



Integrera språk och praktik

Goda exempel och framgångsfaktorer



Länsstyrelsen
Västerbotten

Meddelande 14•2006

Integrera språk och praktik

23 goda exempel

Ansvarig avdelning: Näringsavdelningen
Text: Hans Bäärnhielm
Omslagsfoto: Norrlandia
Tryck: PRprint Umeå år 2006
Upplaga: 300 ex

ISSN: 0348-0291

Förord

I juni 2004 undertecknade tio myndigheter och organisationer i Västerbotten en regional överenskommelse om introduktion och integration av nyanlända invandrare i länet. Genom gränsöverskridande samarbete ska utlandsfödda lättare komma in på arbetsmarknaden och bli delaktiga i samhället.

I den regionala överenskommelsen lyfts ”språk och praktik” fram som ett angeläget utvecklingsområde. Språket är det viktigaste redskapet för kommunikation mellan människor, och inläringen av ett nytt språk sker för många människor bäst i den praktiska vardagen, i mötet med medmänniskor. På många håll – även i Västerbotten – har olika vägar prövats att integrera språkundervisning och arbetsliv. Men mycket utvecklingsarbete återstår. Denna rapport vill – genom att servera ett smörgårdsbord av olika alternativa tillvägagångssätt – stimulera till ett kraftigt ökat utbud av möjligheter för invandrade svenskar att lära sig det svenska språket och det svenska samhället på ett vardagsnära och individanpassat sätt.

Rapporten innehåller också exempel och överväganden om hur administrativa och institutionella hinder kan undanröjas för att göra resan in i Sverige så kort och effektiv som möjligt.

Rapporten har finansierats av Integrationsverket och Länsstyrelsen i Västerbotten. Den har utarbetats av Hans Bäärnhielm, avdelningsdirektör vid Länsstyrelsen i Västerbotten. Textbearbetning och slutredigering har frilansjournalisten Mats Nilsson samt informatören Margareta Pihlgren och informationsassistenten Kerstin Berggren svarat för.

Umeå juli 2006

Lars Göran Brandt

Innehållsförteckning

SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER	1
1 SYFTE	3
2 UTGÅNGSPUNKTER	4
2.1 Förutsättningar	4
2.2 r Arbetet i länets kommuner	5
2.3 Några fakta, funderingar och reflektioner	6
3 STUDIEN	8
3.1 Arbetsmetod	8
3.2 Underlagsmaterialets omfattning och inriktning	8
3.3 Allmänna iakttagelser	9
3.4 Urval	11
3.5 Målgrupper och resultat	11
3.6 Inriktning och innehåll	14
3.7 Samverkande partners	16
3.8 Individorienterade lokala/regionala utvecklingsmodeller	17
4 GENERELLA SLUTSATSER	19
4.1 Framgångsfaktorer	19
4.2 Flödesbeskrivning	19
BILAGOR	
bil 1	Sammanställning av "Goda exempel"
bil 2	<i>Korta eller långa vägen?</i> , en modell från Västra Götaland
bil 3	<i>Vaggerydmodellen</i>

Sammanfattande reflektioner

Låt oss på en gång konstatera att vi i Västerbotten, precis som i landet i övrigt, har alltför många invandrare som mot sin vilja och ambition alltför länge stått utanför arbetsmarknaden. Man har inte haft möjlighet att försörja sig genom eget arbete. De måste bli färre, inte fler.

I den här studien har det tagits fram och presenteras ett antal ”Goda exempel” och ”Framgångsfaktorer” på vad integrationsprocessen kan innehålla och hur den kan hanteras för att för att integrationsarbetet ska bli effektivare och nå bättre resultat.

Aram Afasi är av iranskt ursprung, uppvuxen i Sverige Han är i dag vd för Kunskapsbolaget Integra, ett utbildningsföretag som specialiserat sig på integration. Beträffande det konkreta arbetet med att utveckla metoder som ska underlätta inträdet till arbetslivet säger han:

”Frågan om självförsörjning är inte en privatsak, utan en fråga där man kan kräva ett personligt ansvar när det finns realistiska möjligheter. Människor som står på egna ben kommer även på andra vis att ge positiva bidrag till det samhälle de är en del av. Låt oss därför göra självförsörjningsfrågan till den stora integrationsfrågan.”

”Personligt ansvar när det finns realistiska möjligheter!” Vad menar han egentligen? Han pekar på den enskildes eget ansvar men också att det måste finnas möjligheter och att de ska vara realistiska.

Möjligheterna till utbildning och arbete skapas av oss som hälsat honom eller henne välkommen till Sverige. I Västerbotten har vi för närvarande landets näst högsta tillväxt. Vi står också precis som Sverige i övrigt inför en generationsväxling som vi vet kräver ett rejält tillskott på arbetskraft. Oavsett var vi befinner oss i länet har vi tillgång till en väl utvecklad infrastruktur och tillgång till god kompetens på olika fackområden, på plats eller digitalt. Men för att möjligheterna ska kunna tas till krävs en väl utvecklad och ökad samverkan på olika nivåer mellan samhällets olika aktörer, enskilda företag, branscher och ansvariga myndigheter. Det visar studiens ”Goda exempel”.

Realismen i möjligheterna ligger i att invandraren får hela sin kompetens, alltså samlade kunskaper och erfarenheter från arbetsliv, utbildning och samhällsliv, identifierad, värderad och dokumenterad. Kunskapen om den egna profilen och den kravbild som finns läggs till grund för personens möjligheter i arbetslivet.

Det praktiska mottagningsarbetet måste effektiviseras för att invandraren så snabbt som möjligt ska kunna försörja sig själv. Utvärderingen av hans eller hennes kompetens bör ske snarast efter ankomsten, i princip under samma period som det ordnas bostad, och eventuella initiala hälso- och sjukvårdsinsatser genomförs.

Resultatet av utvärderingen av hela kompetensen är grunden för det individuella åtgärdsprogrammet mot arbete/utbildning och aktiviteter. Här beskrivs vilka resurser krävs, tillämpbara metoder, användande av modern teknik, de personliga resurser som invandraren behöver till exempel lärare, handledare, mentor, etc. Här beskrivs också

hur dessa ska användas och när olika aktiviteter ska vara klara. Det ska också finnas ett samhällsintroduktionsprogram.

I båda dessa programtyper bör aktiviteterna integreras med svensk språkinlärning och träning. Däremot kan man fundera över om det är nödvändigt att invandraren ska ha påbörjat eller ha färdigheter i svenska innan han/hon går in i något av programmen. Bland de "Goda exemplen" finns två projekt där det inte är ett villkor att man går eller har gått Sfi, svenska för invandrare.

1. Syfte

I överenskommelsen betonas att arbete är det bästa sättet för nya svenskar att komma in i det svenska samhället.

Syftet och inriktningen på projekt ISOP - Integrera Språk och Praktik – är att studera erfarenheter av förhållandet mellan språkinlärning och yrkesanpassning för en möjlig tillämpning i Västerbotten. Projektet ska under 2006:

- Samla in och presentera ”goda exempel”,
- Genomföra informationsinsatser om projektets resultat,
- Om möjligt identifiera eventuella strukturella, institutionella, administrativa hinder samt
- Upprätta en rapport

Studien ska alltså ta fram och presentera goda exempel på hur man kan integrera språkinlärning och yrkesanpassning för en möjlig tillämpning i Västerbotten.

2. Utgångspunkter

2.1 Förutsättningar

Det **nationella målet** för integrationspolitiken är att personer med utländsk bakgrund ska bejaka både det nya hemlandet med dess språk, traditioner och regler, den egna särarten och kulturella bakgrunden. Regeringen har lagt fast följande sex nationella mål

- Ökad sysselsättning för utrikes födda
- Arbete i nivå med den egna kompetensen
- Nyanlända ska snabbt ut på arbetsmarknaden
- Individualiserad språkundervisning parallellt med arbete och praktik
- Utveckling av validering och bedömning av yrkeskompetens
- Ökad etnisk och kulturell mångfald bland de statsanställda

Parterna - Arbetsmarknadsstyrelsen, Integrationsverket, Myndigheten för skolutveckling, Migrationsverket, Skolverket och Svenska Kommunförbundet – har tecknat en central överenskommelse (CÖK) om utveckling av introduktion för flyktingar och övriga invandrare.

För att integrationspolitikens mål ska uppnås krävs att målen är tydliga, kända och accepterade av i hela åtgärdskedjan. Det krävs också att de resurser som ställs till förförande upplevs som realistiska samt att verksamheten följs som planerat.

I **Västerbotten** har ett partnerskap med motsvarande sammansättning som på den nationella nivån inrättats – Partnerskap för mångfald - där Företagarna, Försäkringskassan, Integrationsverket, Kommunförbundet Västerbotten, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen Västerbotten, Migrationsverket, Myndigheten för skolutveckling, Umeå universitet, Västerbottens handelskammare och Västerbottens läns landsting ingår.

Verksamheten vilar på årliga regionala överenskommelser (RÖK) om ett handlingsprogram för arbetet med introduktions-, integrations- och mångfaldsfrågor. Detta har i sin tur sin utgångspunkt ur ett individ- och kedjeperspektiv, att de som kommer hit ska ha ett individorienterat mottagande som är samordnat mellan olika aktörer och aktiviteter.

Två RÖK har tecknats, en 2004 och den nu gällande 2006.

Partnerskapet har tagit på sig uppgiften att samordna det länsövergripande förändringsarbetet, samt initiera, påverka och stödja insatser som ligger i linje med den tecknade överenskommelsen. Rollfördelningen är att Partnerskapet diskuterar inriktningen på olika åtaganden, medan respektive aktör fattar de formella besluten och står för åtaganden inom sitt respektive ansvarsområde.

Västerbotten är det län som, efter Norrbotten, har landets kraftigaste regionala ekonomiska tillväxt. I länet finns också ett partnerskap som diskuterar och lägger fast färdriktningen för länets regionala utveckling och tillväxt. Invandrarnas betydelse när det gäller den fortsatta ekonomiska utvecklingen har beskrivits på följande vis:

”Personer med utländsk bakgrund utgör en för länet betydelsefull tillväxtresurs. I en tilltagande globalisering av den regionala näringslivsstrukturen behöver regionens ut-

vecklingskapital med olika erfarenheter samt kulturell och språklig kompetens utnyttjas fullt ut.”

2.2 Arbetet i länets kommuner

Redan vid en översiktlig granskning av **länets kommuner** syns skillnader i integrationsarbetet som gör att länet grovt kan indelas i följande tre delar.

- Skellefteå
- Umeåregionen (Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs)
- Övriga kommuner i länet.

Skellefteå kommun har sedan 1999 en särskild av fullmäktige beslutad integrationsplan för mottagning och introduktion av flyktingar. Enligt den ska kommunen:

- eftersträva kulturell mångfald genom att ge de människor som kommer som flyktingar eller invandrare till Skellefteå lika rättigheter och möjligheter, oavsett etnisk och kulturell bakgrund
- motverka främlingsfientlighet, rasism och diskriminering i alla delar av samhällslivet
- uppmuntra till aktivt deltagande i föreningsliv och samhällets olika aktiviteter
- göra Skellefteå till en attraktiv kommun för flyktingar/invandrare att leva i
- ge människor från olika kulturer förutsättningar att kunna försörja sig och förverkliga sina livsmål.

En av Skellefteå kommuns flyktingmottagnings uppgifter är, ställd i relation till ovan angivna nationella mål och ISOP: s uppdrag, att anmäla invandraren till SFI samt driva olika projekt. Enligt uppgift är verksamheten föremål för översyn.

Kommunen har ett brett näringsliv, samt en utbildningssektor omfattande universitetsutbildning, genom både Luleå tekniska universitet och Umeå universitet, grund- och gymnasieskolor samt folkhögskolor.

Inom **Umeåregionen** avlade samtliga kommunfullmäktigeförsamlingar 1993 likalydande avsiktsförklaringar. I dag utgör regionen en LA-region, alltså en arbetsmarknadsregion.

Umeå kommun har haft flyktingmottagning sedan mitten av 1980-talet.

Nyligen har Umeåregionen tagit initiativ för att effektivisera sin mottagningsverksamhet. Man har ansökt och fått medel hos Integrationsverket för att utveckla nya former av regionalt och lokal samverkan för flyktingar och nyanlända invandrare. Syftet är att introduktionen därigenom skall bli effektivare, mer arbetsmarknadsinriktad och leda till en snabbare etablering av invandrare i det svenska samhället. Mottagnings- och arbetsmarknadsområdet (LA-region) sammanfaller geografiskt.

I regionen finns ett rikt, väl utvecklat och kraftfullt näringsliv. Det kommer att ha en mer aktiv roll i integrationsarbetet och den framtida utvecklingen av regionen.

Ansökan innehåller en utveckling av det flerspråkiga distansoberoende – Internet-baserade verktyget, kompetensresursen Attiva (projekt 18) till ytterligare användningsområden.

Det finns två universitet – Sveriges Lantbruksuniversitet och Umeå universitet - och sju högskolor – Design-, Handels-, Idrotts-, Miljö-, Polis-, Restaurang- och Tekniska högskolan, grund- och gymnasieskolor samt folkhögskolor.

Det övergripande målet med samordnad mottagning är att regionens kommuner ska samverka för att tidigt ge nyanlända ett, individanpassat, effektivt och arbetslivsinriktat stöd som koordineras med utbildning i svenska. Vidare ska insatserna för nyanlända barn och ungdomar under deras första tid i Sverige, inriktas på att ge utbildning och delaktighet i samhällslivet.

Bland länets **övriga kommuner** samarbetar Dorotea, Vilhelmina och Åsele i en del frågor. De tre kommunerna utgör en arbetsmarknadsregion i södra Lappland. Inlandskommunerna har erfarenhet av flyktningmottagning.

Även i inlandet ökar nu tillväxten. Det är främst inom gruvnäringen, testverksamheten av bilar, utvecklingen inom bioenergin och i viss mån turismen. Generationsskiftet, där en stor grupp kommer att gå i pension under de närmaste åren, medför i sig ett ökat behov av arbetskraft.

13 norrlandskommuner, varav samtliga inlandskommuner i Västerbotten, har gått samman och bildat Akademi Norr. De samarbetar med universitet och högskolor för att kunna tillgodose inlandets behov av arbetskraft med akademisk kompetens. Varje enskild kommun har grundskola. Man samverkar kring gymnasieutbildningar och det finns också folkhögskolor.

2.3 Några fakta, funderingar och reflektioner

Enligt 2004 års SCB:s statistik har drygt var sjätte boende i Sverige utländsk bakgrund. Knappt var nionde var utrikes född.

Flertalet av de flyktingar och invandrare som anländer till Sverige har ambitionen att kunna försörja sig på sitt arbete. Tyvärr kännetecknas situationen av långa ledtider, hög arbetslöshet, långvarigt bidragsberoende och utanförskap. Graden av egenförsörjning blir därmed låg.

Varför upplever utomnordiska invandrare en motvind efter ankomsten till Sverige?
Varför upplever de sig möta en svensk byråkrati och en opåverkbar integrationsmodell som ger mycket lite utrymme för den enskilde individen?

Är inställningen i det svenska samhället sådan att tilltron till de nyanländas och förmågor och kompetenser inte är den rätta för att den lokala nivån – genomförandenivån – ska kunna vara den resurs som krävs för att de nationella målen ska uppnås? Eller kan det vara brister i samspelet på olika nivåer inom partnerskapen?

Regeringen har tillsatt ett antal utredningar som kartlägger olika hinder för att kunna föreslå nödvändiga förändringar. Riksrevisionen tittar för närvarande på hur integrationspolitiken hanteras. De förväntas inom kort presentera sin syn bland annat på samspelet mellan parterna på olika nivåer.

Sedan länge har vi i Norden en gemensam arbetsmarknad som ger medborgarna möjlighet att fritt söka arbete och arbeta i de nordiska länderna. Detsamma gäller inom Europeiska Gemenskapen. En statlig utredning väntas i höst lägga fram ett betänkande med innebörden att även icke EU – medborgare ska kunna komma till Sverige och söka arbete under en tidsrymd av tre månader.

Den svenska arbetsmarknaden är känd för att vara genomreglerad. Det gäller områden som arbetarskydd och förhållandet mellan arbetsmarknadens parter. Dock är det som så att det endast för några få yrkesgrupper, exempelvis läkare, ställs krav på att man för att få utöva yrket ska kunna medicinförfattningarna och i praktiken kunna kommunicera med patienter och kollegor på svenska. I andra fall finns alltså inga formella krav på att kunna svenska. Men självklart underlättar det inte bara för invandraren utan även för oss infödda svenskar om vi kan förstå varandra.

Låt oss för en stund se det lokala företaget/arbetsplatsen som ett samhälle i det svenska samhället. Alla som kan arbeta förväntas arbeta, alltså att utföra arbetsuppgifter och uppbära ersättning för det vi utför. Det tycker också invandraren att han eller hon ska göra. På arbetsplatsen får man uppdrag, där diskuteras uppdragen och hur man ska genomföra dem och där umgås man under raster och pauser.

På jobbet knyter man sociala kontakter. Där finns också ett regelverk som är en del av det svenska samhällets regelverk och där finns en företagskultur som ofta är en del av såväl den lokala som nationella kulturen. Är det inte här som den grundläggande lärande miljön finns med sitt belöningssystem - arbete och pengar – och därmed också de bästa förutsättningarna för en effektiv integrering med språk och praktik? Så fungerar det för invandraren på de gemensamma arbetsmarknaderna - den nordiska och EU: s.

I Västerbottens kommuner är andelen utrikes födda överlag låg med undantag för Umeå – mångkulturell universitetsstad. Bland de 20 kommuner i landet som har lägst andel utrikes födda finns nio Västerbottenskommuner, Vilhelmina, nr 3 från slutet, Bjurholm, 4, Norsjö, 5, Åsele, 7, Storuman, 8, Sorsele, 10, Malå, 11, Vännäs, 12 och Vindeln, 15 från slutet.

Sett till modersmål är - utöver skandinaviska – i tur och ordning finska, arabiska, engelska, persiska och spanska numera vanligast i Västerbotten (2004).

På senare år har antalet medborgare från EU: s medlemsstater, som vistas i Sverige och arbetar under kortare perioder ökat. Det gäller också Västerbotten. Främst rör det sig om personer från Polen och de baltiska länderna. Men även andra, exempelvis thailändare, skaffar sig arbete i Västerbotten. De branscher där detta kan iakttas är olika typer av entreprenörsverksamhet, skogs-, byggnads- och gruvnäringen samt bär- och svamp-plockning. Under de senaste åren har rekrytering skett av personer inom områden där det råder brist på yrkeskunniga, som kvalificerad medicinsk och teknisk personal.

Det har vid flera tillfällen påtalats av Företagarna i olika sammanhang att Västerbotten, med många små och medelstora företag, står inför en våg av nedläggningar av företag, inte minst inom inlandskommunerna, på grund av generationsväxling. Länets höga tillväxttakt ger möjligheter och hanterandet av den förestående generationsväxlingen är avgörande viktigt för framtiden inom såväl privat som offentlig sektor.

3. Studien

3.1 Arbetsmetod

Som nämnts ovan har det regionala partnerskapet slagit fast ”att arbete är det bästa sättet att komma in i det svenska samhället”. Man har också särskilt angett följande tre aspekter som grundläggande och viktiga för att nå dit, nämligen:

- Skapa en obruten kedja av relevanta insatser.
- Utgå från den enskildes behov.
- Främja en snabb övergång till det generella välfärdsystemet.

Dessa har varit vägledande i arbetet för vad som kan anses som ”goda exempel”.

De uppgifter som ligger till grund för rapporten har hämtats från ett antal myndigheters och andra aktörers webbplatser.

- statliga myndigheter, som regeringen, invandrarverket, arbetsmarknadsverket, migrationsverket, skolverket, EFS-rådet,
- regionala myndigheter, exempelvis länsarbetsnämndernas, länsstyrelsernas och mål 1 Norra Norrlands och Södra Norrlands (Växtkraft),
- Västerbottens kommuner,
- några av grannlänens kommuner samt
- ett antal universitet och högskolor

De sökord som använts är:

- språk och praktik/arbete samt
- integration/integrera.

Materialet har vidare under framtagandet presenterats för och diskuterats av grupperingar ur partnerskapet, företrädare för Umeåregionen, personer med praktisk erfarenhet av integration/språk och praktik/arbete (ISOP) samt några enskilda och grupperingar av nya medborgare. De synpunkter som framförts har beaktats i rapporten.

3.2 Underlagsmaterialets omfattning och inriktning

I studien har 396 projekt, artiklar och faktamaterial som bedömts intressant studerats. Inget av de studerade projekten har haft målgruppen män.

Drygt 25 procent av projekten härrör från Västerbotten. Av det totala antalet har 50 stycken varit riktade mot andra grupper än födda utom Norden, exempelvis olika grupper av funktionshindrade, personer med lång arbetslöshet/sjukskrivning eller kvinnor. Anledningen till att dessa finns med är att om möjligt få en bild av eventuella likheter och skillnader mellan dessa och projekt mot den för studien aktuella målgruppen.

Ur det totala antalet projekt har

- 21 projekt och två modeller tagits fram som ”Goda exempel”
- faktorer som av ledningarna för projekten bedömts som ”framgångsfaktorer” successivt nedtecknats och sammanställts.

Studien kan inte göra anspråk på att utgå från vetenskap eller beprövad erfarenhet. Den har getts ett pragmatiskt upplägg, genomförande och presentation för att kunna vara ett underlag för funderingar och reflektioner, enskilt och i grupp. Rapporten anger goda möjligheter att effektivisera integrationsprocessen – förkorta ledtider, öka invandrarens medvetenhet, engagemang och ansvarstagande

Forskare har varit knutna till ett antal av de studerade projekten. Oftast har det gällt utvärderingar av hela eller delar av projekt, metod- och hanteringsutveckling eller olika typer av kompetensutvecklingsinsatser.

3.3 Allmänna iakttagelser

De studerade projekten är bara en del av den totala volymen projekt som genomförts i Sverige från och med senare delen av 1900-talet och till dags dato. Antalet bedöms tillräckligt stort för att få en god bild och därmed uppfattning om vad som kan vara ett ”gott projekt”. Men, framförallt har det totala antalet projekt som studerats bidragit till att få fram vad som projektrapporteringarna rapporterat som ”framgångsfaktorer”.

Projekten har genomgående varit intressanta, insatserna är generellt sett bra, väl förberedda och genomförda. I flera fall kan man visa upp påfallande goda resultat och då innefattas även sådana erfarenheter som man gjort för vidare utveckling till exempel metoder, tekniker, etablering av nya och kraftfullare nätverk, ny organisation med mera. Några sådana finns bland de ”goda exemplen”. En del av projekten har, sedan de avslutats, helt eller delvis implementerats i ordinarie verksamhet.

Projektens beskrivningar av målgrupp, inriktning, innehåll, resultat och så vidare, är av mycket skiftande karaktär och kvalitet. I en hel del projekt har det inte gått att utläsa resultat i förhållande till målgruppens storlek, i andra har informationen varit alltför knapp för att man ska kunna bilda sig en uppfattning om insatsernas betydelse. Detta gäller inte bara för den i studien aktuella målgruppen utan även för projekt som studerats för att få en bild av eventuella likheter och skillnader mellan projekt med olika målgrupper t ex funktionshindrade.

En jämförelse mellan den för den här studien aktuella målgruppen, och projekt med blandade målgrupper, med funktionshindrade, långtidsarbetslösa och invandrare, visar att likheterna är fler än skillnaderna i inriktning, innehåll och genomförande. De enda egentliga skillnaderna är, inte helt oväntat, innehållet i form av språk och kultur i invandrarprojekten.

Huvuddelen av de studerade projekten har karaktären av introduktionsprogram. Ett introduktionsprogram är ofta inriktat mot en grupp. Det gäller i första hand program som är av lite äldre datum. De som påbörjats senare poängterar ofta nödvändigheten av att utgå från individens förutsättningar, behov, ambition etc. Den person som bestämt sig för att invandra till Sverige för att försörja sig här ska redan när han/hon kommer till Sverige betraktas som en potentiell tillgång.

Några av projekten har en inriktning och innehåll som är jämförbara med en yrkesutbildning.

Det är ingen tillfällighet att flera av de utvalda projekten har eller har haft deltagare som vistats förhållandevis länge, upp till 12 -15 år, i Sverige. Tyvärr kommer vi att ha

kvar fler i den kategorin en längre tid framöver om inte särskilda åtgärder vidtas för att få en förändring till stånd. Det är ytterst viktigt att antalet i den gruppen inte ökar. Den är en grogrund för etniskt förtryck och samhällsavvikande beteenden och utvecklar utanförskap för dem som inte får den hjälp som utlovats.

Av studien framgår att tidiga insatser är en framgångsfaktor. Det är alltså viktigt att insatserna påbörjas snarast efter personens ankomst till Sverige. I några projekt poängteras speciellt att asylsökande ska ges möjligt delta trots risken att de inte kan fullfölja insatsen. Kritikerna menar att aktiviteten är en investering oavsett var personen hamnar. Sysslöslös väntan är däremot i högsta grad inhuman och nedbrytande.

I många projekt utgår man kraftfullt från den enskilde individen, hennes förutsättningar, ambitioner etc, och poängterar en individuell hantering med en hög grad av flexibilitet. Det är därför viktigt att den individuella utgångspunkten och synsättet präglar och syns i varje enskild handling, oavsett om det är regionala och lokala överenskommelser, enskilda avtal, skriftliga eller muntliga informationsinsatser etc. För var och en, invandran/den asylsökande, den som är ”part” eller helt utomstående, som på något sätt tar del av information – muntlig eller skriftlig – ska det stå utom allt tvivel att den som är ny-anländ invandrare/asylsökande, ska behandlas som den resursperson hon är. I grunden handlar det om bemötandet av och vår attityd till just den människan.

Han/hon ska ges möjlighet utifrån sina förutsättningar, vilja och ambitioner att få sådana kunskaper att hon uppnår möjligheten att försörja sig genom arbete eller, ännu bättre, att hans/hennes resurser bidrar till Sveriges tillväxt. Men det är minst lika viktigt att han/hon bidrar till vår mångkulturella kompetens, omvärldsorientering och globalisering. Det senare syns bara i ett fåtal av de studerade projekten.

Genomgången av projekten har gett vid handen att mottagandet och hanteringen på det lokala planet bör ha följande tre inriktningar:

- Praktisk – bostad, hälso- och sjukvård, skola, barnomsorg etc.
- Arbete eller praktik/yrkeskvalificerande utbildning kombinerad med kurser i svenska.
- Samhällsorienterande insatser i form av utbildning, kurser, kontakt med föreningsliv etc.

Utöver projekten finns det anledning att nämna följande två så kallade Equalprojekt, finansierade av EU:s sociala fond, som kan rekommenderas för intresserade:

- NTG-lär (nationella temagrupper) har startats av det utvecklingspartnerskap som står bakom projektet och genomförs i kommuner och företag i Klippan, flera orter i Kalmar län, Kista, Leksand, Gnosjö, Lindesberg, Söderhamn och Skellefteå. Fram till 2008 kommer dessa projekt att samarbeta med forskare i forskarnätverket Larena – Arbetslivsinstitutet, universiteten i Linköping och Örebro, Luleå tekniska universitet, högskolan i Jönköping och dess nationella centrum vuxnas lärande Encell.
- Kista Open Academy (KOA) är inte specifikt inriktad mot ISOP:s målgrupper men ändå intressant och tillämpbart i väsentliga delar. Kista stadsdelsförvaltning är koordinator för KOA:s partnerskap som består av 26 svenska, finska och norska partners - kommuner, universitet och högskolor, organisationer och före-

tag. Projektets syfte är att förverkliga den öppna högskolans idé i Sverige, en högskola öppen för alla som kan och vill studera oberoende av formell behörighet och hinder i form av studiestödssystem. Den öppna högskolan byggs utan geografiska gränser med erfarenheter och samverkan från England (Open University), Finland (Åbo Akademi Öppna högskola) och Norge (nätverket Midt i Norden). Kontakter knyts också med universitet i de länder som många av Sveriges nya medborgare kommer ifrån. Målet är att motverka social, ekonomisk och etnisk segregation genom att tillhandahålla ett högklassigt redskap för utsatta gruppers utbildningssträvanden, alltså att skapa en högskola som motverkar utanförskap och segregering och tillgodose individers men också till exempel etniska minoriteters, glesbygds- eller skärgårdsbefolkningens behov.

3.4 Urval

Ur det studerade materialet har 21 projekt och två modeller tagits fram för närmare presentation. Den har, som redan nämnts hämtats från respektive projekt eller från en webbplats. Det finns ett antal fall där utomstående personer tagit del av och uttalat sig om projektet. Deras synpunkter har beaktats under framgångsfaktorer, avsnitt 4.1.

Urvalet av goda exempel ser ut så här:

projekt	bakgrund/profil
1-14	svenska projekt
15	norskt projekt
16	projekt med blandad målgrupp
17	projekt för högutbildade
18	metodprojekt
19-22	en regional modell (19), och tre svenska projekt (20 – 22) inriktade mot högutbildade
23	en lokal modell

I det följande kommenteras projekten 1– 17 och 20 – 22 utifrån några skilda utgångspunkter:

- *Målgrupp och resultat*
- *Inriktning och innehåll*
- *Samverkande partners*
- *Möjlig fortsatt utveckling*

Två projekt – 18 och 23 – är så artagna att de ställts utanför nedanstående analys. Projekt 18 är ett metodprojekt, med målgruppen utomnordiska invandrare som funderar på att starta eget företag inom restaurang- eller taxibranscherna. Projekt 23 är ett sätt att lokalt organisera flyktingmottagning.

3.5 Målgrupper och resultat

I de redovisade projekten förekommer både mindre och större olikheter mellan målgrupperna. Inledningsvis redovisas de projekt med enbart kvinnor som målgrupp, därefter de som har både kvinnor och män som målgrupp. I det studerade materialet har det inte förekommit något projekt där enbart män är målgrupp.

Kvaliteten på det presenterade materialet varierar. I några projekt finns det inga ingångsvärden angivna på målgruppens storlek. I dessa fall redovisas ej några kvantita-

tiva resultat i den här sammanställningen. Det kan dock framgå i bilaga 1.1 under respektive projekt

Projekresultatet har sammanställts från två utgångspunkter:

- Kvantitativt mm
- Andra resultat (**AR**) – positiva och negativa.

I anknytning till varje redovisad målgrupp/resultat anges projektets nummer i bil 1, *Sammanställning av "Goda exempel"*.

5 projekt – projekt 1, 2, 7, 12 och 15 – har målgruppen kvinnor

Målgruppen i *projekt 1* är kvinnor med invandrarbakgrund. **AR:** Samarbetet med lokala företag och gruppaktiviteter har varit positivt.

I *projekt 2* är antalet deltagare 24 kvinnor, huvuddelen arabisktalande. 17 av dem har slutfört projektet. **AR:** Insatsen är numera permanent i Introduktionsenhetens program.

Projekt 7 riktar sig mot arbetslösa invandrarkvinnor i åldern 20-24 år inom ett visst geografiskt område. **AR:** Flertalet av de företag som kontaktats har tagit emot praktikanter på ett föredömligt sätt.

Målgruppen i *projekt 12* är invandrarkvinnor som vill lära sig svenska. **AR:** Integrerad praktik och teori underlättar språkträningen. Producerade varor finns till försäljning i butik.

Målgruppen i *projekt 15* (det norska projektet) är analfabeter/lågutbildade kvinnor, vanligen från en muslimsk kulturkrets, som är helt beroende av, familjen och som har en litet eller inget inflytande över de egna villkoren. **AR:** Samarbete med fackföreningen ger en bättre uppföljning av denna grupp villkor på arbetsplatserna.

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

16 projekt – projekt 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21 och 22 – har blandade målgrupper.

Projekt 3 började med 25 arbetslösa invandrare som hade användbara yrkeskunskaper inom fastighetsskötsel från hemlandet.

Målgruppen i *projekt 4* är vuxna och vissa gymnasieungdomar. **AR:** Individuella introduktionsplaner där deltagaren själv är delaktig, ger goda resultat. Fulltidsintroduktion och samverkan ger förutsättningar för ett bra resultat.

Arbetslösa invandrare i åldern 20 – 45 år med 9 – 12 års utbildningsbakgrund är målgrupp i *projekt 5*. De ska ha behov av en sammanhållen kompetensutvecklande Sfi och arbetsmarknadsintroduktion och bedöms göra framsteg i normal takt. De ska vara nybörjare inom Sfi.

I *projekt 6* har språksvaga invandrare som haft svårt att komma ut på arbetsmarknaden varit målgrupp. Totalt har 57 deltagit i projektet.

Projekt 8 vänder sig till långtidsarbetslösa invandrare. Under två år har ett hundratal deltagit. **AR:** Svårt att ge invandraren hjälp att få kontakt med det typiskt svenska med aktiviteter i närsamhället och föreningslivet.

Lågutbildade kvinnor och män är målgrupp i *projekt 9*. Målsättning är att 90 procent av deltagarna ska ta sig vidare till arbete eller studier. **AR:** Efter ett misslyckat försök med män beslutade man sig för att arbeta med kvinnor och män i olika grupper.

I *projekt 10* är långtidsarbetslösa med utländsk bakgrund målgrupp. Av 83 deltagare har 24 fått någon form av anställning. 43 har fått praktikplats, oftast i serviceyrken inom den privata sektorn. **AR:** Dörrarna till företagen har öppnats då man kunnat visa på en tydlig profil hos den man vill få placerad.

I *projekt 11* är målgruppen är invandrare med olika utomnordisk härkomst i åldrarna 30-40 år och som bott i Sverige 10-15 år utan att klara Sfi-utbildningen och som därmed är språksvaga. **AR:** Tillgång till en så kallad bibliotekscoach var positiv. Negativt är att ingen har nått upp till målen med svenskan.

Målet med *projekt 13* är att skapa en utbildningsmodell för personer som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden via det ordinarie utbildningsväsendet. 70 personer – 39 kvinnor och 31 män - med utomnordiskt ursprung har deltagit. Av dessa har 64 personer fullföljt, 37 kvinnor och 27 män. 42 deltagare har fått någon typ av anställning inom tre månader. **AR:** Fler arbetsgivare kommer i framtiden att knytas till insatserna i förväg. Informationen om praktikens roll ska förbättras. Informationen före starten kommer att ges enskilt eller i mindre grupper. Metoder ska utvecklas för att höja den kulturella kompetensen såväl hos deltagarna som hos personalen på arbetsplatserna. Deltagarnas kunskaper om grupprocesser och den egna rollen i gruppen ska utvecklas. De som arbetar i verksamheten ska bli bättre på "empowerment", alltså att medverka till att deltagarna använder sin egen kraft och förmåga i högre utsträckning i stället för att vara hjälpsamma.

Projekt 14 har arbetat med 108 deltagare. Gruppen har bestått av både låg- och högutbildade flyktingar. Inget krav har ställts på kunskaper i svenska. 65 har avslutat projektet. **AR:** Projektet har blivit "en logisk utveckling av kommunens organisation för flyktingmottagningen". Den nya organisationen är mer flexibel. Den utgår från ett informellt och resultatriktat arbete utövat i en mindre arbetsenhet med täta personkontakter som ger snabba, direkta och tydliga besked i ett snabbt och obyråkratiskt beslutsfattande som i sin tur snabbt leder till praktik och jobb. Han eller hon lär sig svenska genom en kombination av teoretiska studier och praktisk inläring i arbetslivet.

Den i *projekt 16* ingående målgruppen – olika kön, ålder och etniskt ursprung – uppgår till cirka 2700 deltagare över hela landet som varit arbetssökande en längre tid. Deltagarna är projektanställda. Målet är att varannan deltagare ska gå vidare till anställning hos annan arbetsgivare eller påbörja utbildning.

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

4 projekt – projekt 17, 20, 21, 22 – har högutbildade som målgrupp.

I dessa projekt är alla deltagare inriktade på olika kvalificerade vårdyrken och tekniska yrken.

Målgruppen i *projekt 17* är personer med hälso- och sjukvårdskompetens. Fem personer har uppehållstillstånd och 15 är asylsökande, varav flera från Irak. Flera av läkarna har specialistkunskaper. **AR:** Tidig utbildningsstart har påskyndat ärendehandläggningen avsevärt. Negativt har varit att några av deltagarna avskiljts från undervisningen på grund av beslut i Utlänningsnämnden.

Projekt 20 startade höstterminen 2002. Målgruppen var personer med universitetsexamen från utlandet, som fullföljt Sfi och hade goda kunskaper i engelska fick förtur

Målgruppen i *projekt 21* är läkare och sjuksköterskor med utländsk examen från länder utanför EU/EES-området. Av antagna 129 läkare och 42 sjuksköterskor har 95 respektive 39 klarat utbildningen.

I *projekt 22* har man inriktat sig mot utländska tekniker och ingenjörer som bott i Sverige högst två år och har svårt att hävda sin faktiska kompetens och konkurrera på lika villkor med inhemska sökanden på arbetsmarknaden.

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

3.6 Inriktning och innehåll

I presentationen nedan har projekten sorterats i tre grupper:

- a. Tyngdpunkten ligger på att få ut deltagarna i arbetslivet.
- b. Tyngdpunkten ligger på undervisning.
- c. "Fifty-Fifty".

Projekten har, liksom i "målgrupper och resultat" olika inriktning och innehåll. För att läsaren ska kunna bilda sig en uppfattning om eventuella skillnader mellan projekten med kvinnor och de med blandad målgrupp samt om inriktning och innehåll korresponderar med varandra i vart och ett av projekten presenteras de under resp rubrik *Kvinnoprojekt* respektive *Blandad målgrupp*.

a. Tyngdpunkten ligger på att få ut deltagarna i arbetslivet

Kvinnoprojekt – projekt 1, 7, 15

I *projekt 1* ägnas de första 6 veckorna åt samtal och språkundervisning. Den följs av två veckors grundutbildning i städ- och hemservice. Insatsen avslutas med två månaders arbete på något företag.

I *projekt 7* genomför deltagarna inledningsvis en utförlig kartläggning av arbetsmarknaden, den egna kompetensen och de möjligheter som ges.

Projekt 15 (norska projektet) utgår från en helhetssyn, där samarbete över ämnesgränserna och tilltro till den egna utvecklingen är central. Detta innebär en pedagogisk tillrättaläggning av undervisning och arbete.

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

Blandad målgrupp – projekt 3, 6, 10, 13, 14, 16, 18, 20, 21, 22

Projekt 3 är en 40-veckors yrkesutbildning till fastighetsskötare. Teori växlas med praktik under 18 månader.

Inriktningen i *projekt 6* är att ge deltagarna möjlighet att få anställning inom ett område med stort framtida behov. Utbildningen ger deltagarna möjlighet att certifiera sig som lokalvårdare.

I *projekt 10* Genom en direkt länk till näringslivet skapas praktisk introduktion till svenskt näringsliv. Varje enskild individs språkkunskaper och yrkeserfarenhet utvärderas.

Projekt 13 vilar på en kombination av yrkessvenska, förberedande yrkesutbildning och praktik inom områden där behov av arbetskrafts finns. Avsikten är att insatserna skall leda till vikariat, tillfälliga anställningar etc.

Inriktningen i *projekt 14* är att integrationsprocessen för flyktingar ska förkortas för att snabbt få dem självständiga. Deltagarna valideras. Resultatet av valideringen utgör plattform för insatserna och hur dessa ska genomföras

Projekt 16 bedrivs i princip över hela Sverige. Deltagarna erbjuds en projektanställning där arbetsuppgifterna kretsar kring kultur- och naturvård. Det kan till exempel handla om att leta efter kulturmiljölämningar i skogen eller röja gångstigar och promenadstråk för att öka tillgängligheten för besökare i skog och mark.

I *projekt 18* ges målgruppen möjlighet att använda ett unikt flerspråkigt Internetbaserat verktyg för att underlätta företagsstarter i Sverige. Tanken är att allt som behövs för att starta ett företag ska finnas samlat på en plats, att informationen finns på de stora invandrarspråken och att personlig rådgivarkompetens finns tillgänglig vid behov.

Projekt 20 strävar efter att underlätta för invandrade akademiker att få språkutbildning och därutöver praktik, utbildning och erfarenhet av kulturkommunikation och operationellt ledarskap i samarbete med näringsliv och arbetsliv.

I *projekt 21* vill man genom samverkan mellan berörda parter förkorta vägen till legitimation och skapa förutsättningar för att kunna ta tillvara den kompetens som finns inom målgruppen.

Syftet med *projekt 22* är att lyfta fram den kompetens som finns hos många invandrare och underlätta för ingenjörer med utbildning och erfarenhet ifrån ett annat land att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. På så sätt ökas tillgången på attraktiv arbetskraft och kan ta tillvara på outnyttjad kompetens. Projektets grundpelare är:

- Kartläggning och djupare bedömning av faktisk kompetens.
- Kompletterande utbildning.
- Kontakter med arbetslivet

b. Tyngdpunkten har lagts på undervisning

Inget av *kvinnoprojekten* tillhör denna punkt.

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

Blandad målgrupp – projekt 5 och 8

Syftet med *projekt 5* är att utveckla en heldagsmodell för arbetslösa invandrares andraspråkutveckling och integration i samhälle och arbetsliv. Efter projekttiden skall delta-

garna ha anställning på den ordinarie arbetsmarknaden eller delta i kompetensgivande åtgärder eller utbildning som leder till arbete och självförsörjning.

I *projekt 8* inriktar man sig på ett närmande till svenska kulturen för att deltagarna ska kunna ta klivet in på arbetsmarknaden - "På väg mot det typiskt svenska".

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

c. "Fifty-Fifty"

Kvinnoprojekt – projekt 2 och 12

Projekt 2 utgår från en arbetsplatsförlagd introduktion inom vård, handel och restaurang. Målet är att minst 75 procent av deltagarna har anställning efter avslutad internutbildning.

I *projekt 12* kombineras ämnesundervisning och praktiskt arbete halva dagar. Innehållet består av undervisning i svenska, samhällsorientering, matematik och i vissa fall arbetsmarknadsorientering. Det praktiska arbetet består av att utföra textiltryck, mönsterritning och sömnad. Gemensam matlagning och studiebesök ingår också i projektet.

För mer information om respektive projekt, se bil 1.

Blandad målgrupp – projekt 4, 9 och 11

I *projekt 4* vill man genom samverkan använda olika kompetenser och ansvarsområden för att nå en helhetssyn och ökad effektivitet i arbetet med språket, till studier och arbetsliv och till introduktion i stort i det svenska samhället.

Projekt 9 är en förlängning av ett lokalt projekt för invandrade kvinnor. Efter ett misslyckat försök med män beslutade man sig för att fortsätta men med kvinnor och män i olika grupper. I männens grupp har man gjort en kraftfull satsning på studiebesök på arbetsplatser och samhällsinstitutioner.

I *projekt 11* utgår man från att via grundskolekompetens öka deltagarnas möjligheter att få arbete eller att söka vidareutbildning. Utbildningen är yrkesinriktad och fokus ligger på att deltagarna skall klara målen i svenska.

3.6 Samverkande partners

Vi har kunnat konstatera att den samordnande kärnan av partners utgörs av de myndigheter som har ansvaret för mottagande och introduktion av flyktingar och invandrare samt organ som brukar uppträda som finansiärer i projekt, som EU: s Sociala fond. Men det förekommer också att andra partners, exempelvis Företagarna och branschorgan är med.

I en del fall har lokala företag varit med i utformningen av insatserna.

De som haft uppdraget att genomföra insatserna är oftast olika offentliga lokala Arbets- och Utvecklingscenter eller motsvarande. Men det finns också exempel på att personalkooperativ, ideella föreningar, folkhögskolor, enskilda företag och statliga verk är de som står för insatserna.

Lokala arbetsplatser inom privat och offentlig sektor har ställt sig till förfogande för internutbildning, praktik och arbete.

3.7 Individorienterade, lokal/regionala utvecklingsmodeller

Sedan en tid tillbaka samverkar JOBBletarna i Uppsala med ett antal företagare under parollen ”Företagare som bryr sig”. Slutmålet är ett omfattande nätverk av företag som ställer sig positiva till att ta emot arbetskraft med utländsk bakgrund.

Fler arbetsgivare kommer att knytas till utbildningen i förväg. Informationen före utbildningen kommer fortsättningsvis att ges enskilt eller i mindre grupper. Informationen om praktikens roll skall förbättras. Metoder ska utvecklas för att höja den kulturella kompetensen såväl hos deltagarna som hos personal på arbetsplatserna. Deltagarnas kunskaper om grupprocesser och den egna rollen i gruppen skall utvecklas för att ge självkännedom. Många behöver bli bättre på ”empowerment”, alltså att medverka till att deltagarna använder sin egen kraft och förmåga i högre utsträckning.

Tre goda exempel

I ”*The fast track*”, Kumla (projekt 14) genomgår flyktingarna en validering. Med den som utgångspunkt och med inspiration från Västerås har man tillskapat en ny organisation direkt under KS MIA (Mottagning – Integration – Arbete) för att administrera flyktingmottagandet. Den nya organisationsformen ger en flexiblere organisering av flyktingarnas närmande till marknaden, som förkortar integrationsprocessen och gör flyktingarna mer självständiga.

Ett viktigt inslag är att flyktingen snabbt ska ut i praktik/jobb. Språkkunskaper är inget villkor för att börja arbeta. Validering och en snabb start på integrationsprocessen medför att kunskaper och färdigheter utnyttjas så att flyktingens kompetens inte devalveras av att befinna sig en längre tid utanför arbetsmarknaden. Svenskinläring sker i kombination studier och praktisk inläring i arbetslivet.

Modellen är ett utmärkt exempel på hur man gör flyktingen delaktig i och med eget ansvar för integrationen.

I *Västra Götaland* har man i tre projekt (projekt 20 – 22) bedrivit ett utvecklingsarbete riktat mot utomnordiska invandrare med högskole- eller universitetsexamen från hemlandet eller från något annat land utanför Norden. Med erfarenhet från projekten har man tagit fram två rapporter där man bland annat presenterar förslag på hur man ska uppnå de mål som regeringen formulerat, vilken målgrupp som avses och dimensioneringen samt med vilken organisation och finansiering arbetet kan bedrivas.

Målen ska uppnås genom

- Inledande utbildning i svenska språket, bedömning av personens kompetens och utformning av individuell karriärplan,
- 1-3 terminer specialanpassad insats, inklusive arbetsplatsförlagd praktik och arbete eller akademiska studier.

Man vill att länsarbetsnämnden, Västra Götalandsregionen, Integrationsverket, Migrationsverket, universitet och högskolor tillsammans med länets kommuner bildar ett verkställande organ som kan finansiera och driva optimerade insatser för att skapa en snabb integration för länets utländska akademiker. Till detta organ knyts även ett antal andra organ som har intresse för uppdrag inom området, som länsstyrelsen, utbild-

ningsväsendet inom kommunerna och arbetsmarknadens parter, som bildar någon form av rådgivande nämnd som skapar en bred uppslutning och bidrar till verksamhetens etablering.

Vidare presenterar man följande vision: ”Insatsen ska påbörjas inom ett år efter ankomsten till Sverige. Målsättningen är att minst 70 procent av deltagarna som genomför programmet ska vara i arbete eller bedriva egenfinansierad utbildning inom två år.”

Alla personer med akademisk utbildning och utomnordisk bakgrund ska ha möjlighet att snabbt få sin kompetens prövad och kompletterad. Detta oavsett var i länet man bor och läget på arbetsmarknaden.

Till den gruppering som påbörjat arbetet har Valideringscentrum, Göteborg knutits.

Modellen bedöms som en god operativ samverkansmodell, fullt möjlig att med vissa mindre justeringar tillämpas på andra målgrupper.

Den tredje modellen är *Vaggerydsmodellen* som står för: Samverkan, Tillväxt, Utveckling och Lärande. Huvudsyftet är att i så stor utsträckning som möjligt engagera och intensifiera samarbetet med näringslivet i kunskapsutveckling och arbetsmarknadspolitiska frågor. Likaså gäller att kommun och företag medverkar vid genomförandet av arbetsmarknadsåtgärder bland annat genom riktade arbetsmarknadsutbildningar och innehållsspecificerade praktikplatser, där även teoretisk kompetensutveckling involveras.

Genom att tillämpa modellens olika delar sker en kontinuerlig inventering av arbeidskrafts- och kompetensbehov både på kort och lite längre sikt. Vidare skapar det möjligheter, för de kategorier som enligt definition tillhör av Arbetsmarknadsstyrelsens AMS så kallade prioriterade grupper, att komma i kontakt med arbetsmarknaden och därigenom få en kompetensutveckling som medför en väsentligt ökad anställningsbarhet. Vissa kurser har endast personal med utländsk bakgrund och med långa inskrivnings- eller arbetslöshetstider. Resultaten efter utbildningen anges ha varit mycket intressanta.

Modellen genomförs när det finns ett gemensamt engagemang från arbetsgivare, arbetsförmedling och kommun. Innehållet i de företagsförlagda utbildningarna lokalanpassas och har den lokala och regionala prägel som efterfrågas av arbetsgivarna just då. Varje utbildning blir unik. Den förutsätter också en insats från arbetsgivarna i samband med att utbildningsplanerna skrivs.

Modellen innebär att man ”bygger broar” och skapar plattformar för diskussioner med näringslivet om den lokala och regionala arbetsmarknadspolitiken och dess genomförande. Den skulle också kunna vara ett verktyg för att ta itu med det generationsskifte som, enligt Företagarna, många ensam- och fåmansföretag står inför

Mer information om projekten finns i *Korta eller långa vägen?*, en modell från Västra Götaland – bil 2 – som verkar i tre skepnader; *InvandrarAkademien* (bil 2b), *Legitimation.nu* (bil 2c) och *Uti* – internationell resurs för svenska företag (bil 2d).

Information om ”*Vaggerydsmodellen*” finns i bil 3.

4. Generella slutsatser

4.1 Framgångsfaktorer

Vid genomgången av studiens 396 projekt har faktorer noterats som av projektledningarna/motsvarande framhållna och upplevda framgångsfaktorer. Bilden förstärker och kompletterar.

På individnivå

- Övergången från ankomst tills utvecklingsinsatserna påbörjas ska vara så kort som möjligt det vill säga i princip snarast efter det att invandraren/den asylsökande anlänt till Sverige.
- Personen skall ha en individuell hantering/bedömning där man utgår från hans eller hennes förutsättningar, behov, önskemål och vilja.

Planering och grunden för genomförandet

- Alla parter – företag/branscher, organisationer, myndigheter etc – som berörs av insatsen ska vara med och vara aktiva under planering och genomförande.
- Skriftlig överenskommelse ska finnas mellan parterna.
- ”Alla” aktörer i utvecklingsinsatserna skall ha goda insikter/ kunskaper/ erfarenheter av mångkulturella insatser.
- ”Slutanvändarens” – det vill säga företagets/branschens – ansvarstagande - inställning och engagemang – är avgörande för resultatet.

Metoder och tekniker

- Väl anpassade urvals- och bedömningsmetoder skall användas till exempel validering.
- Goda och till målgruppen/individerna anpassade pedagogiska och självstärkande metoder och moderna hjälpmedel till exempel datorer och instruktionshandledningar ska användas.
- Genomförandet skall vara individuellt anpassat och målorienterat, utmärkas av hög grad av flexibilitet och under hela tiden ha återkommande uppföljningar/ utvärdering/revideringar.
- Mentorerna är ett utmärkt kompletterande individuellt stöd.
- Väl, och i förhållande till målgruppen och målsättningen, utbildade handledare skall användas.

Innehåll och måluppfyllelse

- Praktik och språk skall integreras på arbetsplatsen och kombineras med Sfi.
- Socialkulturella utvecklingsinsatser t ex kontakt med det svenska föreningslivet kan vara en viktig insats.
- Möjlighet till certifiering/motsvarande skall finnas.

Gemensamt förhållningssätt under genomförandet

- Tydliga och av alla parter accepterat förhållningssätt och regler skall gälla när utvecklingsinsatserna genomförs.

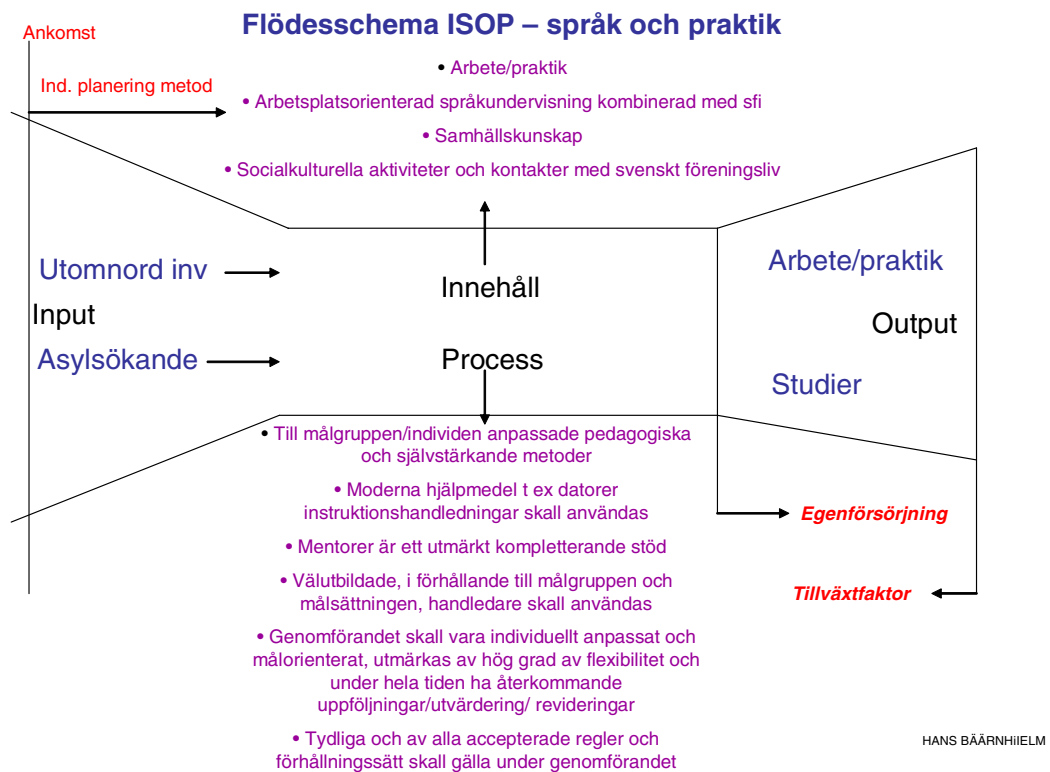
4.2 Flödesbeskrivning

Länets partnerskap - Partnerskap för mångfald - har lagt fast att arbete är det bästa sättet att komma in i det svenska samhället. Här har man särskilt angett följande tre aspekter som grundläggande och viktiga:

- skapa en obruten kedja av relevanta insatser,
- utgå från den enskildes behov, färdigheter och erfarenheter och
- främja en snabb övergång till det generella välfärdssystemet.

Partnerskapet har fastlagt att man vid introduktionen av personer med utländsk bakgrund skall utgå från individperspektivet det vill säga den blivande medborgarens förutsättningar och behov.

Följande In-output-modell - ”Flödesschema ISOP – språk och praktik” – är ett försök att presentera en koncentrerad sammanställning och beskrivning av de faktorer som upplevts viktigast i de ”Goda exemplen” och ”Framgångsfaktorerna”.



Flödet beskriver ”en obruten kedja” från ankomst till ”egenförsörjning/tillväxtfaktor”, där man utgår från ”den enskildes behov, färdigheter och erfarenheter”, där man med hjälp av etablerade ”metoder” tar fram personens egen ”individuella plan” - aktivitet, resurser och tid – för att förverkliga ”en snabb övergång till det generella välfärdssystemet”.

Så arbetar vi inte i dag, men studien visar på en del goda exempel på hur vi åtminstone kan komma en bit på väg

Bilaga 1

Sammanställning av ”Goda exempel”

1. **Aurora** - Skåne

Målgrupp	Kvinnor med invandrarbakgrund.
Inriktning	Få ut målgruppen i arbetslivet.
Innehåll	De första sex veckorna ägnas åt samtal och språkundervisning följt av två veckors grundutbildning i städ- och hemservice. Insatsen avslutas med två månaders arbete på något företag.
Resultat	I dag studerar eller arbetar 18 av deltagarna.
Positiva faktorer	Samarbete med lokala företag. Gruppaktiviteter.
Negativa faktorer	Inga redovisade.
Utvärderat	Anges inte.
Samverkanspartners	AF och företag till exempel Entek och Support Syd AB.

2. **Avanti** – Huddinge kommun 2002-01-01 – 2003-12-31

Målgrupp	Kvinnor (24 st). Huvuddelen arabisktalande.
Inriktning	Arbetsplatsförlagd introduktion - vård, handel och restaurang. Målet är att minst 75 procent av deltagarna ska ha anställning efter avslutad internutbildning. Syftet är att höja motivation, självförtroende och kunskapsnivån samt förebygga psykosocial ohälsa.
Innehåll	Arbetet startades med att handläggarna på Introduktionsenheten valde ut projektdeltagarna och att projektledaren rekryterade internutbildningsplatser. Därefter genomfördes informationsträffar hölls därefter i grupp (arabisktalande) och enskilt (med tolk). Projektets uppbyggnad, syfte och mål beskrevs. Utbildningsanordnaren inbjöd därefter deltagarna via kallelse. Deltagarna kombinerade sina studier i svenska med muntlig språkträning, datakunskap, motivationskurs för arbetslösa, kurs i personlig utveckling, förberedande arbetslivskunskap samt gruppsamtal med AF den första terminen. Därefter fortsatte ½-gruppen (de mest språksvaga) nyss nämnda insats en termin till. Andra ½:an gick ut på internutbildningen. Där tog en utbildad handledare vid. Internutbildningen kombinerades med yrkes-svenska (tre timmar per vecka på arbetsplatsen. Handledararvode har utgått.
Resultat	17 kvinnor slutförde projektet. 50 procent av deltagarna har efter utbildningen fått arbete - någon form av anställning. De som inte erhöll anställning gick tillbaka till studier i svenska och internutbildningsplatser som gav ytterligare två arbete. Insatsen är numera permanentad i Introduktions-

enhetens program.

Positiva faktorer	Hitta arbetsplatser som kan låter sina anställda få handledarutbildning och som kan resultera i anställning. Bra handledare.
Negativa faktorer	Inga redovisade
Utvärderat	Anges ej.
Samverkanspartners	Arbetsplatser inom privat och offentlig sektor (internutbildning). Storstads-satsningen i Huddinge (datakunskap). Utbildningsanordnaren Elvira kunskapsutveckling AB (konversationskurs, motivationskurs, kurs i personlig utveckling, yrkessvenska och förberedande arbetslivskunskap). Elvira har fått uppdraget att bjuda in Skattemyndigheten, Svenskt Näringsliv, Kommunalarbetsförbundet, Föreningssparbanken, JO och AF (samtal kring arbetsplatsen, framtidsplaner och motivationssamtal).

3. Arbete i närmiljö – Kristianstad (avslutas 2006-03-16)

Målgrupp	Arbetslösa invandrare, kvinnor och män, som kan svenska motsvarande godkänt betyg i kurs C Sfi, och med yrkeskunskaper från sina hemländer som är användbara inom fastighetsskötsel
Inriktning	Fastighetsskötarutbildning.
Innehåll	Omväxlande teori och praktik under 18 månader. Projektet har följande tre faser: Urval. Förberedande kurs inför den avslutande yrkesutbildningen. 40 veckors yrkesutbildning. Under utbildningen prövar de ett antal praktikplatser innan de söker arbete.
Resultat	Drygt ett år efter starten har gruppen decimerats till drygt dussinet (25 deltagare från början). Dessa och handledarna är nöjda. Målsättningen, att hälften av deltagarna ska ha anställning sex månader efter projektets slut, kommer att uppfyllas med råge.
Positiva faktorer	Utbildningen togs fram i samarbete mellan samverkansparterna. Tuffa krav från början. Bra handledare på praktikplatserna.
Negativa faktorer	Brist på lättlästa läromedel inom tekniska området.
Utvärderat	Nej. Insatsen pågår
Samverkanspartners	Vägleddnings- och Lärcentrum (VCL), Af, lokala bostadsbolagen och ESF.
Noterbart	Ett Sfi-läromedel med teknisk inriktning håller på att tas fram och blir en del av spridningen av projektet.

4. Introduktionssamverkan - Skövde

Målgrupp	Vuxna och vissa gymnasieungdomar.
Inriktning	Genom samverkan använda olika kompetenser och ansvarsområden för att nå helhetssyn och effektivitet i arbetet med språk, till studie- och/eller arbetsliv och introduktion i svenska samhället. Genom samverkan blir det lättare att se hinder för introduktion och med fokus på den enskilde söka förståelse och lösningar. Att den en skilde deltagaren på effektivast möjliga sätt når sina egna mål.
Innehåll	Under introduktionstiden – 2-3 år – träffas parterna en gång per vecka. Var sjätte vecka diskuteras varje deltagares – som är närvarande - aktuella situation, (skattas av deltagaren och parterna) – beträffande svenska, arbetsplatsförlagd introduktion, arbetsmarknad, psykosocial status - på ett samverkansmöte. Utifrån en samlad bedömning kombineras svenskundervisning, praktik, samhällsintroduktion, friskvård, dataintroduktion, söka – jobb - kurs, föräldrar/barn-cirkel till en heldagsverksamhet. Varje aktör har ansvar för att uppmärksamma framgångsfaktorer och hinder. Vid varje avstämning revideras introduktionsplanen.
Resultat	Antalet deltagare som finner vägar till egen försörjning ökar. Under perioden 2000 – 2005 är 60 procent av deltagarna självförsörjande efter avslutad introduktion. För att nå ett gott resultat är tillgången på arbete och deltagarens kompetensnivå avgörande. Fulltidsintroduktionen och samverkan ger förutsättningar för att uppnå ett bra resultat.
Positiva faktorer	Individuella introduktionsplaner där deltagaren själv är delaktig ger goda resultat. Nära samarbete mellan näringsliv och kommun beträffande praktikplatser, samt matchning av rätt person till rätt företag, ökar möjlighet till självförsörjning. Nära samverkan mellan kommun och myndigheter leder till resultat.
Negativa faktorer	Inga redovisas.
Utvärderat	Uppföljt. Skriftlig dokumentation finns.
Samverkanspartners	Skövde kommun, myndigheter som har ”ansvar” för deltagaren och olika företag.

5. **ISAK** (Integrerad svenska som andrahandsspråk med Samhälls-, Arbetslivs- och Kulturorientering) – Uppsala 2003-10-01 – 2005-09-30

Målgrupp	120 -130 arbetslösa invandrare, i ålder 20 -45 år, med 9 -12 års utbildningsbakgrund med behov av en sammanhållen och kompetensutvecklande Sfi och arbetsmarknadsintroduktion och som bedöms ha normal framstegstakt. De ska vara nybörjare inom Sfi..
Inriktning	Syftet är att utveckla en heldagsmodell för arbetslösa invandrares andraspråkutveckling och integration i samhälle och arbetsliv. Efter projekttiden skall deltagarna ha anställning på den ordinarie arbetsmarknaden eller

delta i kompetensgivande åtgärder/utbildning som leder till arbete och självförsörjning. De skall behärska svenskan så att uttalet inte utgör ett hinder i den muntliga konversationen samt ha uppnått godkänd nivå på lägst kurs C i Sfi. De skall också ha fått sådana insikter i kulturmönstrets problematik samt kunskaper om samhället och arbetsmarknaden att introduktionen i det svenska samhället avsevärt underlättas. De skall ha tillägnat sig kunskaper om hälsans och friskvårdens betydelse.

Innehåll	Sfi – undervisning med fokus på det talade språket. Stort inslag av datorstöd, arbets- och samhällsliv och arbetspraktik.
Resultat	Redovisas inte på individnivå. Tekniker och metoder har implementerats i Uppsalas vuxenutbildning.
Positiva faktorer	Bra metoder – Prosodi/uttal, skalprogrammet Lingus och datoranvändning. ISAK:s verktyg ”Kulturorientering” har varit ett bra verktyg att hantera eller undvika problem i samband med nya livsvillkor. tt samlat projektteam – finns nära deltagarna och varandra - som arbetar med olika insatser inom introduktionsområdet.
Negativa faktorer	Inga redovisade.
Utvärderat	Enbart halvtidsutvärdering.
Samverkanspartners	Uppsala kommun, Af och ESF-rådet.

6. Lokalvård mångfald – Skövde

Målgrupp	Språksvaga invandrare (57 personer) som har svårt att nå ut på arbetsmarknaden.
Inriktning	Syftet är att ge målgrupp möjlighet att få anställning inom ett område med stort framtida behov. Deltagarna kan certifieras som lokalvårdare efter avslutad utbildning.
Innehåll	Varvad utbildning - svenska och lokalvård med praktik. Utbildningen och praktiken i lokalvård har utformats av branschen. Språkundervisningen har bedrivits utifrån individuella förutsättningar.
Resultat	Av de 35 som vid rapporteringstillfället lämnat utbildningen har 17 fått varaktig tjänst och ytterligare fem arbetar i andra branscher eller studerar. Ingen har uppnått kraven på ”lokalvårdscertifikat” men projektet har fungerat! Deltagarna har fått en stärkt självbild, de har jobb, tjänar egna pengar, kan lämna barnen på dagis, öppnar bankkonton, törs mera och sträcker på sig. De har helt enkelt fått ett nytt liv! Projektet har gett insikten i hur dåliga språkkunskaper många har. Detta har förstärkt insikten om hur viktigt det har varit att anpassa projektet utifrån deltagarna.
Positiva faktorer	Näringslivet har varit med redan från början. Kontakten med handledarna på arbetsplatserna.

Negativa faktorer	Inga redovisade.
Utvärderat	När de sista deltagarna lämnat utbildningen vidtar diskussioner om hur projektet skall drivas vidare.
Samverkanspartners	Vuxenutbildningen i Skövde, Af och kommunens integrationsverksamhet.

7. Novis - Malmö

Målgrupp	Arbetslösa invandrarkvinnor 20-24 år i Rosengård.
Inriktning	Arbetar utifrån tesen ”man växer genom utmaningar, genom att få ta ansvar och initiativ”. Deltagarnas stora egenansvar är ett mycket viktigt inslag.
Innehåll	Deltagarna genomförde en utförlig kartläggning av arbetsmarknaden, den egna kompetensen och de möjligheter som gavs. Därefter fokuserades insatserna på praktik – 3 praktikperioder på vardera 2, 4 och 8 v. Alla utvecklar och bidrar med sina färdigheter: några planerar, andra marknadsför och ytterligare några sköter den dagliga dokumentationen och rapporteringen. Alla skall lyckas med att skaffa minst två veckors praktik.
Resultat	Målet med att alla skall kunna ta initiativ och ansvar har uppnåtts. Samtliga deltagare har fyllt de 3 praktikperioderna. Drygt 10 har gått vidare till fast anställning eller fortsatta studier. Flertalet av de företag som kontaktats har tagit emot praktikanter. Dessutom på ett föredömligt sätt.
Positiva faktorer	Tuffa krav ställs på deltagarna.
Negativa faktorer	Inga redovisade.
Utvärderat	Finns inte noterat.
Samverkanspartners	Det lokala Arbets- och Utvecklingscentret (AUC), Rosengård och ESF.
Noterbart	Utveckling: Arbetar vidare på att ta fram en företagspool som kommande deltagare kan dra nytta av. Jobbambassadörer skall utbildas. Antalet platser skall utökas. Män skall erbjudas att delta.

8. Knutpunkten – Varberg

Målgrupp	Långtidsarbetslösa invandrare.
Inriktning	Närmande till svenska kulturen och ta klivet in på arbetsmarknaden. Fullständigt fokus på individen. Skapa förtroende. ”På väg mot det typiskt svenska.”
Innehåll	Start med enskilt samtal och kartläggning av individens bakgrund och be-

hov. Traditionell undervisning, gästföreläsningar, studiebesök hos olika myndigheter, hjälp att få kontakt med det typiskt svenska t ex medlemskap i svensk förening.

Resultat	På två år ett hundratal deltagare, 40 deltagare åt gången.
Positiva faktorer	Ej redovisade.
Negativa faktorer	Svårt, men flera har hittat fram till politiska föreningar, idrotts- och fiskeföreningar.
Utvärderat	Anges inte.
Samverkanspartners	Aspero Kompetens AB, AF Varbergs kommun.

9. Hudiksvallskoden – Hudiksvall (t o m 2006-02-28)

Målgrupp	Lågutbildade kvinnor och män.
Inriktning	Är en förlängning av det lokala projektet Indira som varit plattform för invandrade kvinnor. Efter ett misslyckat försök med män beslutade man sig för att fortsätta men med kvinnor och män i olika grupper. I männens grupp har man gjort en kraftfull satsning på praktiska studiebesök på arbetsplatser och samhällsinstitutioner, till exempel att när man pratar om tidningar, besöker man en nyhetsredaktion, diskuteras döden, besöker man en begravningsbyrå. Lärande genom arbete handlar till stor del att introducera deltagarna i den svenska kulturen. Utgår från den enskilde individen och dennes behov och önskemål samt efter arbetsmarknadens behov. Målsättning; 90 procent av deltagarna skall ta sig vidare till arbete eller studier.
Innehåll	En inledande motivationsfas. Därefter teoridel med flexibelt lärande, därefter en praktik/lärlingstid och insatsen avslutas gemensamt. Ger kunskap om det svenska samhället och arbetslivet samt utvecklar deltagarna socialt, kulturellt och språkligt.
Resultat	80 procent i arbete eller studier.
Positiva faktorer	Redovisas inte.
Negativa faktorer	Redovisas inte.
Utvärderat	Anges inte.
Samverkanspartners	Personalkooperativet Regnbågen.

10. JOBBletarna – Uppsala

Målgrupp	83 långtidsarbetslösa med utländsk bakgrund.
----------	--

Inriktning	Direkt länk till näringslivet med praktisk introduktion till det svenska näringslivet för att öka möjligheterna att hitta lämpliga jobb och praktikplatser. Varje enskild individs språkkunskaper och yrkeserfarenhet utvärderas innan letandet efter en lämplig arbetsplats påbörjas. Att kunna erbjuda en tydlig profil på den arbetssökande har öppnat många dörrar. Den ömsesidiga ambitionen skall vara att praktiken utmynnar i en anställning.
Innehåll	Redovisas inte.
Resultat	24 har fått någon form av anställning. 43 har fått praktikplats oftast i serviceyrken inom den privata sektorn.
Positiva faktorer	Dörrarna till företagen har öppnats då man kunnat visa på en tydlig profil hos den man vill få placerad.
Negativa faktorer	Redovisas inte .
Utvärderat	Anges ej
Samverkanspartners	Kunskapsbolaget Integra, Företagarna och Af rehab.
Noterbart	JOBBlarna har höjt målsättningen. Slutmålet är ett omfattande nätverk av företag som ställer sig positiva till att ta emot arbetskraft med utländsk bakgrund. Sedan en tid tillbaka samverkar JOBBletarna med ett antal företagare under parollen ”Företagare som bryr sig”.

11. Projekt Atlas – Kalmar (2004-09 – 2006-06-18)

Målgrupp	15 deltagare (30-40 år) som har bott i Sverige 10-15 år och som inte klarat SFI-utbildningen. Olika utomnordiska nationaliteter.
Inriktning	Syftet med projektet är att via grundskolekompetens öka deltagarnas möjligheter att få arbete eller att söka vidareutbildning. Utbildningen är yrkesinriktad och fokus ligger på att deltagarna skall klara målen i svenska. Innehållet i utbildningen anpassas till varje individs behov, önskemål och arbetsmarknadens förutsättningar.
Innehåll	Traditionell undervisning varvas med praktik. Individuell uppföljning en gång per termin
Resultat	Några av deltagarna har avbrutit sin medverkan därför att de fått arbete. Flera av deltagarna har arbetat under sommaren och har möjlighet att få arbete i storkök, busschaufför, vård, omsorg m fl. Fyra kommer att läsa vidare till farmaceut och förskollärare är några av valen
Positiva faktorer	Tillgång till en så kallad bibliotekscoach.
Negativa faktorer	Ingen når upp till målet med svenskan.
Utvärderat	Utvärdering kommer att göras i samarbete med Högskolan i Kalmar.

Samverkanspartners	Högalids folkhögskola, Af, Invandrarservice, Regionförbundet och Kunskapsnavet.
--------------------	---

12. Livstycket - Tensta

Målgrupp	Invandrarkvinnor som vill lära sig svenska.
Inriktning	Kombinerad ämnesundervisning halva dagen och praktiskt arbete under den andra halvan.
Innehåll	Undervisning i svenska, samhällsorientering, matematik och i vissa fall arbetsmarknadsorientering. Utföra textiltryck, mönsterritning och sömnad. Gemensam matlagning och studiebesök.
Resultat	Livstyckets varor finns till försäljning i butik. 1999 fick 12 deltagare anställning inom äldreomsorg, skolmåltider och kemtvätt.
Positiva faktorer	Integrerad praktik och teori underlättar språkträningen. Erfarenhet visar att det är viktigt att satsa på kvalitet i hantverket.
Negativa faktorer	Inga redovisade.
Utvärderat	Ingen redovisad
Samverkanspartners	Livstycket är en ideell förening.

13. KIM-projektet – Umeå

Målgrupp	70 personer (39 kvinnor och 31 män)
Inriktning	Erbjuda personer med utomnordisk bakgrund en kombination av yrkessvenska, förberedande yrkesutbildning och praktik inom områden där arbetskraftsbehov finns. Avsikten är att utbildningen skall leda till vikariat, tillfälliga anställningar etc. Målet är att skapa en utbildningsmodell för personer med svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden genom de insatser som erbjuds i det ordinarie utbildningsväsendet.
Innehåll	Varvning av lektioner och praktikarbete. Inledningsvis ligger tyngdpunkten på lektioner i förberedande yrkesutbildning och yrkessvenska. Därefter följer åtta veckor med praktiska och yrkesteoretiska inslag. Därefter följer 22 veckors praktik (fyra dagar per vecka med utbildad handledare) och med språk och yrkesundervisning (en dag per vecka med yrkeslärare). Varje utbildningsomgång omfattar fyra yrkesområden där det finns lokalt rekryteringsbehov. Vid val av praktikplats prioriteras arbetsgivare med kommande rekryteringsbehov.
Resultat	64 personer har fullföljt (37 kvinnor och 27 män). 42 personer har fått någon typ av anställning inom tre månader. En person har kvalificerat sig för

antagning till undersköterska och 2 personer har gått vidare till Påbygg-
nadsutbildning för att bli undersköterska.

Positiva faktorer	Inledande yrkeskunskaper och yrkessvenska ger självförtroende att gå ut på praktik. Sammanhållen grupp på 8-12 personer bidrar även också till självförtroendet. Utbildningen bedrivs på heltid vilket ger rika tillfällen att använda svenska språket. Lärarnas vilja och ambition har stor betydelse för resultatet. Samarbete med Af har bidraget till resultatet. Praktiksamordnarnas betydelse kan inte nog betonas. Positivt bemötande och seriositet hos arbetsgivarna är viktig. Varje deltagare har vid avslutad utbildning en personligt utformad ansökan på diskett.
Förbättringsfaktorer	Fler arbetsgivare kommer att knytas till utbildningen i förväg. Informationen om praktikens roll skall förbättras. Informationen före utbildningen kommer fortsättningsvis att ges enskilt eller i mindre grupper. Metoder skall utvecklas för att höja kulturkompetensen såväl hos deltagarna som personalen på arbetsplatserna. Deltagarnas kunskaper om grupprocesser och den egna rollen i gruppen skall utvecklas –självkänedom. Bli bättre på ”empowerment” – medverka till att deltagarna använder sin egen kraft och förmåga i högre utsträckning.
Utvärderat	Kvartalsvisa delrapporter finns. Extern utvärdering från 0409 finns.
Samverkanspartners	Umeå kommun, Af, Mål 1 NN och enskilda företagare.

14. **”The fast track” – Kumla**

Målgrupp	108 lågutbildade och högutbildade flyktingar
Inriktning	Valideringsprojekt. <i>Syfte</i> ; förkorta integrationsprocessen för de flyktingar som tas emot av Kumla kommun och snabbt få dem självständiga. Nio (9) mål har lagts fast.
Innehåll	Kombinerad språk och arbetspraktik/arbete.
Resultat	Blivit ”en logisk utveckling av Kumla kommuns organisation för flyktingmottagning”. Med inspiration från arbete bedrivit i Västerås tillskapades en ny organisation direkt under KS MIA (Mottagning-Integration-Arbete) för att administrera flyktingmottagandet. Den nya organisationsformen ger en flexiblare organisering av flyktingarnas närmande till marknaden. 65 har avslutat projektet. 32 har eller har haft arbete 53 har eller har haft praktik 47 har studerat eller studerar. 52 personer av 65 har fullföljt valideringsprocessen. Av resterande är fyra sjuka, fem har flyttat från kommunen, två har utvisats och två har avbrutit
Positiva faktorer	Den nya organisation som utgår från ett informellt, resultatnriktat arbete utövat i en mindre arbetsenhet med täta personkontakter ger snabba, direkta och tydliga besked – snabbt och obyråkratiskt beslutsfattande. Leder snabbt till praktik och jobb. Språkkunskaper inget villkor för att börja arbeta. Svenskinläring i kombinationen studier och praktisk inläring i

	arbetslivet. Kunskaper och färdigheter utnyttjas snabbt så att flyktingens kompetens inte devalveras av att befinna sig en längre tid utanför arbetsmarknaden.
Negativa faktorer	Flyktingen får arbete snabbare men kanske inte "rätt" arbete, vilket naturligtvis skall ställas i relation till att inte få något arbete alls.
Utvärderat	Samhällsvetenskap, Örebro universitet
Samverkanspartners	Kumla kommun, Af och Sydnärkes utbildningsförbund.
Noterbart	Språket har för de flesta harr framstått som det väsentligaste hindret till arbete. Med det har inte entydigt varit SFI utan snarare genom allmän arbetspraktik/särskild praktik i ett yrke som gett framgång.
15. (norskt projekt)	Quo Vadis? – ett produktionscenter för kvinnor - Oslo
Målgrupp	Ca 25 analfabeter/lågutbildade kvinnor som av tradition är helt beroende av makar och/eller familjen, ofta från den muslimska kulturkretsen, och som har en liten eller inge inflytande över de egna villkoren.
Inriktning	Utgår från en helhetssyn, där samarbete över ämnesgränserna och tilltro till den egna utvecklingen är central. Detta innebär en pedagogisk tillrättaläggning av undervisning och arbete. Resultatorientering i form av egenutveckling, att göras medvetande om samhällslivet och ekonomisk självständighet är andra viktiga faktorer. Målet är att kvalificera kvinnor med liten eller ingen utbildning till inträde i arbetslivet i Norge. Tidsperiod 10 – 18 månader.
Innehåll	Quo Vadis? har avdelningar för stickning, sömnad, vävande, matservering, catering og en butik för försäljning. Kvinnorna genomgår fackmässig utbildning samtidigt som de har norskundervisning, matematik, samhällskunskap och data 10-12 timmar per vecka. Total arbetstid 37,5 timmar per vecka
Resultat	80 procent av deltagarna går ut i arbetslivet. De har lätt för att förstå arbetslivets regler och normer och räknas som stabil arbetskraft. Genom åren har ett gott samarbete uppnåtts med många arbetsgivare som har haft goda erfarenheter av deltagarna och som återkommer när de behöver arbetskraft. Några lämnar arbetslivet efter en längre eller kortare period.
Positiva faktorer	Samarbete med fackföreningar ger en bättre uppföljning av förhållandena för denna grupp på arbetsplatserna.
Negativa faktorer	Den tid som kvinnorna kan vara på Quo Vadis? är helt enkelt för kort.
Utvärderat	Skriftlig uppföljning.

Samverkanspartners	Qua Vadis? Och kvinnoundervisningen är en fysisk och organisatorisk enhet (cirka 240 elever). Deltagande parter är arbetsmarknadens myndigheter, socialförvaltningar, barnavårdsnämnder och andra.
--------------------	--

16. **Gröna Jobb – Umeå.**

(Bedrivs i princip i hela landet Påbörjades våren 2004. Löper under två år. Flera av projekten har förlängts.)

Målgrupp	Gröna jobb riktar sig till människor som varit arbetssökande en längre tid. Målet är att dessa människor etableras på arbetsmarknaden.
----------	--

Inriktning	I Gröna Jobb erbjuder Skogsstyrelsen långtidsarbetslösa runt om i landet en projektanställning där arbetsuppgifterna kretsar kring kultur- och naturvård. Det kan exempelvis handla om att leta efter kulturmiljölämningar i skogen eller att röja gångstigar och promenadstråk för att öka tillgängligheten för besökare i skog och mark. I anställningen ingår att deltagaren aktivt söker efter arbete hos annan arbetsgivare eller söker till vidare utbildning. Målet med projektet är att varannan deltagare ska gå vidare till anställning hos annan arbetsgivare eller påbörja utbildning. Samtliga ges också möjlighet till individuell kompetensutveckling. Gröna jobb strävar efter mångfald, vilket innebär att de som arbetar i projektet representerar en blandning av kön, ålder och etniskt ursprung
------------	--

Innehåll	Skogsstyrelsen erbjuder en projektanställning där arbetsuppgifterna kretsar kring kultur- och naturvård. I anställningen ingår att deltagaren aktivt söker efter arbete hos annan arbetsgivare eller till utbildning. Som stöd finns en individuell handlingsplan, där kompetensutveckling är en viktig del.
----------	--

Resultat	I dagsläget finns cirka 2 700 deltagare i olika Gröna Jobbprojekt i landet. Av de cirka 700 deltagare som redan lämnat projektet har 47 procent gått vidare till annan anställning och fem procent vidare till studier eller startat eget. De flesta deltagarna stannar i Gröna Jobb mellan 12-18 månader.
----------	--

Positiva faktorer	Redovisas inte.
-------------------	-----------------

Negativa faktorer	Redovisas inte.
-------------------	-----------------

Utvärderat	Anges inte.
------------	-------------

Samverkanspartners	Gröna jobb är ett samarbete mellan Skogsstyrelsen, Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Svenska ESF-rådet.
--------------------	---

17. **Sjukvård utan gränser – Växjö (2004-03–2005-06)**

Målgrupp	20 personer, fem med uppehållstillstånd och med utbildning, och 15 asylsökande, varav flera läkare med varierande specialistkunskaper.
----------	--

Inriktning	Skapa ett effektivare och snabbare arbetsmarknadsinträde. Normalt 2 års
------------	---

	utbildning efter att uppehållstillstånd beviljats genomförs på ett år medan ”kvarnarna mal”. På regional nivå vill man utveckla samverkan mellan olika myndigheter och inom hela asyl- och introduktionsprocessen. I en nationell modell vill projektet arbeta både med flyktingar och med invandrare som har uppehållstillstånd, samt asylsökande.
Innehåll	Komprimerade studier i SFI och sjukvårdssvenska. Startar med SFI medan Socialstyrelsen parallellt prövar deras behörigheter och möjligheter att få svensk legitimation.
Resultat	Drygt året efter avslutad utbildning hade 50 procent av deltagarna uppnått målet och 27 procent delvis. Oavsett om flyktingarna får stanna eller ej kommer kunskaperna till nytta i vårt land eller i flyktingens hemland.
Positiva faktorer	Tidig utbildningsstart har påskyndat ärendehandläggningen dramatiskt.
Negativa faktorer	Några av deltagarna har avskilts från undervisningen efter beslut i Utlänningsnämnden.
Utvärderat	Anges inte.
Samverkanspartners	Växjö kommun, Landstinget Kronoberg, Af, Migrationsverket och TBV.
Noterbart	Samhällets behov av arbetskraft i bristyrken är inte tillräckliga skäl för att bevilja arbetstillstånd. Däremot är det tillåtet att importera läkare från EU och utomeuropeiska läkare och bekosta en dyr utbildning och ge dem en anställning. Flera av deltagarna i projektet är asylsökande från Irak. Då Sverige inte utvisar någon till Irak på grund av den rådande situation innebär det att dessa personer är avskilda från all arbetsrelaterad verksamhet. I stället tvingas de att leva i sysslolöshet och på bidrag.

18.

Attiva

Målgrupp	Personer med utländsk bakgrund som vill starta företag i Sverige.
Inriktning	Attiva är en flerspråkig distansoberoende – Internetbaserat verktyg – kompetensresurs. Tanken bakom Attiva är att allt som behövs finns samlat på en plats, att informationen finns på de stora invandrarspråken, att personlig rådgivarkompetens finns tillgänglig vid behov. Processen med att starta ett företag kan på så sätt skötas hemifrån och på ett för alla parter effektivt sätt. Processen kan sedan i en förlängning kopplas mot berörda myndigheter och intressenter för full samverkan och förkortning av ledtider. Det ger de som vill starta företag i Sverige ett extra stöd på deras eget språk. Attiva ger också möjlighet att parallellt ge stödet på egna språket och svenska. Man läser sig inte bara till hur det går till att starta företag, utan kan också få stöd av flerspråkiga experter via chatt, e-post och telefon.
Innehåll	Genom att fylla i färdiga mallar utvecklar man själv sin affärsplan från sin företagsidé. Man får t ex fram förutsättningarna för att söka "Starta Eget-

bidrag” och finansiering, vad det svenska regelverket ställer för krav på aktuell typ av företag och vilken myndighet som har ansvaret för vad. Man kan också lära sig mer om hur det är att driva företag i Sverige genom att anmäla dig till en interaktiv utbildning. Företagarskolan är utvecklad av ALMI och fungerar så att du studerar själv kursinnehållet i datorn, fyller i uppgifter som sedan skickas till en lärare som rättar och ger råd.

Samverkanspartners

Attiva har sin grund i de erfarenheter som gjorts under de tio år som Insamligstiftelsen IFS Rådgivningcentrum bedrivit verksamhet för personer med utländsk bakgrund som startat företag i Sverige. IFS har gett råd till tiotusentals personer och medverkat i startandet av mer än 4 000 företag inom alla branscher. Utvecklingsarbetet av Attiva har skett i samverkan ALMI Företagspartners Företagarskola.

19. Korta eller långa vägen – Vilken väg ska utländska akademiker ta? Modell Västra Götaland

I regionen har nedanstående tre framgångsrika projekt – 20 – 22 - bedrivits för att tillvarata invandrade akademikers kompetens. Projekten strävar alla mot att erbjuda kompletterande utbildning till akademiker med utländsk examen.

20. Invandrarakademin,

Information om Invandrarakademin – Mångfaldens högskola, bil 1.4.

21. Legitimation.nu

Information om samarbetsprojektet Legitimation.nu, bil 1.5.

22. Uti – Utbildning tekniker och ingenjörer

Information om specialprogrammet Uti – internationell resurs för svenska företag, bil 1.6.

23. ”Vaggerydsmodellen” – en effektiv, kreativ arena - för Utveckling, Tillväxt och Samverkan – uppnås vid regelbundna kontakter mellan kommunen, myndigheter och näringslivet.

Information om ”Vaggerydsmodellen”, bil 1.7.

Bilaga 2

Korta eller långa vägen En modell från Västra Götaland

2a. **Allmänpresentation,**

källor: www.hb.se/ia/Vagen.pdf

www.uti.se/shortcut/pdfer/Rapport_1.pdf

www.uti.se/shortcut/index.htm

2b. **Invandrarakademien,**

källa: www.hb.se/ia

2c. **Legitimation.nu**

källa: www.legitimation.nu

2d. **Uti – Utländska tekniker och ingenjörer**

källa: www.uti.se

Regeringens sex mål – projekten löser de fem första:

- Ökad sysselsättning för utrikes födda
- Arbete i nivå med den egna kompetensen
- Nyanlända ska snabbt ut på arbetsmarknaden
- Individualiserad språkundervisning parallellt med arbete och praktik
- Utveckling av validering och bedömning av yrkeskompetens
- Ökad etnisk och kulturell mångfald bland de statsanställda

Mer information:

Legitimation.nu – www.legitimation.nu

InvandrarAkademien – www.hb.se/ia

Uti – Utländska tekniker och ingenjörer – www.uti.se

Valideringscentrum – www.valideringscentrum.nu



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Värktkraft Mål 3
Svenska ESF-Rådet

I samverkan med:



Korta eller långa vägen

Vilken väg ska utländska akademiker ta?

© 2005, projektet och dess innehåll, är skyddat av Uti.



Vilken väg ska utländska akademiker ta?

Korta eller långa vägen?

I Sverige finns många kompetenta personer med utländsk bakgrund, åtskilliga med akademisk utbildning. Det kan ta många år innan en invandrad akademiker får ett arbete, som motsvarar hans eller hennes kompetens. Samtidigt som svenska arbetsgivare går miste om denna resurs kostar det samhället stora summor när dessa personer tvingas utnyttja samhällets skyddsnet istället för att arbeta.

Tre projekt i Västra Götaland

För att bättre ta tillvara denna kompetens har tre projekt bedrivits i Västra Götalands län. Resultaten visar att den långa vägen till arbete kan bli kort. De tre projekten är:

- InvandrarAkademien
- Legitimation.nu
- Utländska tekniker och ingenjörer

Erfarenheterna från dessa tre projekt har resulterat i ett förslag, som skulle inne-

bära att minst 70 procent av deltagarna ska vara självförsörjande senast två år efter att de har antagits till nämnda utbildningar. Detta bidrar också till att uppnå regeringens sysselsättningsmål för invandrade personer. (Se folderns sista sida.)

I korthet kan den korta vägen delas in i två delar:

- Inledande utbildning i svenska språket, bedömning av personens kompetens och utformning av individuell karriärplan
- 1–3 terminer specialanpassad utbildningsinsats, inklusive arbetsplatsförlagd praktik

Vad kostar det?

Pengarna finns redan. Med den nuvarande långa vägen används inte pengarna effektivt. Enligt förslaget blir utbildningskostnaden cirka 125 000 kronor per deltagare och år. Självklart ska vi ta den korta vägen mot mål.



Vision

- Permanent verksamhet för att snabbt ta tillvara invandrade akademikers kompetens
- Minst 70 procent av projekt-deltagarna ska vara självförsörjande inom två år efter antagning till utbildningen.

Varför den korta vägen och inte den långa?

- Det svenska samhället sparar uppemot 700 000 kronor för varje person som kan ta den korta vägen till arbete i stället för den långa.
- I Västra Götalands län saknar 4 000 akademiker med utländsk bakgrund arbete, såväl nyanlända som de som varit en längre tid i Sverige. De är en stor och outnyttjad resurs för arbetsgivarna i länet.
- Förslaget ger större möjligheter att uppnå regeringens sysselsättningsmål för invandrade personer
- Pengarna finns, så varför inte använda dem på ett effektivt sätt? Västra Götaland har en lösning!

Korta eller långa vägen

Vilken väg ska utländska akademiker ta?

I Sverige finns många kompetenta personer med utländsk bakgrund, åtskilliga med akademisk utbildning. Det kan ta många år innan en invandrad akademiker får ett arbete, som motsvarar hans eller hennes kompetens.

Samtidigt som svenska arbetsgivare går miste om denna resurs kostar det samhället stora summor när dessa personer tvingas utnyttja samhällets skyddsnät istället för att arbeta.

Tre projekt i Västra Götaland

För att bättre ta tillvara denna kompetens har tre projekt bedrivits i Västra Götalands län. Resultaten visar att den långa vägen till arbete kan bli kort. De tre projekten är:

- [InvandrarAkademien](#)
- [Legitimation.nu](#)
- [Uti – Utländska tekniker och ingenjörer](#)

Erfarenheterna från dessa tre projekt har resulterat i ett förslag, som skulle innebära att minst 70 procent av deltagarna ska vara självförsörjande senast två år efter att de har antagits till nämnda utbildningar.

Detta bidrar också till att uppnå regeringens sysselsättningsmål för invandrade personer. (Se nedan)

I korthet kan den korta vägen delas in i två delar:

- Inledande utbildning i svenska språket, bedömning av personens kompetens och utformning av individuell karriärplan
- 1–3 terminer specialanpassad utbildningsinsats, inklusive arbetsplatsförlagd praktik

Vad kostar det?

Pengarna finns redan. Med den nuvarande långa vägen används inte pengarna effektivt. Enligt förslaget blir utbildningskostnaden cirka 125000 kronor per deltagare och år.

Självklart ska vi ta den korta vägen mot mål!

Vision

- Permanent verksamhet för att snabbt ta tillvara invandrade akademikers kompetens.
- Minst 70 procent av projektdeltagarna ska vara självförsörjande inom två år efter antagning till utbildningen.

Varför den korta vägen och inte den långa?

- Det svenska samhället sparar uppemot 700000 kronor för varje person som kan ta den korta vägen till arbete i stället för den långa.
- I Västra Götalands län saknar 4000 akademiker med utländsk bakgrund arbete, såväl nyanlända som de som varit en längre tid i Sverige. De är en stor och outnyttjad resurs för arbetsgivarna i länet.
- Förslaget ger större möjligheter att uppnå regeringens sysselsättningsmål för invandrade personer.
- Pengarna finns, så varför inte använda dem på ett effektivt sätt? Västra Götaland har en lösning!

Regeringens sex mål – projekten löser de fem första:

1. Ökad sysselsättning för utrikes födda
2. Arbete i nivå med den egna kompetensen
3. Nyanlända ska snabbt ut på arbetsmarknaden
4. Individualiserad språkundervisning parallellt med arbete och praktik
5. Utveckling av validering och bedömning av yrkeskompetens
6. Ökad etnisk och kulturell mångfald bland de statsanställda

[Skriv ut sidan!](#)

Filer för nedladdning:

- Folder
- Rapport 1
- Rapport 2
- Filmen Korta Vägen (lågupplöst wmv, 9MB)
- Filmen Korta Vägen (högupplöst wmv, 19MB)
- Filmen Korta Vägen II (högupplöst wmv, 50MB)

För bästa visningsresultat, ladda ner filmerna först! Högerklicka och välj "Spara mål som..."





Utländska akademikers kompetens i Västra Götalandsregionen – en resurs!

Korta eller långa vägen?

Med vårt upplägg garanterar vi att 70 % av de utländska akademiker som deltar i projekten har en egen försörjning inom två år från ankomsten till Sverige.

Sammanfattning

Elva år! Så länge kan en akademiker med utländsk härkomst faktiskt få vänta på ett jobb i Sverige. Via propositioner och utredningar gör regeringen vad de kan för att ta tillvara den kompetens som många av landets invandrare besitter. Trots alla insatser visar statistik, att andelen yrkesverksamma svenska akademiker är betydligt högre än motsvarande andel invandrade akademiker. Inte nog med att vi går miste om spetskompetens i svenskt näringsliv. Det kostar de svenska skattebetalarna upp emot en miljon kronor per år och invandrade akademiker som tvingas utnyttja samhällets skyddsnät istället för att arbeta.

I Västra Götalandsregionen pågår tre projekt, alla med syftet att tillvarata denna outnyttjade kompetens. Vi har ett förslag på upplägg som garanterar att minst 70 procent av projektdeltagarna, via bland annat utbildning och praktik, är självförsörjande senast två år efter ankomsten till Sverige.

Det gäller att belysa nackdelarna med kortsiktiga projekt och börja arbeta med långsiktiga lösningar som betalar sig i längden. Vi är övertygade om att samhällets resurser redan idag räcker till. Genom att samordna dessa på ett effektivt sätt kan vi tillvarata den kompetens som finns hos många invandrare. Vi tjänar alla på att ta den korta vägen – inte den långa!

Bakgrund

I Sverige finns många utomordentligt kompetenta personer av utländsk härkomst, många med akademisk utbildning eller motsvarande. Enligt en rapport från Integrationsverket är det endast ca 60 procent av dessa som i dag har ett arbete som motsvarar deras kompetens. Siffran för svenskar är 90 procent.

Enligt samma rapport är i dag ungefär 30 000 akademiker med utländsk examen beroende av något av samhällets skyddsnät, eller har ett arbete som inte alls motsvarar den kompetens som individen besitter.

Enligt statistik ifrån AMS är ca 4 000 personer med utländsk härkomst och akademisk utbildning registrerade som arbetssökande i Västra Götalandsregionen. De har mycket att tillföra samhället, men är antingen arbetslösa eller medverkar i någon form av sysselsättningsprogram. I regionen utgör dessa personer en betydande resurs, som inte utnyttjas på ett tillräckligt effektivt sätt.

Projekt i Västra Götalandsregionen

– www.hb.se/ia
– www.legitimation.nu
– www.uti.se

(För mer information, se bilagor 1–3, eller besök respektive projekts webbsida.)

I regionen bedrivs för närvarande tre framgångsrika projekt för att ta tillvara invandrade akademikers kompetens:

- InvandrarAkademien
- Legitimation.nu
- Utländska tekniker och ingenjörer

De tre tidsbegränsade projekten strävar alla mot att erbjuda kompletterande utbildning till akademiker med utländsk examen och därmed bidra till att uppnå regeringens mål. (se nedan)

Regeringens särskilda mål

Budgetpropositionen 2005

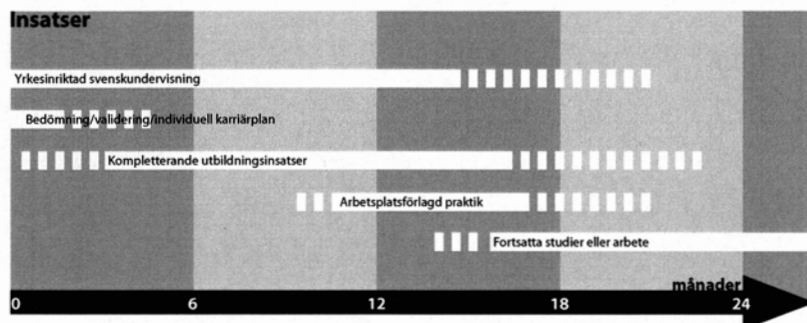
Regeringen har i flera utredningar uppmärksammat problemen och har därför formulerat ett antal mål för att bättre kunna ta tillvara den kompetens som invandrare för med sig till Sverige. I budgetpropositionen för 2005 står det bland annat:

- Sysselsättningsgraden för utrikes födda skall öka och närma sig den som gäller för hela befolkningen.
- Andelen utrikes födda med högskoleutbildning som har ett arbete i nivå med den egna kompetensen skall öka.
- Den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda i statsförvaltningen skall öka.
- Nyanlända invandrare som beviljats uppehållstillstånd måste komma ut snabbare på arbetsmarknaden.
- Språkundervisningen skall i större utsträckning individualiseras och ske parallellt med övrig introduktion samt kombineras med arbete eller praktik.
- Formerna för validering och bedömning av yrkeskompetens skall utvecklas.

Förslag

Utifrån de erfarenheter som gjorts i de tre projekten (se bilaga 4) har vi utformat ett förslag för att kunna uppnå de mål som regeringen formulerat. Man kan i korthet dela in förslaget i tre punkter:

- Inledande utbildning i svenska språket, bedömning av personens kompetens och utformning av individuell karriärplan,
- 1–3 terminer specialanpassad insats, inklusive arbetsplatsförlagd praktik,
- arbete eller fortsatta akademiska studier.



Överväganden

Vår avsikt är att en utländsk akademisk examen ska ge samma möjligheter till ett arbete som en svensk. Som läget är i dag tvingas många invandrare att avlägga en ny examen i Sverige, trots att den befintliga utbildningen är fullt tillräcklig.

I de fall där en kompletterande utbildning är nödvändig, blir kostnaden för denna inte lika hög som för en vanlig akademisk utbildning, trots att den i högre grad måste anpassas efter varje individ. En kompletterande utbildning kan begränsas till tre terminer.

Individuellt utformade utbildningar för dessa utländska akademiker måste kunna finansieras efter delvis andra principer än för dem som gäller inom högskolan i dag.

Det behövs också en mer stabil finansiering av dessa utbildningar. I dag är situationen ansträngd, eftersom pengarna kommer från flera olika intressenter som tillsammans bidrar med olika summor. Det är inte bara tidskrävande, utan också osäkert, att ständigt behöva leta efter olika finansiärer.

För att vi skall uppnå våra mål behöver vi klart definierade huvudmän som ger verksamheten stabilitet. För att åstadkomma detta krävs en tydlig samverkan mellan berörda intressenter, men än viktigare är, att en huvudaktör för hela processen finns.

I dag vet vi

I dag vet vi inte

- att det finns personer i länet som behöver motsvarande insatser.
- att det kommer att finnas nyanlända personer som också behöver insatser.

- vilka insatser som kommer att göras nästa år.
- hur många som kan bli aktuella för denna typ av verksamheter.
- om det finns medel för att driva verksamheterna vidare.
- vem/vilka som är beredda att ta på sig ansvaret för liknade verksamheter nästa år.

Kostnad/finansiering

Skattebetalarna får betala dyrt för varje individ som tvingas utnyttja något av samhällets skyddsnät. Man har beräknat att kostnaden per arbetslös invandrad akademiker uppgår till mellan en halv och en miljon kronor per år. I dag finansieras olika typer av arbetsmarknadsåtgärder och utbildningar av Länsarbetsnämnden, Västra Götalandsregionen, kommunerna, de statliga lärosätena, EU-medel etc.

För att kunna genomföra de utbildningar som nämns i vårt förslag, behöver vi ca 120 000 kr per student och år. Dessa innefattar kompletterande utbildningar på upp till två år.

Vi är övertygade om att de samhällsresurser som finns i dag gott och väl räcker till för att våra idéer skall gå att genomföra. Problemet är att resurserna inte är samordnade på ett effektivt sätt.

Förslag på finansieringssätt

Del 1
Yrkesinriktad svenska för akademiker finansieras på nuvarande sätt.

Del 2; alternativ 1
Kompletterande utbildning kan finansieras av Vuxenutbildningen och Högskolan. Högskoleutbildningen finansieras via anslag som motsvarar det givna uppdraget i regleringsbrevet.

Del 2; alternativ 2
Via upphandlingar ansvarar AMS för att det givna uppdraget i regleringsbrevet fullföljs.

Avslutning

Utmaningen ligger i att finna en långsiktig, tydlig och stabil finansiering. Det permanenta utbildningsbehov som finns kan inte längre tillgodoses med tidsbegränsade projekt.

Vi vill med denna uppvaktning uppmärksamma svårigheterna och nackdelarna med kortsiktiga projekt och presentera möjligheterna med långsiktiga lösningar. De nödvändiga samhällsresurser som krävs finns, det är vi övertygade om. Det gäller att kunna samla dem, så att de kan utnyttjas på ett så effektivt sätt som möjligt.

Projektsansvariga:

För InvandrarAkademien
vid Högskolan i Borås

Ulf Hanning
projektledare

För Uti – Utländska
tekniker och ingenjörer

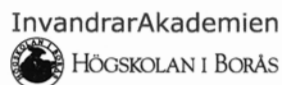
Marja-Leena Bjerkman
projektledare

För Legitimation.nu

Ulla Ekström
projektledare

För Länsarbetsnämnden

Jack Jarshild
samordnare



HÖGSKOLAN I BORÅS

Hem Kontakt Sök English

Snabbvalsguide

InvandrarAkademien - Mångfaldens högskola

Startsidan

Integrations-
mentorsutbildning

Kontakta oss

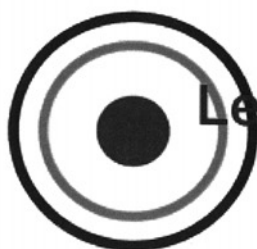
Invandrade akademiker har ofta förlorat självförtroende och hoppet om en bättre framtid. Därför måste framtidsstron om den egna förmågans möjligheter stärkas.

Sverige har redan idag många utomordentligt kompetenta personer av utländsk härkomst, många med akademisk utbildning eller motsvarande.

Sedan flera år tillbaka har olika åtgärder vidtagits för att förbättra arbetsmarknadssituationen för dessa personer. Trots detta tvingas dessa ofta att acceptera arbeten av mycket enkel natur, utan att man försöker ta vara på den kompetens som de för med sig till Sverige.

Tv4 har gjort ett inslag om InvandrarAkademien som visades 12 november 2005. Se inslaget här > (Scrolla ned till 19-sändningen för 2005-11-12 och välj inslaget "Invandrarakademi i Borås lär ut svenska koder")





Legitimation.nu

En snabbare väg till a
för utländska läkar
sjuksköte

Startsidan

Bakgrund

Aktuellt

Genomförda kurser

Validering

Kontakta oss

Länkar &
dokument

In English

Nyheter

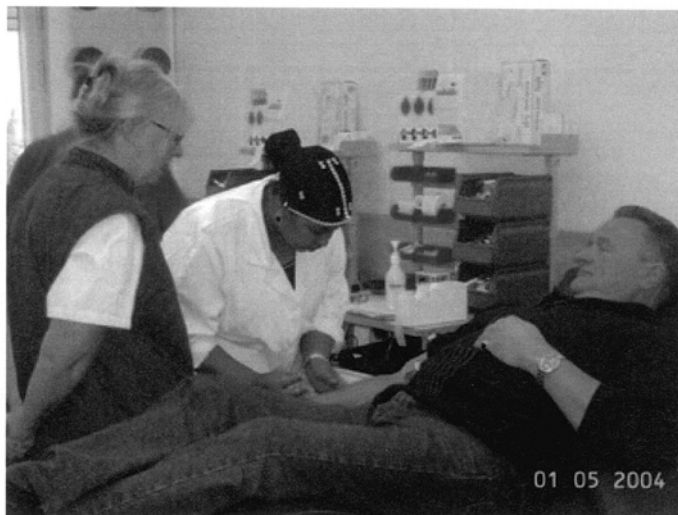
Arkiv

Välkommen till Legitimation.nu!

Legitimation.nu är ett samarbetsprojekt mellan Universitet och Högskolor i Västra Götaland, Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, Valideringscentrum i Göteborgsregionen samt Västra Götalandsregionen. Projektet stöds finansiellt av Samverkansdelegationen.

Projekt Legitimation.nu övergår fr o m 30/4 till ett nätverkssamarbete och information om ambitioner, verksamhet och insatser/kurser kommer även fortsättningsvis att finnas kvar här.

För mer information om vår verksamhet v g klicka på rubriker till vänster.



Här ses en av projektdeltagarna hjälpa en patient på Blodcentralen vid Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg.

Ansvarig för sidan är Pernilla Hultberg. Kontakt nås enklast via e-post till pernilla.hultberg@surgery.gu.se



GÖTEBORGS UNIVERSITET



HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN SKÖVDE



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN



Hem

Om projektet

Bakgrund

Kompetens

Innehåll

Deltagare

Aktuellt

Länkar

Kontakter

Korta vägen

Utländska tekniker och ingenjörer – en investering för framtiden

- Vill du som arbetsgivare stärka konkurrensen på ditt företag?
- Behöver du attraktiv arbetskraft inom olika teknikområden?
- Behöver ditt företag personal med unika språkkunskaper?

Utländska tekniker och ingenjörer besitter en internationell kompetens som kan vara av stort värde för svenska företag. Kulturella erfarenheter, språk och nätverk utgör en resurs på den svenska arbetsmarknaden.

Aktuellt:

- Planerade antagningar i april och oktober 2006. Skicka din intresseanmälan och ditt CV till Marja-Leena Bjerkman eller Ulla Jonsson!
- Uti-utbildningen fortsätter medan arbetet inför permanent verksamhet pågår. Mer om detta arbete kan du läsa på sidan "[Korta vägen](#)"



Bilaga 3

Vaggerydmodellen

källa: www.vaggeryd.se



VAGGERYDS KOMMUN

presenterar



Vaggerydsmodellen

Vaggerydsmodellen

Vaggerydsmodellen som helhet står för: Samverkan, Tillväxt, Utveckling och Lärande

Nytänkande och originalitet: **att** fokusera på människors reella kompetens
att uppmuntra och involvera näringslivet i och för riktad kompetensutveckling, både för arbetssökande och egen personal
att skapa samverkan för lärande mellan näringsliv, myndigheter och skola

- generella och specifika mål

”Vaggerydsmodellens” syfte är att ”bygga broar”, skapa plattformar för diskussioner med näringslivet om den lokala arbetsmarknadspolitiken och dess genomförande. Att gemensamt finna lösningar så att den s.k. arbetslinjen kan upprätthållas för arbetssökande och för att större förståelse för varandras ståndpunkter skall erhållas.

Modellen bygger på intensiva kontakter, och genomförs ofta som exempelvis frukostmöten, temadagar, gemensamma aktiviteter som inte då enbart fokuserar på arbetsmarknadsfrågor utan är av det lättsammare slaget.

Verksamhetens huvudsyfte

”Vaggerydsmodellens” huvudsyfte är att i så stor utsträckning som möjligt engagera, och intensifiera samarbetet med näringslivet i kunskapsutveckling och arbetsmarknadspolitiska frågor. Likaså gäller att kommun och företag aktivt medverkar vid genomförandet av arbetsmarknadsåtgärder bl.a. genom riktade arbetsmarknadsutbildningar och innehållsspecifierade praktikplatser, där även teoretisk kompetensutveckling involveras.

Genom att tillämpa modellens olika delar kan en kontinuerlig inventering av arbetskrafts och kompetensbehov både på kort och lite längre sikt, upprätthållas. Vidare skapar det möjligheter, för de kategorier som enligt definition tillhör av Arbetsmarknadsstyrelsen AMS så kallade prioriterade grupper, att komma i kontakt med arbetsmarknaden och därigenom få en kompetensutveckling som medför en väsentligt ökad anställningsbarhet.

På detta sätt kan antalet i de s.k. marginaliserade grupperna hållas nere, och en lägre arbetslöshet och kortare inskrivningstider vid arbetsförmedlingen uppnås.

På samma sätt arrangeras kompetensutveckling av redan anställd personal för att motverka att s.k. flaskhals och bristyrkesproblematik skapas eller i alla fall kan hållas på en rimlig nivå utan att för stora driftinskränkningar och hinder för expansion uppstår.

Genom att förlägga utbildningar till företagen så stimuleras också den befintliga personalen att ta del av det som benämns som livslångt lärande.

Samarbetet med och mellan företagen skapar också plattformar för diskussioner inte bara branschvis utan i ett bredare näringslivsperspektiv, och detta gynnar då naturligtvis både den lokala såväl som den regionala utvecklingen.

Parter involverade i verksamheten

Modellen bedrivs som en sammanslutning utan bindande kontrakt (gäller ej samordnare).

Villkor för genomförande

”Vaggerydsmodellen” genomförs när det finns ett gemensamt engagemang från arbetsgivare, arbetsförmedling och kommunen.

Modellen förutsätter för att de resultat som redan uppnåtts också skall nås i framtida genomföranden att grundförutsättningarna, de regler för modellen som finns uppställda följs odelat.

Den förutsätter också att innehållet, framför allt i de företagsförlagda utbildningarna lokalanpassas, och att inte utbildningsinnehållet kopieras utan får den lokala och regionala prägel som efterfrågas av företagen / arbetsgivarna just då.

Detta innebär att varje utbildning blir ”unik”.

Modellen förutsätter också en insats från arbetsgivarna i samband med att utbildningsplanerna skrivs.

Modellen förutsätter också att regelbundna möten, minst en gång i månade hålls med alla involverade parter.

Involverade parter

Arbetsgivare

Den lokala arbetsförmedlingen.

Kommunen

Kontrakterad utbildningssamordnare

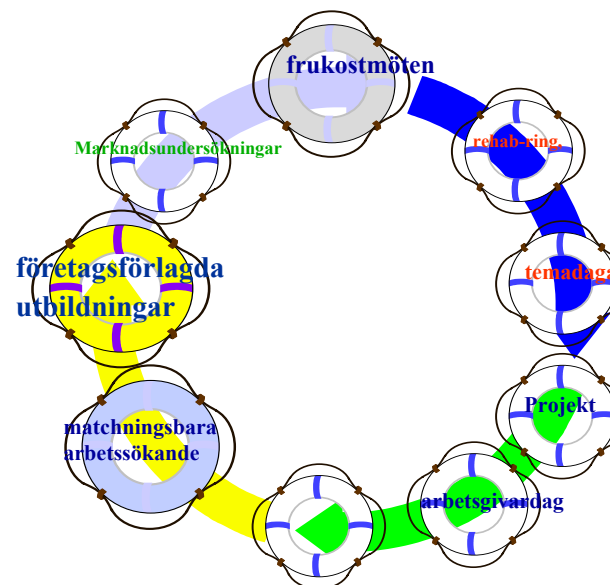
Övrigt

Vaggerydsmodellens konstruktion är sådan att det inte bara finns ”en ägare av projektet” utan som tidigare nämnts förutsätter det ett samarbete på lika villkor mellan alla involverade parter.

Kompetensutveckling enligt Vaggerydsmodellen har som mål, ökad anställningsbarhet. Att vara anställningsbar innebär att ha rätt kompetens för given arbetsuppgift vid rätt tidpunkt. Vi kallar kompetensen för *funktionell kompetens*. Kraven på annan kompetens vid byte till annat arbete eller andra arbetsuppgifter gör att kompetensutvecklingen måste fokusera på de delar personen saknar. Ofta visar detta sig inte vara brister i formell kompetens utan i viss yrkesteknisk spetskompetens, men framför allt gällande ; arbetsplatsförståelse, grupsamarbete, personlig kompetens etc.. En kompetensutveckling förlagd till arbetsplatser liknande de som vederbörande ämnar söka jobb inom , eller i samband med rehabiliteringsutredning anses passa för, ger en bred insikt i s.k. ” tysta kompetenser”.

Funktionell kompetens fodrar ett livslångt lärande. Funktionell kompetens kan inte betygsättas, bara valideras. Funktionell kompetens är det som arbetsgivaren är villig att betala lön för. Av den anledningen fokuseras utbildningsinsatserna på detta sätt.

"Vaggerydsmodellen"



Utveckling Tillväxt Samverkan

en effektiv, kreativ arena uppnås vid regelbundna kontakter mellan kommunen , myndigheter och näringslivet

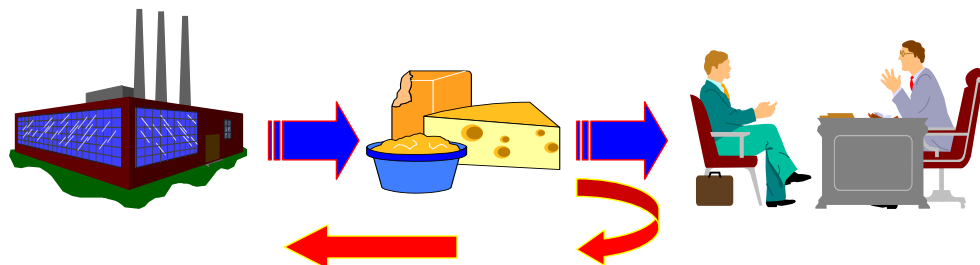
En enkel jämförelse mellan två fenomen:

Försäljning - / - Förmedling --- rundgång - konsumtion / jobb

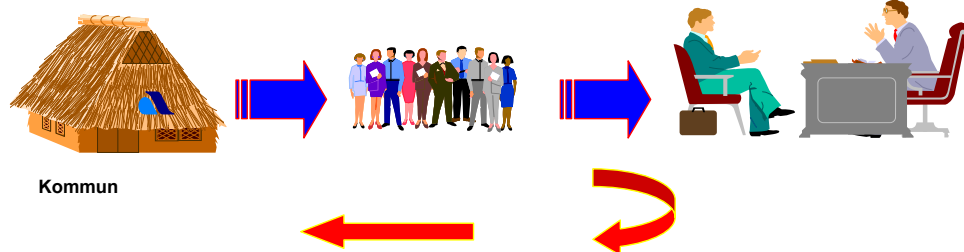
Producent av vara eller tjänst

Produkt eller
arbetsökande

Konsument, kund,
arbetsgivare



Saknas samarbete med arbetsgivarna / arbetsmarknaden så återstår till största delen
"bara rundgång"



En vara som ej når konsument inom "bäst före datum" anses ofta inte stå till kundens förfogande utan kasseras.

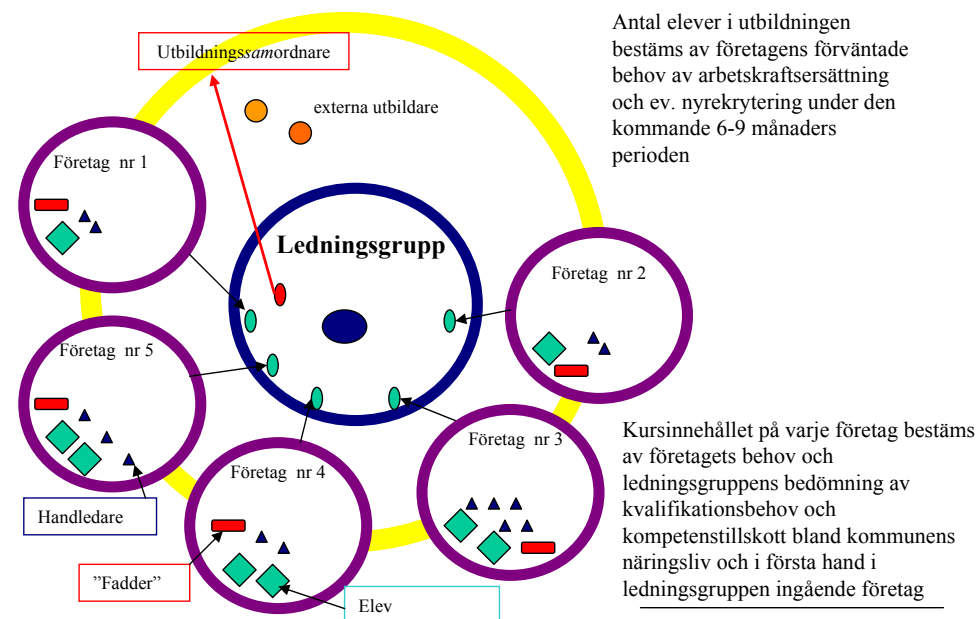
Arbetsökande som inte kommer i kontakt med presumtiva arbetsgivare utan "bara" anvisas åtgärder kommer att bli "åtgärdströtta" och förlorar tillit och självförtroende och riskerar då att distanseras från arbetsmarknaden och efter ett tag anses ej stå till arbetsmarknadens förfogande.

För att förmedling skall kunna ske måste alla tre parter vara aktiva.

Arbetsgivare kan å sin sida på samma sätt som en konsument "beställa efterfrågad arbetskraft / vara" genom annonser eller via bemanningsföretag. Kraven kommer då naturligtvis att vara högre kanske onödigt höga och specificerade än om en dialog kan föras i förväg med arbetsgivaren / kunden.

Utbildningskonstruktion -samarbetschema

Eleverna byter företag var 5:e/6:e/7:e/8:e vecka beroende på utbildningskonstruktion. Undervisningen sker 4 dgr per vecka på företagen och 1 teoridag i samlad grupp. I de fall yrkessvenska för invandrare undervisas separat går eleven 3 dgr på företaget och har 1 dag svenska + 1 dag teori



Antal elever i utbildningen bestäms av företagets förväntade behov av arbetskraftsersättning och ev. nyrekrytering under den kommande 6-9 månaders perioden

Kursinnehållet på varje företag bestäms av företagets behov och ledningsgruppens bedömning av kvalifikationsbehov och kompetenstillskott bland kommunens näringsliv och i första hand i ledningsgruppen ingående företag

Ansvarsområden för utbildningen

Arbetsförmedlingens roll / Projektägarens roll:

- ☐ att inventera sitt kommande rekryteringsbehov, både ny och ersättningsrekrytering
- ☐ att upprätta detaljerade kursplaner, med angivande av handledare och andra involverade personer
- ☐ att närvara vid alla planerings och uppföljningsmöten
- ☐ att alltid representeras av personer med fullmakt att fatta omedelbara beslut
- ☐ att under hela tiden vara öppen för diskussioner med och kontroller av samordnaren
- ☐ att omedelbart rapportera sådant som kan påverka utbildningens genomförande

För bästa resultat: 3 - 8 företag i varje samarbetsring

Företagens roll :

- ☐ att bjuda in företag för samtal om kommande kompetensbehov och kvalifikationskrav
- ☐ att leda möten vid skapandet av utbildningarna
- ☐ att göra uttag av förslag på elever
- ☐ att kontraktera utbildningssamordnare
- ☐ att kontrollera samordnarens arbete
- ☐ att kalla till och leda uppföljningsmöten
- ☐ att tillsammans med övriga aktörer utvärdera resultatet av utbildningen

Utbildningssamordnarens roll:

- ☐ att genomföra ledningsgruppens beslut
- ☐ att kontraktera lärare/föreläsare/företag samt att betala dessa
- ☐ att ansvara för och genomföra teoridagarna samt att sköta löpande elevvärenden
- ☐ att diskutera utbildningens genomförande med företagen samt att kontrollera så att uppgjorda planer följs framför allt i fråga om handledning

Varför kompetensutveckling utvecklade av och förlagd till näringslivet ?

- ☐ där finns know-how
- ☐ där finns erfarenhet
- ☐ varje arbetsplats, varje arbetsuppgift är unik
- ☐ arbetsgivare kan bäst avgöra behovet
- ☐ eleverna möter ”skarp produktion”
- ☐ stimulerar eleverna
- ☐ stimulerar personal till ”livslångt lärande”

Vad är målet ?

- ☐ att ge arbetssökande en riktad introduktion till nytt arbete
- ☐ att ge arbetssökande ”funktionell kompetens”-dvs vara fullt ut anställningsbara
- ☐ att ge arbetsgivare möjlighet att erhålla personal med rätt kompetens
- ☐ att förhindra ”flaskhalsproblematik”
- ☐ att bygga upp en rekryteringsbank
- ☐ att öka mångfalden
- ☐ att öka den egna personalens intresse för kompetensutveckling

Vinster

- ☐ Modellen utvecklar samverkan med lokala aktörer och bygger broar
- ☐ Modellen tar tillvara det know-how och den erfarenhet som finns investerat i det regionala och lokala näringslivet
- ☐ Modellen uppmuntrar de lokala aktörerna att ta större del i anställningsstrategier och i andra frågor som berör den lokala och regionala arbetsmarknadspolitiken

Utdrag ur rapport Ds 2000:38

En effektivare arbetsmarknadsutbildning

(Regeringskansliet-Näringsdepartementet)

Kap. 9 Vaggersymodellen- en metod med företagsförlagd arbetsmarknadsutbildning
(sammanfattning)



”Arbetsgruppen anser att det nya arbetssätt som har utvecklats inom ramen för den så kallade Vaggersymodellen kan vara en förebild för det företagsinriktade arbetssättet”

Kap.9.4 Erfarenheter av verksamheten

”Av den skriftliga information som arbetsgruppen tagit del av framgår att i vissa utbildningar har majoriteten tillhört de grupper som AMS brukar benämna svårplacerad arbetskraft. Detta gäller exempelvis vid kontoren i Vaggeryd och Hallunda.”

”I vissa kurser deltog endast personer med utländsk bakgrund och med långa inskrivnings eller arbetslöshetstider. I det perspektivet är resultaten efter utbildning mycket intressanta.”

”Av 31 deltagare i Örebro har 29 fått arbete och i Hallunda hade 31 av 34 elever arbete 90 dagar efter utbildningen. I Laholm har 3 av 4 fått arbete och i Lidingö har 6 personer av 8, samtliga var utomeuropeiska kvinnor, fått arbete direkt efter utbildningen.”

”Förmedling och företag betonar att det är företagen som gör det slutliga urvalet av deltagare till utbildningen från den grupp som satts ihop av förmedlingen. I det sammanhanget kan man resa frågan om det är effektivare att låta arbetsgivarna välja personer innan utbildningen genomförs än efter utbildningen ”

”Modellen visar att trots att företagen inte ger någon anställningsgaranti är andelen som får arbete efter den företagsförlagda utbildningen mycket hög. ”

Vi hälsar dig välkommen till

Modellen har tillämpats helt eller i specifika moduler på flera platser i Sverige.
Dokumenterade utredningar gällande resultat och genomförande finns.

Dokumentation

En effektivare arbetsmarknadsutbildning	DS 2000:38	Näringsdepartementet
Arbetsförmedlingens företagsinriktade arbete	2001:2	Riksrevisionsverket
Effektivare arbetsförmedling	2001:15	Riksrevisionsverket
Vägar till arbete för invandrare -en kunskapsöversikt		Svenska Kommunförbundet
Thematic Review on Adult Learning		OECD-Country note-june 2001
Kompletterande studie om Validering redovisning av regeringsuppdrag Validering av utländsk yrkeskompetens – Skolverket Dnr: 2001.03631)		Vasco Advisers (bilaga till

År 2003 utsedd till "Best practice"- lokalt engagemang för sysselsättning Euleap - *Urkraft Skellefteå*

Local action for employment matters- Best practice handbook - *EULEAP 2002-2003*



för mer information vg. kontakta:

Vaggeryds Kommun
Box 43
568 21 Skillingaryd

e-mail. benqt-ake.thelin@vaggeryd.se
kommunstyrelsen@vaggeryd.se

Länsstyrelsen Västerbotten
Storgatan 71 B, 901 86 Umeå

www.vasterbotten.lst.se
lausstyrelsen@ac.lst.se
090-10 70 00

ISSN 0348-0291