sökt många jobb, men aldrig ens kommit till intervju. Jag studerade inom byggbranschen, men inte heller det hjälpte. Jag har fått en del städjobb, men ingen anställning.

Vi hittar honom på veckans näst sista arbetspass som köksassistent vid en av Sodexos lunchrestauranger i Helsingfors. Fram tills nu har Henry Chidi Nwadike lärt sig arbetet men nu, berättar områdesansvariga Saini Sänkiniemi, börjar det bli dags att hans praktikplats övergår till en riktig anställning.

– För oss är det här systemet ett viktigt komplement till rekryteringen av nya arbetstagare. Det som är bra är att vi inte behöver ta ekonomiska risker medan vi utbildar potentiella nya anställda.

Systemet som hon syftar på kallas formellt Social Impact Bonds, eller SIB, och har tidigare testats inom olika socialt främjande syften i Finland. SIB handlar om att locka investeringar till projekt med

tydligt definierade och mätbara mål och med positiv effekt för samhället.

Små risker, stora vinster

Bakom modellen står jubileumsfonden Sitra som har presenterat SIB-modellen för olika ministerier. År 2015 nappade Arbetsministeriet på initiativet. Modellen testades först på flyktingar men omfattar nu även andra invandrare som behöver hjälp att komma ut på arbetsmarknaden.

I modellen tar det offentliga få risker men har desto större chans att vinna. Det är nämligen privata finansörer som satsar pengar och som bär den ekonomiska risken om insatsen inte ger önskat resultat.

Jubileumsfonden Sitra

Jubileumsfonden Sitra arbetar med utveckling av metoder för att främja den finländska ekonomins kvalitativa och kvantitativa tillväxt med hållbar välfärd i fokus.

Fonden skapades till Finlands 50-årsjubileum och finansieras genom avkastningen på det grundkapital som riksdagen donerade vid bildandet. Det rör sig årligen om cirka 30 miljoner euro. Sitra är underställt riksdagen.

Staten betalar i sin tur enbart för resultaten, det vill säga för de ackumulerade besparingarna som insatsen har inneburit för den offentliga sektorn. Och de presumtiva arbetsgivarna betalar bara med inskolningstiden för en ny person.

Under det här året kan fonden redan räkna med över 14 miljoner euro i investeringar. Hittills har drygt 200 invandrare fått jobb och mellan 600 och 800 personer befinner sig på väg ut i arbetslivet. Det är långt ifrån målsättningen: Under åren 2016–2019 är målet att 2 500 invandrare ska komma i arbete.

Trög start ändrar inte ambitiösa mål

Vid Epiqus Oy, som administrerar programmet, säger vd Jussi Nykänen att det inte är omöjligt att uppnå målen, trots att starten varit trögare än tänkt. Orsaken till det har varit en oförutsedd flaskhals, som man arbetar på att lösa.

– Arbetskraftsbyråerna har egna processer, som är omständligare än de vi skapat. Det har kanske varit den största utmaningen eftersom det betyder att intresserade invandrare inte hittar fram till vårt program i den takt vi hade tänkt.

Det här bekräftas av initiativtagaren Mika Pyykkö, som leder de så kallade Impact investing-projekten vid Sitra. Hela idén är att effektivisera invandrades integration i arbetslivet. Men det offentliga hänger inte alltid med när systemen förenklas.

– I den bästa av världar skulle all offentlig verksamhet utgå från ett flexibelt och effektivt tänk, där man satsar pengar och resurser i förebyggande syfte. Men den offentliga administrationen är tungrodd och kan, trots god vilja, ha svårt att tänka om i de banor som den privata sektorn tänker.



Henry Chidi Nwadike är en av många praktikanter som fått testa sina vingar under Sodexos områdesansvariga Saini Sankiniemis översyn.

Social Impact Bonds

SIB-programmet för integration fungerar som ett nätverk mellan arbetsmarknadsmyndigheter, företag och invandrare i olika delar av Finland.

Urvalet sker via arbetsmarknadsmyndigheterna, som slussar arbetssökande invandrare till olika flexibla former av korta och effektiva introduktionskurser.

Den offentliga sektorn betalar för uppnådda resultat – när en invandrare får sysselsättning.



Lärande exempel: Integreringsmottak, Norge

Integreringsmottak kortar vägen till arbete och utbildning

Text: Nino Simic

För att undvika att flyktingar fastnar i lång passiv väntan i ordinarie asylmottagningar etablerades i Norge under 2016 och 2017 så kallade integreringsmottak med sammanlagt 500 platser. Boende på integreringsmottak förbinder sig att fullt ut delta i programmet som omfattar språk- utbildning och språkträning, kultur- och samhällskunskap, karriärvägledning, arbets-, skol- och utbildningsinriktade aktiviteter, dagliga göromål i boendet samt andra aktiviteter som integreringsmottaket arrangerar tillsammans med den civila sektorn.

Även i ordinarie asylmottagningar finns informationsprogram, språkkurser och aktiviteter som förbereder för jobb eller studier. Skillnaden mot ordinarie mottagningar är att programmet på integrationsmottak är ett heltidsprogram på 37,5 timmar per vecka, mycket mer intensivt och individuellt anpassat. Målet är att deltagarna snabbare kommer ut i arbete eller utbildning.

Det finns två målgrupper för satsningen: personer som nyligen fått uppehållstillstånd och som väntar på kommunplacering samt asylsökande som ännu

inte fått uppehållstillstånd men som bedöms ha goda chanser att få det beviljat. De som vill flytta till ett integreringsmottak måste själva ansöka om det. Därefter upprättas en individuell plan tillsammans med värdkommunen. Planen utgår från en kompetenskartläggning och en utvärdering som görs av en karriärvägledare.

Integreringsmottaken är också en form av laboratorier för att utveckla effektiva integrationsmetoder som eventuellt kan implementeras i hela Norge. De obligatoriska delarna nämns i inledningen av

Integreringsmottak

Integreringsmottak är ett försöksprojekt och ett samarbete mellan flera aktörer. På administrativ nivå deltar Integrerings- och mangfoldsdirektoratet, IMDi, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Utlendingsdirektoratet och Kompetanse Norge.

Gruppen utförare består av integreringsmottakets värdkommun, asylmottagningen som blivit ett integreringsmottak, karriärcentret, Arbeids- og velferdsforvaltningen, NAV, näringsliv och det civila samhället.

Ursprungligen öppnades fem integreringsmottak med sammanlagt 500 platser i Bodø, Kristiansand, Larvik, Steinkjer och Oslo. På grund av minskat antal flyktingar stängde integreringsmottaket i Oslo, med 150 platser, den 1 april 2018.

denna text men utöver det har värdkommunerna fått tämligen fria händer att utveckla samarbetet tillsammans med andra offentliga aktörer, näringslivet och idéburna organisationer.

Integreringsmottaken samarbetar med de omkringliggande kommunerna. Det är integreringsmottakens värdkommuner som lämnar rekommendation till Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, IMDi, om i vilken kommun den enskilde flyktingen ska erbjudas bosättning. Rekommendationerna grundar sig på värdkommunens kunskap om både flyktingen och de kommuner som kan väljas för bosättning. Undersökningar i bosättningskommunerna tyder på att de flyktingar som kommer från integreringsmottak snabbare kommer igång med introduktionsprogram jämfört med flyktingar som kommer från andra asylmottagningar.

En första utvärdering som kom 2017, bara cirka ett halvår efter starten, var positiv. Det var visserligen för tidigt att se om programmet på integra-

tionsmottaken hade lett till snabbare anställning eller utbildning men både deltagarna och tjänstemännen upplevde att deltagarnas förutsättningar för integration hade stärkts.



UTRIKES FÖDDA KVINNORS ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Utrikesfödda kvinnor står inför en trefaldig utmaning

Text: Helena Lagercrantz

Internationellt sett har kvinnor i de nordiska länderna ett högt arbetskraftsdeltagande och en hög sysselsättningsgrad. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor är dock betydligt lägre, även i förhållande till utrikes födda män.

Utrikes födda i allmänhet och framför allt utrikes födda kvinnor har lägre arbetsdeltagande än andra grupper. OECD slår fast att utrikesfödda kvinnor står inför en trefaldig utmaning: förutom att de är kvinnor och födda i ett annat land har de ofta kort utbildning och bristande yrkeserfarenhet. Forskning visar även att kvinnor missgynnas i etableringen, är underrepresenterade i arbetsmarknadsprogram och får färre arbetsinriktade insatser.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att "utrikes födda" är en heterogen grupp som har mycket olika förutsättningar och behov. Det är exempelvis viktigt att skilja på utrikesfödda kvinnor som kommit som invandrare respektive som flyktingar, eftersom det oftast är flyktingkvinnor som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Det gäller främst utrikesfödda kvinnor från länder utanför EU, då de tenderar att ha lägre utbildning jämfört med andra invandrarkvinnor.

Olikheter i bemötandet

Flera myndigheter i Norden som på ett eller annat sätt ansvarar för hela eller delar av etableringen, har krav på sig att kvinnor och män ska ha lika tillgång till stöd. Trots detta visar studier att myndigheternas insatser är ojämnt fördelade

Arbetsdeltagandet

Arbetsdeltagandet bland invandrarkvinnor i Norden med ursprung i länder utanför EU är cirka 20 procentenheter lägre än bland inrikes födda kvinnor. Undantaget är Island där deltagandet är 9 procentenheter lägre.

Om kvinnor började jobba lika mycket som män, skulle tillväxten i de nordiska länderna kunna öka med 15–30 procent, visar en rapport från OECD och Nordiska ministerrådet.

mellan könen. Detta gäller i ännu högre grad utrikes födda deltagare i etableringsuppdraget. I en rapport från Arbetsförmedlingen framgår det att nyanlända män i högre utsträckning än kvinnor får ta del av arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik och subventionerade anställningar. Kvinnor får däremot i högre grad ta del av förberedande utbildningar och extra-tjänster.

Studien visar också att män generellt får fler besök och kallelser till möten hos arbetsförmedlare än kvinnor. Männen träffar också arbetsförmedlaren tidigare i processen, medan kvinnor får stöd senare och stödet är sämre anpassat efter deras behov. Vidare har män i högre grad olika former av anställningar som insats i etableringsplanen, medan kvinnor är i majoritet när det gäller hälsofrämjande insatser och insatser som syftar till att utreda arbetsförutsättningar.

Andra studier visar att arbetsgivare ställer högre krav på kvinnliga arbetssökande med utländsk bakgrund än på manliga. OECD pekar på att arbetsgivare generellt ställer högre språkkrav på kvinnor som söker jobb än på män.

Detta sammantaget visar att de nordiska länderna behöver öka kunskapen kring hur man kan få till en jämställd och effektiv etablering på arbetsmarknaden. Det är tydligt att det behövs fler studier som visar vad som fungerar och vad som inte fungerar, för vilka grupper specifika insatser är mest lämpade och varför. Det behövs en kartläggning av vilka bakomliggande faktorer som spelar in.

Föräldraskap och etableringsprocessen

Den nordiska välfärdsmodellen utmärker sig genom att främja både kvinnors och mäns deltagande på arbetsmarknaden. Dock är föräldraförsäkringen i hög grad utformad för personer som redan är etablerade på arbetsmarknaden.

Majoriteten av de nyanlända kvinnorna i arbetsför ålder är även i barnafödande ålder. Detta faktum ställer krav på flexibla lösningar både när det gäller arbetsmarknadsinsatser och barnomsorg, annars riskerar de föräldralediga kvinnornas etablering på arbetsmarknaden att försenas och integrationen i stort att försvåras.

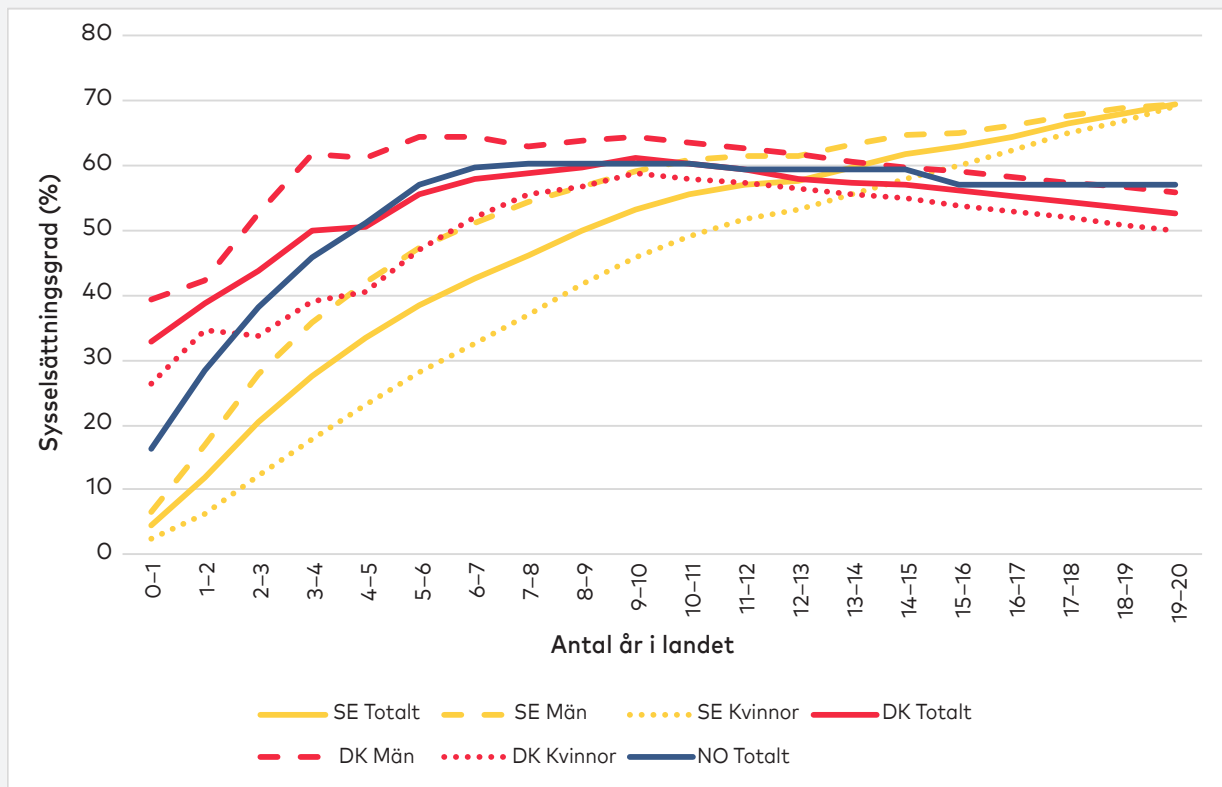
Traditionell familjesyn, där kvinnan förväntas ta ett större ansvar för barn, familj och släkt, kan påverka deltagandet i arbetskraften bland de nyanlända kvinnorna. Till exempel kan ojämnt uttag av föräldrapenningdagar utgöra en orsak till att de utomeuropeiskt födda kvinnorna har ett lägre deltagande i arbetskraften än de utomeuropeiskt födda männen.

Flera nordiska studier visar att utrikes födda föräldrar nyttjar barnomsorg i lägre utsträckning än inrikes födda föräldrar. Denna skillnad kan bero på flera saker. Resultat från en dansk studie tyder på att utrikes födda kvinnor oftare arbetar på andra tider än när barnomsorgen har öppet. Andra faktorer kan vara att bristande språkkunskaper leder till att föräldrar känner sig otrygga med att lämna sina barn på förskolan. Vidare kan också föräldrars uppfattning om vad som bäst för barnet bidra till det lägre utnyttjandet av barnomsorg. Även att man upplever att kostnaderna är för höga kan påverka.

Det finns flera insatser som visat sig vara effektiva för att öka nyanlända familjers vilja att lämna barnen på förskola. Ett exempel är språkförskolor där barnen kommer i kontakt med förskola och mammorna får kontakt med språkundervisning. Ett annat är aktivt samarbete med civilsamhället. I Norge har man lyckats öka deltagandet i förskolan bland nyanlända barn genom att införa avgiftsfria perioder i vissa utsatta områden.

Jämställdhetsgranskning av kvinnors och mäns deltagande i etableringsåtgärder

Både svenska och norska undersökningar visar att kvinnor är underrepresenterade i arbetsmarknadsinriktade åtgärder. Samtidigt råder det brist på per-



Figur 2
Sysselsättningsgrad för invandrare från icke-västliga länder 2016, efter antal år med uppehållstillstånd, uppdelat efter kön.

Källa: Nationella statistikorgan.

Observera:

Danmark och Norge: immigranter från icke-västliga länder. Sverige: flyktingar som har erhållit asyl.

sonal inom flera kvinnodominerade yrken, bland annat inom vård och omsorg. Trots detta finns färre satsningar av typen snabbspår som riktar sig mot samhällssektorn än mot bristyrken inom traditionellt mansdominerade sektorer, som exempelvis trä-, byggindustri- och transportsektorerna.

En förklaring till att det finns färre etableringsinsatser, exempelvis snabbspår, inom kvinnodominerade yrken kan vara att det krävs mer utbildning och högre språkkunskaper för att kunna ta en anställning i de här branscherna. Detta bekräftas av det faktum att nyanlända män med kort utbildning i högre utsträckning är sysselsatta än kvinnor med kort utbildning.

Samtidigt är det viktigt att framhålla att för gruppen kvinnor som står längst från arbetsmarknaden är den bästa långsiktiga lösningen inte alltid snabbast möjliga etablering. För dem kan det tvärtom behövas långsiktiga satsningar på språk, utbildning, subventionerade anställningar och samhällsorientering, företrädesvis i tätt samarbete med civilsamhället. Det här innebär en investering som är positiv på sikt, både för den enskilda individen och för samhället. Och inte minst för barnen.

Uppsökande verksamhet

Den grupp utrikes födda kvinnor som är svårast att nå med etableringsinsatser är de som varken är inskrivna hos arbetsförmedlingen eller kända hos socialtjänsten. Här utgör civilsamhället en viktig resurs. Det finns flera exempel på både lokala och rikstäckande verksamheter som framgångsrikt inriktar sig på att söka upp utrikesfödda kvinnor i närområdet. Kvinnorna i verksamheterna fungerar som brobyggare och lotsar de nyanlända kvinnorna in i samhället, vilket i förlängningen kan bidra till att kvinnorna kommer i arbete. I verksamheter som till exempel Bydelsmødrene i Danmark informerar utrikesfödda kvinnor nyanlända kvinnor om det danska samhället; om rättigheter och skyldigheter, om vård- och barnomsorg och om samhällets normer och förväntningar.

Kommuner som lyckas

I en rapport från Byrån för internationell rekrytering och integration, SIRI, i Danmark beskrivs integreringsprocessen i nio kommuner som visat sig vara särskilt framgångsrika med att få utrikes födda kvinnor i arbete. Kommunerna är Bornholm, Frederiksberg, Frederikshavn/Læsø, Kalundborg, Kolding, Köpenhamn, Middelfart, Tårnby-Dragør och Aabenraa. Rapporten bygger på intervjuer med personer på lednings- och tjänstemannanivå.

Gemensamt för kommunerna är att de nyanlända tidigt får träffa handläggare. Även om kommunerna inte uppger att de har några särskilda insatser för kvinnor, är man tydlig med att kraven och förväntningarna på den enskilde nyanlände är desamma, oavsett kön. Samtliga kommuner uppger också att de har ett nära samarbete med det lokala näringslivet. Flera kommuner berättar att de har positiva erfarenheter av att inledningsvis ha med makarna i kvinnans samtal med sin handläggare. Därmed säkerställer man att bägge parter har samma information om kvinnans rättigheter och kommande yrkesdeltagande. Det här stöds av både danska och norska studier som visar att traditionella könsroller kan påverka utrikes födda kvinnors sysselsättning. Det kan dels handla om kvinnans egen bild av sina åtaganden som hustru och mamma, samtidigt som det kan röra sig om social kontroll både från maken och närsamhället.

Andra nordiska studier bekräftar de danska resultaten. Praktik i kombination med språkinlärning har visat sig vara effektivt. Genom praktikplatser tränar sig kvinnorna i språket och bygger upp ett socialt nätverk. Studier lyfter också betydelsen av insatser som stärker kvinnornas självförtroende, vilket på sikt kan leda till att de vågar söka arbete utanför hemmet. Ett led i arbetet kan vara att arrangera mötesplatser som till exempel språkkaféer eller gruppaktiviteter där kvinnor träffas för att diskutera hälsa, familje- och arbetsliv. I Norge har man även fokus på att höja kvinnornas utbildningsnivå till åtminstone grundskolenivå, vilket kan leda till reella möjligheter på arbetsmarknaden.



Lärande exempel: Yalla Trappan, Sverige



FOTO: HELGE RUBIN

Från vänster: Mary med sin dotter Daisy och Zeina Doulani i Yalla Trappans tillagningskök.

Tar Yalla Trappan till jobb och nätverk

Text: Nino Simic

Zeina Doulani kom till Sverige 1989 från Libanon. Sitt första jobb i Sverige fick hon först 20 år senare på Yalla Trappan. Nu är hon anställd och handleder andra kvinnor i cateringköket om konsten att driva ett kommersiellt storkök.

Resan hit var lång men nu är hon äntligen framme. – Yalla Trappan betyder mycket för mig, det är inte bara en arbetsplats. Varje dag träffar vi människor från olika länder och kulturer. Vi är som en familj, ingen tvingar oss och ingen utövar makt.

De anställda kvinnorna har inflytande över besluten, känner till sina rättigheter och får avtalsenliga löner. De lär sig om svensk arbetsmarknad, arbetsrätt och skaffar sig kulturkompetens genom handfast praktik.

Är föredöme för andra

Det är svårt att övervärdera Yalla Trappans betydelse för Zeina Doulani. Arbetet ger en inkomst, självförtroende, något att se fram mot, känslan av att göra nytta, att kunna hjälpa andra. Men jobbet betyder mer än så, det ger styrka till hela familjen. – Mina barn är stolta för att jag jobbar, säger Zeina Doulani. Och det är viktigt för mig att inte stanna hemma, jag kan vara förebild för andra.

Och det är hon. För sina fyra barn: för dottern som har två utbildningar, som biomedicinare och farmaceut, för en son som är byggingenjör, för den andre sonen som är kurator och för minstingen, 19 år, som går en treårig elutbildning.

Men Zeina Doulani är också förebild för andra kvinnor. Till exempel för dem i Libanesiska föreningen som trots utbildningsbakgrund väljer att stanna hemma.

– Jag frågar dem varför de inte jobbar. De säger att de inte hinner, de har många barn. Men de skulle visst hinna, det säger jag till dem.

Företag med socialt ansvar

Yalla Trappan är ett arbetsintegrerande socialt företag och kvinnokooperativ som drivs av en ideell förening i Rosengård i Malmö. Yalla Trappan har över 30 anställda och tar även emot praktikanter för arbetsintroduktion. Målgruppen är utlandsfödda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden.

– När vi började var vi sex personer, nu är vi 35, säger Christina Merker-Siesjö, ordförande för Yalla Trappan. Vi skapar arbetstillfällen för dem som står allra längst från arbetsmarknaden, medelålders kvinnor som saknar utbildningar och yrkeserfarenheter från hemlandet. Vi skapar social hållbarhet i utsatta områden – kan du tänka dig vad det betyder att en kvinna börjar tro på sig själv, känner hopp, ser möjligheter och inser att alla kan bidra till samhället!

Socialt företagande som satsar på tillväxt

Yalla Trappan står på tre ben. Ett är en kommersiell verksamhet med cateringkök, lunchservering, syateljé samt städ- och konferensservice. Syateljén har uppdrag från flera företag, bland annat Ikea, vilket, för övrigt är ett samarbete man har stora förhoppningar på. Städ- och konferensservicen tar emot uppdrag på kontorsstädning och cateringköket har börjat göra sig ett namn i hela sydvästra Skåne, tack vare den goda mellanösterninspirerade maten.



FOTO: HELGE RUBIN

Zeina Doulani. Yalla Trappan samarbetar med Arbetsförmedlingen och Malmö stad för att erbjuda ett antal kvinnor utbildning i storkök.

– Yalla Trappan är inte en genomgångsstation, säger Christina Merker-Siesjö. Detta är ett socialt företag, allt överskott går tillbaka till verksamheten. Kvinnorna har kollektivavtal, jämställda löner, vi har skapat våra egna arbeten, vi styr över dem, driver företaget själva och beslutar själva.

Yalla Trappan är inte en tillfällig praktikplats, som kvinnorna förväntas lämna för att sedan gå vidare till en annan arbetsmarknad. Det är ett företag i sig, måhända unikt, men icke desto mindre stabilt med en alldeles egen plats på den ordinarie arbetsmarknaden.

Det andra benet är ett samarbete med Arbetsförmedlingen och Malmö stad. Yalla Trappan tar emot 30 praktikanter för utbildning i matlagning. Detta är bara första steget: sedan kommer andra aktiviteter, vidareutbildning, praktik, kurser eller arbete.

Det tredje benet är övrig verksamhetsutveckling som finansieras från olika källor. En är till exempel Tillväxtverket som bekostar en person som analyserar syateljéns arbete och tar fram förslag på produkter som senare ska kunna säljas på Ikea.

Investering i framtiden

– Yalla Trappan betyder mycket för de kvinnor som arbetar och praktiserar här men det betyder lika

mycket för nästa generation, säger Christina Merker-Siesjö. Kvinnorna är föredömen för sina barn. Normen hemma blir att mamma går glad till jobbet och då känner sig barnen också lyckliga. Men inte bara det, kvinnorna blir mer noga med att hjälpa sina barn med läxor, de tror på sina barn på ett helt annat sätt än tidigare.

Intresset för Yalla Trappans arbete är stort. Christina hinner knappt med alla förfrågningar om studiebesök, konferenser och tal. Alla lyssnar: politiker, tjänstemän, kommuner, arbetsmarknadens parter, den idéburna sektorn. Systerorganisationer har bildats på flera andra platser.

– Jag ser att det finns ett stort behov, ett stort engagemang och vilja men alla undrar hur man ska göra, säger Christina Merker-Siesjö.

Som svar har Yalla Trappen producerat en bok – Yalla Trappan, så gjorde vi – som sålts till ett stort antal kommuner i Sverige. Boken ligger till grund för fyra workshopar som tillsammans utgör en utbildning om hur man kan bygga en liknande verksamhet.

– Jag märker att många tror att det ska gå ganska snabbt, säger Christina Merker-Siesjö. Men det gör det inte. Genom att vi delar med oss av våra erfarenheter kan vi korta den vägen lite.

Evalueringar av Yalla Trappan

Det görs utvärderingar efter de projekt som Yalla Trappan driver. De visar att kvinnorna blir stärkta, tror mer på sig själva, vågar ta beslut, vill gärna vara med och bestämma. Kvinnor som tidigare aldrig lämnat Rosengård reser mer, gör utflykter och röstar i allmänna val.

Yalla Trappan förekommer i akademiska analyser på Köpenhamns universitet, Handelshögskolan, Lunds universitet och Malmö högskola. Program har gjorts av BBC, Al Jazeera och Italiens största dagstidning, la Repubblica.



Lärande exempel: Jobbsjansen, Norge



FOTO: MORTEN BRAKESTAD

Loubna jobber 50 prosent i Torshovhagen barnehage i Oslo, og ser til at Axel, 4, og Max, 5, trives og utvikler seg. Jobbsjansen bidro til at Loubna fikk språkopplæring og kom i arbeid. Nesten syv av ti kvinner som deltar i Jobbsjansen i Norge kommer i jobb eller starter med utdanning.

Loubna ville jobbe med barn og unge – Jobbsjansen hjalp henne fram

Tekst: Bjørn Kvaal

Syv av ti innvandrere som deltar i Jobbsjansen kommer seg ut i arbeid eller begynner med utdanning. For Loubna ble Jobbsjansen en effektiv måte å få vist frem hva hun kan – og hva hun vil.

– Se på meg, nå kommer jeg! roper Axel, 4, og hopper fra sjørøverbåten i Torshovhagen barnehage i Oslo.

Loubna, 32, både ser og passer på så Axel og kameratene Max, 5, og Jonatan, 4, lander trygt.

Kvinner blir usynlige

Den syriske tobarnsmoren kom til Trøndelag i 2015, hvor hun deltok på det obligatoriske introduksjonsprogrammet om Norge og norsk språk for innvandrere. Da hun hadde fullført programmet søkte hun flere jobber, men ble aldri kalt inn til intervju. På CV-en hadde hun en treårig universitetsutdanning i pedagogikk fra Damaskus og flere års arbeidserfaring med barn – blant annet med autisme. I tillegg er hun en dyktig tegner.

Da Loubna kom til Oslo i 2017, ble hun spurt om hun ville være med på Jobbsjansen. Jobbsjansen er et ettårig fulltids kvalifiseringstilbud i regi av bydeler og kommuner som skal kvalifisere innvandrerkvinner i alderen 18–65 år til jobb eller utdanning.

– En del innvandrerkvinner blir usynlige. Mannen kommer i arbeid, får førerkort og lønnskonto og tar seg av kommunikasjonen med offentlige myndigheter. Kvinnene blir på sin side gående hjemme og mister rettigheter. Å få kvinnene opp og fram handler om likestilling og fattigdomsbekjempelse. I tillegg er det viktig med økt sysselsetting av hensyn til

samfunnsøkonomien og fordi Norge trenger flere i arbeid hvis velferdstilbudene skal opprettholdes.

Det sier Anders Fyhn, seksjonsleder for Kvalifisering- og arbeidslivsseksjonen i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, IMDI.

Får lønn mens de deltar

Jobbsjansen har bakgrunn i introduksjonsordningen for nyankomme flyktninger som ble lovpålagt i 2004. Men ordningen gjaldt ikke innvandrere som hadde kommet til Norge før dette. Tiltaket Ny sjanse ble startet opp, og gjaldt for både kvinner og menn. Dette ble et forsøksprosjekt og endte i 2013 opp med å bli til Jobbsjansen, som i dag kun er rettet mot kvinner.

I 2018 bruker Staten 65 millioner kroner på hjemmeværende kvinner gjennom Jobbsjansen. IMDI gjør tildelingene etter fastsatte kriterier. Midlene brukes til å dekke lønnsutgift til prosjektledere og stønad på 97 000 kroner til hver deltaker. Kommunene og bydelene bidrar ofte med 15–30 prosent i egenandel.

Må møte opp hver dag

Kvinnene rekrutteres av bydelene og kommunene gjennom «jungeltelegrafene». Helsestasjoner og barnehager opplyser også om tilbudet, og det henger plakater hos NAV, bibliotek, i foreninger og andre steder der folk møtes.



– Både arbeidsgivere og deltakerne i Jobbsjansen følges opp tett. Dette bidrar til arbeidsrekruttering når kvalifikasjonskravet er oppnådd, sier Annette Sandberg, prosjektkoordinator for Jobbsjansen i Oslo kommune.

Jobbsjansen

Jobbsjansen er kvalifiseringsprosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner.

Retter seg mot innvandrerkvinner i alderen 18–65 år.

Oppfølging fra bydeler og kommuner, som søker penger til prosjektene fra IMDi. Pågår normalt i ett–to år for hver deltaker, men kan utvides til fire år.

Gir opplæring i yrkesrettet norsk språk og innføring i norsk arbeidsliv gjennom praksisplasser. Kvinnenes kunnskaper og mål kartlegges, før kvinnene kobles til lokale arbeidsgivere.

De ansatte i Jobbsjansen følger opp cirka 20 deltakere hver.

Deltakerne på Jobbsjansen plikter å møte opp hver dag til et program som varer i 7,5 timer, og ved fravær må deltakerne ha sykemelding eller fylle ut egenmelding. Programrådgiverne i Jobbsjansen har ansvar for rundt 20 innvandrere hver – dette gir mulighet for tettere oppfølging sammenlignet med antallet brukere andre saksbehandlere vanligvis bistår i arbeids- og velferdsetaten. Programrådgiverne kartlegger kvinnes kompetanse, ønsker og hva de kan egne seg til. I tillegg har de god kunnskap om behovet for arbeidskraft i sitt distrikt.

– Det er avgjørende å ha kunnskap om behovene til arbeidsgivere, enten de er offentlige eller private. Prosjektene kobler kvinner til arbeidsgivere som har behov for kompetansen kvinnene kan tilby, sier Anders Fyhn i IMDi.

Kartlegger mål og forventinger

Annette Sandberg er prosjektkoordinator for Jobbsjansen i bydel Sagene i Oslo kommune. Hun kartla Loubnas bakgrunn, mål og ambisjoner, og har senere hatt hyppig kontakt med både Loubna og barnehagen der Loubna fikk praksisplass.

– Ved å følge opp arbeidsgiver og deltakerne i Jobbsjansen tett, får vi kartlagt forventinger og ryddet opp i eventuelle misforståelser. Tett oppfølging av arbeidsgiver og arbeidstaker gir også progresjon i fagopplæringen, og bidrar til å sikre arbeidsrekruttering når kvalifikasjonskravet er oppnådd, sier Annette Sandberg

Lærer raskere i jobb

I dag jobber Loubna 50 prosent i barnehagen. Foreløpig er det ikke stillingshjælp til full stilling. I påvente av full jobb planlegger hun mer norskopplæring og å fortsette med universitetsutdanning i pedagogikk.

Styrer for Torshovhagen barnehage i Oslo, Lene Harp Andrews, sier god dialog med bydelen og jevnlig evaluering av Loubnas kompetanse – kombinert med Loubnas egnethet og motivasjon – har bidratt til at den syriske kvinnen har fått jobb hos dem.

– Hun hadde bestått kravene til norsk språk da hun begynte her. Det la grunnlaget for videre opplæring i norsk, norsk arbeidskultur og i de faglige metodene våre. Dette får hun lettere gjennom praksis i en bedrift som vår, framfor å sitte i et grupperom og få tavleundervisning, mener Lene Harp Andrews.

Vil jobbe som lærer

Tilbake i Torshovhagen barnehage er Loubna snart ferdig med en ny arbeidsdag.

– Hva jeg gjør om fem år? Da er jeg ferdig med universitetsutdannelsen i Norge. Målet mitt er å jobbe med barn og unge – kanskje som lærer.

Evaluering

En evaluering analyseselskapet Ideas2evidence gjorde i 2017, viser at 52 prosent av deltakerne kom i lønnet arbeid og 16 prosent i utdanning rett etter at de var ferdige med Jobbsjansen-programmet i 2016.

40 prosent av deltakerne forsørger seg selv etter programmet, mot bare én prosent før. Målet myndighetene har satt, er at 60 prosent skal begynne i jobb eller utdanning kort tid etter Jobbsjansen. Det er ikke gjort effektevaluering av Jobbsjansen for å definitivt kunne fastslå hva som bidrar til de gode resultatene.



NÄTVERK OCH DET CIVILA SAMHÄLLET

Att bygga nätverk är en väg till arbete och integration

Text: Ann Jönsson, Nino Simic

De flesta får jobb genom nätverk och informella kanaler. Trots det visar en kartläggning av etableringsprogrammen i Norden att de i stor utsträckning är myndighetsstyrda och centraliserade.

Det finns många exempel som beskriver nätverks och informella kanalers – det civila samhällets – betydelse för människor när det handlar om att få ett arbete. På uppdrag av Axfoundation har forskare gjort en sammanställning av forskning och litteratur kring betydelsen av nätverk för integration och rekrytering, ur samhällets, individens och företagets perspektiv. I Sverige fick 70 procent av de arbetssökande jobb via nätverk medan 16 procent fick det genom Arbetsförmedlingen. I en annan studie svarade 70 procent av tillfrågade akademiker att brist på nätverk var det största hindret för dem att få arbete. I en OECD-rapport från 2016 framgår att 40 procent av arbetsgivare i Tyskland använder sig av informella nätverk.

Det finns ett positivt samband mellan deltagande i lokalsamhället och i arbetslivet. Erfarenheter från Norge visar att migranter som har norska vänner eller engagemang i föreningslivet har betydligt lättare att få arbete än de som saknar liknande nätverk. Migranter saknar ofta kunskap om hur viktiga dessa nätverk är för att etablera sig i det nya hemlandet och är underrepresenterade i till exempel idrottsföreningar och andra civila organisationer.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, i Sverige har studerat civilsamhällets betydelse för integrationen och samarbetet med den offentliga sektorn. MUCF lyfter fram betydelsen av lokala verksamheter där migranter spelar en aktiv roll tillsammans invånarna från orten, situationer där de inte ses som klienter, mottagare av majoritetssamhällets stöd. Även Sveriges Kommuner och Landsting påpekar att såväl nationella aktörer, som exempelvis Arbetsförmedlingen, som regionala och lokala aktörer behöver samverka mer med det civila samhället och kultursektorn så att olika grupper kan mötas.

Nätverk är inte bara viktiga för invandrares etablering på arbetsmarknaden, utan har stor betydelse också ur andra aspekter. Det handlar också om att lära sig kulturen i det nya landet och att i vidare mening få en anknytning till samhället.

Många norska kommuner har inlett ett mer långsiktigt samarbete med civilsamhället – till exempel Röda Korset, studieförbund och idrottsrörelsen – för att driva asylboenden, språkkaféer och mötesplatser, erbjuda kultur-, sport- och andra aktiviteter samt matcha flyktingguider.

Forskning från Danmark pekar på att gemenskap också inom en grupp migranter kan underlätta kontakterna med det omgivande samhället. Om man inte får möjlighet att vara omgiven av ett sådant nätverk där man kan etablera nära kontakter, kan det också allvarligt försämra utsikterna att etablera sig i det danska samhället. I det här sammanhanget lyfts Kanada fram som inspirationskälla: Där upphandlas bland annat etniska organisationer för att ansvara för etableringen, vilket skapar engagemang hos invånarna lokalt.

Det civila samhället kan spela en särskilt stor roll i glesbygden. Det frivilliga engagemanget är en nyckelfaktor för framgångsrik integration. Inkludering av migranter i lokala fritidsaktiviteter, i idrottsklubbens aktiviteter, festivaler och språkkaféer är bara några lokala exempel från olika håll i Norden där avsikten är att skapa band mellan lokalsamhället och immigranterna.

A group of four women are posing closely together for a photo. The woman in the center, Carrie, has short dark hair and is wearing a black top with a pink scarf; she is covering her mouth with her hand, which has colorful nail polish. To her right, Rawi, with a bright smile, wears a red patterned top and a red headscarf, and has intricate henna on her hand. The woman on the far left wears a black headscarf with a pink scarf. The woman on the far right wears a red headscarf. All three women have pink name tags with a female symbol. The woman on the far right also has a black and white striped headband.

FOTO: TRYGFONDEN

Kvinder fra hele verden hjælper hinanden

Tekst: Joan Rask

Hvordan er jeg en god mor, når min hverdag er den danske velfærdsstat, og jeg er opvokset med værdier, der har rod i en helt anden kultur? Det spørgsmål har Samaneh Moosavi stillet sig selv mange gange. Nu viser hun, at indvandrerkvinder har masser at give hinanden.

– Det er svært at blive en del af en ny fremmed kultur. Der er noget i mig, der vil beskytte mig selv og mine børn mod den nye verden. Når det banker på døren, kan jeg stadigvæk tænke, at nogen vil slå mig ihjel, selv om jeg har boet i Danmark i otte år. Sådan siger Samaneh Moosavi, der er 24 år, gift og mor til to drenge. Hun er flygtning fra Afghanistan og i dag frivillig i det landsdækkende netværk Bydelsmødre, i lokalafdelingen Skanderborg.

– Da vi kom til Danmark, fik jeg en hård depression. Bydelsmødrene blev en stor gave, jeg blev klogere og en helt anden kvinde, siger Samaneh Moosavi, som snart er færdig med sin uddannelse til social- og sundhedshjælper.

Bydelsmødre er primært for kvinder fra ikke-vestlige lande. De gør en frivillig indsats i lokalområdet for at støtte kvinder, som ofte er isolerede og som det etablerede system kan have vanskeligt ved at nå.

Fonden for Socialt Ansvar driver indsatsen som finansieres af fondsmidler, styrelser, kommuner og donationer. I Danmark er der over 600 bydelsmødre fordelt på 40 grupper med cirka 55 sprog repræsenteret. Den kulturmangfoldighed kan være en udfordring, så det er et krav, at Bydelsmødrene kan dansk.

Bydelsmødrene rekrutteres gennem netværk

Bydelsmødre uddannes gennem en grunduddannelse på 15 moduler efter princippet "Hjælp til selvhjælp". Emnerne spænder for eksempel fra børneopdragelse, teenagere, den gode samtale, kommunen og kroppen. Undervisningssproget er dansk. På uddannelsen bringes egne ressourcer samt viden og erfaringer i spil, og det bliver koblet med Bydelsmødre-metoderne.

Kvinderne søger enten selv om en plads på kurset, eller også bliver de opfordret af andre bydelsmødre. Det kan også være kommunen, der knytter kontakten. Erfaringen fra Danmark er, at grupperne fungerer bedst, når de indgår i samarbejde med andre lokale aktører som for eksempel boligforeninger, frivillige hjælpeorganisationer med videre. Grupperne har nemlig brug for den løbende sparring og feedback, der kan hentes hos diverse offentlige instanser, non-profit organisationer med videre – blandt andet fordi regler og muligheder ændrer sig, men også fordi det er frivilligt arbejde, hvor alle kvinder typisk har både job og familie.

Bedre selvtillid fører ofte til job

Øget selvtillid er svært at måle, men når det resulterer i job, går det nemmere. Non-profit orga-



Bydelsmødre uddannes gennem en grunduddannelse på 15 moduler efter princippet "Hjælp til selvhjælp".

Bydelsmødrene

Netværk med kvinder og mødre findes i flere byer, men Danmark er det eneste sted, der har en landsorganisation og som har konceptualiseret sin indsats. Der er mindre aktiviteter i Oslo, Helsingborg og Helsingfors. Bydelsmødrene hilser nordiske initiativer meget velkommen, og de indgår gerne i flere.

nisationen "Økonomer uden grænser" lavede en samfundsøkonomisk analyse i 2016. Den viser, at Bydelsmødrene har positive effekter på beskæftigelse, uddannelse, danskundskaber og for børnene. Med de mest konservative briller viser beregningerne, at for hver krone samfundet investerer, får det 2,80 kroner igen. Og med det, forfatterne kalder realistiske antagelser, får samfundet hele 10,10 kroner igen, og her er der for eksempel ikke medregnet, at flere får en uddannelse.

Deloitte har også gennemført en evaluering. Den er fra 2015 og siger: "Bydelsmødrenes indsats hjælper både kvinderne, der modtager hjælp, og Bydelsmødrene selv med at opnå større selvtillid, større tilknytning lokalt samt mod på og værktøjer til at løse udfordringer selv."

Men præcis hvordan en frivillig mentors værdi måles, er svært at få hold på, så fra 2018 implementerer Bydelsmødrene et nyt dokumentationsværktøj, der skal måle, hvilken forandring samtalerne skaber.

For Samaneh Moosavi, der livligt fortæller om sit arbejde, handler det om at hjælpe et medmenneske. Kun på ét spørgsmål bliver Samaneh Moosavi tavs. For hvad skulle være anderledes, hvis de andre nordiske lande ville etablere Bydelsmødre?
– ... ingenting ... de skal bare gøre som i Danmark. Det er virkelig godt, siger hun.



Samaneh Moosavi.



Lärande exempel: Fika, Finland



FOTO: MOSI HERATI

Finlandssvenska Pernilla Holmström och kinesiska Qing Ye sammanfördes i fjol höstas och har haft stor glädje av sin relation. Utöver att de är lika gamla, tycker om samma saker och går på samma gym, har Qing Ye också fått konkret hjälp med professionella nätverk och dessutom en finländsk vän.

Med mentorns hjälp till en plats i samhället

Text: Jeanette Björkqvist

Under snart sex år har projektet Fika fört samman över 700 invandrare och finländska mentorer. De har byggt relationer, skapat vänskaper och delat nätverk. FIKA är ett sätt att skapa och stärka mänskliga band, erbjuda en jordmån där en nyanländ vågar släppa sina första rötter.

Det är inte lätt att flytta till ett främmande land utan en enda bekantskap i den nya världen. Det vet kinesiska Qing Ye, som i fjol kom till Finland.

– Ganska snabbt hittade jag kinesiska och andra utländska vänner. Men varken de eller jag visste hur vi ska träffa finländare och utan kontakter med dem så känner du dig ensam och utanför.

När hon hörde talas om det finlandssvenska Fika-projektet tvekade hon inte.

– Främst funderade jag på hur jag kunde dra nytta av min lärarutbildning. Men jag hade inga kontakter och ingen verklig kunskap om seder, bruk och tan-

kar hos människor i Finland. Jag träffade Pernilla Holmström som blev både min mentor och nu också är min enda finländska vän.

Matchning kräver fingertoppskänsla

När en invandrare kontaktar Luckan är det integrationskoordinator Yasmin Samaletdin som först gör en intervju, utreder behov och realistiska mål. Med intervjun som bas sonderar hon bland sina frivilliga mentorer och försöker matcha personerna.

– Bådas förväntningar bör vara likartade och dessutom bör de passa varandra som människor.

Föreningen Luckan

Föreningen Luckan är ett finlandssvenskt informations- och kulturcentrum, som finns på elva platser i landet. Luckan arbetar med många samhällseliga frågor, både genom aktiviteter i centren och på nätet. Organisationen har ett omfattande kulturprogram samt specifika aktiviteter för barn, unga och invandrare.

Bakom Föreningen Luckan finns Sydkustens Landskapsförbund, Svenska Studieförbundet, Samfundet Folkhälsan, Föreningen Konstsamfundet och Understödsföreningen för Svenska Kulturfonden.



FOTO: MOSI HERATI

Yasmin Samaletdin, integrationsansvarig på Luckan, är noga med att framhålla att verksamheten ska vara jordnära och aldrig bli så stor att hon inte personligen hinner intervju och ha kontakt med alla som är med.

När det fungerar som bäst är mentormodellen till nytta och glädje för både deltagare och mentor. Ur samhällets synvinkel kan resultatet vara väldigt konkret: en klient som får en tätare koppling till samhället trivs och mår bättre; en mentor som lär känna en annan kultur kan utvidga sina nätverk.

Integration är mer än bara arbete

Finland och övriga Norden har i sin integrationspolitik fokus på arbete och har skapat olika vägar in på arbetsmarknaden. Och visst är arbete viktigt, menar Yasmin Samaletdin. Men människan behöver också andra upplevelser av att höra till och det är här Fika kommer in. Det finns inga specifika krav på den som söker mentor. Det räcker att ha ett uppehållstillstånd och en önskan om bättre kontakt med lokalsamhället.

– Integration är komplext, det behövs nätverk av olika slag. De är inte enkla att hitta för den som är inflyttad och här ser jag att Fika har ett stort värde. Vi har låg tröskel och är flexibla inför behoven.

Jessica Lerche, utvecklingschef på Luckan, har en bakgrund i utbildningssektorn. Hon startade Fika i Luckans verksamhet. Mentorskap i arbetslivet hade redan testats inom utbildningssystemet.

Innan Fika lanserades hade Jessica Lerche också bekantat sig med Sveriges Röda kors-verksamhet Yrkeskompis.

Inför framtiden hoppas Luckans personal på mer kontinuitet. Liksom många andra integrationsprojekt tampas Fika med finansieringen.

Det, säger Jessica Lerche, kan vara frustrerande.

– Det här gäller i Finland, men även många andra EU-länder, där tredje sektorns organisationer under åren byggt upp fungerande strukturer och en kompetens som riskerar att raderas vid varje finansieringsrunda. Det känns varken ändamålsenligt eller ekonomiskt effektivt.

Fika

Som en del av arbetet för att främja integration lanserade Luckan 2012 projektet Fika, Förening, Integration, Kommunikation, Aktivitet. Utvärderingar visar att deltagarna anser att Fika har främjat deras integration. Utmaningen har varit dels att hitta frivilliga mentorer dels ibland orealistiska förväntningar på resultaten.



Lärande exempel: ÖppnaDörren, Sverige



FOTO: AXFOUNDATION

Invitationsdepartementet anordnar middag med Lina och Peter i Hallunda.

Håller alltid dörren öppen

Text: Nino Simic

Bara tre av tio får jobb utan kontakter. Med den vetskapen startade Axfoundation sin långsiktiga etablerings- och integrationssatsning ÖppnaDörren. Verksamheten bidrar till olika slags möten mellan etablerade svenskar och nyanlända, öppnar nätverk för de nyanlända och erbjuder möjligheter att lära känna personer från andra kulturer än den egna.

Grundbulten i ÖppnaDörren är tron på det fysiska mötet som nyckeln till förståelse för andra människor. Mötet är en förutsättning för att bryta segregationen och stärka integrationsprocessen. Det ska vara lätt för etablerade svenskar att vara med i ÖppnaDörren.

Sedan 2018 är ÖppnaDörren medfinansierat av Europeiska Socialfonden och målet inom delprojektet fram till 2020 är dessutom att initiera 3 300 möten med nya svenskar inom etableringen i samarbete med kommuner, arbetsförmedlingar, intresseorganisationer och arbetsgivare.

Axfoundation och ÖppnaDörren

Axfoundation är en fristående, icke vinstdrivande verksamhet som arbetar konkret och praktiskt för ett mer miljömässigt och socialt hållbart samhälle. Organisationen ser företagande som en förändrande kraft. Axfoundation är kopplat till Axel Johnson Gruppen, som är verksam inom handel och tjänster i Europa. ÖppnaDörren medfinansieras av Europeiska socialfonden, ESF.

ÖppnaDörrens verksamhet består av fyra organisationer som på olika sätt skapar förutsättningar för och arrangerar möten.

Yrkesdörren arbetar med att matcha etablerade och nya svenskar med liknande bransch- och yrkeserfarenheter. Målet för varje möte är att det i sin tur ska ge upphov till ytterligare två möten för deltagarna.

Kompisbyrån skapar digital kontakt mellan nyanlända och svenskar med liknande fritidsintressen. Kontakten ska leda till en timmes samtal på svenska, på ett kafé, över en fika.

Invitationsdepartementet sammanför immigranter med människor som pratar flytande svenska över en hemlagad middag. Invitationsdepartementet erbjuder digitalt kontaktskapande. Värden bestämmer dagen för middag, och bjuder in sina gäster via ett samtal eller sms.

Svenska med baby skapar mötesplatser för barn och föräldrar från olika bostadsområden och med ursprung i hela världen. I starten bestod gruppen av några föräldralediga – nu bedrivs verksamheten i 16 kommuner. Sedan starten har Svenska med baby haft över 37 000 besök av deltagare från 323 olika bostadsområden och med ursprung i 110 olika länder.



INTEGRATION I GLESBEFOLKADE OMRÅDEN

Nyanlända är en resurs för glesbygden

Text: Ann Jönsson, Nino Simic

I 40 procent av Nordens drygt 1 200 kommuner minskar befolkningen. Utan invandring hade denna utveckling varit ännu mer påtaglig. I en fjärdedel av kommunerna beror befolkningsökningen enbart på invandring. En stor del av dessa är landsbygdskommuner, som under många år haft en utveckling med både utvandring och en åldrande befolkning.

Det är intressant att betrakta de senaste årens immigration ur glesbygdens synvinkel. Den utlandsfödda befolkningen har en ung åldersstruktur. Om Nordens glesbygdskommuner finner metoder att locka nyanlända att stanna och etablera sig, finns det en potential att komma lite närmare lösningen på några av de utmaningar som de nordiska länderna står inför.

För många regioner och kommuner i Norden är önskan att attrahera immigranter kopplad till ansträngningarna att hantera problemet med en minskande och åldrande befolkning och brist på arbetskraft. Det handlar också om att stimulera innovation och internationalisering av näringslivet i Norden. Många regioner och kommuner har formulerat egna strategier för att implementera nationella riktlinjer på integrationsområdet.

Nordregio har jämfört integrationen av arbetskraftsinvandrare och flyktingar i de lokala samhällena och på arbetsmarknaderna i fem landsbygdsregioner i de nordiska länderna samt en kommun på Färöarna. Kommunerna som studerats är Herøy i Norge, Frederikshavn på Nordjylland i Danmark, Punkalaidun i Pirkanmaa i sydvästra Finland, Ísafjarðarbær i Vestfirðir i Island, Krokom i

Framgångsfaktorer

Invandring och framgångsrik integration bör behandlas som frågor om regional utveckling och tillväxt och inte som sociala utmaningar.

Social inkludering är grundläggande för att immigranter ska bli motiverade att stanna på landsbygden.

Bättre matchning behövs mellan migranternas kompetenser och den lokala arbetsmarknadens behov.

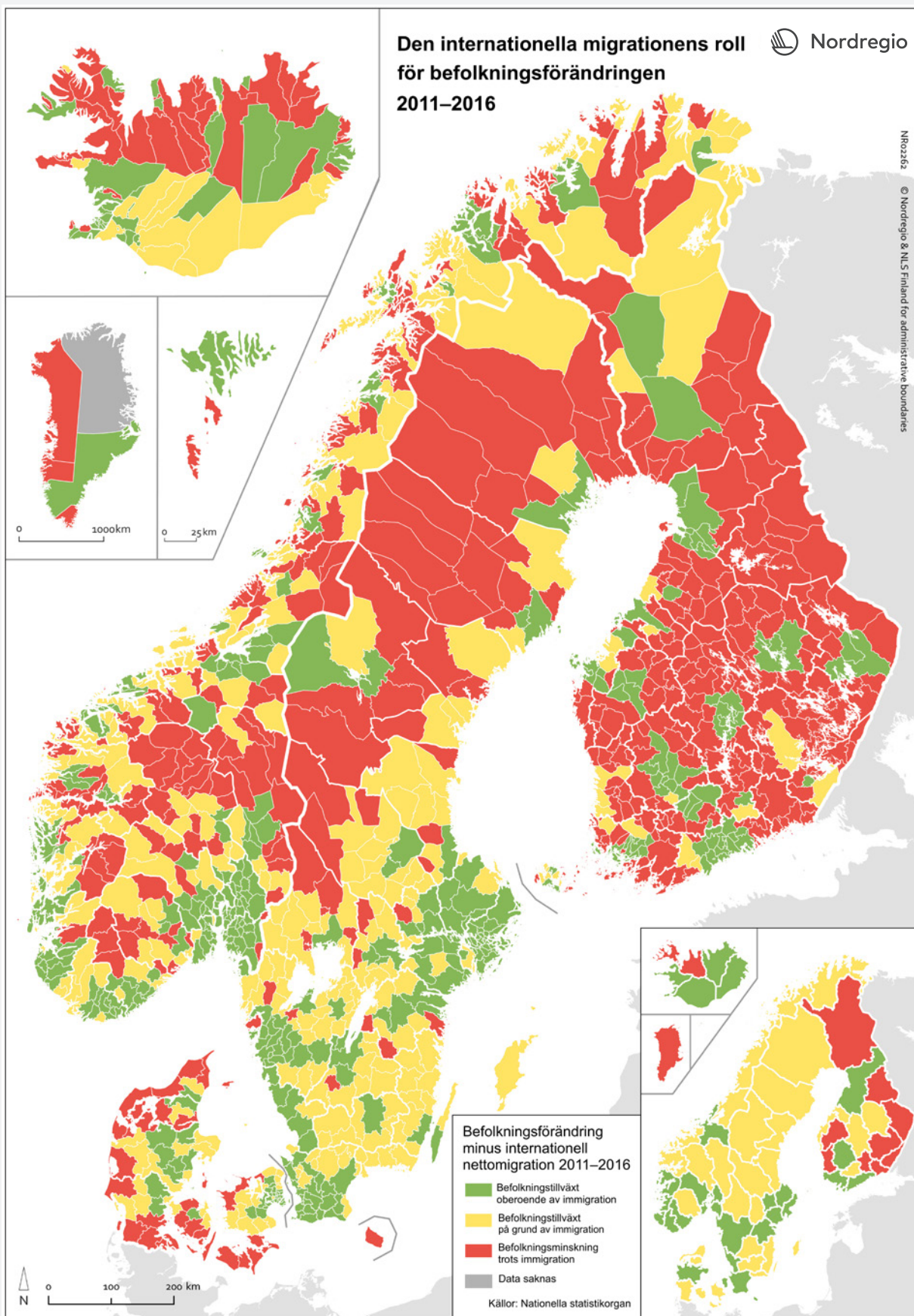
Lokala integrationskoordinatorer har visat sig vara en framgångsfaktor. Civilsamhällets organisationer är betydelsefulla för integration i samhället.

Framgångsrik integration kräver aktivt och konsekvent politiskt ledarskap och samarbete med lokala näringslivet. Regioner kan göra mycket för att underlätta genomförandet.

Jämtland i Sverige samt Klaksviks kommun på Färöarna. Syftet har varit att både identifiera goda exempel och hinder för framgångsrik integration samt förstå både arbetskraftsinvandrares och flyktingars roll på de lokala arbetsmarknaderna.

Danmark saknar en nationell policy som ser immigranter som ett sätt att angripa problemet med minskande befolkning på landsbygden. Enskilda kommuner har dock detta perspektiv. I Fredrikshavn ser man möjligheter som öppnar sig om man lyckas locka arbetskraftsinvandrare att stanna. Kommunen hjälper även den andra maken till jobb och ger stöd även i andra praktiska frågor. Därmed stärker man immigranternas koppling till kommunen.

I Norge gör fiskerinäringen att de norra regionerna och kustområdena är mycket beroende av arbetskraft utifrån. Nordland fylke stöder inflyttningen av utländsk arbetskraft genom flera insatser, bland annat genom In-migrationsprojektet från 2013. Målet är att rekrytera 10 000 utländska anställda till 2018. Vid slutet av 2016 hade 8 000 personer flyttat in till Nordland fylkes.



State of the Nordic Region 2018, Nordiska ministerrådet.

I Sverige är integrationsfrågan i allra högsta grad relevant för landsbygden. I Jämtland, där befolkningen har minskat sedan 1950-talet, arbetar man medvetet för att locka en större andel invandrare till sin region. Arbetet går till stor del ut på att försöka förmå migranter att stanna kvar även efter att de har fått uppehållstillstånd. Man arbetar därför med ett brett spektrum av åtgärder för att öka sin attraktionskraft och kapacitet att ta emot immigranter.

I Finland finns en samstämmighet att utländsk arbetskraft behövs, både idag och ännu mer i framtiden. Medan migration i de större finska städerna främst är förknippad med att försöka attrahera högutbildad arbetskraft, bidra till innovation och därmed stärka regionens konkurrenskraft, så handlar det i landsbygdskommunerna om att motverka problemet med en åldrande befolkning och att ungdomarna flyttar.

I Island är den nationella strategin inriktad på att förbättra Islands attraktionskraft för utländska specialister. Enskilda kommuner, exempelvis Ísafjörður, tacklar den minskande befolkningen med en offensiv politik för att locka immigranter. Utmaningen för kommunen är att förbättra kontakterna mellan den inhemska befolkningen och invandrarna samt att uppmuntra invandrarna att lära sig isländska.

På Färöarna är migration och integration nya frågor. En koordinator har anställts som bland annat har sammanställt viktig information för nyanlända. Angelägna mål för integrationen är att utveckla undervisningen i färöiska för immigranter samt att deras kompetenser och bidrag till samhället ska bli mer synliga. Koordinatoren har blivit en nyckelperson när det handlar om integrationsfrågor. Frivilligorganisationerna spelar också en viktig roll genom att arrangera olika aktiviteter för att främja integrationen.



Lärande exempel: Mångkulturcenter, Island



FOTO: ÁGÚST G. ATLASON

Anwar Alsadon, med sina två barn Sultan och Qamar, i trygghet under de blå bergen.

De har funnit trygghet under de blå bergen

Text: Annika Ólafsdóttir

Muslimernas årliga fastemånad, ramadan, går mot sitt slut och Anwar Alsadon har fullt upp med att förbereda en fest i Ísafjörður. Hon har bjudit in sina nyvunna vänner på västra Island, långt från hemtrakterna i Irak. Hon ser ljus på framtiden och säger att det är ovärderligt att kunna leva ett normalt liv med sina två barn, Qamar som fyller 17 i år och Sultan som är 22 år, på ett ställe där familjen kan leva ett självständigt liv.

De har varit på flykt sedan 2014. Då mördades Anwar Alsadons bror inför Sultans ögon av den enda anledningen att han hade ett sunnitiskt namn. De kunde inte stanna kvar i hemstaden Bashra, och storfamiljen, som bestod av elva personer, flydde till Jordanien där de fick flyktingstatus hos Förenta nationerna. Svåra tider väntade. De var trångbudda och tilläts inte arbeta. Dagarna bestod av ändlös väntan på ett bättre liv. I november 2017 fick Anwar Alsadon erbjudande om asyl på Island. Hon kände inte till landet men med hjälp av lite internet surf var det lätt att se att landet hade många goda sidor – fred, säkerhet och möjligheter. I februari 2018 flyttade de till Ísafjörður – till tryggheten under de blå bergen.

Anwar Alsadon har börjat arbeta deltid på en förskola, Sultan arbetar på en restaurang och Qamar har gått ut tionde klass och börjar på gymnasiet till hösten. Anwar Alsadon säger att hon knappt kan tro hur bra livet är:

– Här är allting mycket bättre än vi vågade hoppas på! Vi hade varnats för fördomar mot muslimer, men vi har inte märkt något sådant. På Island finns mycket mera islam än i arabländerna och med det menar jag att det här finns kärlek, tolerans och godhet i praktiken.

Mobilisering på bred front

Alla krafter i det lilla samhället på Västfjordarna mobiliserades när det blev klart att 23 flyktingar var på väg att bosätta sig i området. De tre kom-

munerna Ísafjörður, Bolungarvík och Súðavík organiserade mottagningen i samarbete med Velfärdsdepartementet (Velferðarráðuneytið). Ett av departementets krav på kommuner som tar emot flyktinggrupper på det här sättet är att de anställer en projektledare under ett år. Departementet gjorde en formell överenskommelse med de tre kommunerna, som anställde Linda Dröfn Gunnarsdóttir som projektledare. Lägenheter ordnades för de nya invånarna i Ísafjörður, Flateyri och Súðavík. Röda korset ställde upp med frivilliga för att hjälpa de nyanlända att anpassa sig till ett liv i nya omgivningar och se till att de hade allt de behövde i hemmen.

Viktigt att hitta rätt arbete

En viktig del av integrationsprocessen är att hjälpa flyktingarna ut på arbetsmarknaden. Denna del av arbetet görs i samarbete med Arbetsmarknadsdepartementet, som arbetar under Velfärdsdepartementet och som både hjälper arbetslösa till arbete och även sköter arbetslöshetsersättningarna.

Linda Dröfn Gunnarsdóttir säger att de flesta flyktingar är redo för arbete. Att hitta rätt på arbetsmarknaden är inte lätt – det kan vara knepigt att hitta ett jobb som stämmer överens med immigrantens intressen och utbildning. Det är viktigt att inte skynda på den här processen – ibland är det bättre med deltidsarbete så att flyktingen kan få fullt utbyte av sin isländska språkkurs.



FOTO: ÁGÚST G ATLASON

Anwar Alsadon arrangerar
en fest i Mångkulturcentret i
Ísafjörður.

Linda Dröfn Gunnarsdóttir



FOTO: ÁGÚST G ATLASON

Linda Dröfn Gunnarsdóttir har haft fullt upp sedan hon började sitt arbete. Arbetet är inte ett nio till fem-jobb och det är knepigt att göra en avgränsning mellan arbetstid och fritid. Det viktigaste uppdraget säger hon är att skapa goda kontakter med de nyanlända:

– Detta är ett arbete som du måste utföra med hjärtat.

Strävar efter enhetlighet

Det finns ingen exakt arbetsbeskrivning och ofta måste man agera på intuition – jobbet innehåller nog aldrig att hugga i sten. Mångkulturcentret i Ísafjörður arbetar dock på att formulera arbetsbeskrivningar för framtida projektledare. Linda Dröfn Gunnarsdóttir anser att det är mycket viktigt, rutinerna bör vara desamma oavsett var i Island flyktingarna hamnar.

Socialdepartementet definierar en del av innehållet i integrationsprocessen under dess första år: eventuella hälsoproblem måste hanteras, information lämnas om rättigheter och skyldigheter, alla får intensiv undervisning i isländska och samhällskun-

skap. Vidare träffar flyktingarna varje vecka en kurator. Anwar Alsadon uppger att dessa insatser är väldigt viktiga för dem, är nöjd med hur bra dessa delar har fungerat och hur stor vikt som läggs vid studierna i isländska.

Vill göra sig överflödig

Linda Dröfn Gunnarsdóttir ser till att hon har kontakt med alla som arbetar med flyktingarnas integration:

– Det handlar om kontakt mellan olika parter och jag är kontaktpunkten mellan dem. Jag ser till att alla är välinformerade och får nödvändiga grundkunskaper.

Dessutom ser hon till att flyktingarna får den hjälp de har rätt till.

En genomförandegrupp under Linda Dröfn Gunnarsdóttirs ledning sköter uppdragets utveckling, men slutmålet är tydligt:

– Mitt projekt är faktiskt att göra mig överflödig. Att stötta flyktingarna så att de i slutändan kan stå helt på egna ben.

Mångkulturcentret i Ísafjörður

Idén att skapa ett internationellt kultur- och informationscentrum kom från en grupp människor i Västfjordarna med olika kulturbakgrund. Representanter från Västfjordarna presenterade sin idé för Islands parlament, som år 2000 beslutade att bilda informationscentret. Informationscentret öppnade 2001.

Syftet är att underlätta kommunikation mellan islänningar och invandrare, samarbeta med kommunerna för att förbättra invandrarservicen, förhindra kommunikationsproblem mellan olika kulturer och underlätta integrationen av invandrare i det isländska samhället. Informationscentret öppnade 2001.



Lärande exempel: Bättre bemötande, Sverige



Anna-Maria Lundkvist-Monroy har som projektledare på Länsstyrelsen Norrbotten arbetat med att utveckla webbutbildningen Bättre bemötande.

Webbutbildning leder till bättre integration

Text: Nino Simic

Bara om man känner sig själv kan man förstå andra – och bara om man förstår andra kan man vara både rak och tydlig och samtidigt empatisk i sitt förhållningssätt. De som söker asyl i Sverige behöver enhetlig, tydlig och begriplig information. Webbutbildningen Bättre bemötande rustar dem som möter asylsökande i sitt yrke, förening eller privat för att bli bättre på att förmedla information på rätt sätt.

Norrbotten behöver människor som kan bidra till utvecklingen, som kommer ut på arbetsmarknaden och som väljer att inte flytta utan stannar i Norrbotten. Projektet Integration & Tillväxt i Norrbotten arbetar sedan 2016 med att effektivisera asylmottagningen. Webbutbildningen Bättre bemötande är ett led i det arbetet.

Utbildningen finns i tre varianter, en med fokus på asylprocessen, en med fokus på kulturkunskap samt den kompletta varianten med båda blocken. Hela utbildningen genomsyras av råd till bemötande.

– Om vi ska informera på ett bra och tydligt sätt måste vi själva veta mer om hela asylprocessen, inte bara om den egna delen, säger Anna-Maria Lundkvist-Monroy, projektledare på Länsstyrelsen Norrbotten. I utbildningen förmedlas kunskaperna på ett enkelt sätt. Därmed får vi verktyg att själva kunna berätta för de asylsökande på ett begripligt och korrekt sätt hur asylprocessen ser ut och vad som krävs för att bli etablerad i Sverige.

Svåra frågor blir enklare

Kulturkunskap är en egen del i webbutbildningen. Olika delar handlar bland annat om att förstå kulturskillnader, hantera konflikter och ger handfasta råd om hur man ska informera om det svenska samhället.

– Hur ska man egentligen göra för att berätta om vad demokrati är, att Sverige är ett jämställt land och om allt som krävs för att man ska hitta sin plats på arbetsmarknaden? Tips om det finns i kursen, de mest erfarna handläggarna delar med sig av sina kunskaper, säger Anna-Maria Lundkvist-Monroy.

Utbildningen är öppen för alla

Utbildningen är i första hand framtagen för att locka de nyanlända att etablera sig i Norrbotten men är öppen för alla. Delarna är korta och koncisa – den sammanlagda utbildningstiden är strax över fyra timmar. Man kan gå de olika delarna oberoende av varandra. Även grupper kan utbilda sig, exempelvis kolleger på en arbetsplats. Gruppen får då ett eget gruppkonto med kod som gör det enkelt att administrera utbildningen.

Projekt Integration & Tillväxt i Norrbotten

Projektet är ett samarbete mellan Länsstyrelsen Norrbotten, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Region Norrbotten, Norrbottens kommuner, Luleå tekniska universitet och en paraplyorganisation för det civila samhället. Projektet stöds av EU:s Asyl, migrations- och integrationsfond.



Lärande exempel: Nyår, Sverige

Nyår ska ge snabbare etablering i Åre

Text: Nino Simic

Åres integrationsarbete ligger i topp bland Sveriges kommuner. En modell för samarbete mellan offentlig, privat och ideell sektor har blivit ett framgångskoncept. Genom projekt Nyår vill man nu bli ännu bättre på att hjälpa nyanlända till egenförsörjning och etablering i Åre kommun.

Med synsättet att nyanlända är en resurs har man lyckats skapa både tillväxt och mångfald i glesbygden. Sedan några år tillbaka kommer 85 procent av nyanlända till Åre kommun ut i egenförsörjning.

Men resultaten skulle kunna vara ännu bättre. Åre kommun har en arbetsmarknad som efterfrågar arbetskraft inom både offentlig och privat sektor. Det rör sig om förskola, äldreomsorg, lokalvård och restaurang. Samtidigt ligger Åre i en region, Jämtlands län, där befolkningen under de senaste 25 åren har minskat med drygt 7 000 personer. Prognoser visar att 22 000 personer kommer att lämna arbetsmarknaden till 2025 medan det enbart finns 15 000 ungdomar som kan fylla glappet.

Den största möjligheten att öka befolkningen är att öka inflyttningen men det finns dock ett par hinder för ytterligare förbättringar i integrationsarbetet. Det handlar dels om de långa pendlingstiderna

till Östersund för utbildning och yrkessvenska, dels långa handläggningstider för den formella validering som görs av den utbildning och erfarenhet som den nyanlända har med sig i bagaget.

Genom Projekt Nyår, Nyanlända en tillväxtresurs i Åre kommun, ska man komma åt dessa hinder. Tack vare projektet får kommunen egna resurser att på ett mycket enklare och snabbare sätt bedöma nivå och därefter erbjuda lämplig utbildning och yrkessvenska på plats i den egna kommunen. Målet är att 100 procent av de nyanlända som får stöd och hjälp via projektet ska uppnå varaktig egenförsörjning och etablera sig i Åre kommun.

Projektet, som kostar cirka 10 miljoner kronor 2017–2019, finansieras av Åre kommun med 25 procent och EU:s Asyl, Migrations-, och Integrationsfond med 75 procent. Tanken är att arbetsmodellen som tas fram ska tjäna som lärande exempel för andra kommuner.

”

**Att integrera
nyanlända på
arbetsmarknaden
är en angelägenhet
för hela samhället.**

Avslutande ord

I rapporten presenteras lärande exempel på integrationsåtgärder som har ambitionen att korta vägen till arbetsmarknaden för olika grupper av invandrare. I rapporten beskrivs också forskningens syn på vad som krävs för att förbättra resultaten på integrationsområdet.

Den senaste flyktingvågen har intensifierat arbetet för att skapa effektiva integrationsmetoder. Det pågår ett stort arbete på många håll där man inom ramen för projekt testar nya metoder. Eftersom den stora flyktingströmmen till Norden inträffade så nyligen, har alla metoder som implementerats ännu inte hunnit utvärderas.

De lärande exempel som vi har valt att beskriva har dock preliminärt visat positiva resultat när det gäller nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Även om det finns skillnader mellan de nordiska ländernas välfärdssystem och organisation av arbetsmarknaden, är god integration i samtliga länder beroende av hur snabbt de nyanlända kommer i jobb eller utbildning. Att integrera nyanlända på arbetsmarknaden är en angelägenhet för hela samhället, på nationell, regional och lokal nivå liksom tvärs över sektorer, den offentliga, den privata och det civila samhället. Likheter mellan de nordiska länderna är så stora att lärande exempel från grannländerna kan vara en viktig inspirationskälla för alla som arbetar för att korta nyanländas väg till ett jobb.

Referenser

- Aldén, L. & Hammarstedt, M. 2015. "Utrikesfödda på 2000-talets arbetsmarknad – en översikt och förklaringar till situationen". Ekonomisk Debatt 2015, Vol. 43, nr 3.
- Bevelander, P. 2005. "The Employment Status of Immigrant Women: The Case of Sweden" i International Migration Review, vol, 39, no. 1, pp. 173–202.
- Cheung, M. 2018. Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering? En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv. Working Paper 2018:2. Arbetsförmedlingen.
- Cheung, M., Rödin M., Thunström, H. & Wickström Östervall, L. 2017. "Kunskapsöversikt: Nyanländas etablering på den svenska arbetsmarknaden". Working Paper 2017:5. Arbetsförmedlingen.
- Dahlin, J. 2017. "Snabbspår & stickspår". En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017. Sveriges Kvinnolobby.
- "Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society". 2018. OECD/UNHCR.
- Greve Harbo, L., Heleniak, T., Ström Hildestrand, Åsa. "From migrants to workers: Regional and local practices on integration of labour migrants and refugees in rural areas in the Nordic countries". Nordregio Working Paper 2017:5.
- Grunfelder, J., Rispling, L., Norlén, G. 2018. "State of the Nordic Region 2018". Nordiska ministerrådet.
- Heleniak, T. 2018. "From Migrants to Workers: International Migration Trends in the Nordic Countries". Nordregio Working Paper 2018:1.
- "Integration af nyankomne kvinder på arbejdsmarkedet". Juni 2018. Opsamlingsnotat. Nordisk Ministerråd.
- Joyce, P. 2017. "Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder". Rapport till Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi. Finansdepartementet, Sverige.
- Jönsson, A. 2017. "Country Reports – Nordic Region". Nordens välfärdscenter.
- Karlsdóttir, A., Rispling, L., Norlén, G., Randall, L., Sánchez Gassen, N., Heleniak, T., Peurell, E., Rehn-Mendoza, N., Lagercrantz, H. 2018. "State of the Nordic Region 2018: Immigration and integration edition". Nordiska ministerrådet.
- Karlsdóttir, A., Sigurjónsdóttir, H., Ström Hildestrand, Åsa. 2017. "Fler flyktingar fortare i arbete". Policy brief 2017:5. Nordregio.
- Karlsdóttir, A., Sigurjónsdóttir, H., Ström Hildestrand, Åsa., Cuadrado A. 2017. "Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region".
- "Nyanlända får jobb snabbare". 1 februari 2018. Arbetsvärlden, artikel på webben.
- "Nyanlända kvinnors etablering. En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna". TemaNord 2018:520. Nordiska ministerrådet.
- "Röster från immigranter i Norden – Om att bli en del av samhället". 2018. Intervjuer genomförda av Splitvision Research AB på uppdrag av Nordens välfärdscenter.
- "Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften". 2018. Statskontoret.
- "Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job – Kortlægning af 9 kommuners beskæftigelsesindsats målrettet nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge". 2018. Styrelsen for International Rekruttering og Integration.
- "Triple disadvantage? The integration of refugee women Summary of findings". 2018. Report prepared for the Nordic Conference on Integration of Immigrant women into the Labour Market, Stockholm, 13 April 2018.
- "Varför ska vi öppna dörren?" 2015. Sammanfattning av forskning och litteratur kring betydelsen av nätverk för integration och rekrytering, ur samhällets, individens och företagets perspektiv. Axfoundation.

Expertgrupp om nyanländas etablering på arbetsmarknaden

Danmark

Lars Larsen
LG Insight



Sara Glahder Lindberg
Kommunernes
Landsforening



Norge

Audun Kvale
Kommunesektorens
organisasjon



Benedicte Hollen
Integrerings- og
mangfolds-
direktoratet



Finland

Anne Alitolppa-Niitamo
Arbets- och
näringslivsministeriet



Varpu Taarna
Arbets- och
näringslivsministeriet



Sverige

Anna-Maria Lundkvist-Monroy
Länsstyrelsen Norrbotten



Karin Eriksson Bech
Stockholms stad



Island

Linda Rós Alfreðsdóttir
Velfärdsministeriet



Leif Klingensjö
Sveriges Kommuner
och Landsting



Lotta Dahlerus
Sveriges Kommuner
och Landsting





Nordiska ministerrådet
Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 København K
www.norden.org

NY I NORDEN

I den här rapporten beskriver vi insatser för att uppnå snabbare integration av flyktingar och utrikesfödda på arbetsmarknaden i Norden. De exempel som presenteras i rapporten har valts ut av projektets nordiska expertgrupp. I valet av exempel har expertgruppens medlemmar fokuserat på de integrationsinsatser som bedöms ha störst möjlighet att implementeras i grannländerna. Urvalet bygger på kunskap från forskning och rekommendationer från våra nordiska samarbetspartners.

I rapporten har vi även strävat efter att kortfattat redogöra för aktuell forskning och kunskap om effektiva åtgärder samt de utmaningar som flyktingar kan möta på arbetsmarknaderna i Norden.

Läs mer på www.integrationnorden.org

ANP 2018:812
ISBN 978-92-893-5793-7 (PRINT)
ISBN 978-92-893-5794-4 (PDF)
ISBN 978-92-893-5795-1 (EPUB)