

Integration, mångfald, tillväxt

Goda exempel på
verktyg och metoder
i det regionala
tillväxtarbetet



Integration, mångfald, tillväxt

Goda exempel på verktyg och metoder
i det regionala tillväxtarbetet



*Populärversion av "Ökad integration och mångfald i det
regionala tillväxtarbetet" (Nutek R 2007:15)*

© NUTEK

Textredigering: Astrid Hasselrot

Layout: Ordförrådet AB

Omslagsfoto: Matton

Foto sid 7: Per Magnus Persson/Johnér

Foto sid 10: Philip Laurell/Johnér

Foto sid 15: Magnus Fond/Johnér

Foto sid 20: Jann Lipka/MIRA

Foto sid 32: Helena Bergengren/TIOFOTO

Foto sid 40: Tommy Nilsson/MIRA

Stockholm 2007

Info nr 081-2007

ISBN 978-91-7318-395-6

Förord

I propositionen *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet* (prop, 2001/02:4) bedömde regeringen att invandrades och flyktingars erfarenheter och kunnande inte alltid togs tillvara, trots behoven av specifik kompetens i vissa regioner.

Nutek fick enligt regleringsbrev för 2006 och 2007 i uppdrag att i samarbete med Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Glesbygdsverket, Integrationsverket och Institutet för tillväxtpolitiska studier samt några pilotlän utveckla metoder och verktyg för att öka genomslaget för integration och mångfald i den regionala utvecklingen.

Uppdraget har också omfattat att definiera och konkretisera betydelsen av integration och mångfald i den regionala utvecklingen.

I föreliggande populärversion av Nuteks slutrapport har vi lyft fram ett antal exempel på framgångsrikt arbete med integration. Ett övergripande intryck är att verktyg och metoder i stor utsträckning redan finns. Problemet är att de i alltför liten grad tillämpas i den regionala verksamhetens vardag.

Om idéer av här visat slag i högre grad fick genomsyra arbetet med tillväxt och integration, skulle sannolikt genomslaget bli stort såväl för den regionala tillväxten som för integrationen och mångfalden.

Stockholm i november 2007

Sune Halvarsson
Tf generaldirektör

Vukica Bosnjak
Projektledare



Om drygt tio år kommer mellan en fjärdedel och en tredjedel av den arbetsföra befolkningen att ha utländsk bakgrund. Den så kallade integrationsfrågan borde därmed vara den allra mest centrala aspekten av de regionala tillväxtprogram som nu utformas i dialog mellan näringsdepartementet och länen. Alltför litet tyder på att så är fallet. Integrationsfrågorna förefaller att i huvudsak hanteras av skol-, social- och kulturpolitiker medan integrationsfrågorna inom näringslivs- och regionpolitiken – i den mån den senare existerar – inte engagerar särskilt många. Om regeringens mål om 80 procents förvärvsfrekvens skall kunna nås i till exempel Malmö kommun måste 30 000 av de 40 000 nya jobb som krävs gå till personer med utländsk bakgrund. Detta ger en bild av den utmaning som det svenska samhället står inför.

Roger Andersson, professor vid Institutet för urban och bostadsforskning vid Uppsala universitet, i "Skapandet av svenskglea områden" (red. Magnusson, L, Borea, Umeå 2001)

Innehåll

■	Integration och tillväxt – mål och reflektioner	7
■	Utvecklingsprojekt vanligaste metoden	18
■	Övriga metoder och verktyg	38
■	Vägar till mer information	47



Integration och tillväxt – mål och reflektioner

Ur ett tillväxt- och hållbarhetsperspektiv är det viktigt att ta i anspråk den kompetens som finns tillgänglig – inte minst den hos personer med utländsk bakgrund. Samhällets mål är härvidlag klart uttalade:

- Nationell sammanhållning och utvecklingskraft i alla delar av landet – med både gamla och nya svenskar sedda som resurser.
- Hållbara lokala arbetsmarknadsregioner med god servicenivå i hela landet. En medveten tillväxtpolitik både på landsbygd och i storstad – med fokus bland annat på de invandrade.
- Arbetsmarknadsregioner som är attraktiva för både kvinnor och män.
- Ett gott statligt stöd för företagare över huvud taget – inte minst invandrarföretagare. Samspel mellan integrationspolitik och arbetsmarknadspolitik.
- Människor ska kunna försörja sig på arbeten som motsvarar deras kvalifikationer.

Som ett led i arbetet mot dessa mål fick Nutek i uppdrag att – i samarbete med andra myndigheter och ett antal pilotlän – utveckla metoder och verktyg för att underlätta arbetet med integration och regional tillväxt. (Mer om uppdraget s. 11.)

I resten av detta kapitel redovisas övergripande reflektioner från arbetet. I de följande kapitlen presenteras konkreta tips och idéer från olika regioner.

Invandringen och dagens arbetsmarknad

Ur internationellt perspektiv har Sverige en förhållandevis stor invandrad befolkning (drygt 1,5 miljoner människor med utländsk bakgrund år 2006, varav cirka 1,2 miljoner utrikes födda).

Mer än var åttonde person bosatt i Sverige är född utomlands.

Befolkningsökningen på 300 000 under åren 1994–2006 bestod till nästan 90 procent av utrikes födda. Gruppen ökar till antalet i alla kommuntyper och regioner (under 2003–2006 med 6–17 procent). Samtidigt minskar eller stagnerar antalet personer födda i Sverige överallt utom i storstadsregionerna. Även storstadsregionernas tillväxt beror mest på invandrade och deras barn.

*”Människor ska
kunna försörja sig
på arbeten som
motsvarar deras
kvalifikationer.”*



Fler än hälften av personerna med utländsk bakgrund bor i tätorts- och storstadsregioner. Detta kan jämföras med knappt 30 procent av övriga svenskar.

Arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund har försämrats avsevärt sedan 1970-talets mitt. I samband med den ekonomiska krisen vid 1990-talets början ökade skillnaderna i arbetsmarknadsdeltagande ytterligare mellan den inrikes och utrikes födda befolkningen. Först i slutet av 1990-talet skedde en återhämtning av sysselsättningsgraden hos utrikes födda, men den är än idag betydligt lägre än hos inrikes födda. År 2005 var sysselsättningsgraden 81 procent bland inrikes födda, och 64 procent bland utrikes födda. Särskilt bland utrikes födda kvinnor är sysselsättningsgraden låg.

Bland sysselsatta är det något vanligare att driva eget företag bland personer födda utomlands jämfört med personer födda i Sverige. I dag är var nionde utrikes född företagare, att jämföra med var tionde inrikes född. Ungefär vart åttonde småföretag drivs – och fler än vart sjunde nytt företag startas – av en utrikes född person. Företagandet bland den invandrade befolkningen uppgår uppskattningsvis till 70 000 småföretag, med ett årligt tillskott av nästan 7 000 företag.

De utrikes födda företagarna är i genomsnitt något yngre och mer välutbildade. De inrikes födda driver i sin tur något större företag med avseende på antal anställda och omsättning. Företagare födda utomlands verkar oftare inom ”handel, hotell och restaurang”, främst i storstadslänen. Företagare födda i Sverige leder oftare företag inom ”tillverkning” och ”byggverksamhet” och är mer jämnt fördelade över landet.

En tydlig skillnad mellan utrikes och inrikes födda företagare gäller synen på tillväxt i det egna företaget, i form av omsättning och antal anställda. Utrikes födda småföretagare är mer positiva till att låta det egna företaget växa och till att anställa fler. De utrikes födda upplever dock jämförelsevis fler hinder för detta, såsom svårigheter att få lån. De utrikes födda känner dessutom i lägre grad till att myndigheter och organisationer erbjuder kostnadsfri rådgivning och information, det vill säga sådan service som kan underlätta för företagare som vill expandera sin verksamhet.

De invandrade är en resurs, inte ett problem

Med en växande andel åldrande i befolkningen är det av vikt att så många som möjligt kan bidra till sin egen försörjning. Med allt större pensionsavgångar i sikte är det också angeläget att täcka det arbetskrafts- och kompetensbehov som uppstår.

Om välfärden ska behållas behöver alltså människors arbetskraft mobiliseras. De invandrade är i detta sammanhang en självklar resurs att ta tillvara.

Att nyanlända så fort som möjligt ska kunna klara sin försörjning själva kan sägas vara något av integrationspolitikens målfokus. Regeringen anser exempelvis att nyanlända invandrare bör erbjudas språkutbildningar som anpassas individuellt, att nyföretagande bör intensifieras bland nyanlända samt att tidigare yrkeserfarenheter hos dessa ska valideras. (Med validering avses att tidigare yrkeserfarenheter på ett relevant sätt jämförs med svenska förhållanden.)

I praktiken prioriteras dock integrationsfrågorna alltför ofta bort – eller särbehandlas som problemfrågor.

Alltför sällan betraktas integrationen som den tillväxtpotential den är.

Begreppen integration och mångfald

I föreliggande framställning står begreppen integration och mångfald för följande, i hög grad samverkande, inriktningar:

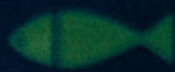
- *Integration:* Oavsett etnisk och kulturell bakgrund har alla rätt att på lika villkor delta i och bidra till samhällsutvecklingen när det till exempel gäller arbete, utbildning, fritid och kultur. Integration är en metod för att få människor delaktiga i samhällsutvecklingen.
- *Mångfald:* Människor med ursprung i olika etniska och kulturella miljöer berikar det omgivande samhället – inte minst om deras erfarenheter och förmågor bejakas, snarare än marginaliseras.

Staten kan öka sitt ansvar för underrepresenterade grupper

Statens insatser för att främja företagande ska enligt riksdagsuttalanden riktas mot grupper som är underrepresenterade eller kan tänkas möta särskilda hinder inför att starta eller driva företag. Personer med utländsk bakgrund är härvidlag identifierade som prioriterad grupp.

De företagsfrämjande insatserna som riktas till personer med utländsk bakgrund sker främst genom Nutek, Almi och Arbetsmarknadsverket.

Riksrevisionen har emellertid granskat genomslaget för de olika myndigheternas prioriteringar med ett allmänt nedslående resultat. Granskningen visar, liksom andra studier, att frågor kring segregation och integration hittills tenderat att hamna utanför agendan, behandlas som lågstatusfrågor – och därmed marginaliseras.



”Personer med utländsk bakgrund är viktiga för en fortsatt positiv utveckling i storstadsområdena.”

Landsbygd och storstad, två olika fält för integration och tillväxt

En stor del av Sveriges glesbygds- och landsbygdskommuner uppvisar ett vikande befolkningsunderlag – vilket kan leda till en mindre skattebas, brist på kompetens samt minskad efterfrågan på service. Samtidigt får man i kommunerna brist på arbetskraft och egna företagare.

På mindre orter har inflyttade från andra länder redan gett en ökad bredd och mångfald inom restaurang- och livsmedelsbranschen, och därmed bidragit till att höja orternas attraktionskraft. När nu alltfler i gles- och landsbygdskommunerna går i pension, kan personer med utländsk bakgrund få en än större betydelse som nytilskott i arbetskraften. För en företagare med utländsk bakgrund kan landsortskommunen i sin tur ge fördelar – som kortare avstånd till myndigheter och beslutsfattare. I en liten kommun kan nya invånare lättare ses som individer, snarare än som invandrare i grupp.

Storstadsregioner utmärker sig för betydande kunskapsresurser, ett varierat och dynamiskt näringsliv samt ett internationellt utbyte av varor, tjänster och kunskap. För landets utveckling är det viktigt att de typiska storstadsegenskaperna vidareutvecklas och tas tillvara i den nationella politiken. Ett lands konkurrenskraft bestäms av förmågan till kunskapsintensiv och innovationsdriven produktion. Därför tillmäts storstäderna en allt större betydelse för den nationella ekonomin. Personer med utländsk bakgrund är viktiga för en fortsatt positiv utveckling i storstadsområdena. Nutek har därför inom ramen för sitt Storstadsprogram lyft fram integrationsfrågan som en avgörande faktor för tillväxt.

Såväl storstadens naturliga mångfald som glesbygdens ibland mer tillgängliga nätverk kan alltså utgöra positiva möjligheter för invandrade.

Ett uppdrag för ökat genomslag

Nutek fick enligt regleringsbrev för 2006 och 2007 i uppdrag av regeringen att tillsammans med Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Glesbygdsverket, Integrationsverket och Institutet för tillväxtpolitiska studier att i samverkan med några regioner utveckla *metoder och verktyg* för att öka genomslaget för integration och mångfald samt arbetet mot diskriminering. Nuteks roll har varit att koordinera uppdraget och ge metodstöd.

Uppdraget avgränsades till att handla om integration och arbete mot diskriminering i relation till *personer med utomnordisk bakgrund*. Begränsningen till etnisk mångfald innebär att arbetet inte berör mångfald i annan bemärkelse, som exempelvis funktionshinder eller sexuell läggning. Uppdraget behand-

lar heller inte sådan diskriminering i anställningsförhållanden som omfattas av diskrimineringslagstiftning.

Ett urval verktyg och metoder lyfts fram utifrån de deltagande länens olika förutsättningar. (I utredningar och rapporter förekommer många delvis synonyma begrepp som medel, arbetssätt, underlag, åtgärder, samverkansformer, tillvägagångssätt, indikatorer, instrument med flera för att ta några exempel. Här används företrädesvis begreppen verktyg och metoder, vilka definieras som *organisatoriska insatser för att uppnå uppsatta mål.*)

Uppmärksamhet ägnas också åt det stöd de regionala aktörerna anser sig behöva för att lyckas bättre med integrationen i det regionala tillväxt- och utvecklingsarbetet.

Mainstreaming en stötesten

Rapporterna från tillväxtregionernas arbete med integration och mångfald ger intrycket att det inte är verktygsfloran som brister – utan snarare förankringen av integrationstänkandet i det ordinarie arbetet.

Oftast lyser såväl den politiska som den administrativa ledningens engagemang i implementeringen av integrationspolicyerna med sin frånvaro, med följden att integrationsfrågorna marginaliseras. Mer aktivt deltar integrationens företrädare i sammanhang där invandrares svårigheter dominerar. Detta bidrar till en fortsatt uppdelning av tillväxtpartnerskapens arbete i en tillväxt- och i en integrationssfär. Om integration ses som bidragande till den ekonomiska tillväxten, är det främst i form av minskade sociala kostnader – inte ökade intäkter.

Bättre på miljö- och jämställdhetsområdet

Arbetet med att integrera horisontella mål (ekologisk hållbarhet, jämställdhet, integration) var tänkt att genomsyra eller *mainstreamas* i allt arbete inom tillväxtprogrammen. Detta gäller såväl parter från den offentliga sektorn som intresseorganisationer och näringslivsorganisationer. Om staten – med förordningar, direktiv, budgetar och regleringsbrev – kan använda direkta styrmedel för sina egna organisationer, är detta omöjligt när det gäller övriga parter i tillväxtpartnerskapen. Därför krävs även indirekta styrmedel som attitydpåverkan, information, övertalning och förhandling.

Flera utvärderingar visar att man lyckats bäst med att "mainstreama" eller genomsyra det regionala tillväxtarbetet med *ekologiska hållbarhetsmål*. Där-

efter följer *jämställdhetsmålen*. Sämst går det med att implementera *integrationsmålen*.

Att man i flera regioner anger att ett projekt är ”integrationsneutralt” bör jämföras med miljöområdet, där motsvarande förhållningssätt mött hård kritik. Att vi behöver utveckla ett hållbart samhälle indikerar, enligt det på miljöområdet vedertagna synsättet, att dagens samhälle inte är hållbart – och att det alltså utvecklas åt fel håll. Projekt som inte positivt bidrar till en miljömässig hållbarhet, utan är ”neutrala” medverkar följaktligen till en negativ utveckling.

Om all den målmedvetenhet som präglat olika projektarbeten hade kunnat hållas vid liv, och integreras i den dagliga verksamheten, skulle integrationsarbetet – och integrationen i sig – ha kommit betydligt längre än idag.

Vi är bra på att starta integrationsprojekt.

Det är inget vi behöver lära oss mer kring.

Men det som nu behövs är att göra dessa projekt till rutin.

Sam Yildirim, länsstyrelsen i Stockholms län

Tydliga mål

Grundläggande anses vara att det finns särskilda mål antagna, där det tydligt anges att de regionala tillväxtpartnerskapen har integration som en av sina arbetsuppgifter. Detta ger legitimitet för att arbetet med dessa frågor får kosta tid, personal och pengar.

Konkreta mål ökar möjligheterna att styra och följa upp vad som händer och tycks också frigöra uppfinningsrikedom. Det finns annars en risk för att integration får karaktären av att vara en så omfattande fråga att den känns omöjlig att lösa.

Status och budget

Integrationsarbetet måste tillerkännas sådan vikt att det återspeglas i budgetprocessen.

Om frågorna får egen budget, innebär det att man i varje budgetbehandling syns, får redovisa sin verksamhet och har plats i processen. Det innebär också att viktigare beslut tas i den tyngsta församlingen. Finns man inte i budget- och planeringsprocessen blir man lätt osynlig. Just denna osynlighet gör det mycket svårt för integrationsfrågorna att återkommande få en plats på dagordningen inom de regionala tillväxtpartnerskapen.

Ett sätt att tillerkänna frågorna högt värde är också att anförtro dem åt *kunniga och drivande personer*, och förankra dem i *grupper med påtagligt inflytande*. Av central betydelse är också att de engagerade personerna ges rimliga arbetsvillkor, som ordinarie anställningsförhållanden och fullt finansierade tjänster.

Det är dags att flytta in från hallen till finrummet där de tunga besluten tas.

Lars-Göran Brandt, länsstyrelsen i Västerbottens län

Nyckelpersoner med högt symbolvärde har spelat en stor roll, där de valt att agera. Ofta framhålls betydelsen av att exempelvis ansvariga statsråd visat sig intresserade av jämställdhetsarbete. På liknande sätt påverkas arbetet gynnsamt när regionalt ledande personer visar sitt intresse aktivt.

Landshövdingen har börjat driva integrationsfrågorna kraftfullt. Både i konferenser och seminarier men också genom att ta upp integrationsfrågan själv i varje kommun under den senaste kommunturnén.

Margaretha Palmér, länsstyrelsen i Kalmar län

Samma språk, organisatorisk och ämnesmässig integrering

Ett av verktygen för att på allvar komma in i den ekonomiska tillväxtsfären är att använda samma språk och metoder som inom denna verksamhet.

Vi gör marknadsundersökningar, utredningar och rapporterar på 'ekonomiska' när det gäller frågor som varit viktiga för kvinnor som till exempel att branscher inte syns i tillväxtprogramsammanhang. Vad vi lärt oss är att gör vi på rätt sätt så ökar våra chanser att få plats i processerna.

Marianne Karlberg, Länsstyrelsen i Södermanland och projekt Lika villkor

Ett avgörande metodval har att göra med den organisatoriska och fysiska placeringen av integrationsarbetarna.

Integrationsarbetet segregeras ofta från det mer traditionella tillväxtarbetet. Därför har man i ett antal regioner såväl organisatoriskt som fysiskt placerat integrationsansvariga personer i näringslivsenheterna.

Kaffe

*”På mindre orter
har inflyttade från
andra länder bidragit
till att höja orternas
attraktionskraft.”*

ÖPPET

Detta har spelat en stor roll. Här i Västerbotten sitter jag i näringslivsenheten och har därmed kommit in i arbetet på ett helt annat sätt när jag finns fysiskt närvarande.

Lars-Göran Brandt, länsstyrelsen i Västerbottens län

En allt oftare omvittnat användbar metod är att *koppla samman integration med andra brännande frågor*. Det gäller framför allt den demografiska utvecklingen och entreprenörskap.

Den demografiska utvecklingen gör det nödvändigt för oss i Västerbotten att arbeta aktivt med integrationsfrågorna och det snabbt.

Lars-Göran Brandt, länsstyrelsen i Västerbottens län.

Verklig delaktighet från invandrade kräver stärkt regional nivå

Det är viktigt att invandrade själva inbjuds att delta i det regionala utvecklingsarbetet – inte bara för att partnerskapen då i integrationshänseende skulle leva som de lär, utan också för att personer med utländsk bakgrund står för i sammanhanget värdefulla kunskaper och erfarenheter.

En svårighet när det gäller att rekrytera invandrade till utvecklingsarbetet är emellertid att organisationer som mer direkt företräder invandrade ofta saknas på regional nivå. *En stärkt regional organisation på integrationsområdet* skulle sannolikt öka tillflödet av kompetenta företrädare för invandrade i utvecklingsarbetet för regional tillväxt.

Kartläggning, utvärdering, utåtriktad approach

Kartläggningar, utredningar och utvärderingar verkar fylla en ytterligare legitimerande och stabiliserande funktion, när övriga förutsättningar är uppfyllda såsom drivande aktörer och närhet till ledningen.

De kartläggningar om den socio-ekonomiska situationen i regionen för invandrare som vi gjorde i början gav oss en grund att stå på och gjorde det möjligt att enas om vad vi skulle satsa på.

Marie Sjövall, Västra Götalandsregionen

Effektivt tycks också vara att skapa *öppna arenor* för utbytet av kunskaper och erfarenheter.

I Norrköpings kommun arbetar Monica Hjern som näringlivstrateg med att lyfta miljödrivet, kvinnodrivet och etnicitetsdrivet företagande. Hon använder sig medvetet av *utredningar och större konferenser* för att öka engagemanget för dessa frågor. Konferenserna och utredningarna riktar sig utåt mot nationella aktörer – men ett av de viktigaste målen med dem är förankring inom den egna organisationen. Norrköpings arbete med etnicitetsdrivet företagande är ett intresseväckande exempel på hur etnicitet helt analyseras ur ett tillväxtperspektiv.

Samverkan över regiongränserna

Att samverka över kommun-, stadsdels- eller regiongränserna är ett ”verktyg” som i sin tur kan skapa tillgång till många andra:

- målstyrt arbete för gemensamma eller komplementära intressen
- utbyte av verktyg och metoder
- rationaliseringsvinster när det gäller exempelvis personal och information.

Utvecklingsprojekt vanligaste metoden

De olika regionerna har använt olika metoder och verktyg i sitt arbete med integration. Det vanligaste är olika former av *utvecklingsprojekt*. Dessa fem områden kan urskiljas som högst prioriterade i utvecklingsprojekten:

- validering, meritportföljer och yrkesbedömning
- svenska för invandrare (SFI) med koppling till yrkeskunnande
- förkortad väntetid inför arbete eller företagande och matchning
- attitydpåverkan
- rekrytering.

Validering, meritportföljer och yrkesbedömning

I Skåne har man byggt upp en verksamhet kring validering, meritportföljer och yrkesbedömning vid *Valideringscentrum i Malmö*.

Verksamheten syftar till att möjliggöra vidare studier och avses leda till arbete. Med validering menas här bedömning av yrkeskompetens för vidare gymnasiestudier. Yrkesbedömningarna utgår från den sökandes beskrivning av sina yrkeserfarenheter som därefter bedöms. Meritportföljerna utgår från en strukturerad av egna erfarenheter och dokument. Framgången för Valideringscentrum verkar bygga på:

- kunskap om olika branscher, genomarbetad systematik för att lyfta fram de sökandes erfarenheter
- goda kontakter med företagare, företagsorganisationer och fackföreningar
- bra relationer med yrkesbedömarna.

Malmö Valideringscentrum har byggt upp ett kontaktnät med företagsorganisationer, företag och fackföreningar som i sin tur ger tillgång till ett nätverk av yrkesbedömare (yrkeslärare eller yrkesverksamma). De som ingår i detta nätverk bedömer personers yrkeskunskaper genom olika metoder, som till exempel 2–5 dagars praktik. Andra metoder är tester och studiebesök. Valideringscentrumets kontaktnät byggs kring ett partnerskap för validering där

samarbetsavtal skrivits mellan Malmö stad, Företagarna, LO, TCO, SACO, Länsarbetsnämnden i Skåne samt Malmö Högskola.

Verksamheten är inte enbart inriktad mot invandrare. Dessa utgör dock en stor andel av de deltagande, bland annat genom samarbetet med introduktionsprogram och Svenska för invandrare. Kontaktnätet medverkar även vid utformningen av validering och yrkesbedömning.

Idag arbetar man inom branschområden som barn och fritid, ekonomi, elteknik, verkstadsindustri, byggnadsindustri, storköket och restaurang, vård och transport. Sedan 2005 pågår projektet *Synliggörande av nyanländas kompetens i Skåne*, som speciellt arbetar med yrkesidentifiering och innebär en spridning till fler kommuner av detta arbetssätt.

Intresset för validering, meritportföljer och yrkesbedömning är stort runt om i landet. I flera regioner arbetar man redan med dessa frågor, andra vill bygga upp regionala valideringscentra. Arbetssättet från Malmö Valideringscentrum, som utvecklats i samarbete med Göteborgs Valideringscentrum, sprider sig till andra orter – bland annat genom olika konsultföretag i utbildningsbranschen. De väl valda verktygen för att kartlägga de sökandes kompetens, i kombination med en förankring i det lokala näringslivet, tycks vara en nyckel till framgång. Erfarenheterna från Malmö sprids nu i Region Skånes övriga kommuner, som köper tjänster av verksamheten i Malmö. Det senare löser problemet med att ordna en huvudman med särskilt ansvar för valideringsverksamheten.

Verksamheten startade som ett projekt, men är nu tänkt att gå vidare utan projektpengar. Här pekas på en viktig aspekt för långsiktig etablering:

En viktig lärdom tycker jag är att det inte bör finnas för mycket pengar i ett projekt om det ska kunna leva vidare. Annars startar man gärna verksamhet vid sidan av den övriga ordinarie verksamheten och så försvinner allt när projektpengarna tar slut. Vi har satsat projektmedel på projektledning och marknadsföring. Men kommunerna som samarbetar med oss har arbetat inom de ramar de hade. Det betyder att de inte gör något de inte anser ingår i sina ordinarie uppdrag och därför kan de fortsätta med det när projektet är slut.

Richard Walczak, länsstyrelsen i Skåne län

A photograph of two men smiling. The man on the left is of African descent with short dark hair, wearing a dark blue crewneck sweater. The man on the right is of European descent with light brown hair and blue eyes, wearing a dark button-down shirt over a plaid shirt. They are standing in front of a blurred background with warm, bokeh-style lights, suggesting an indoor setting like a restaurant or office.

”Väl valda verktyg för att kartlägga de sökandes kompetens, i kombination med en förankring i det lokala näringslivet, tycks vara en nyckel till framgång.”

I *Västra Götaland* har man bildat ett av regionen ägt aktiebolag, numera kallat *Meritea*, som säljer tjänster till kommuner, regionen och företag kring validering, yrkesbedömning och liknande. Genom *Integrationsprojektet – bättre integration genom ökad samverkan* vill man sprida verksamheten i regionen, samt skapa metoder för att göra yrkesbedömningar – även innan den sökande har lärt sig svenska.

Ansvar för att organisera verksamheten kan synbarligen ske såväl genom traditionell förvaltning som i Malmö eller i bolagsform som i Göteborg. Att tjänsterna tillhandahålls på beställning tycks vara en form som underlättar för övriga aktörer.

- Vad innebär det om man ser på validering, meritportföljer och yrkesbedömning för invandrade ur ett tillväxtperspektiv?
- Vilka faktaunderlag och ytterligare aktörer blir intressanta om man ser detta ur ett tillväxtperspektiv?
- Det verkar som det finns köpkraft hos så väl kommuner som företag för köp av validering, meritering, och yrkesbedömning. Hur kan detta nyttjas positivt?

Sfi med yrkesanknytning

Svenska för invandrare X är ett strukturerat regionalt samarbete för att ta tillvara invandrades unika kunskaper och yrkeserfarenheter. Begreppet är en samlingsbeteckning för de yrkesinriktade utbildningar inom Sfi (svenska för invandrare) och SAS (svenska som andra språk) som bedrivs i Stockholms län.

X står för den specialisering som åsyftas. Det kan röra sig om yrkesanknytningar som Svenska för akademiker (vård), Svenska för pedagoger, eller Svenska för hantverkare. Fördelen med kopplingen till yrkesområden är en mer anpassad utbildning, högre motivation hos deltagarna, och förhoppningsvis en snabbare väg till arbetsmarknaden. Utvärderingar har visat att verksamheten fungerar bra och att deltagare får arbete eller startar företag.

Under år 2004 startades ett speciellt program för dem som vill bli företagare, *Svenska för företagare* (Sff) – numera infogat i ordinarie verksamhet. I Sff erbjuds språkundervisning, individuell anpassning, kontakter med olika organisationer, praktik samt stöd för företagssatsningen. Utbildningen för Sff

beräknas ta cirka ett år. Om deltagaren kommer igång med ett företag, eller får arbete, är det dock vanligt med avbrott. Intagningen är kontinuerlig. Det finns inom verksamheten en spänning mellan att se den som en språkutbildning och en entreprenörskapssatsning. I en utvärdering konstateras att man inte enbart får se företagsstart som mål. Det kan vara lika viktigt att inse att en viss satsning är orealistisk. Sammanfattningsvis kunde man i utvärderingen, glädjande nog, konstatera att så många som 32 företag hade startats inom projektet, av företagare som då också lärt sig företagarsvenska.

I en kommentar från Insamlingsstiftelsen IFS Rådgivningscentrum (IFS) understryks att målet bör vara en väl förberedd början, snarare än en snabb företagsstart. Överlevnadsgrad kan i detta sammanhang vara ett viktigt kvalitetsmått. Tidigare deltagare är viktiga förebilder, och möjligheten finns att kurserna blir embryon till företagarnätverk i framtiden. Arbetet med Sff har för de deltagande kommunerna och olika organisationer inneburit strukturella förbättringar när det gällt stöd till invandrades företagare i form av ökade kunskaper och kontakter. Deltagare som tidigare läst vanligt Sfi menar att Sfx fungerar betydligt bättre som språkundervisning.

Tidigare har det visat sig vara mycket svårt att ordna regionala lösningar i form av existerande eller nya regionala organisationer i Stockholm. De enskilda kommunerna har varken haft tillräckligt stort behov, underlag, eller tillräckliga resurser.

Genom en modell där en kommun eller stadsdel blir drivande och andra köper tjänster av denna har man lyckats komma förbi tidigare hinder. Så var det till exempelvis i Sff:s fall: Solna kommun drog i gång verksamheten, och andra stadsdelar och kommuner köpte tjänster därifrån. Botkyrka kommun har nu övertagit förvaltningsrollen. För *Svenska för vård* (legitimationsyrken som läkare, tandläkare, veterinärer och sjuksköterskor) spelar Södertälje kommun en liknande roll, för *Svenska för hantverkare* gäller Haninge kommun, samt *Svenska för pedagoger*, förvaltas av Stockholms stad. För att kunna garantera ett tillräckligt deltagarunderlag arbetar man med att involvera nyckelkommuner med mer uttalade behov.

En annan viktig roll spelar ett partnerskap där kommuner, länsarbetsnämnd, företagarorganisationer, banker, Nutek och ALMI är aktiva i att organisera de yrkesinriktade språkutbildningarna. I detta partnerskap finns tunga och centrala aktörer med, och problem kan ofta lösas snabbt.

En viktig framgångsfaktor för Sff var att identifiera behov som alla ville lösa. Dessutom hängde mycket på det starka partnerskap som är kopplat till verksamheten. En individualisering kräver regionalisering.

Sam Yildirim, länsstyrelsen i Stockholms län

Många regioner vill arbeta med *Svenska för invandrare*, kopplat antingen till tidigare yrkeserfarenheter eller till möjlig arbetsarbetsmarknad. Det innebär språkundervisning med praktik, studiebesök, lärare, mentorer och läromedel med inriktning på särskild yrkesverksamhet.

Alltmer kopplas arbetet till olika analyser av behov och bristyrken i regionerna, och ett synsätt där en yrkesanpassad Sfi ses som ett medel bland andra för en ökad regional tillväxt. Här finns en mängd lokala och regionala varianter på åtgärdsprogram, som dock alla bygger på kontakt med arbetslivet. Genom att systematiskt identifiera likartade lokala behov, och gå samman regionalt för att möta dem, har man lyckats åstadkomma åtgärder som verkar vara både verksamma och långsiktiga.

Problem finns dock fortfarande. Ett sådant är att man fortfarande kan uppfatta ”vattentäta skott” mellan integrationsinriktad verksamhet och tillväxtinsatser. Det kan exempelvis finnas svårigheter med att få igång ett nödvändigt informationsutbyte, när det gäller lokala och regionala näringslivsbehov av arbetskraft. Fortfarande har man också stora svårigheter att få arbetsplatser att ta emot studiebesök, eller att erbjuda praktik. För Sff i Stockholm återstår fortfarande ett problem med olika grad av engagemang från olika kommuner. Det är också tydligt – trots att idén om Sff omfattades av många från början – att ett envist utvecklingsarbete med bättre anpassningar krävs för att man ska lyckas på lång sikt.

I senare omgångar har man i högre grad sökt rekrytera deltagare med högre utbildningsbakgrund. De sökande väljs ut efter ansökan och intervjuer.

Ett hinder för utveckling – även om det i många kommuner funnits ett stöd för verksamheten på chefsnivå – är att nyckelpersoner som lärare, testpersonal, studievägledare och flyktingmottagare inte haft tillräckligt med kunskaper eller tid för att delta fullt ut. Detta har bland annat lett till problem att identifiera typiska entreprenörer. Sff kan av vissa också uppfattas som något som inte tillför mer än Sfi – och som rent av konkurrerar med denna verksamhet.

- Vad kan man lära sig av de lyckade verksamheterna när det gäller att få företag att engagera sig?
- Hur överkommer man spänningen mellan kommunala och regionala satsningar, som exempelvis när ökade regionala satsningar medför mindre resurser och underlag för kommunal verksamhet?
- Vad krävs för att kunna samarbeta mellan kommuner och organisationer med olika arbetskulturer?
- Finns det risker/problem med en yrkesanpassad Sfi?
- Vad skulle det innebära om Sff och andra liknande satsningar sågs som en tillväxtsatsning i er region?

Matchning

Stockholm Matchning

Stockholm Matchning är ett beprövat verktyg för att matcha arbetslösa kompetens med arbetsgivares behov av arbetskraft. Det etablerades 2002 efter att ha utvecklats från *Kista Matchning*, som startade 1998.

Målgruppen är arbetssökande med försörjningsstöd och utanför arbetsförmedlingens verksamhet. Ett urval bland intresserade görs av rekryterare i stadsdelar och kommuner. De intresserades kompetenser kartläggs och matchas mot efterfrågan. Största delen av framgången ligger dock i kartläggningen av olika företags kompetens och arbetskraftsbehov, där man utgår från arbetsgivarens önskemål. Det innebär att man först identifierar ett arbetskraftsbehov, därefter letar efter någon som kan tillgodose behovet. En stor grupp av arbetsgivare utgörs av bemanningsföretag. Jobben har karaktäriserats som förstagångsjobb. Till sin hjälp har rekryterarna internetverktyget *Kompetensbanken*, där information om de sökande finns lagrat. Från början fanns vissa problem med detta verktygs användande, vilka nu genom det fortsatta utvecklingsarbetet anses åtgärdade.

Om så behövs sätts skraddarsydda yrkesutbildningar in, utformade i samråd med den tilltänkta arbetsgivaren, mot en jobbgaranti i minst sex månader. Det kan röra sig om körkortsutbildning, säkerhet, service med mera. Exempel på yrken är elektronikmontör, industrioperatör, lödtekniker, parkeringsvakt, lagerarbetare, truckförare, receptionist, administratör, chaufför, brevbärare, vårdassistent och lokalvårdare.

En av framgångsfaktorerna har varit att man kunnat dra igång utbildningar med en liten grupp, oftast bestående av en så kallad matchningsgrupp med 5–15 personer. Det har gjort att man snabbt kunnat tillgodose företags behov, utan att behöva vänta på möjligheten att dra igång större kurser. I början fick flera sökande felaktiga förväntningar om insatserna, vilket ledde till avhopp. Genom mer information, studiebesök, och så kallade prova-på-dagar har antalet avhopp minskat betydligt.

En annan framgångsfaktor har varit den lärprocess projektet inneburit för rekryterarna. Genom kontakterna med företagen, bland annat genom olika möten i *Öppet forum* – en mötesplats för rekryterare och företag – har rekryterarna kunnat lära sig mer om företagets behov och önskemål.

Cirka 100 sökande har årligen fått anställning, ur en grupp som annars har mycket svårt att komma ut på arbetsmarknaden. En mindre del av de arbetsökande har fått stöd för att starta egna företag.

Stockholm Matchnings nav har varit matchningen mot arbetsgivarens behov och rekryteringsarbetet. Kista stadsdelsförvaltning har spelat en viktig roll som innovatör, men också som förvaltare och utvecklare av Stockholm Matchning. Utifrån projektets nav har en rad olika utvecklingsverksamheter startats, ofta med huvudansvaret decentraliserat till andra aktörer i nätverket. Så hade Kista länge ansvaret för kärnverksamheten, medan Norrmalm stadsdelsnämnd arbetade med avancerad kartläggning, Skärholmen stadsdelsförvaltning med metodutbildning och registreringsystem, och Utbildningsförvaltningen i Stockholms stad med yrkesvalidering.

En nödvändig förutsättning för framgången har varit en fungerande arbetsmarknad och ett behov av arbetskraft. Trots att Kista Matchning, och senare Stockholm Matchning, länge setts som en framgångsrik satsning är det fortfarande ett tidsbegränsat projekt. Projekten har finansierats av EU, kommuner och stadsdelar i *Partnerskapet för Stockholm Matchning* samt Stockholms stads tidsbundna Kompetensfondssatsning. Kompetensfonden avslutades 2006, men Stockholm Matchning finansieras under 2007 med överskjutande medel.

Enligt gällande förslag ska verksamheten permanentas som ett inslag i arbetsmarknadspolitiken, och finnas med i de *Jobbtorg* som föreslås.

I projekten har funnits en vilja att lära och utvecklas. I övergången från Kista Matchning till Stockholm Matchning upptäckte man att de nya arbetslösa socialbidragstagarna befann sig längre från den öppna arbetsmarknaden. Detta ledde till att nya insatser organiserades, i form av preparandutbildningar i svenska. En intressant iakttagelse är att arbetsgivarnas krav har upplevts

som alltför höga – av övriga deltagare. Ännu fler sökande skulle alltså med en utvecklad kravprofil ha haft möjlighet till arbete, vilket stärker intrycket att arbetsgivarna deltar för att få bidrag till sin kärnverksamhet, snarare än av sociala skäl.

- Hur mycket av det arbete som gjorts vid Stockholm Matchning, bedrivs eller skulle kunna bedrivas via existerande organisationer som arbetsförmedlingar, socialförvaltningar, arbetsmarknads- och näringslivsenheter, och liknande?
- Kunskapen om företagens kompetens- och arbetskraftsbehov har varit avgörande för Stockholm Matchnings framgång. Hur är det med den kunskapen hos er? Finns den och i så fall hos vem?

Rekryteringsbazaren

Rekryteringsbazaren är en rekryteringsmessa där innehåll och upplägg anpassas efter företagets och organisationers aktuella situation. Ett antal arbetsgivare presenterar sina verksamheter, tar kontakter och inleder anställningsintervjuer i Kulturhuset som ligger centralt i Stockholm.

Den bärande idén för Rekryteringsbazaren är att skapa en arena för direktkontakt mellan dem som söker arbete och dem som söker arbetskraft. Den bild man vill förmedla med namnet bazar är den orientaliska marknadens mångfald och myller. Ett starkt integrationpolitiskt inslag finns i bazaren som idé: många arbetssökande med utländsk bakgrund ska lockas av att känna sig mer hemma i en marknadsliknande miljö än på ett myndighetskontor.

Det svenska inslaget har successivt ökat bland besökarna under de år som man genomfört bazaren. Cirka 60 procent av besökarna har minst svensk eller utländsk högskoleexamen.

Under år 2000 kontaktade Länsstyrelsen i Stockholm olika aktörer och inbjöd till samarbete, vilket ledde till den första Rekryteringsbazaren år 2001. Arrangörer var Företagarna, Svenskt Näringsliv, Landstinget, Länsarbetsnämnden, Integrationsverket och Stockholms stad.

Fjorton organisationer ingår för närvarande i den grupp som finansierar och organiserar projektet Rekryteringsbazaren. Mycken energi får läggas ner årligen för att säkra den statliga finansieringen. Antalet deltagare har ökat från

ett trettiootal utställare och fyratusen besökare, till nu senast sextio utställare och cirka 10 000 besökare. Verksamheten omsätter cirka två miljoner kronor.

Vid Rekryteringsbazaren 2007 förekom även inslag av rekrytering till arbeten i Norge, Luxemburg och Irland.

Arrangörerna anser att Rekryteringsbazaren leder till ett förbättrat samarbetsklimat i regionen över lag. Relativt få nya jobb går att direkt koppla till besök på Rekryteringsbazaren. Men det finns flera uttalanden om att arbetsökande lärt sig mer om att söka jobb, och fått uppslag att gå vidare med jobbsökningar eller utbildning.

Mer än en tredjedel av besökarna har arbete, mer än sextio procent har minst högskoleutbildning. Frågan är om dessa siffror pekar på ett behov – hos dem som har arbete – av att få ett arbete som bättre passar deras kvalifikationer?

Mötesplats Rekrytering

Efter samverkan i partnerskapet för regionala tillväxtprogrammet (RTP) för Skåne startades projektet *Mötesplats Rekrytering*. Projektet, med tydliga mångfalds- och integrationsperspektiv, bestod av tvådagarsaktiviteter på temat rekrytering, samordnade av länsstyrelsen.

I ett arrangemang som genomfördes 20–21 oktober 2006 medverkade 17 företag som utställare. Cirka 5 000 personer besökte mässan. Utvärderingar som gjordes visade att arrangemanget uppskattades av utställare och besökare.

En ny version av Mötesplats Rekrytering genomfördes i Helsingborgs kommun den 9 maj 2007 med namnet *Jobbdating 07*. Kommunen mobiliserade aktörer och företag i Nordvästra Skåne samt Danmark/Själland. Totalt närvarade 40 företag, varav tio danska. 4 700 besökare kom, 300 jobbintervjuer genomfördes och 85 personer fick jobb.

Behov av kartläggning

I flera regioner är man intresserad av åtgärder för att förkorta tiden mellan invandring och egenförsörjning, och många åtgärder är inriktade mot ett sådant resultat. Det verkar finnas ett behov av ett mer systematiskt arbete, som i sin tur kräver tillgång till god information – information såväl om den invandrade som om möjligheterna och behoven på arbetsmarknaden.

Många i regionerna vittnar dock snarare om stora brister i dokumentationen av invandrades meriter, tidigare erfarenheter och kvalifikationer. I flera fall nämns dubbelarbete för att kunna kartlägga de invandrades situation. Läget har förbättrats något när det gäller nyanlända invandrare – även om det är

svårt att få en helt klar bild av hur exempelvis Migrationsverkets inledande dokumentation fungerar ur ett egenförsörjnings- och matchningsperspektiv. Det är också svårt att få kunskap om huruvida det tidigt sker någon matchning och rådgivning utifrån en invandrads kompetens, liksom kunskap om brister på vissa kompetenser i olika regioner.

Här tycks alltså finnas utrymme för en kartläggning, inte minst för att fånga upp bestående informationsbrister gällande invandrade som varit i landet en längre tid. Många tidigare dokumentationer har varit bristfälliga.

- Vilken kontroll har ni i regionerna över registreringen av invandrades individuella meriter och kompetenser, och av hur sådan kunskap används?
- Visar det relativt goda resultatet för Jobbdating i Helsingborg, jämfört med Stockholms Rekryteringsbazar, att konceptet är möjligt även utanför storstäderna?

Attitydpåverkan

Träffpunkt Hultsfred

Hultsfreds kommun tar emot flyktingar, varför man år 2003 startade projektet Träffpunkt Hultsfred. I detta projekt organiseras verksamhet för att ge invandrade chans att komma in i samhället och träffa kommuninvånare. I projektet ges samhällsinformation samtidigt som man knyter kontakter och bildar nätverk. Initiativet bygger på informationskvällar, riktade till både svenskar och invandrade, där olika verksamheter berättar vad de gör, samtidigt som man utbyter kulturinslag och information. Det har även förekommit datakurser, dansgrupper, träffar för kvinnor, symöten, kyrkliga möten, och till exempel cirkusskola för barn. På en del möten har så många som 400 personer deltagit.

Minska klyftorna, Västerviks museum

Sedan 2007 har *Västerviks museum* drivit ett projekt inriktat på att minska klyftor mellan invandrade och svenskar, med särskild inriktning mot ungdomar. Museet visar utställningar om kultur från Sverige och andra länder. Genom en koppling till grundskolan har elever och lärare arbetat tematiskt med olika kulturer. Man har haft utställningar, konserter, berättarcaféer, men också ett seminarium om *Kulturarvet i ett mångkulturellt samhälle*.

Satsning på nyckelpersoner, Västra Götaland

I Västra Götaland har man sedan ett par år tillbaka arbetat med att påverka kärnföretelser i det regionala tillväxtarbetet som klustermotorer och inkubatorer, entreprenörskapsskolor, rådgivnings- och finansieringsverksamheter, intresseorganisationer, utvecklingscentra, arbetsförmedlingar, universitet och högskolor, samt kommuner och kommunförbund. Projektet heter Mångfald som tillväxtfaktor och vill utveckla mångfaldsambassadörer inom tillväxtpartnerskapet. Man arbetar med seminarier, workshops och olika former av kompetensutbildningar för nyckelpersoner. Åtgärden grundar sig på en kartläggning av hur man tidigare arbetat med integrationsfrågor i dessa organisationer och sammanhang, och vad organisationerna ansåg sig behöva för att arbeta mer effektivt.

Utbildning till integrationsmentorer

Inom *Västra Götalandsregionen* hade konstaterats en brist på mångfaldskuniga inom såväl offentliga som privata verksamheter.

Borås Högskola startade därför 2004 utbildningar av *integrationsmentorer*. Utbildningarna är på 30 poäng och ges på halvfart. Målet var att de studerande efter utbildningen skulle arbeta med integrationsfrågor i olika sammanhang – gärna som egna företagare. De utvärderingar som gjorts visar att flera färdiga integrationsmentorer har fått sådana arbeten, även om få arbetar med integration på heltid. I stället är det ofta så att integrationskompetensen kombineras med andra uppgifter. Utbildningen genomförs i samverkan mellan Fristads och Göteborgs folkhögskolor, Högskolan i Borås, Västra Götalandsregionen samt IRC, Interkulturellt Resurscentrum i Angered.

Integrationsmentorer ska kunna arbeta med att

- se till att patienter, kunder och klienter, skolelever med annan etnisk/kulturell bakgrund än svensk ges ett respektfullt bemötande och en god service
- utveckla rutiner och arbetsformer och tjänster som tillgodoser behov hos människor med olika kulturella och religiösa bakgrunder
- vara en resurs i samband med information till olika målgrupper, till exempel vid rekrytering och introduktion av nyanställda med utomnordisk bakgrund samt introduktion av nyanlända flyktingar
- underlätta en verksamhets utåtriktade kontakter med människor från olika kulturer
- föra sin kunskap vidare i organisationen.

Integrationsmentorn är tänkt att vara informatör, utbildare, coach, tolk, medlare vid konflikter eller rådgivare i frågor som har koppling till integration eller etnisk mångfald. Utbildningen ska leda till ökade kunskaper om teorier kring kulturmöten, möten mellan olika kulturer, interpersonell och interkulturell kommunikation, konflikthantering och mångfalds- och integrationsarbete i praktiken.

Heja jobbet!

Heja jobbet! är en internetbaserad, dataspelsliknande, utbildningsinsats som inriktar sig på att skapa diskussion på olika arbetsplatser kring rekrytering av invandrade. Ett samarbete har utvecklats mellan Härnösands kommun, landstingen i Västernorrland, Länsstyrelsen i Västernorrland, LO-distriktet, Länsarbetsnämnden och Fem i tolv-rörelsen. Verksamheten finansieras främst av ESF-rådet.

Syftet är att underlätta för utlandsfödda att få jobb. Materialet består av ett virtuellt besök på arbetsplatser där man får ta ställning till olika händelser. Ett fördjupningsmaterial finns, med texter och interaktiva övningar, liksom ett speciellt branschanspassat material. Exempelvis i Härnösands kommun ska alla förvaltningar, kommunala bolag och styrelser använda sig av *Heja jobbet*-insatsen.

Stockholms Mångfaldsambassadörer

Sedan år 2000 har länsstyrelsen i Stockholm arbetat för att öka den etniska mångfalden i sin egen organisation. Arbetet började med genomgång av och ändringar i befintliga styrdokument. En mångfaldspolicy med plan och uppföljningssystem skapades. Ett av inslagen har varit att låta personer med utländsk bakgrund och högskoleutbildning praktisera på länsstyrelsen, vilket har ökat rekryteringsbasen. Flera praktikanter har fått anställning.

Ett nätverk av mångfaldsambassadörer byggdes upp, fördelade på olika enheter som fått ökad kompetens och uppdrag att stimulera arbetet med mångfaldsfrågor. Anledningen till att man lyckades var tydliga strukturer, stöd från ledningen, tydlig ansvarsfördelning och egna resurser. Både praktikverksamheten och nätverket med mångfaldsambassadörer är nu etablerade verksamheter med ett stödjande *mångfaldsråd* och en årlig utvärdering. Verksamheten har fått hedersomnämnan och utsetts till att representera goda exempel på utvecklingsarbete.

Åtgärder som återstår att utvärdera

Regeringen och riksdagen menar att en viktig förklaring till situationen för invandrade på arbetsmarknaden är olika diskriminerande attityder. Dessa kan sträcka sig från tendensen att inte se invandrade som resurser i det gemensamma tillväxtarbetet, till rasistiska och främlingsfientliga hållningar. Då attityder är en av de främsta förklaringarna till segregation, har man fokuserat på åtgärder för attitydförändringar. Om detta slags åtgärders effektivitet är det i dagsläget svårt att få ett tydligt grepp.

Två typer av åtgärder går att urskilja:

Den ena är de som riktas mot en mindre eller större allmänhet, som med olika kunskapsinsatser ska fås att få en mer positiv bild av invandrade. Exempelen tas här från region Kalmar med Träffpunkt Hultsfred och Västerviks museum. Liknande verksamheter finns över hela landet.

Den andra typen av åtgärder är mer specifikt inriktade mot speciella miljöer, grupper eller nyckelpersoner, i avsikt att förändra olika specifika beteenden. Sådana insatser torde vara lättare att framgent utvärdera.

Gemensamt för många av åtgärderna är att de ses som kunskapsinsatser.

Rekrytering

Runt om i landet oroas man av problem med arbetskrafts- och kompetensförsörjning och ett vikande befolkningsunderlag. För alltför många kommuner och regioner framstår rekrytering av invandrade vara en delösning på dessa problem.

Nybyggarland, Strömsund

Strömsunds kommun i Jämtland arbetar med företag och organisationer för att få privatpersoner och företag från Mälardalsregionen att etablera sig i Strömsund. Det skedde bland annat i projektet Nybyggarland år 2000–2004. Från början samarbetade man med Botkyrka kommun, men efter hand har målområdet vidgats till Mälardalsregionen. Genom information, studiebesök, och rekrytering har cirka 125 personer förmåtts att flytta till Strömsunds kommun.

Strömsund har byggt upp ett *nybyggarkontor*. Man har lärt sig att det krävs långsiktigt arbete för företagsetablering, och att inte lova för mycket. Det gäller att ge realistisk information och inte väcka allt för stora förväntningar hos eventuella inflyttare. En erfarenhet är att det lönar sig att satsa på barnfamiljer.

*”I flera regioner
är man intresserad av
åtgärder för att förkorta
tiden mellan invandring
och egenförsörjning, och
många åtgärder är
inriktade mot ett
sådant resultat.”*

Ragunda kommun och "Göteborgsprojektet"

Ragunda kommun i Jämtland hade 5 806 invånare 2006. Under de senaste åren har man haft en befolkningsminskning med cirka 100-talet personer per år. Bland arbetsgivare och företagare i Ragunda ledde detta till en oro för en framtida arbetskrafts- och kompetensförsörjning.

En kartläggning genomfördes med hjälp av det lokala kompetensrådet. Denna kartläggning ledde till ett antal åtgärder, varav en var försöket att rekrytera arbetskraft från storstadsområden.

År 2004 etablerades ett strukturerat samarbete mellan Ragunda kommun och stadsdelar i Göteborg. Målet var att få arbetslösa invandrare att flytta från Göteborg till Ragunda.

I Ragunda erbjuds möjligheter att utbilda sig inom olika bristyrken. Kärnan i verksamheten är samarbete mellan näringsliv, utbildningsanordnare och kommun. Arbetet sker i fem steg:

- Information ges i Göteborg,
- intresserade får anmäla sitt intresse för att besöka Ragunda,
- besöket genomförs,
- en slutlig intresseanmälan görs, och de sökande intervjuas
- varefter de som önskar flyttar till Ragunda och börjar sina studier.

Vid studiebesöken i Ragunda får man se boende, barnomsorg, skolor samt fritidsmöjligheter. Man får även besöka ett antal företag. Sedan 2004 har tolv vuxna och tretton barn lämnat Göteborg för Ragunda. Intervjuerna är centrala för att hitta motiverade personer med realistiska förväntningar. Det är också viktigt att via massmedia och informationsinsatser göra verksamheten känd bland kommuninvånarna.

Projektet ligger under näringslivsenheten i Ragunda kommun. En bidragande orsak till projektet var engagemanget från den dåvarande näringslivs- och utvecklingschefen och sedermera kommunchefen, Wadih El-Anchkar.

Även om någon skulle flytta ifrån Ragunda efter en utbildning, ses det ändå som ett uppnått delmål att denne genomgått yrkesutbildningen.

Enad kraft i sju kommuner

Enad kraft är en uppföljning av rekryteringserfarenheterna från Ragunda och Strömsund, och omfattar åtta kommuner i Dalarna och Norrland: Berg, Norsjö, Åsele, Ljusdal, Malung, Ragunda, Älvdalen och Älvsbyn. De stadsdelar

som åtgärderna riktas mot är Bergsjön, Kortedala, Frölunda, Lundby, Lärjedalen, Gunnared och Biskopsgården i Göteborgs stad.

Målet är liksom för Ragundas "Göteborgsprojekt" att få arbetslösa att flytta norrut för praktik, utbildning eller arbete inom industri eller vård. Engagerade är Norrlandsförbundet, Företagarna, Svenskt Näringsliv samt studieförbund och fackföreningar.

Samordnad mottagning, Västerbotten

Även i Västerbotten har man, trots tillväxten i Umeå, totalt sett problem med befolkningsminskning. Därför vill man utnyttja möjligheterna att via flyktingmottagning och introduktion bredda befolkningsunderlaget.

Också Umeå självt har haft problem, i form av bostadsbrist.

I de mindre kommunerna i Västerbotten finns lediga bostäder – men inte tillräckligt underlag för en bra introduktion. Genom *Projekt samordnad mottagning i Umeåregionen* samordnas den kommunala mottagningen genom att sex kommuner – en stor (Umeå) och fem mindre grannkommuner – utnyttjar sina resurser tillsammans. Invandrade erbjuds bostäder i grannkommunerna och pendlar in till Umeå för utbildning, praktik och arbete. Integration ingår här som en del i det regionala tillväxtarbetet, samtidigt som den Regionala överenskommelsen om introduktion för nyanlända tillämpar ett medvetet tillväxtperspektiv.

Öland Horizon

Inom ramen för ett projekt inom Mål 2, Södra, deltar Borgholms kommun på Öland i ett projekt för att öka inflytningen av människor till Öland, gärna företagare. De senaste tio åren har kommunen minskat med cirka 800 invånare och ligger nu kring 11 000 personer. Var fjärde kommuninvånare är över 65 år. Projektet *Öland Horizon* är inriktat mot tre målgrupper:

- 50+/aktiva människor i slutet av sin yrkeskarriär
- fritidshusägare
- samt immigranter främst från Holland och Tyskland.

Årligen migrerar cirka 160 000 personer från Holland, och en del av den strömmen vill man avleda till Öland. I inledningen deltog Borgholm i en mässa för internationell mobilitet i Utrecht, Holland. Där informerade man om sin kommun.

Fyrahundra fyllde i intresseanmälan. Ett antal av dessa besökte sedan Öland. Arbetet har fortsatt och lett till att ett Hollandskontor öppnats i byn Löttorp på Öland, med en projektledare för kommunens/regionens samarbete med Holland. Projektledaren är själv inflyttad från Holland.

Trettiolen holländare ha flyttat till kommunen. Ett nätverk har startats för att stimulera handel mellan Öland/Kalmar och Holland. Projektiden går ut 2007, men allt tyder på att man kommer att fortsätta och eventuellt lägga till Belgien och USA som målområden.

Fler mässor har bearbetats men man har också använt sig av internationell annonsering, och byggt upp kontor för Holland och Tyskland. Borgholm har utarbetat en metod med att stanna kvar i Utrecht-mässan ytterligare en dag för en middag med intressenter. Syftet är att fördjupa kontakten, men också att underlätta uppbyggnaden av nätverk mellan intresserade holländare. Under arbetet har man byggt upp en databas över intressenter. Intressenterna får regelbundet nyhetsbrev om vad som är på gång i kommunen och inbjudningar till olika träffar.

Några av erfarenheterna är att det krävs ett genomtänkt mottagande och en möjlighet att svara på frågor kring etablering och flytt. Det är viktigt att intresserade kan samtala med ett ”känt ansikte” på kommunen. Samarbete är etablerat mellan turismbyrå, Regionförbund, ALMI, lokala banker och juridiska ombud.

I Region Kalmar satsar man på att tillsammans med Högsby kommun ta fram ett digitalt läroprojekt för svenskundervisning inför en flytt. Verktöget skulle också kunna bli en mötesplats mellan företagare och arbetstagare.

Värmlandsprojektet

I Värmland har mäklare aktivt arbetat för att marknadsföra Värmland i Holland genom annonsering. Annonseringen har kompletterats med en driven satsning vid olika mobilitetsmässor. Det har lett till att över 200 fastigheter sålts, för fritidsboende och permanentboende. Flera av de inflyttade har varit entreprenörer som medfört företag, eller startat nya.

Totalt räknar man nu med att över sjuttio företag etablerats av inflyttande holländare. Många av dessa är inriktade mot turism, men även verksamhet som IT- och miljökonsultande förekommer. Kunskapen om den europeiska marknaden utnyttjas för affärsverksamhet. Den främsta drivkraften är utrymme, natur och lugn men även sådant som ett väl fungerande skolsystem, och social trygghet.

I Värmland verkar det finnas ett stort engagemang från olika kommuner, och de inflyttade upplever det lätt med tydligare regler och mindre byråkrati än i Holland. Det tycks också finnas ett väl fungerande regionalt samarbete – inte minst genom Invest Värmland, som på flera språk lyfter fram och presentera regionen för inflyttande entreprenörer och investerare. Flera tidigare inflyttade holländare presenteras med egna erfarenheter och verksamheter. Genom Invest Värmland, men också ALMI och andra företagsstödjare, har man fått stöd och framförallt hjälp till kontakter genom olika nätverk. Det underlättar att Invest Värmland har en anställd invandrad från Holland.

Ett av de större problemen har varit dåliga språkkunskaper hos lokala fastighetsmäklare. Ett annat är bankernas centralstyrning och ovilja mot att låna ut pengar till entreprenörer, trots att lokalkontoren samtidigt kan se utvecklingspotentialer.

Målgrupper som andra missar

Det nya med de ovan beskrivna projekten är inte att kommunerna försöker rekrytera nya invånare. Det nya är snarare att dessa aktörer ser möjligheter att arbeta fokuserat på målgrupper som andra missar.

När det gäller flyttning och migration visar forskning på vikten av upparbetade nätverk, genom vilka information om olika möjligheter kan sprida sig. Så många som 42 procent av inflyttade holländare till Värmland har fått information från släkt/vänner eller andra holländare i Värmland.

Lärdomar av de gjorda försöken är vikten av att kunna erbjuda något konkret som arbete eller utbildning, gärna satsa på barnfamiljer och lösningar som gynnar hela familjer, och arbeta systematiskt och långsiktigt. Det är också viktigt med ett väl utvecklat samarbete mellan näringsliv, kommun/region, och utbildningsanordnare.

I flera fall krävs engagemanget från nyckelpersoner för att starta verksamheterna. Intressant nog har den tidigare kommunchefen från Ragunda, Wadih El-Anchkar, varit inblandad i såväl Ragunda, Strömsund som Enad kraft-projekten. I flera andra av rekryteringsprojekten har invandrade personer nyckelroller. Det verkar som om olika fora på nätet får en allt större betydelse för att locka till flytt. Över huvud taget har intresset för att rekrytera utomlands ökat kraftigt. År 2005 fanns vid Europas största mobilitetsmessa i Utrecht, Holland, två svenska utställare. År 2007 fanns 105 personer och 18 montrar från Sverige på mässan som besöktes av 9 900 personer.

En del mindre kommuner har lyckats mycket bra med att rekrytera invandrade utan särskilda projekt. Bland de fyrtio kommuner som kallas varuproducerande har elva över 15 procent invånare med utländsk bakgrund. (Sverigesnittet är 16,7 procent). Bland dessa finns kommuner som Gnosjö (24,1%), Gislaved (21,3%), Fagersta (23,1%), och Surahammar (24,3%). Hittills har man i mycket bortsett från dessa kommuners erfarenheter – förmodligen på grund av deras storlek. Dock torde här finnas lärdomar för andra kommuner att dra kring rekrytering, men också av att leva i ett samhälle med stor andel invandrade.

När det gäller Gnosjö framhålls ofta kommunen som ett föredöme för integration av invandrade. Med detta menas att de flesta har jobb. Samtidigt är Gnosjö en tydligt segregerad kommun när det gäller invandrades position på arbetsmarknaden, boende och del i olika nätverk. Få av de utrikesfödda har del i de nätverk som sägs ligga bakom bygdens framgångar (Wigren 2003).

- Varför har vissa valt att rekrytera direkt från utlandet, och inte bland invandrargrupper i Sverige?
- Är invandrade i andra länder i en möjlig rekryteringsgrupp?
- Vad menas med en lyckad rekrytering ur ett tillväxt- och integrationsperspektiv? (Jämför rekryteringen av holländare till Öland och Värmland med invandrade till Gnosjö.) Vad är orsaken till att invandrade holländare i Värmland lyckas väl med integrering – men inte invandrade i Gnosjö?

Övriga metoder och verktyg

Att utvecklingsprojekt är den vanligaste metoden för integrationsarbetet, vilket visas i förra kapitlet, är ingenting märkligt eller negativt. Problemen uppstår när projekten inte avsätter förändringar på längre sikt i det dagliga arbetet.

I det följande vill vi lyfta fram metoder eller verktyg av annat slag: arbetsätt och tekniker som inte har uttalad projektkaraktär. Vår förhoppning är att de kan tas i bruk i det fortgående regionala tillväxtarbetet, för en långsiktig och hållbar implementering av integrationsmålen.

Checklistor, manualer, kriterier vid projektansökningar

Flera av regionerna arbetar med checklistor och manualer för integration.

Stockholm och Dalarna

I Stockholm har man sedan de regionala tillväxtavtalens tid använt en checklista för vad som bör tänkas på när det gäller olika horisontella mål, däribland integration. Checklistorna är dock ofta relativt abstrakta. Flera intervjuade och enkätsvarande menar att listorna inte haft någon större påverkan eftersom integrationsaspekterna vid olika projektansökningar och liknande ändå oftast tillmätts liten betydelse.

I den stockholmska JIM-handledningen (Jämställdhet, Integration, Miljö) förklaras vad som menas med hållbar utveckling och hur denna kan kopplas till regional utveckling. Övergripande mål räknas upp och en checklista presenteras. Checklistan tar upp frågor som:

- Tar projekten upp den kompetens som mångfalden i länet utgör?
- Kommer projektet att ge samma förutsättningar för män och kvinnor med utländsk bakgrund?
- Vid upphandling, hur tar utföraren vara på invandrades kulturkompetens?
- Har leverantörer en mångfaldsplan?

När det gäller projekt frågas efter om projektet bidrar till att minska arbetslösheten bland invandrare. Utnyttjas sådant som kulturella erfarenheter, språk och nätverk i den aktuella satsningen?

Ytterligare kontrollfrågor ställs kring hur fördelningen av resurser och tillgångar kommer olika grupper tillgodo, och om det finns med personer med kompetens i mångfaldsfrågor.

- Är sammansättningen av beslutsfattare och deltagare representativ för länets befolkning?
- Kan alla oavsett bakgrund vara med i projektet?

En senare variant kommer från Dalarna. Där ska projektsökande själva bedöma om deras projekt kan klassas som direkt syftande till ökad integration, bidragande till ökad integration, alternativt om det inte medför någon förändring eller om det försvårar integration.

Till sin hjälp för denna klassificering har ansökaren frågor som:

- Tar projektet vara på kompetensen hos män och kvinnor med invandrarbakgrund i Dalarna?
- Bidrar detta till sänkt arbetslöshet?
- Fördelas resurser så att alla har samma förutsättningar?

Det frågas också om ett integrationsperspektiv kan formuleras som ett delmål i ett visst projekt, och i så fall hur.

Man efterlyser även konkreta handlingar, samt beskrivningar av hur ett integrationstänkande ska implementeras i den ordinarie verksamheten.

Gävleborg, Huddinge

En mer konkret checklista för projektgranskning har utvecklats av Region Gävleborg. I denna finns fem delar:

- Projektets mål och aktiviteter
- Integrationskompetens
- Resursfördelning
- Representation inom projektet
- Hur kommer projektet personer med olika etnisk bakgrund tillgodo?

Frågorna kring den första delen rör om det finns mätbara mål, och om syftet påverkar integrationen. Vilka aktiviteter förbättrar integrationen? Vilka integrationseffekter kan finnas på lång sikt?

När det gäller integrationskompetens efterfrågas om en sådan finns, eller om man kommer att höja den under projektet.

Frågor ställs vidare om resursfördelningen och skälen till den, samt huruvida en annan resursfördelning skulle kunna leda till bättre integration. Vet man hur man ska belysa integration i projektet?

Representation i projektet leder till frågor om deltagandet av personer med annan etnisk bakgrund som ledare, i projektet, i styr-, referens- och deltagargrupper. Hur har integrationsöverbälganden påverkat rekryteringen till projektet?



Slutligen frågas hur projektet kommer personer med olika etnisk bakgrund tillgodo när det gäller företagande, arbetstillfällen, bemötande och möjligheter. Här efterfrågas också etniskt uppdelad statistik.

När det gäller resursfördelning, vilka som drar nytta av ett projekt och representationsfrågorna antyds att det handlar om makt. Det är annars mycket sällsynt i RTP-sammanhang.



*”Vilka aktiviteter
förbättrar integrationen?
Vilka integrationseffekter
kan finnas på lång sikt?”*

En intressant utveckling av frågeställningen finns i Huddinge kommuns integrationsprogram där man har en checklista för beslutsunderlag i kommunen. Till varje beslutsunderlag vill man foga frågor om vilka som gynnas och vilka som missgynnas av förslagen, samt om vilka som gynnas/missgynnas av om förslaget inte genomförs.

Konsekvensanalys, bättre målmedvetenhet

Olika former av konsekvensanalyser har varit viktiga verktyg när det gäller implementering av såväl miljö- som jämställdhetspolicy. Däremot förekommer det nästan inte alls inom integrationsimplementering. I fallet Gävleborg går det att skönja tendenser till mer analyserande frågor inför olika beslut om projektstöd. Det borde vara möjligt att utveckla detta till integrationskonsekvensanalyser.

Alla regioner har integrationsfaktorn med, vid bedömning av olika ansökningar om stöd. Den allmänna uppfattningen är dock att dessa kriterier i praktiken hittills inte haft någon större betydelse för utfallet, och att det saknas kunskaper både om hur sådana kriterier ska formuleras och om hur projekten ska utvärderas.

För att kunna utvärdera ett projekt krävs att det finns konkreta nationella eller regionala mål. Jämför man med miljö- och jämställdhetsmål så är dessa lättare att utvärdera. Dessutom har handläggarna mer av utbildning i dessa frågor.

Eivor Ullsten, länsstyrelsen i Västerbottens län

Med mer konkreta mål och kunskap kan också handläggarna vara mer pådrivande gentemot projektägarna vid ansökan och även senare:

Då kan man vid varje rekvisitionstillfälle följa upp i lägesrapporterna vad som skett och påpeka om man tycker att mer bör göras.

Indikatorer/ statistik

När det gäller indikatorer för integration finns ett stort behov av utveckling. Om det vid könsuppdelad statistik är relativt enkelt att åtminstone räkna personer av respektive kön, är integration i många sammanhang ett svårare begrepp att operationalisera, definiera och mäta.

Det finns också en tendens att indikatorer mäter sådant som inte enkelt går att härleda till regional utvecklingspolitik. En uppgång i invandrades företagande kan exempelvis bero på lyckade åtgärder, men lika gärna på en försämring på arbetsmarknaden som lett till desperata försök att finna försörjning. Majoriteten av indikatorer och statistik är inriktad på effekter. Det finns få som mäter de regionala tillväxtprogrammets åtgärder och aktiviteter.

Indikatorer för processer saknas, liksom för relationer inom partnerskap. Dessutom är indikatorer gällande integration ofta nya, vilket gör jämförelser över tid svårare. Från bland annat Region Östergötland har man betonat vikten av att utveckla indikatorer. Genom att olika arbetsgrupper utifrån sin situation arbetar fram lämpliga mål och indikatorer, skulle både relevans och engagemang kunna skapas. Dessvärre saknas ofta information om utfallet i det egna arbetet.

En risk med indikatorer och utvärderingar inriktade på utfallsmål är att dessa blir kortsiktiga. Det finns också problem med att arbeta efter en modell grundad på det mål-medeltänkande vilket på senare tid allt mer har uppmärksamats. Exempelvis riskerar man att förlora betydelsen av processer och relationer, menar Brinkerhoff (2002).

Integrationsområdet innehåller, jämfört med ekologisk hållbarhet och jämställdhet, mycket lite av statistik, nuläges- och konsekvensanalyser. (Enligt personuppgiftslagen, PUL, får man inte föra statistik grundad på etnicitet, en komplikation som måste hanteras.) Den statistik som ofta redovisas är andelen arbetslösa med utländsk bakgrund, det vill säga statistik som fokuserar på problem. I de regionala tillväxtprogrammen och deras underlag exkluderas oftast i denna kategori exempelvis invandrare med nordisk bakgrund.

Här finns sålunda en stor brist på faktaunderlag som lyfter fram invandrades bidrag och möjliga bidrag till regional tillväxt. Inte minst brister det i fantasi och förmåga att använda integrationsperspektivet i statistik och underlag på olika områden inom tillväxtpartnerskapens verksamhet.

På Nuteks webbsida finns dock numera god samlad statistik rörande invandrade företagare (www.nutek.se/sb/d/126).

Experter, expertgrupper och hållbarhetsgrupper

I cirka en tredjedel av regionerna finns experter, expertgrupper eller hållbarhetsgrupper som utifrån ett integrationsperspektiv och särskild kompetens ska bidra med analyser och förslag till de olika regionala tillväxtpartnerskapen.

I en del fall verkar dessa ha inflytande och uppfattas positivt. I andra fall verkar de mest inledningsvis fått tillföra synpunkter till programskrivningar som sedan inte omsatts i åtgärder. Över lag tenderar experter och expertgrupper att *inte* vara en del av den normala tillväxtmiljön i tillväxtpartnerskapen. Ett av undantagen är Västerbotten, där länsstyrelsens integrationsexpert sitter placerad tillsammans med den regional-ekonomiska enheten. I Västerbotten anlitar man också ofta IFS-rådgivaren i regionen. Till och från samarbetar man i regionerna med regionala universitet och högskolor. Det gäller exempelvis i Kalmar, där man relativt regelbundet nyttjar kompetens på Kalmar högskola.

I Västra Götaland har man i stor omfattning använt sig av olika mångfaldskonsulter för såväl utvärderingar och kartläggningar som kompetensutbildningar.

I Region Uppsala anställdes under sex månader en person som byggde upp en databas kring regionens hållbarhetsprojekt som underlag för en hållbarhetsgrupps arbete.

Brist på tid, resurser, pengar och kompetens begränsar dock resultatet av detta arbete. I få fall finns invandrade med, och än mer sällan i annat än integrationssammanhang. Ett undantag är Region Skåne där framförallt representanter från IFS finns med i flera arbetsgrupper, och då inte enbart när det gäller integrationsfrågor.

Partnerskap

På området ekologisk hållbarhet är ett av de vanligaste verktygen partnerskap med olika aktörer. När det gäller integrationpolicy är representationen av aktörer som kan sägas representera ett integrationsperspektiv mycket litet. Trots att det sägs att tillväxtpartnerskapen ska omfatta medlemmar som direkt kan representera integrationserfarenhet, förekommer det i mycket liten omfattning.

Ett exempel på motsatsen är tillväxtpartnerskapet i Skåne där IFS Skåne dels deltar som medlem i själva partnerskapet, dels sitter med i flera arbetsgrupper. Detta är också ett av de få exemplen på hur organisationer som företräder invandrade ses som resurser – inte bara i integrationsfrågor, utan också i arbete kring finansieringsfrågor, internationalisering med mera. Detta har gjort det möjligt för IFS Skåne att etablera sig i nätverk som de annars varit utestängda från, och gett tillfälle för IFS:s rådgivare att bygga upp ett socialt kapital för användning i regionala utvecklingsnätverk.

Positiva erfarenheter finns också från Partnerskapet för mångfald i Västerbotten med aktörer som Företagarna, Försäkringskassan, Integrationsverket, Kommunförbundet Västerbotten, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Migra-

tionsverket, Myndigheten för skolutveckling, Umeå universitet, Västerbottens handelskammare och Västerbottens landsting.

Likaså finns från Region Stockholm flera exempel på handlingskraftiga partnerskap kring olika mer konkreta frågor.

Alltfler forskare visar intresse för partnerskap som arbetsform. Det finns antaganden om att dessa är mer lämpade än andra arbetsformer för en demokratisk och inkluderande prägel på arbetet. Den mer empiriska forskningen visar dock att ett sådant resultat inte är automatiskt, utan att det förutsätter ett medvetet arbetssätt.

Kompetensutveckling

Inslag av kompetensutveckling förekommer när det gäller integrationspolicy ute i regionerna, men omfattningen är måttlig och antalet utbildningstillfällen sällsynta. Dessutom är dessa utbildningar ofta inriktade på den *generella* nytan av mångfald.

Erfarenheterna från jämställdhetsarbetet visar att utbildningar ger bäst resultat när de kopplas till olika kompetensområden. Från länsstyrelsen i Stockholm rapporteras dock till exempel om en lyckad satsning på att bygga upp kunskap om integrationsfrågor. Satsningen innebar dels en allmän utbildning, dels uppbyggnaden av ett nät av mångfaldsambassadörer som fortlöpande knyter samman olika verksamheter inom länsstyrelsen.

Internetbaserade insatser

Som ovan visats är tillgänglighet ett stort problem för olika integrationsåtgärder. Den målgrupp i form av utrikesfödda, som en åtgärd riktas till, är oftast spridd över mycket stora områden rent geografiskt. Mot bakgrund av detta faktum är det bestickande att så få åtgärder förekommer med aktivt utnyttjande av internet.

I stället råder stora brister på flertalet regionala tillväxtaktörers hemsidor. Sällan finns mer än svenskspråkig information. Ofta saknas länkar till ställen där information ges på andra språk.

Ett undantag från detta är *Attiva*. Projektet har utvecklats ur erfarenheterna från IFS i samarbete med ALMI och är ett internetbaserat verktyg för att underlätta företagsstarter. Verktöget bygger på beprövade erfarenheter från ”Starta eget” och finns nu tillgängligt på svenska, engelska, turkiska, bosniska, serbiska, somaliska, ryska och arabiska. Användaren matar in uppgifter per

mall och kan på detta sätt få svar på frågor. Hon eller han har dessutom möjlighet att få en dialog med rådgivare via chatt, e-post eller telefon. Verktöget har väckt stort intresse inom EU och fått priset Best Practise.

Ett annat exempel på attitydpåverkan via internet är Heja Jobbet! – ett interaktivt verktyg för att diskutera diskriminering utvecklat i Västernorrland. Ytterligare några webbaserade verktyg är:

- Håll koll, Kalmar
- Synaps, Skåne
- Kompetensbanken, Kartläggning och matchning, Stockholm
- Valiwebb, Västerbotten.

Håll koll och Synaps är webbaserade ansöknings- och projektverktyg, som bland annat aktualiserar de horisontella målen i det regionala tillväxtarbetet.

I Kompetensbanken sammanförs personalbehov med kvalifikationerna hos sökande invandrade.

Valiwebb är ett internetbaserat verktyg för att validera utbildningar och erfarenheter, som nu utformas för att passa även invandrade.

Några avslutande frågeställningar

- ☐ Vad behövs för att dessa olika metoder och verktyg ska få betydelse för olika aktörer i det regionala tillväxtarbetet?
- ☐ Vad behövs av utbildning och organisationsutveckling för att kunna arbeta med dessa metoder?
- ☐ Kan man fatta beslut utan konsekvensanalys?

Vägar till mer information

För dig som vill veta mer, se den fullständiga rapporten "Ökad integration och mångfald i det regionala tillväxtarbetet" (Nutek R 2007:15) www.nutek.se

När det gäller olika projekt och regionala erfarenheter, kan du tala med följande personer:

Sam Yildirim, Länsstyrelsen i Stockholm, kan mer om SfX, Svenska för invandrare och Svenska som andra språk för olika yrkesgrupper och branscher; den så kallade SfX-modellen. Han kan även mer om projektet Stockholm Matchning liksom om Rekryteringsbazaren, Stockholms mångfaldsambassadörer samt den metod som kallas individualisering genom regionalisering.

Telefon: 08-785 40 57 E-post: sam.yildirim@ab.lst.se Hemsida: www.ab.lst.se

Lars Göran Brandt, integrationsdirektör i Västerbotten, kan berätta mer om Samordnad mottagning i Umeåregionen, arbetet med den Regionala överenskommelsen för introduktion (RÖK), projekten Attiva och Dufvemåla samt om metoder för att samarbeta med näringslivsenheter och utnyttja demografiska analyser.

Telefon: 090-10 82 56 E-post: larsgoran.brandt@ac.lst.se Hemsida: www.ac.lst.se

Margaretha Palmér, länsstyrelsen i Kalmar län, kan berätta mer om rekryteringsprojektet Öland Horizon, Träffpunkt Hultsfred, museiprojektet Minska klyftorna i Västervik samt det webbaserade verktyget Håll Koll för administration av olika ansökningar med mera.

Telefon: 0480-821 76 E-post: www.margaretha.palmer@h.lst.se
Hemsida: www.h.lst.se

Esmail Salehi, länsstyrelsen i Skåne, kan berätta mer om arbetet med validering, meritportföljer och yrkesbedömning, regionalisering av ett sådant arbete, jobbmässor samt om invandrarorganisationers deltagande i regionala partnerskaps arbete.

Telefon: 040-25 22 89 E-post: esmail.salehi@m.lst.se Hemsida: www.m.lst.se

Marie Sjövall, Västra Götalandsregionen, kan berätta om kartläggning av integrationsarbete i regionala tillväxtpartnerskap, satsningar på mångfaldsambassadörer i nyckelorganisationer samt om högskoleutbildningar av integrationsmentor.

Telefon: 031- 63 09 87 E-post: marie.sjovall@vgregion.se
Hemsida www.vgregion.se

Mer exempel på rekrytringsinsatser återfinns på Ragunda och Strömsunds kommuns hemsidor. När det gäller Värmland finns såväl färskas nyheter som utvärdering hos Investera i Värmland www.investinvarmland.com. Cajsa Augustzén skriver om migrationsmässan i Utrecht i en uppsats på www.swedenabroad.com/News_____8604.aspx?slaveid=64468. Information om det webbaserade attitydpåverkande verktyget Heja Jobbet finner du på www.hejajobbet.se.

Spännande företagarprojekt är Nätverket för entreprenörer från etniska minoriteter, NEEM i Södermanland på www.neem.se samt Etnicitetsdrivet företagande i Norrköping, på <http://www.norrkoping.se/naringsliv/om-naringslivet/>. Om IFS kan man läsa på www.ifs.a.se.

Rapporten **"Kartläggning av strategier för att öka befolkningen i kommuner och regioner"**, www.glesbygdsverket.se/site/Default.aspx?id=9271, och **"Integration och regional utveckling"** (2005), finner du på Glesbygdsverket www.glesbygdsverket.se. Tala med Gunnila Eriksson, telefon 063-57 67 16, e-post: gunilla.eriksson@glesbygdsverket.se. En del tips och erfarenheter om arbete i partnerskap återfinns på www.apel-fou.se.

När det gäller implementering av integration finns några tankeväckande rapporter: "Integration, invandrare, och regional tillväxt" (2004) och "Integrationspolitikens resultat" (2007), båda på www.mkc.botkyrka.se. Nuteks rapport kring metoder för att arbeta med integration i kommuners och regioners näringslivsstrategier, se www.nutek.se/sb/d/610/a/1961. Det finns också intressanta diskussioner om "mainstreaming" i rapporten "Från Invandrapolitik till invandrapolitik" från Riksrevisionsverket, www.riksrevisionen.se/templates/OpenDocument.aspx?documentid=4972.

Forskning kring integration och regional tillväxt bedrivs vid Linköpings universitet. Kontaktperson är Ragnar Andersson, 011-36 34 35, ragnar.andersson@isak.liu.se

Integration, mångfald, tillväxt

Goda exempel på verktyg och metoder i det regionala tillväxtarbetet

Populärversion av "Ökad integration och mångfald i det regionala tillväxtarbetet" (Nutek 2007:15)

Metoder och verktyg – det är vad som lyfts fram och beskrivs i denna populära version av rapporten "Ökad integration och mångfald i det regionala tillväxtarbetet" (Nutek R 2007:15).

Särskild uppmärksamhet ägnas åt det stöd som regionala aktörer anser sig behöva för att lyckas bättre med integrationsarbetet.

Nutek stärker näringslivet i hela Sverige genom att bidra till fler nya företag, fler växande företag och fler starka regioner.



Verket för näringslivsutveckling

08-681 91 00
www.nutek.se