

ATT TILLVARATA UTLANDSFÖDDAS KOMPETENS



Att tillvarata utlandsföddas kompetens

Trainee Södra Norrland 2014/2015

Omslagsfoto: Richard Foster

Layout och tryck: Addera Kontorsservice, Sundsvalls kommun, oktober 2015

INNEHÅLL

1	INLEDNING	7
1.1	SYFTE	8
1.1.1	AVGRÄNSNING	8
1.1.2	FRÅGESTÄLLNINGAR	8
2	TILLVARATAGANDET AV UTLANDSFÖDDAS KOMPETENS – PROCESS OCH ANSVAR	9
2.1	FÖRUTSÄTTNINGAR.....	9
2.2	ETABLERING.....	10
2.2.1	ANSVAR INOM RAMEN FÖR LOE	10
2.2.2	ETABLERINGSPLANEN.....	11
2.2.3	ANSVAR UTANFÖR RAMEN FÖR LOE	12
2.3	SYSSELSÄTTNING.....	12
2.3.1	ANDELEN TILLVARATAGNA NYANLÄNDA IDAG.....	12
2.4	SKILLNADER OCH LIKHETER BLAND KOMMUNER I SÖDRA NORRLAND	13
3	EKONOMISKA INCITAMENT FÖR KOMMUNEN	15
4	ATT TA TILLVARA PÅ UTLANDSFÖDDAS KOMPETENS – HINDER OCH MÖJLIGHETER.....	16
4.1	HINDER	16
4.1.1	DISKRIMINERING PÅ ARBETSMARKNADEN.....	16
4.1.2	FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR LIKA MÖJLIGHETER TILL ARBETE.....	18
4.1.3	BRIST PÅ LÅNGSIKTIGHET	19
4.1.4	FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR LÅNGSIKTIGHET	19
4.1.5	BRIST PÅ SAMORDNING OCH GEMENSAM SAK	20
4.1.6	FRAMGÅNGSFAKTORER SAMORDNING OCH GEMENSAM SAK.....	20
4.1.7	BRIST PÅ INFORMATION	20
4.1.8	FRAMGÅNGSFAKTOR FÖR INFORMATION.....	20
4.1.9	BRIST PÅ ARBETSMARKNADSRELATERAT NÄTVERK	20
4.1.10	FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR ARBETSMARKNADSRELATERAT NÄTVERK	21
4.1.11	BRISTER I HANTERING AV VALIDERING.....	22
4.1.12	FRAMGÅNGSFAKTORER INOM VALIDERING	24
4.1.13	BRISTER I SFI	25
4.1.14	FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR SFI.....	25
4.3	EXEMPEL FRÅN KOMMUNER I SÖDRA NORRLAND	25
4.3.1	ISA-GRUPPEN I SÖDERHAMN	25
4.3.2	CREA I SUNDSVALL	26
5	SLUTSATSER	27
6	REFERENSER	28

Sammanfattning

Rapportens huvudsyfte är att stödja kommuner i arbetet med att tillvarata utlandsföddas kompetens och därigenom öka kommunernas integration.

Rapporten, som fokuserar på gruppen nyanlända som omfattas av lagen om etableringsinsatser (LOE), beskriver hur etableringsprocessen ser ut idag, olika aktörers ansvar både inom och utanför ramen för lagen om etableringsinsatser och hur processen går till. En viktig slutsats vad gäller detta är att det krävs ett nära samarbete och en tydlig ansvarsdelning mellan berörda myndigheter för att underlätta procesen med att tillvarata nyanländas kompetens.

En jämförelse har gjorts mellan ett antal kommuner i södra Norrland som visar att sysselsättningsgraden skiljer sig mycket mellan dessa. Den främsta slutsatsen av detta är att sambandet mellan en kommuns förutsättningar och hur många som faktiskt kommer i sysselsättning sysselsättning inte är så starkt, vilket pekar på betydelsen av det lokala arbetssättet.

Kommuners ekonomiska incitament tas även upp och visar på att kommuner har mycket att vinna i ekonomiska mått mätt på att bli bättre på att tillvarata utlandsföddas kompetens, vilket inkluderar även andra än dem som omfattas av LOE, speciellt vad gäller den demografiska utmaningen många kommuner har gällande en åldrande befolkning.

Strukturella hinder och möjligheter för kommuner att övervinna dessa hinder tas även upp i rapporten. En slutsats är att diskriminering på arbetsmarknaden är ett stort problem vad gäller tillvaratagande av utlandsföddas kompetens och kommuner måste bli bättre på att göra medvetna rekryteringar.

1 INLEDNING

Detta arbete ska undersöka hur kommuner bättre tar tillvara på utlandsföddas kompetens.

Sveriges kommuner har ett stort ansvar att skapa trygghet och skydd för människor på flykt, men långt ifrån alla gör detta utifrån systematisk kunskap. Därför finns ett stort intresse för integrationsfrågor idag – från kommun och stat till privata organisationer, konsultbolag, hjälpororganisationer med flera.

Kommunen har det yttersta ansvaret för att enskilda får det stöd och den hjälp som de behöver. Kommunen ska också främja människornas aktiva deltagande i samhällslivet. Detta ansvar innebär däremot ingen inskränkning vad gäller andra huvudmäns ansvar. Denna rapport kommer dock att inrikta sig på kommunernas ansvar och vad de kan göra för att bättre tillvarata utlandsföddas kompetens.

Att behålla och ta tillvara på utlandsföddas kompetens är viktigt för såväl de berörda individerna som för kommunerna. Det finns en tydlig ekonomisk vinning av att tillvarata den kompetens som finns i samhället. Sveriges kommuner står inför en stor utmaning i och med den demografiska utvecklingen och har behov av fler människor som förvärvsarbetar.

Även om det finns kunskap om hur tillvaratagandet av kompetens ska uppnås, så är denna kunskap spridd. I denna rapport har intervjuer genomförts med olika aktörer för att förtydliga processen om hur tillvaratagandet av kompetens genomförs. Arbetet beskriver berörda aktörers ansvar för personer som omfattas av etableringsinsatser. Rapporten syftar till att ge tips och råd utifrån aktuell forskning för att stödja kommunerna att arbeta mer systematiskt med tillvaratagande av kompetens.

Bild: Jill Catley



1.1 SYFTE

Rapporten syftar till att stödja kommuner i arbetet med att tillvarata kompetens och därigenom öka kommunernas integration.

1.1.1 AVGRÄNSNING

Rapporten fokuserar på kommunens förutsättningar och de statliga aktörerna kommer därför inte att få så stort utrymme, trots att det största valideringsansvaret formellt ligger på deras ansvar. Fokus vid intervjuer och fallstudier ligger på de kommuner som finns inom samarbetet Trainee Södra Norrland med deltagare i traineeprogrammet 2014/2015: Härnösand, Sundsvall, Nordanstig, Hudiksvall, Bollnäs, Söderhamn och Gävle. Intervjuer har genomförts med representanter från dessa kommuner.

Uppdraget från styrgruppen bestod i att titta på tillvaratagandet av utlandsföddas kompetens. Då utlandsfödda utgör en bred grupp är det svårt att hitta en process som inkluderar och överensstämmer med samtliga utlandsfödda. Därför har en avgränsning gjorts gällande gruppen utlandsfödda till att fokusera på nyanlända som omfattas av lagen om etableringsinsatser (LOE).

I rapporten kommer begreppet nyanlända att likställas med nyanlända som omfattas av LOE. Då fokus ligger på denna grupp kommer många andra grupper som också kan vara en stor resurs och ha kompetens som skulle kunna tillvaratas bättre inte att undersökas i denna studie.

I rapporten används även begreppet utlandsfödda vilket syftar till den bredare gruppen av personer som är födda i ett annat land än Sverige.

LOE antogs år 2010 och syftar till att påskynda och underlätta etableringen på arbetsmarknaden och i samhällslivet för vissa nyanlända invandrare. De personer som är mål för dessa insatser är i åldern 20 till 65 år och har beviljats uppehållstillstånd enligt 5 kap 1, 2, 4 eller 6 § utlänningslagen (2005:716), 12 kap. 18 § utlänningslagen eller 21 eller 22 kap utlänningslagen. Lag (2012:1000) (Riksrevisionen, 2013)

1.1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR

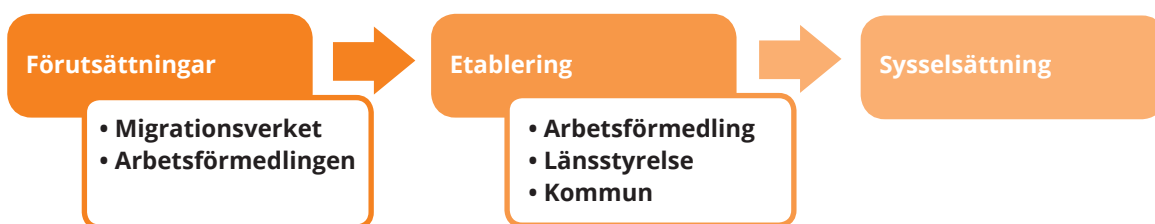
Rapporten syftar till att besvara följande frågeställningar:

- Vad innebär tillvaratagande av kompetens hos nyanlända?
- Vilka regelverk styr validering av kompetens inom kommunen?
- Hur ser nuvarande process ut för att identifiera och tillvarata nyanländas kompetens?
- Finns det likheter och skillnader mellan kommuner i södra Norrland?
- Finns det ekonomiska incitament för kommunen att förbättra tillvaratagande av nyanländas kompetens?
- Vilka kunskaper krävs i kommunen för att bättre ta tillvara nyanländas kompetens ur ett arbetsgivarperspektiv?

2 TILLVARATAGANDET AV UTLANDSFÖDDAS KOMPETENS – PROCESS OCH ANSVAR

Detta kapitel syftar till att beskriva roller och ansvarsfördelning mellan myndigheter i etableringsprocessen, med huvudfokus på kommunens roll och på gruppen nyanlända. Kapitlet visar även på likheter och skillnader i arbetet på lokal nivå med att tillvarata nyanländas kompetens.

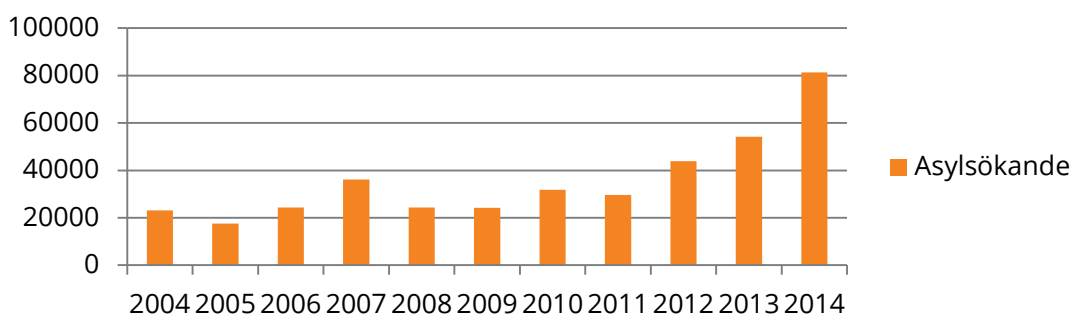
Figuren nedan illustrerar på ett övergripande plan hur ansvaret för processen för att tillvarata kompetens hos nyanlända är fördelat och följs av en beskrivning av processens olika delar.



2.1 FÖRUTSÄTTNINGAR

Uppehållstillstånd

Innan etablering enligt LOE blir aktuell måste de personer som omfattas av LOE först få uppehållstillstånd. Detta fastslås i lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (SFS: 2010:197). Migrationsverket är den myndighet som ansvarar för utredning och beslut av ansökan om uppehållstillstånd (Migrationsverket, 2015a).



Tabell: Antalet asylsökande till Sverige 2010–2014 (Migrationsverket, 2015b)

Till dess ett beslut om uppehållstillstånd tas ansvarar Migrationsverket för att de sökande erbjuds undervisning i svenska samt andra aktiviteter som bidrar till att göra vistelsen i Sverige meningsfull. Detta ansvar fastslås i lagen om mottagande av asylsökande m.fl. (SFS 1994:137). Detta kan anses extra viktigt under perioder då ansökningstiden är lång. De sökande som har kunnat styrka sin identitet har under tiden deras ansökan prövas även rätt att arbeta och praktisera. Detta är dock något som den sökande själv ansvarar för.

Under tiden som den nyanlända får sitt uppehållstillstånd prövat erhåller personen en ersättning från Migrationsverket (Migrationsverket, 2015c). Denna ersättning upphör då personen påbörjar sin etableringsplan och därmed får en ersättning från försäkringskassan. Då etableringsersättningen är aktivitetsbaserad och betalas ut i efterskott skapas ett glapp mellan denna och ersättningen från Migrationsverket (Sundsvalls kommun, 2015a). Detta glapp fylls genom kommunens försörjningsstöd.

Bostad

Så snart uppehållstillstånd har beviljats kallas individen till ett etableringssamtal av Arbetsförmedlingen där boendefrågan initialt ligger i fokus (Arbetsförmedlingen, 2015a).

Detta eftersom eget boende är en förutsättning för att ta del av etableringsinsatserna i enlighet med LOE. Arbetsförmedlingen är ansvarig för att de som omfattas av LOE och som vill ha hjälp att hitta en bostad får det. Då kommunen har ansvar för bostadsförsörjningen kan Arbetsförmedlingen endast anvisa den enskilde till en bosättning i en kommun som har gjort en överenskommelse om flyktmottagning. Denna anvisning ska ta hänsyn till de nyanländas yrkeserfarenhet och bakgrund och de förutsättningar till arbete med pendlingsavstånd som finns i en kommun (Arbetsförmedlingen, 2015a).

På grund av bristen på bostäder blir dock många nyanlända kvar på Migrationsverkets anläggningsboenden och får därför inte påbörja sin etablering (Migrationsverket, 2015c). Denna propp i processen har gjort att många nyanlända valt att på egen hand försöka kringgå problemet genom att betala en privatperson för att få folkbokföra sig på en adress. Den nyanlända får då tillgång till etableringsinsatser, men problemet med boende kvarstår.

2.2 ETABLERING

2.2.1 ANSVAR INOM RAMEN FÖR LOE

Etableringen förutsätter ett fungerande samarbete mellan en mängd aktörer. Lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända (SFS 2010:197), nedan refererad LOE, identifierar specifikt tre aktörer och deras ansvar inom etableringen; Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen och kommunen. Nedan redogörs för respektive aktörs ansvar.

Arbetsförmedlingen

Enligt 3 § LOE (2010:197) har Arbetsförmedlingen i uppgift att samordna etableringsprocessen och utgöra ett stöd men även vara en pådrivande faktor i förhållande till övriga berörda aktörer. Vidare ska Arbetsförmedlingen upprätta en etableringsplan tillsammans med den nyanlända i samverkan med övriga berörda aktörer så som kommuner, myndigheter, företag och organisationer.

Etableringsplanen föregås av ett eller flera etableringssamtal mellan den nyanlända och Arbetsförmedlingen senast två månader efter beviljande av uppehållstillstånd (Arbetsförmedlingen, 2015a). Detta innebär en kartläggning som omfattar personens prestationsförmåga, det vill säga den utsträckning som personen kan delta i etableringsinsatser, men även tidigare utbildning, arbetslivserfarenhet, livssituation och målsättning (Arbetsförmedlingen, 2015a, 2015b).

Det är även Arbetsförmedlingen som beslutar om etableringsersättning till den enskilde. Utbetalningen av denna ersättning administreras av Försäkringskassan (Arbetsförmedlingen, 2015a). Försäkringskassan sköter även beslut om etableringstillägg och bostadsersättning.

Länsstyrelsen

Länsstyrelsens uppdrag enligt 4 § LOE (2010:197) är att främja samverkan mellan kommunen, myndigheter, företag och organisationer som anordnar aktiviteter för de nyanlända. Länsstyrelsen gör detta genom att driva och delta i planering, organisering och genomförande av insatser för de nyanlända på nationell, regional och lokal nivå (Länsstyrelsen Gävleborg, 2015). Tecknande av överenskommelser med kommuner om mottagande av nyanlända och ensamkommande barn är ett exempel på Länsstyrelsens integrationsarbete. Fördelning av statliga bidrag till kommuner för arbete med nyanlända är ett annat exempel.

Kommunen

Kommunen har enligt 5 § LOE (2010:197) ett ansvar att tillhandahålla samhällsorientering och undervisning i det svenska språket i form av svenska för invandrare. Utöver detta har kommunen även, liksom övriga aktörer, en skyldighet att samverka i utformandet av individernas etableringsplaner.

2.2.2 ETABLERINGSPLANEN

Liksom beskrivet ovan ska en etableringsplan utarbetas för den nyanlände enligt 6 § LOE (2010:197). Här fastställs att en etableringsplan ska innehålla samhällsorientering och undervisning i svenska språket. I övrigt ska planen bestå av aktiviteter som underlättar och påskyndar etableringen. Lagtexten lämnar därmed utrymme för utformning efter individens behov. Totalt sett ska etableringsplanen utgöra syselsättning på heltid i 24 månader, om inte särskilda omständigheter påverkar planens omfattning.

Svenska för invandrare

Utbildning i svenska för invandrare (SFI) är en språkutbildning som syftar till att ge vuxna personer med annat modermål än svenska grundläggande kunskaper i svenska språket. Den som är bosatt i landet, är 16 år och saknar grundläggande kunskaper i svenska språket har rätt till denna utbildning i svenska

för invandrare (läs mer om rätten till SFI i 22 kap. 13-14 och 16-17 §§ samt 29 kap. 2-3 och 6 §§ skollagen 2010:800). Hemkommunen är skyldig att erbjuda SFI för den som har rätt att delta. Med hemkommunen avses den kommun som personen är folkbokförd i. SFI-undervisningen ska anpassas efter individens behov och hemkommunen ska, i samarbete med Arbetsförmedlingen, verka för att ge möjligheter att öva språket i arbetslivet. Hemkommunen ska även verka för att denna språkutbildning ska kunna kombineras med andra aktiviteter såsom arbetslivsorientering, validering, praktik, eller annan utbildning (Skolverket, 2015).

Samhällsorientering

Samhällsorienteringen syftar till att underlätta de nyanländas etablering i samhället och på arbetsmarknaden. Den ger grundläggande förståelse för det svenska samhället vad gäller mänskliga rättigheter, grundläggande demokratiska värderingar, medborgarens rättigheter och skyldigheter samt hur samhället är organiserat och hur vissa praktiska saker i vardagen fungerar (Sveriges Riksdag, 2015).

Övriga aktiviteter som ska underlätta och påskynda etableringen

Personer som omfattas av LOE är långt ifrån en homogen grupp. Vilka aktiviteter som underlättar och påskyndar etableringen kan därmed variera brett varpå lagen lämnat detta utrymme för individanpassning.

För personer med en akademisk utbildning kan det till exempel handla om att komplettera de generella studierna i svenska som nämns ovan med en yrkesspecifik svenska, arbetsplatsförlagd utbildning och yrkeshandledning. För andra som helt saknar studievana kan det istället handla om aktiviteter som uppmuntrar till att använda och utveckla det svenska talspråket.

Varje kommun ska se till att nyanlända invandrare erbjuds samhällsorientering. Detta regleras i 5 § LOE (2010:197) och i lagen (2013:156) om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare (förordning 2013:158).

2.2.3 ANSVAR UTANFÖR RAMEN FÖR LOE

Utöver de aktörer som specifikt benämns i LOE finns en mängd andra aktörer som utgör en viktig roll för tillvaratagandet av nyanländas. Det kan till exempel handla om aktörer som kan bidra med övriga aktiviteter i etableringsplanen med syfte att underlätta och påskynda etablering, likt beskrivet i stycket ovan. Detta kan innebära myndigheter som styrs av även andra lagar än LOE men även företag och organisationer som kan erbjuda validering och arbetsplatsträning.

Efterfrågan av de olika aktörernas tjänster beror på den nyanländes behov och önskan. Nedan lyfts några av exempel på aktörer som berör tillvaratagande av nyanländas inom etableringen och deras ansvar.

Universitet- och högskolerådet

Universitets- och högskolerådet bedömer utländsk gymnasieutbildning, eftergymnasial yrkesutbildning och akademisk utbildning (Universitets- och högskolerådet, 2015). Rådet ansvarar för att erkännande av utländsk utbildning i Sverige sker enligt EU:s direktiv och konventioner inom området.

Kommunen

Genom skollagen (2010:800) har kommunen inte bara ett ansvar för omsorg och skola för de nyanländas barn och ungdomar utan också för att tillhandahålla kommunal vuxenutbildning. Kommunen är därmed skyldig att erbjuda utbildning för vuxna över 20 år på grundläggande och gymnasial nivå. Ansvar för den kommunala vuxenutbildningen ger även kommunen ett ansvar för validering av kunskap och kompetens inom den kommunala vuxenutbildningen. Kommunen måste dock inte själva utföra valideringen utan kan anlita fristående utbildningsanordnare. Skolverket har i uppdrag att stödja och bidra till utveckling vad gäller studie- och yrkesvägledning samt validering inom vuxenutbildningen (Valideringsinfo, 2015, punkt 1 och 2). Validering inom vuxenutbildning genomförs med en kartläggning och bedömning av personens reella kompetens. För att resultatet ska anses legitimt, likvärdigt och rättssäkert krävs att valideringen sker enligt särskilt uppsatta krav (Valideringsinfo, 2015, punkt 3).

Enligt 2 kap 1 § socialtjänstlagen (2001:453) skall "...varje kommun svara för socialtjänsten inom sitt område ... och har det yttersta ansvaret för att enskilda får det stöd och den hjälp som de behöver...". Enligt 4 kap 1 § SoL ansvarar kommunen för att de personer som inte själv kan tillgodose sina behov eller få dem tillgodosedda på annat sätt har rätt till bistånd av socialnämnden i form av försörjningsstöd. Kommunens ansvar innebär dock ingen inskränkning i det ansvar som vilar på andra huvudmän.

2.3 SYSSELSÄTTNING

Målet med de riktade etableringsinsatserna är att påskynda och underlätta de nyanländas etablering i arbets- och samhällslivet och förbättra de nyanländas förutsättningar till egen försörjning (LOE 2010:197). Inom ramen för denna rapport har definitionen av tillvaratagen kompetens identifierats till arbete eller högre studier.

2.3.1 ANDELEN TILLVARATAGNA NYANLÄNDA IDAG

Riksrevisionen genomförde 2014 en analys över hur väl olika kommuner lyckats med etableringen av nyanlända genom att titta på hur sannolikheten för nyanlända att få jobb eller påbörja reguljär utbildning påverkas av var de bosätter sig. Resultatet visade att det fanns stora skillnader i hur väl olika kommuner lyckades med etableringsarbetet, även när hänsyn tagits till variabler vad gäller skillnader mellan kommunernas och de undersökta individernas förutsättningar.

Resultatet visar att vissa kommuner lyckats betydligt bättre än förväntat medan andra kommuner med goda förutsättningar lyckats sämre. De kommuner som lyckats bäst med etableringen, i förhållande till förutsättningarna, fick i medeltal 20 procentenheter fler personer än förväntat en lyckad etablering. I de kommuner som presterat dåligt i förhållande till sina förutsättningar kom istället i medeltal 17 procentenheter färre personer i arbete eller utbildning. Att det är kommuner med relativt lika förutsättningar som lyckas olika bra med etableringen tyder på att det lokala arbetssättet har en betydande inverkan i etableringsprocessen.

Nedan presenteras ett utdrag ur Riksrevisionens analys som visar resultatet för kommunerna som ingår i Trainee Södra Norrland 2014. Det ska dock observeras att det finns en viss osäkerhet i dessa siffror då det finns många förklaringsfaktorer som inte ryms i denna undersökning.

Kommun	Förväntad andel lyckade etableringar	Faktiskt utfall	Skillnad	Placering i förhållande till förutsättningar	Placering utan hänsyn till förutsättningar
Härnösand	57,2%	73,9%	+16,7	34	10
Söderhamn	36,5%	51,3%	+14,8	39	77
Sundsvall	43,8%	53,3%	+9,4	64	69
Bollnäs	36,9%	39,5%	+2,7	118	171
Nordanstig	35,1%	36,7%	+1,6	128	196
Hudiksvall	39,3%	34,6%	-4,8	178	211
Gävle	35,3%	29,8%	-5,5	188	243

Källa: Riksrevisionen, 2013, Baserat på statistik för åren 2007-2010

2.4 SKILLNADER OCH LIKHETER BLAND KOMMUNER I SÖDRA NORRLAND

LOE reglerar kommunens ansvar att erbjuda vissa etableringsinsatser för de personer som omfattas av etableringsprogrammet. Lagen begränsar dock inte kommunerna till att enbart erbjuda insatser till personer inom etableringen. Detta gör att kommunernas insatser för personer inom etableringen kan se väldigt olika ut.

I denna del av utredningen har personer i kommuner i södra Norrland som på olika sätt arbetar för att tillvarata kompetens hos personer inom ramen för etableringsprogrammet intervjuats. Fokus ligger på att visa likheter och skillnader i den övergripande processen med att tillvarata de nyanländas kompetens inom ramen för LOE, vilken beskrivits ovan. Intervjuresultatet indikerar att det finns flera likheter och skillnader i denna process i de olika kommunerna. Nedan sammanfattas de som varit mest framträdande i analysen. För vissa av de uppmärksammade områdena har intervjuerna även erbjudit möjliga förklaringar, medan de i andra fall endast möjliggjort ett konstaterande att en skillnad eller likhet sannolikt finns.

Kommunens kontakt med arbetsförmedlingen

I de intervjuade kommunerna i södra Norrland finns både skillnader och likheter vad gäller kommunernas kontakt med Arbetsförmedlingen i samband med tillvaratagande av kompetens hos personer med etableringsinsatser inom LOE.

En skillnad som noterats bland de intervjuade kommunerna är på vilket sätt samverkan mellan Arbetsförmedlingen och den kommunala verksamheten sker. I vissa kommuner upplevs Arbetsförmedlingen och den kommunala verksamheten arbeta mycket nära och beslut om vilka insatser som ska utföras av kommunen föregås av gemensamma diskussioner utifrån individens bästa. I andra kommuner upplevs Arbetsförmedlingen ha en tydligare beställarroll gentemot den kommunala verksamheten. Även om det också i dessa kommuner förekommer samverkansgrupper där Arbetsförmedlingen och kommunala verksamheter deltar, antyder intervjuerna att det i dessa kommuner vilar ett större ansvar för utformandet av etableringsplanerna hos Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen upplevs i dessa fall ha en mer styrande roll över de kommunala insatserna.

Den kommunala organisationen

I samtliga kommuner samarbetar verksamheterna för socialtjänst, vuxenutbildning, arbetsmarknad och integration med att stötta nyanlända inom LOE, även om benämningen av dessa verksamheter varierar mellan kommunerna.

En skillnad som observerats gäller hur kommunerna koordinerar arbetet med de nyanlända mellan de interna verksamheterna. I en del kommuner upplevs arbetsmarknadsenheten ha en mer central roll i relation till de övriga verksamheterna, ett internt samverkansansvar. Denna punkt verkar dessutom korrelera med en tydligare beställar- utförarrelation mellan Arbetsförmedlingen och kommunen. I ett sådant förhållande bedömer Arbetsförmedlingen vilka av kommunens möjliga insatser som önskas nyttjas för en viss individ inom etableringen. Arbetsmarknadsenheten är sedan den som förmedlar denna beställning internt inom kommunen.

Målgrupp för de kommunala insatserna

Gemensamt för de intervjuade kommunerna är att kommunens insatser ofta riktar sig till personer inom etableringen som står långt ifrån arbetsmarknaden och som behöver extra mycket stöd för att utvecklingen mot egen försörjning ska fortgå. Det kan till exempel handla om personer utan studievana, personer utan läs- eller skrivfärdigheter personer med någon form av funktionsnedsättning. För personer med akademisk bakgrund eller arbetslivserfarenhet som enkelt kan appliceras i svensk kontext finns oftast insatser genom andra aktörer som möjliggör identifiering och tillvaratagande av kompetens. Kommunens insatser utgör därmed en möjlighet att tillvarata kompetens som är svårare att definiera och applicera i vårt samhälle.

Intervjuerna med kommuner i södra Norrland visar även att kommunernas insatser ofta riktar sig till en bredare målgrupp än enbart personer med etableringsinsatser inom LOE. Anledningen är att behovet för liknande stöd även finns bland personer som inte omfattas av LOE. En förklaring som getts till denna form av breddning av målgrupp är en effektivisering av kommunens resurser. En annan förklaring är att det är ett sätt att fokusera på det faktiska behovet av stöd hos de nyanlända istället för att de är just invandrare. Det är ett tankesätt som fokuserar på likheter mellan olika grupper istället för skillnader.

Kommunernas insatser för integration på arbetsmarknaden

Alla kommuner har, som tidigare nämnts, ett lagstadgat ansvar att erbjuda alla som omfattas av LOE undervisning i svenska samt samhällsorientering. Exakt hur kommunerna har valt att utforma detta är dock inget som undersöks närmare i denna granskning.

Utöver dessa aktiviteter erbjuder många av kommunerna tillsammans med Arbetsförmedlingen olika typer av arbetsrelaterade aktiviteter där de nyanlända får möjlighet att visa på sin kompetens i en arbetsmiljö. Det kan till exempel handla om praktik, arbetsträning eller nystartsjobb. Aktiviteter som innefattar enklare arbetsuppgifter och där det till stor del handlar om att interagera med kollegor, knyta arbetsrelaterade kontakter, använda det svenska språket och även utveckla ett branschspecifikt ordförråd. Många av dessa aktiviteter bedrivs idag på försök och därmed i projektform. Plats för dessa aktiviteter är ofta inom kommunens egna verksamheter, då det uppfattas som svårt att få det privata näringslivet att engagera sig. Många av kommunerna försöker dock på olika sätt att förbättra relationen med det privata näringslivet när det gäller arbetet med att tillvarata nyanländas kompetens.

3 EKONOMISKA INCITAMENT FÖR KOMMUNEN

Det finns många anledningar till att kommunen vinner på att få människor i arbete och den ekonomiska vinningen är en av dessa. Att bättre tillvarata kommuninvånarnas kompetens leder till minskade utgifter i form av minskade utbetalningar av försörjningsstöd och bidrag. Istället genererar det ökade intäkter i form av kommunal inkomstskatt. Om insatserna för att få människor i arbete kostar mindre än vad dessa människor inbringar i skatteintäkter och minskade bidrag gör kommunen en nettovinst på sina investeringar. Det finns självklart andra värden än de ekonomiska av att nyttja människors kompetens. Vinsten av att tillvarata kompetens kan vara av ett sådant slag att det inte går att beskriva i kronor eller siffror men här kommer främst de ekonomiska incitamenten att lyftas.

Sveriges kommuner står inför en utmaning vad gäller den demografiska utvecklingen. Allt färre förvärvsarbetande ska bekosta allt fler och som en följd av att människor lever länge och föder färre barn än tidigare har åldersstrukturen i landet förändrats avsevärt de senaste hundra åren. Som en följd av att människor lever längre och av att det föds färre barn än tidigare i Sverige har åldersstrukturen i landet förändrats avsevärt de senaste hundra åren. Mellan åren 2010 och 2050 förväntas andelen äldre öka med ungefär 30 % vilket innebär att drygt en fjärdedel av befolkningen kommer vara 65 år eller äldre år 2050. En äldre befolkning innebär att kostanden för äldreomsorg och sjukvård kommer att öka och år 2035 beräknas varje förvärvsarbetande i Sverige försörja 2,43 personer inklusive sig själv. Sverige behöver alltså fler förvärvsarbetande för att inte försörjningsbördan ska öka i framtiden. När skatteintäkterna minskar och kostnaderna ökar, finns det starka incitament till att investera i åtgärder för öka andelen förvärvsarbetare. 39 procent av de

utlandsfödda i Sverige är mellan 25 och 44 år. Motsvarande siffra för inrikes födda är endast 23 procent och genom att få in fler unga utlandsfödda på arbetsmarknaden kan försörjningsbördan sjunka (Rosenqvist, 2014).

Alla människor bär på ett kapital, ett så kallat humankapital som har ackumulerats under åren. Humankapitalet består av en persons utbildning, yrkeserfarenheter och andra färdigheter som bidrar till personens produktivitet. Värdet av detta humankapital som de utlandsfödda bär med sig till landet kan både öka och minska vid migrationen. Outnyttjat humankapital minskar med tiden om en person inte arbetar eller studerar och det är därför viktigt med tidiga insatser för att stärka humankapitalet och ge invandrare möjlighet att arbeta tidigt (Olli, Segendorf och Teljosuo, 2011).

I en utredning från 2015 från SACO påvisas att kostnaden för att utbilda en akademiker i Sverige från förskola till universitet uppskattas kosta cirka 2,45 miljoner kronor. Kostnaden för att validera och komplettera en utlandsfödd akademikers utbildning med svensk kunskaper och högskolestudier uppskattas kosta cirka 310 tusen kronor. Alternativkostnaden för att vidareutbilda en utlandsfödd är alltså betydligt lägre än samma kostnad för en person som gått igenom hela det svenska skolsystemet och det finns en tydlig ekonomisk vinning för kommunen att vidareutbilda utlandsfödda akademiker (Edström, 2015).

Det är tydligt att åtgärder som på kort sikt som kan tyckas dyra, ger god avkastning på lång sikt. Insatser som kostar mycket idag, men ger ekonomisk vinning i många år framöver. Det är dock viktigt att tänka på att när en fråga prioriteras måste antingen en effektivisering eller omprioritering av något annat ske.

4 ATT TA TILLVARA PÅ UTLANDSFÖDDAS KOMPETENS – HINDER OCH MÖJLIGHETER

Utlandsfödda har generellt en svagare anknytning till arbetsmarknaden som kan förklaras både av faktorer relaterade till de enskilda individernas resurser och egenskaper och av rådande strukturer på arbetsmarknaden (Petersson, 2014). Arbetsmarknaden påverkas av och påverkar i sig en mängd andra områden. Invånaren måste också betraktas ur ett helhetsperspektiv där både hälsa, boende, socialt liv och arbete samspelar. Utifrån ett invånarperspektiv finns heller inga gränser mellan förvaltningar eftersom en människas behov inte tar hänsyn till förvaltningsgränser. Ett samverkande arbete utifrån ett invånarperspektiv är därför den viktigaste faktorn för att ta tillvara på kompetens hos nyanlända men även övriga utlandsfödda i kommuner. Vi kommer nedan att beskriva delar av denna helhet utifrån ett flertal områden.

Avsnittet utgår i från forskning kring hindrande strukturer som påverkar utlandsföddas anknytning och etablering på arbetsmarknaden. Därefter beskrivs olika möjligheter för kommuner (generellt) att hantera hindren. Möjligheterna beskrivs som framgångsfaktorer och är baserade på arbetssätt som enligt utredning och forskning visat sig fungera. Sist finns exempel från Södra Norrlands kommuner vilka kan illustrera olika sätt att arbeta med utmaningarna.



Bild: Andrea Moroni

4.1 HINDER

Vid en genomgång av aktuell svensk forskning och utredningar utkristalliserade sig sju huvudsakliga områden vilka visat sig vara vanliga hinder för tillvaratagande av utlandsföddas kompetens. Dessa beskrivs i listan nedan. Dessa områden har jämförts med resultat från intervjuer med personer som arbetar med etableringsinsatser inom kommuner i Södra Norrland. Denna jämförelse visar att de generella hindren även kan hittas i Södra Norrlands kommuner.

1. Diskriminering på arbetsmarknaden
2. Brist på långsiktighet
3. Brist på samordning och gemensam sak
4. Brist på information
5. Brist på arbetsmarknadsrelaterat nätverk
6. Brister i hantering av validering
7. Brister i SFI

4.1.1 DISKRIMINERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Diskriminering på arbetsmarknaden beskrivs som den allra största orsaken till bristen på integration i arbetslivet för utlandsfödda (Länsstyrelsen i Stockholms län, 2013). Samtidigt är det vanligt att arbetsplatser har en gemensam föreställning om att det inte finns diskriminering hos dem (Petersson, 2013). Detta beror troligen på att strukturerna är osynliga. För att få syn på diskriminerande strukturer krävs kunskap.

Attityder i kommunen påverkar rekryterare

Den samlade bilden från forskning om integration på arbetsmarknaden ger bilden av att diskriminering på arbetsmarknaden framförallt har med föreställningar kring olika etniciteter att göra (Petersson, 2013). Föreställningarna leder till otrygghet som kan orsaka ett diskriminerande beteende, såväl medvetet som omedvetet.

Olika etniska grupper är olika mycket utsatta för diskriminering beroende på vilka föreställningar som samhället tillskriver de olika grupperna (Eriksson m.fl., 2012). Vid rekrytering är föreställningar om en grupp en försvårande faktor vid värdering och validering av arbetssökandes kompetens.

Forskning visar att om till exempel arabiska kvinnor har två års extra erfarenhet, jämfört med svenskfödda kvinnor, så har de arabiska kvinnorna samma chans till arbete som de svenskfödda kvinnorna (Bursell m.fl., 2011). Men detta gäller inte för arabiska män. För denna grupp kvarstod diskrimineringen även efter erfarenhetsökningen. Detta kan tolkas som att rekryterare påverkas av en föreställning om arabiska män som finns i samhället och att det inte finns samma stereotypa föreställning gällande arabiska kvinnor. Detta visar vikten av att arbeta aktivt med att motarbeta fördomar och stereotyper bland rekryterare.

Flera forskningsstudier visar vidare att det generellt är svårare för utlandsfödda att få jobb i kommuner där främlingsfientlighet är vanligt. Detta beror på att attityder som är vanliga i kommunen påverkar de personer som rekryterar eftersom de ofta också är medborgare i kommunen. Diskriminerande attityder i ett samhälle korrelerar därmed med diskriminering hos kommunen som arbetsgivare. Diskrimineringen visar sig både i sämre chanser till jobb och lägre lönenivåer för utlandsfödda personer jämfört med kommuner med mer positiva attityder till invandring (Waisen & Larsen, 2012) (Carlsson & Rooth, 2012).

Personer med invandrade föräldrar diskrimineras i lika hög grad

Flera forskningsstudier visar att en vanlig exkluderingsmekanism vid rekrytering är att utesluta utlandsfödda eller personer med utländska namn, med hänvisning till att de har brister i språk, kulturella koder och social kompetens. Personer med svensk klingande namn har t.ex. dubbelt så stor chans att bli kallad till intervju som personer med namn från mellanöstern, arabländer och Afrika (Bursell, 2012) (Carlsson och Rooth, 2012).

Forskning visar också att när utlandsfödda ändrar sitt namn ökar chansen att få komma till en intervju. Diskrimineringen utgår från det igenkännbara, vilket är namn och utseende. Detta belyses av forskning som visar att personer födda och uppvuxna i Sverige med invandrade föräldrar, diskrimineras på arbetsmarknaden i lika hög grad som deras föräldrar. Detta tyder på att det inte är invandrades språkfärdigheter, sociala koder, kulturella skillnader eller svårigheter att validera utländsk utbildning som gör att personer med utländska namn inte får samma chans som de med svensk klingande namn (Petersson, 2014).

Istället för att fokusera på den egna organisationens interkulturella kompetens och det gemensamma mellan människor, är det alltså vanligt att det annorlunda framstår negativt, vilket exkluderar alla som inte tillhör normen.

Ju längre i Sverige desto större chans till jobb – men bara för vissa

Det har visat sig att diskriminering vid rekrytering minskar med personers tid i Sverige, men tyvärr endast 10 - 15 år efter det att personen invandrat till Sverige och inte för personer med östeuropeiskt eller utomeuropeiskt ursprung. Dessa personer har 55-70 procent lägre chans till reguljär anställning även efter att de vistats i Sverige i mer än 20 år (Petersson, 2014).

Hur kan detta förhindras? Forskning visar att utlandsfödda får samma chans som svenskfödda om gruppen som rekryterar präglas av mångfald. Utlandsfödda får även bättre chanser på arbetsplatser med mångfald bland medarbetarna. På dessa arbetsplatser ses inte olika etniciteter som något främmande varken av gruppen eller rekryterarna. Forskning visar också att invandrare har bättre chans till jobb om det är en kvinna som rekryterar. Om en man rekryterar minskar risken för diskriminering om arbetsplatsen präglas av mångfald (Carlsson 2010).



Bild: Arne Hoel

4.1.2 FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR LIKA MÖJLIGHETER TILL ARBETE

- Systematiskt arbete med en rekryteringsmodell utformad för att öka förutsättningarna för lika möjligheter. Modellen bör t.ex. inkludera rekrytering baserad på en kompetensbaserad kravprofil. Viktig att fastställa vilken kompetens som behövs för den lediga anställningen innan annonsering. Granska kravprofilen ur ett diskrimineringsperspektiv. Finns det krav som är onödiga och kan leda till direkt eller indirekt diskriminering?
- En mall för hur värderingen av kandidaternas meriter ska genomföras. För jämförelse med urvalskriterierna i kravprofilen.
- Att rekryterande personal granskar eventuella tester som används, ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Att ha nedskrivna objektiva och kompetensbaserade intervjufrågor som är baserade på kraven för det sökta arbetet. Ställ samma frågor till alla.
- Utbildning för chefer, rekryterande personal samt fack om hur man rekryterar utan att diskriminera. Att alla vet vilken rekryteringspolicy som ska följas.
- Rekryteringsgrupper som präglas av mångfald.
- Arbetsplatser som präglas av mångfald på alla nivåer, inklusive alla chefsnivåer.
- Undersökningar visar att det krävs att minoriteten utgör minst 30 procent av gruppen på arbetsplatsen för att minoriteten ska anses som "normal" av majoriteten (DO, 2014). Därmed räcker det inte med enstaka rekryteringar för att förändra föreställningar om vad som är främmande.

Proaktivt arbete

- **Aktivt arbete för att behålla nyckelpersoner i personalen som arbetar med integration för att få tillgång till effekter av inarbetade samarbeten och kontakter.**
- **Proaktivt arbete med internrekrytering.** Ett exempel är att införa mentorskap eller annat stöd för att möjliggöra för underrepresenterade grupper att få mer kvalificerade arbetsuppgifter.
- **Att analysera verksamheternas behov av kompetens i framtiden och ta fram ett utvecklingsprogram.**
- **Att fastställa årliga och personliga utvecklingsplaner för alla medarbetare i samband med utvecklingssamtalen.**
- **Att införa frivillig arbetsrotation och mentorsprogram.**
- **Att kombinera internrekrytering och utbildning.** Detta kan vara det effektivaste sättet att bryta segregering på homogena arbetsplatser.
- **Föregå med gott exempel.** Hur arbetar högsta ledningen konkret med att tillvarata utlandsföddas kompetenser? Om högsta ledningen inte gör detta blir inte arbetet autentiskt vilket kan försvaga förankring och implementering av andra strategier.

4.1.3 BRIST PÅ LÅNGSIKTIGHET

Forskningen är samtydig på denna punkt. Det är kontraproduktivt att arbeta kortsiktigt när det gäller integrationsfrågor. Samtidigt är det vanligt att kommuner driver just frågor kring integration i projektform. Detta kortsiktiga val av arbetssätt leder till att integration ofta ses som något skilt från den ordinarie verksamheten. Upplevelsen kan då bli att frågan bara rör vissa delar av förvaltningen och att någon annan bär ansvaret när den egentligen finns inom alla verksamheter. Stora brister finns i uppföljning och utvärdering av projektens resultat i förhållande till uppsatta mål. Detta kan leda till projektrötthet både hos invånare och tjänstemän. Utan synliga resultat förloras lätt känslan av meningsfullhet.

Kortsiktiga arbetssätt kan finnas även på politisk nivå. För att nå hållbara resultat krävs arbete över mandatperioder. Politiska beslut, resursfördelning och byte av politiska majoriteter kan ändra förutsättningarna för att arbeta långsiktigt. Om politiker endast eftersöker resultat inom sin egen mandatperiod riskerar långsiktigt arbete att inte prioriteras av förvaltningarna.

4.1.4 FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR LÅNGSIKTIGHET

- **Att se integration i arbetslivet som en fråga om hållbar utveckling för kommunens framtid.**
- **Att utvärdera de insatser som görs med syftet att de som fungerar väl ska få en mer permanent organisation och finansiering.**
- **Att använda intern kontroll även för antidiskrimineringsarbetet.**

Det är viktigt att verksamheterna har väl fungerande arbetssätt och rutiner som följs. Det bör därför finnas konkreta instruktioner och kontrollmekanismer som en naturlig del av verksamheterna. Detta säkerställer att kommunen genomgående främjar lika rättigheter och möjligheter. Som hjälp kan verksamheternas plan och policy fungera som en checklista.

- **Att arbeta långsiktigt från politiken, samverka över blockgränserna och över mandatperioder.**
- **Att kommunen agerar tidigt i etableringsprocessen och har en fungerande samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Länsstyrelsen samt övriga aktörer på det regionala och lokala planet.** Detta är en grundförutsättning för en effektiv sammanhållen kedja i etableringsprocessen.
- **Att undvika resursbesparingar och omorganisationer om möjligt.** Detta innebär vanligen en risk att upparbetade värdefulla erfarenheter, kompetenser och relationer förloras.

4.1.5 BRIST PÅ SAMORDNING OCH GEMENSAM SAK

På kommunledningsnivå finns flera hinder för utlandsföddas integration på arbetsmarknaden. Avsaknad av en effektiv övergripande strategi och samordning mellan förvaltningar, bristande kontakt mellan förvaltningar samt prestige mellan verksamhetsområden kan utgöra hinder för utlandsföddas integration i arbetslivet. Integrationsarbetet i en kommun kan vara koncentrerat hos en enda strateg eller förvaltning vilket gör att övriga förvaltningar inte tar ansvar i frågan.

Personalpolitiken har även en betydande roll här. Om det förekommer många personalbyten i verksamheterna bryter detta uppbyggda samarbeten vilket kan medföra att organisationen får börja om från början igen. Att behålla en väl fungerande personal som kommunen redan har är därför viktigt även för utlandsföddas integration.

Forskning visar att om integrationsarbetet koncentreras till utsatta kommundelar/stadsdelar kan detta verka hindrande för integrationen. En sådan koncentration kan förstärka segregation, vi-och-dem-tänkande samt den norm som finns i samhället om vad som är normalt (Petersson, 2014). Integrationsarbetet behöver istället ses som en gemensam sak där kommunen och dess verksamheter är en helhet. Integrationsarbetet bör därmed genomsyra alla delar av kommunen och alla delar av kommunens verksamheter snarare än koncentreras till vissa punkter.

4.1.6 FRAMGÅNGSFAKTORER SAMORDNING OCH GEMENSAM SAK

- Se kommunen som en helhet, där det inte är invandrare som ska integreras till normen, utan ett helt samhälle som ska få möta varandra.
- Att börja med sig själv. I stället för att kommunen ska försöka åstadkomma förändringar hos utsatta grupper och prata om att det behövs mer tolerans så kan kommunen försöka förändra sitt arbetssätt. Vem är med och formulerar problem? Var läggs fokus och åtgärder? Finns det en rimlig balans mellan åtgärder som går ut på att "integrera invandrare" och åtgärder som utmanar den ordning som rangordnar människor efter faktorer som hudfärg och etnisk tillhörighet?

4.1.7 BRIST PÅ INFORMATION

En person som invandrat till Sverige behöver få möjlighet att planera hur hen ska ta sig an sin nya framtid i Sverige med så adekvat information som möjligt. Ett problem idag är att det inte finns någon samlad information om tillgängliga insatser, särskilt inte för invandrade akademiker (SACO, 2013). Det är många steg på vägen i etableringsprocessen och svårt för enskilda individer att veta vem som ansvarar för olika delar i integrationsprocessen. Detta utgör inte bara ett hinder för individen utan även för kommunen som arbetsgivare som kan behöva just den kompetens som invandrade akademiker besitter (SACO, 2013).

En förklaring till informationsbristen är att mycket integrationsarbete bedrivs i kortsiktiga projekt. Arbetsformen försvårar informationsspredningen eftersom arbetet i projekt skiljs från den ordinarie verksamheten. Den bristande samordningen kan också innebära att utlandsfödda får varierande hjälp och information beroende av vilken handläggare de erbjuds (SACO, 2013).

4.1.8 FRAMGÅNGSFAKTOR FÖR INFORMATION

- Avsätta medel för att skapa ett pragmatiskt informationsmaterial, differentierat för olika målgrupper. Detta underlättar likvärdigheten och möjligheterna för utlandsfödda att själva göra informerade val samt underlättar handläggares uppdrag.

4.1.9 BRIST PÅ ARBETSMARKNADSRELATERAT NÄTVERK

En individs tillgång till sociala nätverk har stor betydelse för hens integration på arbetsmarknaden. Utlandsfödda verkar gynnas mer av att ha inrikes än utlandsfödda personer i sina nätverk, i synnerhet om kontakten sker på arbetsplatsen. Detta beror på att utlandsfödda, till följd av strukturell diskriminering utifrån etnicitet, ofta har sämre tillgång till resurser som är viktiga för integration på arbetsmarknaden i jämförelse med inrikes födda personer. Sådana resurser kan t.ex. vara att känna personer som har högre löner, social status, svenskspecifika kunskaper och normer. Dessa resurser tenderar att spridas till personer inom ett socialt nätverk (Lindgren m.fl. 2010).

4.1.10 FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR ARBETSMARKNADSRELATERAT NÄTVERK

Skapa praktikplatser. En praktikplats för utlandsfödda fyller ett flertal funktioner. Dels ger praktiken individen kunskap om hur yrket utövas på svenska arbetsplatser, dels kan personen få sin kompetens prövad och uppmärksammad, dels kan hen öva det svenska språket och lära sig svenska termer inom sitt yrke - men framförallt innebär praktikplatsen möjligheter att utöka sitt arbetsrelaterade nätverk. Särskilt svårt är praktikplatstillgång för legitimationsyrken, där verksamheterna inom t.ex. vården först och främst vill ha personal som kan fungera direkt. Det långsiktiga perspektivet utblir därmed med sina möjligheter till långsiktig kompetensförsörjning inom svårrekryterade yrken.

- Utveckla samarbete med näringsliv för ökade praktikmöjligheter, men även se kommunens egen organisation som en plats för praktik. Många gånger kan diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden överbryggas genom att tjänstemän hjälper nyanlända att ringa arbetsgivare med förfrågan om t.ex. praktikplats. Undersökningar visar nämligen att detta underlättar att få en praktikplats.
- Möjligheten att göra en yrkeskompetensbedömning av akademiker hos arbetsgivare under några veckor, en möjlighet som sällan används. Arbetsgivaren kan för detta få ersättning för den tid som måste tas till handledning. Denna typ av validering är ett medel för att avgöra om en person behöver komplettera sin utbildning eller redan har tillräckliga kvalifikationer för att arbeta i Sverige. Ett intyg kan därefter ges efter prövningen på arbetsplats.



Bild: Varina Hinkel

4.1.11 BRISTER I HANTERING AV VALIDERING

Svårt att skilja på olika aktörers valideringsinsatser

Det är många aktörer som ger valideringsinsatser. Detta kan göra att det är svårt att urskilja en valideringsinsats från en annan. Det kan också vara svårt att särskilja valideringen från andra insatser från samma instans, t.ex. inom komvux (Stadskontoret, 2013:6).

Modellerna är inte alltid avsedda för ändamålet

De valideringsmodeller som används är inte alltid utvecklade specifikt för utlandsfödda eller nyanländas kompetens (Stadskontoret, 2013:6).

Svårt hitta beprövade metoder

Statskontoret (2012:6) visar i sin rapport på problemet med en begränsad möjlighet att identifiera etablerade och beprövade valideringsmetoder. Modeller och arbets sätt följs inte upp i tillräcklig grad. Därmed finns inte kunskap kring hur väl modellerna egentligen fungerar. (Stadskontoret, 2013:6).

Urskiljande av grupp kan ge legitimitetsproblem

Att särskilja utlandsfödda från andra som också behöver validera sin kompetens kan medföra att legitimitetsproblem uppstår. När särlösningar används för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden kan intygen komma att sammankopplas med en föreställning om en "otydlig" eller på annat sätt bristfällig kompetens. Intyget kan därmed förstärka otrygghet och motverkar själva syftet med validering. Särskiljande av vissa grupper riskerar därmed att skada valideringens redan nu generellt låga legitimitet som metod att synliggöra kompetens (Stadskontoret, 2013:6).

Interkulturella hinder

Förutom språkhinder kan det finnas interkulturella hinder vid validering i tidigt skede av etableringen. Det handlar då om svårigheten att kartlägga och bedöma reell kompetens som har förvärvats i en annan miljö än den som kompetensen ska bedömas i. Värdet av både kompetens och kunskap kan förändras då en person flyttar mellan länder eftersom kunskaper och kompetenser kan vara lands- och språkspecifika (Finansdepartementet 2011).

Nyligen invandrade personer har dessutom varit i Sverige för kort tid för att ha hunnit få erfarenhet av svenskt arbetsliv eller hunnit lära sig språket full ut. Detta är faktorer som kan försvåra för en individ att kommunicera till arbetsgivare hur individens kompetens kan komma arbetsgivaren till del (Stadskontoret, 2013:6).

Rätt insats i rätt tid – viktigt för validering

Statskontoret genomförde en enkätstudie som visade att behovet av att kunna svenska skiljde sig åt i olika skeden av valideringsprocessen. Vid den första kartläggningen verkar kunskaper i svenska vara mindre viktigt och den kan ibland göras med tolk vid behov. Kartläggning av kompetens kan alltså göras ganska snart efter att personen anlänt till Sverige. Kunskaper i svenska blir däremot viktigt senare i processen vid bedömning och prövning av kompetens (Stadskontoret, 2013:6).

Studier har nämligen visat att kommunikationen och språket är avgörande för att en person ska kunna synliggöra sina kunskaper och förstå de krav som ställs i personens valideringsprocess (Andersson & Stenlund, 2012). Bristfälligt språk riskerar att göra att det bli personens förmåga att kommunicera sin kunskap som bedöms snarare än personens kompetens. Brist på kunskaper i svenska kan därmed utgöra en svårighet att få en korrekt validering i ett tidigt skede (Stadskontoret, 2013:6). Språkets betydelse vid validering varierar inte bara mellan olika delprocesser, den varierar

också mellan yrken och insatser. I yrken där bemötande och service är centralt blir goda kunskaper i svenska viktigt, exempelvis inom vård och omsorg. Inom andra branscher kan det gå lika bra att använda ett annat språk, t.ex. engelska eller något hjälpmedel som avhjälper språkproblemen (Stadskontoret, 2013:6).

Språkets betydelse varierar mellan yrkesområden

Språkets betydelse vid validering varierar inte bara mellan olika delprocesser, den varierar också mellan yrken och insatser. I yrken där bemötande och service är centralt blir goda kunskaper i svenska viktigt, exempelvis inom vård och omsorg. Inom andra branscher kan det gå lika bra att använda ett annat språk, t.ex. engelska eller något hjälpmedel som avhjälper språkproblemen. Om individen däremot efter kartläggning visar sig behöva kompletterande utbildning, för att få ett arbete, krävs det att individen har en viss nivå av svenska för att kunna gå utbildningen (Stadskontoret, 2013:6).

Tolken som hinder

Statskontorets undersökning visar att det många gånger saknas tolkar med fackkunskaper och yrkesspecifikt ordförråd. Dessutom kan det finnas problem i att det inte alltid finns ord på alla språk för alla yrkesspecifika begrepp i svenska sammanhang. Detta påverkar tolkningen i valideringsprocesserna. I Västra Götaland prövade man att avhjälpa detta problem genom att införa särskilda valideringstolkar som hade yrkesspecifik kompetens. Insatsen skapade dock andra typer av problem såsom problematik som gällde gränslandet mellan när tolken tolkade innebörden i vad som sades jämfört med när tolken endast översatte opartiskt. Detta skapade en osäkerhet kring om det var den validerade individen kunskaper som uttrycktes eller om valideringen blev färgad av tolkningen (Diedrich, 2011). Dessutom blev insatsen med valideringstolkar mycket kostsam (Stadskontoret, 2013:6).

Kunskapsbrist

2013 gjordes en statlig offentlig utredning kring komvux vilken lyfte behovet av att stärka studie- och yrkesvägledarnas kompetens vad gäller kartläggning och validering av individers tidigare kunskaper och kompetenser. En ökad professionalisering eftersöktes både hos studie- och yrkesvägledarna och lärare på komvux (SOU, 2013:20).

Resultaten av validering tas inte alltid om hand

Om validering inom komvux används på ett effektivt sätt kan den innebära att studietiden förkortas för individen och utbildningen effektiviseras. Detta förutsätter dock att det finns flexibla strukturer i organiseringen av komvux som möjliggör att resultaten av validering tas till vara. Uppföljning av resultaten av validering på komvux har också betydelse för valideringen som metod och kan bidra till ökad användning. Ökad användning kan i sig bidra till ökad legitimitet (SOU 2013:20). Statskontorets studie visar dock att uppföljningen generellt är bristfällig gällande insatser och resultat av validering på komvux (Stadskontoret, 2013:6).

Tittar man på tidigare utvärderingar av valideringsprojekt har det visat sig att allt för stort fokus lagts på valideringens metoder och verktyg vilket medfört att andra aspekter i processen glömts bort, t.ex. hur urvalet av individer bör göras och möjligheter till insatser som tar hand om resultaten av validering exempelvis kompletterande utbildning. Ingen människa blir anställd genom en valideringsprocess i sig, det är genom sättet man hanterar valideringens resultat som en del i en större process som avgör. Ett exempel från komvux är när en individ validerar sin kunskap inom ramen av en kurs också börjar och avslutar kursen i samma takt som övriga kursdeltagare. I en sådan struktur används inte valideringen för att effektivisera studierna eller studietakten, vilket är en av målsättningarna med validering (Stadskontoret, 2013:6).

4.1.12 FRAMGÅNGSFAKTORER INOM VALIDERING

Kombinera validering med kompletterande insatser

Arbetsförlagt lärande och liknande insatser kan, som en del av valideringsprocessen, med fördel kompletteras med insatser som adresserar förkunskaper som behövs utöver yrkeskunnandet. Det kan handla om kännedom om det svenska arbetslivet vad gäller rättigheter, skyldigheter och regelverk men också svenska för invandrare, arbetsplatsorientering och praktik. Ökad användning av kompletterande insatser skulle kunna skapa synergieffekter och ge individer värdefulla arbetslivserfarenheter (Stadskontoret, 2013:6).

Öka kunskapen om validering genom fortbildning

För att valideringsverksamheten ska fungera effektivt behövs det kompetensutveckling inom komvux, skriver Statskontoret i sin utredning. Studie- och yrkesvägledare samt lärare är centrala funktioner som behöver ha förståelse för och ökad kunskap om validering för att kunna identifiera behov

av validering och väga validering mot andra insatser som till exempel annan vägledning eller utbildning (Stadskontoret, 2013:6).

Fokusera valideringen till grupper med yrkeskunskap

För att stärka valideringens legitimitet på arbetsmarknaden bör man fokusera på validering för grupper som står nära arbetsmarknaden. Dessa kan t.ex. vara, enligt företrädare för Myndigheten för yrkeshögskolan, personer med yrkesskicklighet men som har låga kvalifikationer. Personer med bristande eller ingen yrkesskicklighet och låga kvalifikationer bör istället få utbildning för att höja sin anställningsbarhet. Studie- och yrkesvägledare på komvux har här en viktig roll att identifiera vad en person kan behöva för insats. Behövs det en validering av kunskaper som finns, utbildning för att få kunskap eller kanske yrkespraktik för att få mer erfarenhet och kontakter? Kanske är en kombination mest effektiv? (Stadskontoret, 2013:6).



Bild: COD Newsroom

Särskilj inte svenska från utländska grupper i validering

De valideringsinsatser som görs för utlandsfödda och nyanlända bör inte särskiljas från den övriga valideringsverksamheten. Modeller och verktyg som används ska dock fungera för gruppen utlandsfödda.

Kvalitetsgranska insatsernas resultat

För att vara säker på att de modeller och urval som används är effektiva behöver insatsernas resultat följas upp kontinuerligt. Detta bör enligt statskontoret göras av extern aktör. Uppföljning av resultat anges som en nyckelfaktor även för valideringens legitimitet. Förutom att titta på effekten (förändringen) för individens möjligheter, bör verksamheten följa hur arbetsgivare uppfattar värdet av valideringen (Stadskontoret, 2013:6).

Därmed behöver verksamheterna registrera uppgifter om individer och den validering som genomförs. Registreringen förutsätter dock att alla har en gemensam bild av verksamhetens uppdrag, samt tolkar begrepp som används på ett likartat sätt, för att uppföljningens uppgifter ska kunna jämföras (Stadskontoret, 2013:6).

4.1.13 BRISTER I SFI

Att kunna svenska är det viktigaste för integration på svensk arbetsmarknad. Därmed är en väl fungerande utbildning i svenska en nyckel för att korta tiden i etablering. Det är viktigt att SFI-undervisningen kommer igång så tidigt som möjligt men ibland kan det dröja på grund av ökade flyktingströmmar och svårigheter att forma homogena grupper i kommuner (Petersson,2014).

SFI- lärarnas kompetens och förutsättningar att bedriva sin undervisning är helt avgörande och här identifierar bl.a. SACO (2013), en stor förbättringspotential.

4.1.14 FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR SFI

- Att akademiker ges möjlighet att läsa svenska med andra akademiker (SACO, 2013).
- Att i så stor utsträckning som möjligt göra SFI yrkesinriktad.
- Kombinera SFI med att praktiskt tillämpa språket på en arbetsplats. Detta stärker även utlandsföddas arbetsmarknadsrelaterade nätverk, en viktig faktor för framtida jobb. Under praktikperioden är det viktigt att praktikanten får vara delaktig i arbetet och att en handledare ansvarar för att introducera praktikanten i arbetslaget så att hen kan delta aktivt i olika aktiviteter. För att praktikanten ska få bästa möjliga språkträning bör det inte finnas fler än en praktikant som talar deltagarens språk.
- Påbörja SFI i tidigt skede (Arena för tillväxt, 2014).

4.3 EXEMPEL FRÅN KOMMUNER I SÖDRA NORRLAND

Från intervjuerna med kommuner i södra Norrland har det identifierats arbetssätt som överensstämmer med ovan nämnda framgångsfaktorer Dessa utgör här exempel på hur arbetet med framgångsfaktorerna kan se ut.

4.3.1 ISA-GRUPPEN I SÖDERHAMN

ISA-gruppen i Söderhamns kommun är ett exempel på en satsning på samverkan i arbetet med tillvaratagande av utlandsfödda. ISA, som står för integration, samverkan och arbete, leds av arbetsförmedlingen och deltar gör kommunens Resurscentrum, SFI, Centrum för Flexibelt Lärande (CFL) och kommunens integrationssamordnare. I detta samarbete har parterna valt att jobba väldigt nära varandra och med individen i fokus.

Samarbetet har därför även organiserats utifrån en gemensam fysisk plats. Tanken är att det ska vara enkelt för individen med en väg in i etableringsinsatserna. Väl hos ISA-gruppen kan individens behov tillgodoses genom gruppens samlade resurser. Detta skapar ett helikopterperspektiv med snabbare flödestider och en minskad risk för att en individ hamnar i kläm och inte får sitt behov tillgodosett. Att jobba nära varandra på detta sätt bidrar även till ett nytänkande då nya lösningar dyker upp i de gemensamma samtalen. Gruppen har funnits sedan 2011, men att bygga ett väl fungerande samarbete tar tid. Det tar tid för alla parter att hitta sina roller och det måste finnas tillit till varandra. För att uppnå detta menar man inom ISA-gruppen att det är viktigt att se och förstå vad de övriga i gruppen gör. Därför upplevs de gemensamma lokalerna som en viktig framgångsfaktor.

4.3.2 CREA I SUNDSVALL

Ett annat exempel från södra Norrland är Crea i Sundsvall. Det är ett exempel på hur utlandsfödda, både de som omfattas av LOE och de som inte gör det, får hjälp att introduceras på den svenska arbetsmarknaden genom ett samarbete

med 35 olika arbetsgivare i Sundsvall, där den större delen utgör arbetsgivare inom den privata sektorn. Satsningen drivs genom ett samarbete mellan Sundsvalls kommun och Arbetsförmedlingen och riktar sig till utlandsfödda som står långt ifrån arbetsmarknaden och vars utveckling mot självförsörjning avstannat. Genom Crea får dessa personer arbetsplatsträning och därmed en chans att visa sin kompetens, öva det svenska språket i en arbetsmiljö och knyta värdefulla arbetsrelaterade kontakter. Varje deltagare får genom Crea en egen handledare som följer med ut på arbetsplatsen. Detta skapar en trygghet för arbetsgivaren och det ställs därmed inte samma höga krav på individens språkkunskaper, vilket man inom kommunen ser som en stor fördel.

Crea har funnits sedan 2013 och startade som ett projekt för att testa denna metod att stödja de utlandsfödda. Metoden visade på en positiv utveckling då flertalet av de utlandsfödda fått arbete och vissa arbetsgivare valt att ta över handledningen. Detta har gjort att Crea nu är på gång att bli en permanent del av kommunens verksamhet i fortsatt samarbete med Arbetsförmedlingen.



Bild: Jill Catley

5 SLUTSATSER

För att hjälpa kommunen att bättre ta tillvara på utrikesföddas kompetens har rapporten identifierat svaga punkter i processen med att tillvarata kompetens hos nyanlända som omfattas av lagen om etableringsinsatser. Rapporten har också identifierat ytterligare svaga punkter som inkluderar även övriga utlandsfödda. Genom att identifiera dessa har vi kunnat ta fram ett antal förslag till förbättringar. Några slutsatser som vi särskilt vill lyfta fram är:

- **Samordning mellan myndigheter**

För att bättre kunna nyttja nyanländas kompetens krävs ett nära samarbete och en tydlig ansvarsdelning mellan berörda myndigheter för att underlätta processen med att tillvarata nyanländas kompetens.

- **Långsiktiga insatser**

Det är av stor vikt att arbeta långsiktigt med integration. Det finns en risk med att arbeta med integration i projektform då det kan riskeras att inte ses som en del av den ordinarie verksamheten och att ansvarsfördelningen blir otydligt. Detta gäller även på en politisk nivå.

- **Rätt insats i rätt tid**

För att förkorta processen från uppehållstillstånd till arbete eller vidare studier är det viktigt att påbörja rätt insatser så snart som möjligt, det vill säga, att börja med SFI tidigt och effektivisera valideringsinsatserna om möjligt.

- **Rekrytering - föregå med gott exempel**

En svag punkt som identifierats är diskriminering av utrikesfödda på arbetsmarknaden. För att minska diskriminering krävs en ökad kunskap och medvetenhet vad gäller rekrytering på arbetsplatser och arbetsgivare måste aktivt arbeta med att motverka diskriminering vid rekrytering av nya anställda. Här har kommunerna en chans att sätta exempel genom att bli bättre på att göra medvetna rekryteringar.

- **Samarbete med näringsliv**

En framgångsfaktor som lyfts i rapporten är om den som är nyanländ i Sverige får möjlighet att praktisera vilket förutsätter att berörda aktörer har ett utvecklat samarbete med näringslivet. Praktiken kan fylla många syften, dels i form av att den enskilde får möjlighet att praktisera det svenska språket, få sina kunskaper prövade samt att utöka sitt arbetsrelaterade nätverk. Här behöver praktikplatser för legitimeringsyrken utökas.

6 REFERENSER

Andersson och Stenlund (2012) Nordisk forskning och exempel på validering, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, refererad i Statskontoret 2013:6, Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda.

Arbetsförmedlingen. (2015a). Etablering av vissa nyanlända.
Tillgänglig: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Projekt-och-samarbeten/Etablering-av-vissa-nyanlanda.html> (Hämtad: 2015-08-17)

Arbetsförmedlingen. (2015b) Intervju på lokalt kontor gällande etableringen. [Intervju] (Personlig kommunikation, 2015-02-06)

Bursell m.fl. (2011) refererad i Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt. Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Bursell (2012) samt Carlsson och Rooth (2012) refererade i Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt. Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Carlsson (2010) refererad i Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt., Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Diedrich (2011) Uppföljning av Vinn-projektet – Slutrapport, Gothenburg research institute refererad i Statskontoret 2013:6, Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda

Diskrimineringsombudsmannen (2014) Mänskliga rättigheter på hemmaplan. Inspiration för arbetet i kommunen, Handlingsplan 2014.

Diskrimineringsombudsmannen, Handbok för aktiva åtgärder i arbetslivet. Tio steg för lika rättigheter och möjligheter, DOU 2007:11

Diskrimineringsombudsmannen (2012), Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet. Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000.
Tillgänglig: <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-forskningsoversikt-diskriminering-rekrytering.pdf> (hämtad: 2015-10-09)

Edström, Josefin (2015) Vad kostar en akademiker – en jämförelse av utbildningskostnaden för en svenskutbildad och en invandrad akademiker (elektronisk)
Tillgänglig: <http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015-vad-kostar-en-akademiker.pdf> (hämtad: 2015-06-23)

Eriksson m.fl. (2012) refererad i Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt., Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Finansdepartementet (2011) Sysselsättning för invandrare – en ESO rapport om arbetsmarknadsintegration refererad i Statskontoret 2013:6, Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda

Lindgren m.fl. (2010) refererade i Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt. Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Länsstyrelsen i Stockholms län (2013) Integration i kommunerna - en mångfald av arbetssätt och förutsättningar, 2003:1.

Tillgänglig: <http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2003/rapport-2003-1.pdf> (Hämtad 2015-02-13)

Länsstyrelserna. (u.å.). Från samverkan till samarbete. Länsstyrelsernas redovisning av hinder och framgångsfaktorer för en effektiv implementering av reformen för nyanländas arbetsmarknadsetablering.

Tillgänglig: <http://www.lansstyrelsen.se/kronoberg/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/integration/aktuellt/Fr%C3%A5nsamverkantillsamarbetepdf.pdf> (hämtad: 2015-10-09)

Länsstyrelsen Gävleborg. (2015) Integration

Tillgänglig: <http://www.lansstyrelsen.se/GAVLEBORG/SV/MANNISKA-OCH-SAMHALLE/INTEGRATION/Pages/default.aspx> (hämtad: 2015-09-21)

Migrationsverket (2015a) Migrationsverkets uppdrag.

Tillgänglig: <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Vart-uppdrag.html> (hämtad: 2015-07-08)

Migrationsverket (2015b) Asylsökande till Sverige 1984-2014.

Tillgänglig: <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Oversikter-och-statistik-fran-tidigare-ar.html> (hämtad: 2015-08-13)

Migrationsverket. (2015c) Intervju med lokalt kontor gällande etableringen. [Intervju] (Personlig kommunikation, 2015-02-12)

Olli Segendorf, Åsa och Teljosuo, Tommi (2011) 2011:5 Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration (Elektronisk)

Tillgänglig: <http://eso.expertgrupp.se/rapporter/20115-sysselsattning-for-invandrare-en-eso-rapport-om-arbetsmarknadsintegration/> (hämtad: 2015-06-23)

Rosenqvist, Fredrik (2014) Ny i Sverige – Vad kan jag bidra med? (elektronisk)

Tillgänglig: <http://skl.se/download/18.27a42f99148a7e81e2269b01/1413292970817/>

Publikation+Ny+i+Sverige+-+vad+kan+jag+bidra+med.pdf (hämtad: 2015-06-23)

SACO (2013) Edström, Josefin, Så kortar vi vägen till svensk arbetsmarknad. Sacos förslag för jobb och integration

SFS 1994:197. Lag om mottagande av asylsökande m.fl. Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 2010:197. Lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 2010:800. Skollagen. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SFS 2011:1108. Förordning om vuxenutbildning. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Skolverket, 2015. Utbildning i svenska för invandrare.

Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/skolformer/vuxenutbildning/utbildning-i-svenska-for-invandrare> (hämtad: 2015-08-25)

Skolverket – Validering inom vuxenutbildning. ISBN: 978-91-7559-045-5. Stockholm 2013.

SOU 2013:20 Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå – en översyn för ökad individanpassning och effektivitet refererad i Statskontoret 2013:6, Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda

Statskontoret 2013:6, Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda Sveriges Riksdag, 2015.

Tillgänglig: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-20101138-om-samh_sfs-2010-1138/ (hämtad: 2015-08-25)

Sundsvalls kommun. (2015a) Intervju med Socialförvaltningen gällande etableringen. [Intervju] (Personlig kommunikation, 2015-01-28)

Universitets- och högskolerådet. (2015) Bedömning av utländsk utbildning.

Tillgänglig: <http://www.uhr.se/sv/Bedomning-av-utlandsk-utbildning/> (hämtad: 2015-07-14)

Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt., Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Waisen & Larsen (2012) samt Carlsson & Rooth (2012) refererade i Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt. Stina Petersson, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet (u.å.), Petersson Stina, Utrikesfödda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)(innehåller sammanfattningar av ett 20-tal forskningsstudier)

Tillgänglig: http://www.su.se/polopoly_fs/1.159570.1387190317!/menu/standard/file/Utrikes%20f%C3%B6dda%20p%C3%A5%20arbetsmarknaden%20-%20en%20forsknings%C3%B6versikt%20%20slutgiltig%20version.doc (hämtad: 2015-10-09)

Arena för tillväxt. 2014. Ny i Sverige – vad kan jag bidra med?

Tillgänglig: <http://skl.se/download/18.27a42f99148a7e81e2269b01/1413292970817/Publikation+Ny+i+Sverige+-+vad+kan+jag+bidra+med.pdf> (hämtad: 2015-06-03).

Hellström. H. 2014. Förankrad integrationsstrategi i Gislaved. Sveriges kommuner och landsting (SKL).

Tillgänglig: <http://skl.se/naringslivarbetedigitalisering/nyanlandasetableringintegration/idebankforintegrationsarbetet/ledningstyrningochstrategiskarbete/ledningstyrningochstrategiskarbeteintegration/valforankradintegrationsstrategiigislaved.4410.html> (hämtad: 2015-06-10)

Länsstyrelsen Kalmar län. 2013. Integrationsstrategi för Kalmar län- ett regionalt program. Tillgänglig: <http://www.lansstyrelsen.se/kalmar/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/integration/Integrationsstrategi%20för%20Kalmar%20län.pdf> (hämtad 2015-06-10)

Vansbro kommun. ÅR. Integrationspolitisk policy för Vansbro kommun.

Tillgänglig: http://www.vansbro.se/sites/default/files/docs/Protokoll/Personal/pdf/Vansbro_kommuns_integrationspolicy.pdf (hämtad 2015-06-10)

Vaggeryds kommun. 2009. Mål och riktlinjer för flyktingmottagningen.

Tillgänglig: <http://www.vaggeryd.se/download/18.21a4db36126755bbe998000469298/1347371609827/M%C3%A5l+och+riktlinjer+f%C3%B6r+flyktingmottagning.pdf> (hämtad: 2015-10-09)

