

Uppföljningsrapport

Samhällsanalysavdelningen
2003-11-26

Vad gör myndigheterna för integrationen?

En analys av fem strategiska myndigheters regleringsbrev och årsredovisningar

Uppdraget

Inom ramen för uppdraget att upptäcka, kartlägga och förklara vad som bromsar eller hindrar integrationsprocessen är en del av Integrationsverkets verksamhet inriktad på att granska myndigheternas roll och agerande ur ett integrationspolitiskt perspektiv. I regleringsbrevet för 2002 står det:

2. Främjande av integration

Målet är att uppnå lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund samt att förekomsten av rasism främlingsfientlighet och etnisk diskriminering skall minska.

Åtterrapporering: Integrationsverket ska redovisa

1. hur arbetet med att införliva det integrationspolitiska perspektivet hos ett urval av strategiskt betydelsefulla statliga myndigheter, kommuner och andra aktörer inom olika samhällssektorer, framförallt arbetsliv och utbildning, bedrivits, vilka insatser som genomförts och vilka resultat som uppnåtts. Av redovisningen ska också framgå hur de utvalda statliga myndigheterna arbetar med integrationspolitiken utifrån förordningen (1986:56) om de statliga myndigheternas ansvar.

Ur Integrationsverkets Regleringsbrev 2002:2

Denna rapport ska efterleva den ovan understrukna delen av regleringsbrevets återrapporeringskrav 2.1 och är en uppföljning av förra årets rapport med samma huvudrubrik. Förra årets rapport var mer omfattande och innehöll förutom analysen av de sex valda myndigheternas regleringsbrev och årsredovisningar även en genomgång av det offentliga Sveriges roll för integrationspolitiken. Förra årets rapportes förvaltningsteoretiska resonemang, slutsatser och rekommendationer kommer inte att tas upp i denna uppföljning, som snarare skall betraktas som en uppdatering av rapportens empiriska del för detta års publicerade redovisningar.

De tre rapporterna har som utgångspunkt en enkät med frågor kring mångfaldsarbetet som år 2001 gick ut till alla större myndigheter (över 90 stycken) i den första "Vad gör myndigheterna för Integrationen?" (Dnr INT-37-01-1675) som i sin tur har RRV:s rapport "Jämställdhet – hur styr regeringen?" (RRV 2000:17) som förlaga. Av enkätsvaren i den första rapporten framgår att de flesta myndigheterna (56 %) anser att integrationspolitiken är mycket eller i hög grad relevant för dem. Endast några få (4 %) ansåg att den vara inte alls relevant för deras verksamhet. I rapportens andra del gjordes även en kort genomgång av ett 20-tal myndigheters regleringsbrev samt årsredovisningar för att se i hur stor utsträckning styrdokumenterna används för att stärka implementeringen av integrationspolitiken.

Med utgångspunkt från detta material och förra årets mer omfattande rapport kring sex strategiskt utvalda myndigheters införlivande av integrationspolitiken, ska vi i denna rapport följa upp analysen av dessa sex strategiska myndigheter under budgetåret 2002. Undantaget är att Riksförsäkringsverkets styrdokument har ersatt Försäkringskassans och Socialstyrelsens av praktiska skäl, då båda myndigheterna täcks av RFV:s regleringsbrev och årsredovisning. De fem studerade myndigheterna är CSN, AMV, Skolverket, RFV och Polisen. Syftet är att se om och i så fall hur, integrationspolitiken fått genomslag i myndigheternas regleringsbrev och verksamhetsberättelser/årsredovisningar

Metod och Material

Materialet består av myndigheternas regleringsbrev och årsredovisningar. I vissa fall används kompletterande material från Internet och verksamhetsberättelser för att sätta myndigheternas verksamhet i sin kontext och kunna ge en helhetsbild.

Undersökningen har gått till så att de berörda myndigheternas årsredovisning/verksamhetsberättelse för 2002 och regleringsbrev för 2003 har analyserats med de integrationspolitiska målen som utgångspunkt, dock främst utifrån förordning 1986:856 om myndigheters ansvar för genomförandet av integrationspolitiken. För en mer utförlig diskussion kring politikens bakgrund, förvaltningens roll i den svenska demokratin, metod, material samt urval av myndigheter hänvisar vi till förra årets rapport "Vad gör myndigheterna för integrationen? II" (Dnr: INT-37-03-458)

CSN

Årsredovisning 2002

Mot bakgrund av analysen i förra årets rapport av 2002 års regleringsbrev, finns inget i CSN:s årsredovisning som kan kopplas till integrationspolitiken i allmänhet eller Förordningen 1986:56 i synnerhet, förutom avsnittet kring Hemustrustningslån. I övrigt uppnåddes alla de mål som Regeringen satt upp för 2002, bland annat att öka tillgängligheten och korta handläggningstiden. Den enda gången ordet integration i någon böjd form dyker upp inom ramen för den ordinarie verksamheten är i GD Björn Mårtenssons förord. Han konstaterar att det nya handläggningssystemet för rekryteringsbidrag har implementerats och integrerats med kommunala system.

Integrationspolitiken nämns ett flertal gånger när CSN beskriver sin verksamhetsgren Hemustrustningslån, en riktad stödåtgärd för flyktingar i introduktionsfasen. Dessvärre återkommer förra årets formulering ”*En liten del av CSN:s verksamhet hör till politikområde Integrationspolitik. CSN administrerar tilldelning och återbetalning av hemustrustningslån.*” (s 8 Årsredovisningen 2002 CSN). Detta kan bara betyda en av två saker: Antingen har slutsatserna av förra årets rapport från Integrationsverket inte nått de ansvariga på Utbildningsdepartementet och CSN, eller så anser CSN fortfarande att integrationspolitiken bara berör riktade insatser till nyanlända invandrare. I vilket fall måste vi anse Integrationsverkets arbete som otillräckligt.

CSN har under året återhämtat sig från vad de beskriver som något av det största utvecklingsarbetet inom organisationen någonsin och nyrekryterat ett antal medarbetare främst till kundtjänstfunktioner. Kostnaden för CSN:s administration var under 2002 cirka 700 miljoner kronor som till drygt hälften finansierades från statskassan och resten via avgifter. Över 850 000 personer hade studiestöd och cirka 1,4 miljoner personer hade lån kvar att betala till CSN. Flera nya receptioner har inrättats utanför de permanenta lokalkontoren bland annat som en följd av Storstadssatsningen. CSN hade under 2002 1141 anställda varav 68 % var kvinnor, en snedfördelning CSN inte lyckats rå på trots ett intensivt arbete i enlighet med jämställdhetsplanen.

Någon liknande handlingsplan för ökad mångfald eller förbättrad personalpolitik och kundservice ur ett integrationsperspektiv nämns inte. CSN har även under året skapat ett

Kompetenscenter för vidareutbildning av personalen, vars uppgift är att samordna kompetensutvecklingen och vara en länk mellan CSN:s verksamhet och framtidens krav. Inte heller här nämns någon fortbildning inom mångfald, anti-diskriminering eller annat som kan kopplas till integrationspolitiken trots att över 3100 utbildningsdagar har genomförts med personalen under året. Arbetsmiljön visade dock tendenser på att förbättras i den årligen genomförda attitydundersökningen Personal Pejling.

Regleringsbrev 2003

Mål

Fler skall kunna studera utan att begränsas av sina ekonomiska resurser eller funktionshinder.

Åtterrporteringskrav

CSN skall redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att uppnå målen och en bedömning av hur de som myndighet bidragit till måluppfyllelsen. För verksamhetsgrenen *Studiestödsutbetalningar* skall CSN redovisa antal studerande fördelat på ålder, kön, studiestödsomfattning och skolform. När det gäller hanteringen av studiestödet så ställs fem mål upp:

1. Den genomsnittliga ärendehandläggningen skall kortas
2. Andelen beslut i studiestödsärenden som kan hanteras maskinellt skall öka
3. Andelen inkomna samtal som skall besvaras skall öka
4. Andelen inkomna samtal som besvaras inom tre minuter skall öka
5. Andelen nöjda kunder skall öka

För att se om dessa mål uppfylls förväntas CSN återrportera den genomsnittliga handläggningstiden, antalet inkomna samtal, e-post, datasvar och göra en kundundersökning för att se om antalet nöjda kunder ökar.

Under *Politikområde Integrationspolitik* redovisas i regleringsbrevet målen för den internationella integrationspolitiken i tre punkter:

- lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund
- en samhällsgemenskap med samhällets mångfald som grund

- en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt för olikheter inom de gränser som följer av samhällets grundläggande demokratiska värderingar och som alla oavsett bakgrund skall vara delaktiga i och medansvariga för.

Den enda verksamhetsgrenen som enligt Utbildningsdepartementet faller under denna rubrik är Tilldelnings- och återbetalningsverksamhet för Hemustrustningslån. Målen för den verksamheten är att Hemustrustningslånet skall bidra till en god integration i det svenska samhället och att handläggningstiden inte skall överstiga tre veckor. För att se om CSN klarar att uppnå dessa mål skall de återredovisa antalet inkomna låneansökningar, genomsnittlig handläggningstid- och behandlingstid samt andelen låneansökningar där handläggningstiden överstigit tre veckor, styckkostnad, antalet beviljade ansökningar och utbetalda lån samt antalet beviljade eftergifter av lån. För beviljade lån skall andelen som gått till omöblerade respektive möblerade bostäder redovisas medan för eftersänkta lån skall förutom beloppet också ett genomsnittligt belopp per lån redovisas. Där det är möjligt skall redovisningen vara fördelad efter kön.

Övriga mål och återrapporteringskrav innehåller förutom ett krav på kvartalsvis gjorda redovisningar inom verksamhetsgrenarna Studiestöd och Studiestödshantering och att redovisningen skall uppfylla kraven i Förordning 2001:100 om den officiella statistikens tillgänglighet. Av de som sökt rekryteringsbidrag skall även utfallet bland tre särskilda grupper redovisas:

1. de arbetslösa
2. de som riskerar att bli arbetslösa
3. personer som har något funktionshinder och som på grund därav behöver extra tid för att uppnå studiemålen

Under *Organisationsstyrning* som handlar om det interna arbetet på myndigheten finns det fem större uppdrag:

1. En redovisning av hur det organisatoriska utvecklingsarbetet fortskrider med en analys av samtalstider, väntetider och handläggningstider.
2. En redovisning av myndighetens mål för kompetensförsörjningen i år och två år framåt samt om förra årets mål inom detta område uppnåtts

3. Personalutvecklingen under de senaste sex åren skall redovisas fördelat på olika personalkategorier. Även en analys av arbetet med att förbättra arbetsmiljön och vilka effekter dessa insatser har haft skall redovisas
4. CSN:s miljöledningsarbete enligt de riktlinjer som regeringen satt i "Statsförvaltning för hållbar utveckling" (Dnr M2001/3171/Kn) skall redovisas
5. Fortsatt arbete skall bedrivas med att vidareutveckla mått och metoder för myndighetens prestationsredovisning, både den interna och externa

I regleringsbrevet finns 11 övriga uppdrag varav 1-8 är nya uppdrag för 2002 och 9-11 tidigare uppdrag som ännu ej fullgjorts.

1. CSN skall vid återkommande prognostillfällen under året redovisa kommenterade utgiftsprognoser för åren 2003 till och med 2006 för samtliga anslag/anslagsposter/delposter som myndigheten disponerar. Redovisningen skall i förekommande fall omfatta antalet studiestödstagare, utnyttjandegrader, genomsnittliga belopp och andra variabler, bland annat makroekonomiska antaganden och regeländringar, som har betydelse för redovisningen.
2. CSN skall den 15:e varje månad lämna en redovisning över medelsförbrukningen under året, detta gäller ej Hemutrustningslån
3. CSN skall redovisa hur myndighetens medverkan i hanteringen avseende studenternas personskadeskydd har utvecklats
4. CSN skall redovisa hur myndighetens studiesociala verksamhet bortsett från beviljning, utbetalning och återbetalningsverksamhet bedrivs, samt hur den kan utvecklas och bör bedrivas i framtiden
5. CSN skall följa utvecklingen av den studiestödsreform som infördes 2001. Myndigheten skall främst beskriva funktionaliteten i systemet som helhet och effekterna av de nya inslag som genom reformen infördes för olika grupper av studerande. Eventuella förändringar i studenternas och låntagarnas beteende till följd av reformen samt andra viktiga iakttagelser myndigheten gjort i samband med reformen skall belysas
6. CSN skall med bakgrund av RRV:s rapport 2002:20 "Välfärdssystemen behöver förenklas" redovisa myndighetens arbete med att utveckla besluts kvaliteten särskilt inom uppföljning och styrning samt kännedom om fusk med studiestödet.

7. CSN skall tillsammans med Ekonomistyrningsverket och Riksgälden utreda vilka fodringar som kan hänföras till låne- och återkravsverksamheten enligt gällande lag och förordning. Vidare skall prognoser göras över nuvarande och framtida osäkra fodringar och förslag läggas till avskrivningar/förluster
8. CSN skall redovisa en uppföljning av hur nyanlända flyktingar uppfattar och förstår den information som ges om hemutrustningslån
9. Säkerställning av att administrativa stöd- och verksamhetssystem enkelt kan ställas om till eurofunktionalitet skall ske
10. I samverkan med andra myndigheter öka informationsutbytet mellan arbetslöshetsförsäkringen, socialförsäkringen och studiestödet inom det s.k. Kontrollrutinprojektet.
11. CSN skall tillsammans med Högskoleverket utvärdera satsningen på NT-utbildningar och redovisa detta i en gemensam rapport senast 1 oktober 2003

Som vi ser knyts inga övriga uppdrag eller delar av organisationsstyrningen till integrationspolitiken, som även i detta regleringsbrev förbehålls säråtgärden Hemutrustningslån. Det finns ett antal områden och uppdrag som med lätthet hade kunnat få element av integrationspolitik förtydligade i sig, speciellt målområde 2 och 3 inom organisationsstyrning samt uppdrag 1,3,4,5 och kanske 11 inom övriga uppdrag. Även det övergripande målet:

Fler skall kunna studera utan att begränsas av sina ekonomiska resurser eller funktionshinder

skulle kunna förstärkas till:

Fler skall kunna studera utan att begränsas av kön, klass etnisk/kulturell bakgrund, funktionshinder eller sina ekonomiska resurser

eller liknande formulering för att accentuera att det inte bara handlar om pengar utan också om sociala konstruktioner och kategoriseringar i samhället, en analys som tidigare i alla fall varit självklar för den politiska rörelse regeringen företräder. Detta skulle ge myndigheten signalen att ta initiativ till att redovisa åtgärder i enlighet med integrationspolitiken, utan att de är specificerade i regleringsbrevet.

AMV

Årsredovisning 2002

I förra årets regleringsbrev fanns relativt många hänvisningar till integrationspolitikens område, även om de mest handlade om säråtgärder. Detta verkar ändå vara ett embryo till att uppmärksamma dessa frågor och det märks tydligt i årsredovisningen att integrationspolitiken finns med på AMV:s agenda. GD Anders L Johansson nämner till exempel i sin inledning angående regeringens mål om 80 % sysselsatta 2004 att: *En nyckelfråga är här hur vi lyckas med integrationen av utomnordiska medborgare, där sysselsättningsnivån idag ligger på 60 procent.*

Naturligtvis kan det finnas teoretiska invändningar kring Johanssons tolkning av integrationspolitiken och användandet av en föga intressant kategori som utomnordiska medborgare, en kategori som genomgående särredovisas i AMV:s statistik. Då medborgarskapslagarna i Sverige internationellt sett kan anses liberala, fångar nämligen denna kategori praktiskt sett bara de som ännu inte levt i landet så länge att de har kunnat få svenskt medborgarskap. Mer intressant ur integrationsperspektiv vore naturligtvis att använda utomnordisk eller *utom EUuropeisk bakgrund*, för att se om denna grupp särskilt missgynnas på arbetsmarknaden och eventuellt i AF:s hantering, oavsett medborgarskap.

Trots detta kan vi anse att detta fokus är ett steg i rätt riktning och en del av den utvecklingsprocess av implementering som kanske krävs för att integrationspolitiken skall få fotfäste i regleringsbrev, årsredovisningar och andra policydokument. AMV redovisar i alla fall utomnordiska medborgare i sin analys och drar slutsatser på verksamhetsnivå när det gäller denna målgrupp. I styrdokumentet har AMV stöd för detta då ett av målen med den arbetsmarknadspolitiska verksamheten enligt SFS 2000:628 är:

- *att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad och på andra sätt bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män samt till ökad mångfald i arbetslivet.*

Även om förordningen 1986:56 inte nämns har alltså integrationspolitiken satt tydliga spår i andra styrdokument, låt vara med en viss fördröjning. Att få mångfald, anti-diskriminering och andra aspekter av integrationspolitiken i nivå med jämställdhet var en av de sakerna vi efterlyste i förra årets rapport, något som har en bättre chans att uppfyllas nu när mångfalden kommit med i de övergripande målen.

När det gäller den egna organisationen blir medvetenheten om dess roll för integrationspolitiken mindre omfattande. Fortfarande känns integrationsarbete som något AMV bedriver utanför sin egen organisation och för "de andra" i det svenska samhället. Under återrapporteringen av övriga uppdrag framgår det att de 165 miljoner som AMV fick för att öka sysselsättningen bland invandrare har i alla fall resulterat i 307 nya anställda inom AMV. I vilken mån detta lett till ökad sysselsättning eller på något sätt ökat mångfalden ens inom organisationen finns inga uppgifter om.

Även under jämställdhetsarbetet är mångfaldsperspektivet bortkopplat. Detta innebär att det övergripande målet från SFS 2002:628, där det fanns en tydlig koppling mellan dessa former av diskriminering, inte sipprat ner till den operativa verksamheten. Naturligtvis kan den utvecklingskurva av implementering vi nämnde ovan vara det avgörande i denna fråga, något som i sådana fall torde botas av tidsfaktorn. Det faktum att mångfald kopplas till jämställdhet i de övergripande målen kan innebära att mångfalden över tid även blir en naturlig del i det praktiska arbetet med jämställdhet.

Tyvärr saknas i årsredovisningen en genomgång av den personalutveckling som förmodligen pågår inom AMV. Med sina drygt 14000 anställda över hela landet och den strategiska betydelsen för integrationspolitiken AMV har, är AMV:s personalutveckling en viktig del i förverkligandet av de integrationspolitiska målen. Vi får gå till Verksamhetsberättelsen för att få en större inblick i AMV:s arbete för ökad integration i det svenska samhället.

I verksamhetsberättelsen finns mer kring integration än i årsredovisningen. Redan i Ander L Johanssons inledning under rubriken *Alla behövs på framtidens arbetsmarknad* finns en underrubrik som heter Ökad integration. Där står följande:

Invandrarnas situation på arbetsmarknaden har förbättrats under de senaste åren men deras sysselsättning är fortfarande låg, i synnerhet bland invandrarkvinnorna. Det är en stor förlust för samhället att högutbildade invandrare missgynnas genom att deras kompetens inte tas tillvara. Många har utbildningar inom yrken där det råder brist med arbetar med annat. En viktig uppgift för förmedlingen är att öka integrationen och ytterligare förbättra möjligheterna för invandrarna. (AMV verksamhetsberättelse 2002:5)

När det gäller den egna organisationen så framgår det att ett intensivt utvecklingsarbete pågår. Målsättningen är att utveckla en statlig rikstäckande arbetsförmedling som kännetecknas av enhetlighet, rättssäkerhet och effektivitet. En intressant uppgift är att infocenter i Söderhamn blev svenska mästare i kundrelationer år 2002 i klassen offentlig service. Tävligen anordnades av branschtidningen Callcenter Fokus och mätningen baserades på 200 fingerade samtal till varje deltagande Callcenter. På det sättet kontrollerades hur informatörerna svarade på samtalen, vilket engagemang de visade för sitt arbete och hur korrekt de svarade. Om Söderhamns förbättrade service har lett till ökad sysselsättning framgår inte, men det intressanta är den valda metoden. Det finns en metodologisk koppling till de försök som ILO gör och har gjort i många länder där fingerade ansökningar skickas för att se vem som blir kallad till intervju. Dessa fingerade ansökningar anses kunna ge en bra bild av om hur arbetsgivare, branscher eller hela arbetsmarknader fungerar ur ett diskrimineringsperspektiv. Dessa undersökningars metodologi stöds ännu inte av Forskningsrådet och har i övrigt kritiserats hårt offentligt, bland annat efter en artikel i DN debatt (Dagens Nyheter 2003-04-14).

Under den lovande rubriken *Mångfald en tillgång i arbetslivet* poängteras ännu en gång att Arbetsförmedlingen skall verka för mångfald i arbetslivet och att kompetensen hos de arbetssökande skall vara avgörande vid rekrytering oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Detsamma gäller vid rekryteringen av egna medarbetare vid Arbetsförmedlingen. En ny handlingsplan har i samarbete med andra myndigheter antagits i dessa frågor och den har föregåtts av undertecknandet av den centrala överenskommelsen mellan Integrationsverket, Migrationsverket, AMV, Skolverket och Kommunförbundet.

Problemet är att under denna rubrik kopplas fortfarande inte något av detta i konkreta åtgärder till den egna organisationen. De projekt som räknas upp under den ovan nämnda rubriken och som fallit ut av överenskommelsen och andra policydokument rör endast säråtgärder riktade till invandrare. Fortfarande nämns mångfald och integration som något utanför den egna organisationen när det gäller konkreta åtgärder. Detta i skarp kontrast till miljöarbetet som på ett naturligt sätt kopplas både till det externa arbetet genom t.ex. krav på miljöcertifiering i upphandlingssammanhang, och det interna arbetet inom organisationen där tjänsteresor, yrkesutbildningar och en webbaserad utbildning i miljökunskap till verkets samtliga medarbetare.

Regleringsbrev 2003

Det övergripande målet för arbetsmarknadspolitiken är:

- en väl fungerande arbetsmarknad med full sysselsättning och god ekonomisk tillväxt

Verksamheten är indelad i 5 verksamhetsgrenar:

1. Matchning på arbetsmarknaden
2. Kompetenshöjande insatser
3. Stöd till dem som har svårast på arbetsmarknaden
4. Tillsyn och kontroll av arbetslöshetsförsäkringen
5. Avgiftsfinansierad verksamhet; Arbetslivstjänster, Aske kursgård och tjänsteexport

Den första verksamhetsgrenen har två delmål: att matcha arbetssökande effektivt och att ge arbetsgivare tillräckligt många sökande för varje vakans för att kunna anställa någon enligt sina önskemål, samt att korta arbetslöshetstiderna för både kvinnor och män genom en effektiv sökprocess. Under varje delmål återfinns återrapporteringskrav, fyra till det första delmålet och åtta till det andra. Inga av de första fyra kopplas till integrationspolitiken eller till förordningen. Av de åtta återrapporteringskraven kopplade till det andra delmålet ska genomsnittliga inskrivningstider (1) och antalet långtidsarbetslösa (4) redovisas uppdelat på ålder i kategorierna, arbetshandikappade, utomnordiska medborgare och övriga. I övrigt nämns inte något om integration, mångfald eller jämställdhet.

Verksamhetsgren 2, kompetenshöjande insatser, har som mål att andelen kvinnor och män som fått arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning skall uppgå till minst 70 %. Inte heller här finns någon koppling till integrationspolitiken förutom återrapporteringskrav 4 som kräver att utbildningsinsatsernas andel arbetshandikappade och utomnordiska medborgare av deltagarna redovisas.

Den tredje verksamhetsgrenen som vänder sig till de som har svårast på arbetsmarknaden innehåller inga återrapporteringskrav kopplade till integrationspolitikens mål. Det övergripande målet är kvantitativt och stipulerar att antalet långtidssjukskrivna kvinnor och män skall uppgå till högst 37 000 personer i genomsnitt per månad. Denna folkhälsoinsats kan kontrasteras i att sysselsättningsgraden för personer med utländsk bakgrund generellt sätt ligger lägre än infödda svenskars och man därutav skulle kunna dra slutsatsen att dessa har det

svårare än andra att få komma in på arbetsmarknaden. Härom intet i regleringsbrevet och dessutom så tillskrivs dessa långtidssjukskrivna och arbetshandikappade enbart kön, men inte etnicitet eller kulturell tillhörighet. Anti-diskrimineringsarbete och andra strukturella åtgärder eller riktade informationskampanjer skall inte redovisas enligt detta återrapporteringskrav.

Inte heller någon av de resterande två verksamhetsgrenarna innehåller någon formulering som kan härledas från förordning 1986:56 eller den integrationspolitiska skrivelsen. Däremot finns det under övriga mål och återrapporteringskrav 4 stycken (i, j, k, l) uppdrag av totalt 17 (a-q) som är direkt kopplade till integrationspolitiken, även om ett (j) egentligen rör vissa stadsdelar och därför egentligen bara indirekt är kopplat till integrationspolitiken. I det första (i) ska de 100 miljoner som regeringen avsatt för riktade insatser för att öka sysselsättningen bland invandrare redovisas. Vilka utbildningar som genomförts, hur många som deltagit och i hur stor utsträckning dessa har lett till arbete skall redovisas för åren 2001-2003.

Det andra (j) är som nämnts ovan en redovisning av det samarbete mellan länsarbetsnämnderna och AMV inom ramen för lokala utvecklingsavtal. Det tredje uppdraget rör de 200 miljoner kronor av förvaltningsanslaget som tilldelats för att stärka personer med utländsk bakgrunds ställning på arbetsmarknaden. Av dessa skall 100 miljoner användas inom ramen för Storstadssatsningen och 65 miljoner i andra delar av landet. Resterande 35 miljoner skal i samråd med Integrationsverket och Migrationsverket användas i de regioner som fått problem till följd av stor tillströmning av nyanlända invandrare. Det fjärde och sista (l) målet som skall uppnås är att AMV skall analysera de indikatorer som Integrationsverket tagit fram i rapporten ”På rätt väg?”, för att se om AMV kan integrera dessa i sin verksamhetsredovisning.

Under punkt 1.2 Uppdrag så kopplas ett (f) av sju (a-g) uppdrag till integrationspolitiken. AMV skall inom ramen för sin reguljära verksamhet samverka med Integrationsverket, Migrationsverket, Kommunförbundet och Skolverket inom ramen för den centrala överenskommelsen. Vi kan dock anta att även uppdrag a kommer att tangera integrationspolitiken eftersom det handlar om att redovisa samverkan med ESF-rådet, som med sina Equal-projekt faktiskt bistår med över 2 miljarder kronor fram till 2006 för att öka mångfalden i arbetslivet.

Skolverket

Årsredovisning 2002

Året präglades organisatoriskt av den stora omstrukturering av skolpolitikens institutioner som påbörjades med en omorganisation av Skolverket i februari 2002 och avslutades med etableringen av två separata skolmyndigheter (*Skolverket* och *Myndigheten för Skolutveckling*) under 2003. Antalet anställda låg under året på 377, så det är ingen stor myndighet personalmässigt, även om ansvarsområdet är Sveriges största arbetsplats och ett av de viktigaste ur integrationssynpunkt. Skolverkets uppgift är att aktivt verka för att de nationella målen för barnomsorgen och skolan uppnås. Då Kommunerna är huvudmän för dessa verksamheter inriktar sig Skolverket på uppföljning, utvärdering, forskning, kvalitetsgranskning, tillsyn och utveckling. Skolverket utarbetar även kursplaner, betygsgranskning, tillsyn och utveckling. Skolverket utarbetar även kursplaner, betygsgranskning och allmänna råd. Rektorsutbildningen och godkännande av friskolor ligger också på Skolverkets bord. Den största delen av personalen är placerad på huvudkontoret i Stockholm.

Aktiviteter kopplade till de integrationspolitiska målen har egentligen fått relativt stort utrymme i Skolverkets årsredovisning, mer än vad regleringsbrevet för 2002 krävde och det är synd att denna satsning inte har sammanställts och reflekterats över i t.ex. GD:ns inledning.

Årsredovisningen är uppdelad i sju verksamhetsdelar:

Uppföljning, Utvärdering, Tillsyn, Kvalitetsgranskning, Forskning, Utveckling och kvalitetsarbete samt Övrig återsrapportering.

Under Uppföljning beskrivs Skolverkets arbete med att sammanställa och tillgängliggöra material från skolornas data rörande elevernas prestationer. Målen för verksamhetsgrenen är att utveckla uppföljningsinformationen så att:

- jämförelser mellan olika huvudmän underlättas
- andra nationella och internationella jämförelser underlättas
- tillgängligheten till informationen i uppföljningssystemen ökar för olika målgrupper

Skolverket tycks enligt årsredovisningen lyckats bra på alla punkter och flaggskeppet tycks vara SIRIS, det prisbelönta Internetbaserade informationssystem. Kontinuerlig statistik förs över elevers måluppfyllelse och elever med utländsk bakgrund följs regelbundet upp.

Verksamhetsgren Utvärdering har som mål att öka kunskaperna om:

- hur verksamhetsområdena utvecklas i förhållande till de nationella målen
- sambanden mellan resurser och resultat
- orsaker bakom de variationer som kan iakttas i resultat och måluppfyllelse mellan såväl olika huvudmän som skolor och verksamheter

Det framgår tydligt att aspekter som rör integrationspolitiken tas in i utvärderingar och att en metodutveckling pågår där så mycket som möjligt av elevers bakgrund skall tas med i undersökningar kring skolans måluppfyllelse, även frågor kring etnicitet, och boende tid i Sverige.

Under Tillsyn och Kvalitetsgranskning finns inget specifikt som kan kopplas till integrationspolitiken, men under verksamhetsgren Forskning finns desto mer. Skolverket har delat in forskningen i 11 olika så kallade "forskarmiljöer", varav "Etnicitet och kulturell identitet" är det som får mest resurser (2 467 tkr), nästan dubbelt så mycket som nummer två på listan. Samma gäller i beställda kunskapsöversikter (636 tkr) även om inte avståndet till nästa ämnesområde är lika stort. Kunskapsöversikten syftar till att ge en ökad förståelse och kunskap om skolans och förskolans integrationsmekanismer relaterade till kön, klass och etnicitet. Även vuxnas lärande har varit i fokus genom forskningsprojektet kring kortutbildade invandrades och analfabeters möte med text och bild.

Område Utveckling och kvalitetsarbete innefattar Skolverkets stöd till skolors personalutveckling och rektorers seminarier/kurser. Skolverket har på uppdrag av regeringen initierat och genomfört en hel del insatser mot främlingsfientlighet och rasism. De regionala och lokala seminarierna har bedrivits i samarbete mellan Skolverket och de två nationella Värdegrundscentrumerna som finns i Göteborg och Umeå. Ett uppdrag som handlar om hur skolan kan stödja flickor och pojkar som kommer från patriarkala hemmiljöer har också initierats. Direktstöd ges även till kommuner i frågor som rör integration och värdegrundsutbildning. Stödet ges främst genom kompetensutveckling av lärare/pedagoger/rektorer, men i vissa fall också till förvaltningspersonal och förtroendevalda.

I avsnittet om Övrig återslag hittas vi *samverkan kring storstadssatsningen* och *samråd med nationella minoriteter*. Inom Storstadssatsningen har Skolverket deltagit på de

seminarier och kunskapsutbytesträffar som bland annat Integrationsverket har anordnat. Skolverket arbetar nu i dialog med berörda kommuner för att kunna ta tillvara de erfarenheter som gjorts inom satsningen och sprida dessa till den reguljära verksamheten. Tillsammans med de nationella minoriteterna försöker Skolverket säkerställa att undervisning kan ske på de nationella minoriteternas språk och att läroböcker översätts. Med Romerna har Skolverket inrättat en referensgrupp som skall diskutera inriktning och upplägg för de insatser som görs till stöd för undervisning av Romer. Kompetensutveckling av lärare har skett i samverkan med Mitthögskolan och de kommuner som har stor andel minoriteter. Bland annat erbjuds 5 poängskurser i flerspråkig undervisning och modersmålsundervisning.

Regleringsbrev 2003

Målet för regeringens utbildningspolitik är att Sverige skall vara en ledande kunskapsnation som präglas av utbildning av hög kvalitet och livslångt lärande för tillväxt och rättvisa. För verksamhetsområde Förskolverksamhet och skolbarnsomsorg är målet att erbjuda alla barn stöd och stimulans för utveckling och lärande samt underlätta för föräldrar att förena förvärvsarbete och studier med vård och ansvar för barn. Skolverket skall redovisa en samlad bedömning av utvecklingen inom verksamhetsområdet, vad inom området som särskilt skall uppmärksammas och lämna förslag till prioriterade åtgärder inom området.

Redovisningen för de olika verksamhetsgrenarna Förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, Barn- och ungdomsutbildning samt Vuxenutbildning följer samma mönster och är uppdelade i Uppföljning, Utvärdering, Styrdokument och Utbildningsinspektion. Under varje gren skall Skolverket utveckla uppföljningsinstrument så att:

- jämförelser mellan olika huvudmän och verksamheter underlättas
- andra nationella och internationella jämförelser underlättas
- tillgängligheten till informationen i uppföljningssystemet ökar för olika målgrupper

samt redovisa:

- Genomförda förändringar i uppföljningssystemet med avseende på innehållets aktualitet samt kvalitet och tillförlitlighet

- Åtgärder som Skolverket vidtagit för att ytterligare öka tillgängligheten till uppföljningsinformationen för olika målgrupper och att stimulera till jämförelser, nationellt och internationellt
- Åtgärder som vidtagits som visar hur uppföljningssystemen utvecklats t.ex. för att bättre redovisa uppgifter efter kön, social och utländsk bakgrund

Under Utvärdering är målen att öka kunskapen om:

- hur verksamheten utvecklas i förhållande till de nationella målen
- sambanden mellan resurser och måluppfyllelse
- orsakerna bakom de variationer som kan iakttas i måluppfyllelse mellan olika huvudmän inom olika verksamheter

Skolverket skall redovisa sitt arbete för metodutveckling i sin utvärdering, t.ex. insatser för att öka kunskapen om hur kön, social och utländsk bakgrund förhåller sig till resurstilldelning och måluppfyllelse.

Målet för verksamhetsgren Utbildningsinspektion är att varje kommun skall omfattas av inspektion vart sjätte år. Skolverket skall redovisa:

- utbildningsinspektionens omfattning och inriktning
- generella erfarenheter och slutsatser som kan dras av utbildningsinspektionen
- metodutvecklingsarbetet inom verksamhetsgrenen

Verksamhetsgrenen Styrdokument har som mål att styrdokumenterna skall utvecklas så att de blir effektiva instrument för ökad måluppfyllelse samt speglar arbetslivets, samhällets och individens aktuella behov. Skolverket skall redovisa:

- vilka förändringar av styrdokument som gjorts och på vilka grunder
- hur utvecklingen inom området följs och hur kursplaner och betygskriterier utvecklas som effektiva styrdokument
- omfattning, kostnader och utvecklingsarbete för genomförande av de nationella proven

Under verksamhetsområde Vuxenutbildning skiljer sig det övergripande målet något, medan målen under respektive verksamhetsgren är de samma som ovan. Målen för området är att ge

alla vuxna möjligheten att utvidga sina kunskaper och utveckla sin kompetens i syfte att främja:

- personlig utveckling
- demokrati
- jämställdhet
- ekonomisk tillväxt
- sysselsättning
- rättvis fördelning

Skolverket skall även här redovisa en samlad bedömning av hur myndigheten inom sitt ansvarsområde har bidragit till måluppfyllelsen inom verksamhetsområdet.

Det finns fyra övriga mål och återrapporteringskrav:

1. En redovisning av hur Skolverket har arbetat med att integrera jämställdhetsmålen i verkets ordinarie uppgifter
2. Redovisa resultaten för diverse speciella utbildningar så som Scenografiskolan i Sollefteå samt Svenska Hemslöjdsföreningarnas Riksförbund
3. Redogöra för resursanvändning i Samernas Utbildningscentrum i Jokkmokk
4. Rapportera utbildningsstatistik rörande de kompletterande utbildningarna

Under Organisationsstyrning finns inga återrapporteringskrav kopplade till mångfaldsarbete eller anti-diskrimineringsarbete. Det finns överhuvudtaget inget som kan kopplas till integrationspolitiken eller Förordningen 1986:56. Detsamma gäller för samtliga årliga uppdrag. Under Nya uppdrag har däremot 2 av 6 uppdrag kopplingar till integrationspolitiken: 2 och 3. Uppdrag 2 är att sammanställa en analys av erfarenheterna av storstadssamverkan för att bryta segregationens effekter. I uppdrag 3 skall Skolverket ytterligare fördjupas analysen av orsakerna till varför elever med utländsk bakgrund generellt har lägre utbildningsresultat än svenska elever.

Riksförsäkringsverket

Årsredovisning 2002

Försäkringskassorna och det övergripande ansvaret för socialförsäkringssystemet ligger under RFV:s verksamhet och kommer därför att redovisas tillsammans i denna uppföljningsrapport. RFV, som även har ansvar för PPM, har drygt 650 anställda och Försäkringskassorna drygt 14500. I årsredovisningen finns en rubrik som lyder Etnisk mångfald på RFV (s 111) som behandlar RFV:s och försäkringskassornas samarbete kring mångfaldsfrågor. RFV och försäkringskassorna har ett nätverk för mångfaldsfrågor som består av personal både från FK och RFV. Nätverkets syfte är att utbyta kunskaper och erfarenheter i ämnet samt att sprida dessa inom organisationerna. Nätverket anordnade 2002 en konferens under rubriken Socialförsäkring och Mångfald. Konferensen ska ha fungerat som gemensamt avstamp för RFV och FK för att mer systematiskt samtala kring *invandrarfrågor*, som RFV väljer att kalla vad vi antar är integrationsfrågor.

RFV har även inrättat en tjänst som mångfaldsutredare. Utredaren skall fungera som opinionsbildare, kunskapsbank, länk mellan RFV och FK, initiera analyser kring betydelsen av etnicitet och mångfald och utreda om utformningen av de olika socialförsäkringssystemen missgynnar vissa grupper i samhället. Målet är att mångfaldsperspektivet successivt skall bakas in i alla former av utredningar. Som exempel på detta nämner RFV att några enkäter och underlag för telefonintervjuer har granskats ur ett mångfaldsperspektiv innan användning. Framst har språkfrågan varit aktuell, men även en alternativ frågemall har arbetats fram för vissa grupper (s. 112). Exakt hur denna alternativa mall och till vilka grupper den var riktad framgår inte av årsredovisningen, men intervjuarna har i alla fall gått igenom särskild utbildning för att ro iland uppgiften. Vidare nämns under pågående mångfaldsarbete att ursprungsland i fortsättningen kommer att registreras i RFV:s statistikregister, så att analyser även kan omfatta eventuella skillnader mellan olika gruppers nyttjande av socialförsäkringsförmåner.

I övrigt saknas genomgående referenser till mångfald, integrationspolitik eller anti-diskriminering i årsredovisningen, speciellt i avsnittet kring den egna personalen. Medan jämställdhetsfrågorna är väl genomlysta med hänvisning både till handlingsplan och statistik, så saknas det samma för mångfaldsarbetet. Detta är förvånande då analysen av

regleringsbrevet för 2002 klart visade på en positiv trend när det gäller införlivandet av mångfalds och integrationsfrågor både i den interna som externa verksamheten.

Regleringsbrev 2003

Den tydligaste och mest klara hänvisningen till Förordning 1986:56 av alla analyserade regleringsbrev i den här rapporten återfinns på sidan 20 under Övriga uppdrag:

3. RFV skall i årsredovisningen analysera och redovisa hur verket har beaktat samhällets etniska och kulturella mångfald både i utformandet och genomförandet av sin verksamhet.

Nästan all annan text i regleringsbrevet är rensad på hänvisningar till integrationspolitikens mål. Inte någon annanstans anger regleringsbrevet detta övergripande mål för socialförsäkringsadministrationen, som är kopplad till RFV, samt verksamhetsområdena *Tandvård, Hälso- och sjukvård, Insatser för delaktighet och jämlikhet, Åtgärder mot ohälsa, Ersättning vid arbetsförmåga, Ersättning vid ålderdom, Ersättning vid dödsfall, Försäkring, Behovsprövade bidrag, Generella bidrag och Ålderspensionssystemet vid sidan av statsbudgeten.*

Samtliga verksamhetsområden är indelade sju verksamhetsgrenar:

Handläggning, Information, Normering, Tillsyn, Ekonomistyrning, IT-utveckling och Stabsfunktion. Verksamhetsgrenarna Information samt Handläggning är gemensamma för RFV och FK. För samtliga mål under samtliga verksamhetsområdena skall RFV ange de viktigaste åtgärderna som vidtagits samt hur dessa har bidragit till måluppfyllelsen. Analysen och informationen skall så långt som möjligt vara könsuppdelad, men det finns inga direktiv om att koppla dem till Förordningen 1986:56 eller integrationspolitiken. Inte ens under verksamhetsgrenarna Information eller Handläggning, där i alla fall Förordningens paragraf om service skulle kunna vara applicerbar, uppvisar några som helst spår av Förordningens text eller integrationspolitikens anda. Direktiv för den egna organisationsstyrningen innehåller inte heller några stavelser kring integrationspolitiken eller Förordningen 1986:56.

Polisen

Årsredovisning 2002

Polisen har underlättat vårt arbete väsentligt genom att i slutet på årsredovisningen publicera en lista på alla olika återrapporteringskrav och var i Årsredovisningen de står att finna. Men som vi konstaterade i analysen av regleringsbrevet för 2002, så hjälper denna utvecklade service oss föga, då uppdrag kopplade till integrationspolitiken och Förordning 1986:56 i stort sett saknas. Trots att till exempel en omfattande analys av polisens statistik och åtgärder på det personalpolitiska området skall redovisas, ansåg Regeringen inte i förra årets regleringsbrev att denna översyn skulle inkludera någon aspekt av integrationspolitiken eller Förordningen 1986:56. Redovisning av framtida personalbehov, nyrekrytering, arbetsmiljö, rekrytering och utveckling av chefer, kompetensutveckling och lämplig arbetsfördelning mellan poliser och annan personal ansågs tydligen av regeringen inte vara vidare betjänt av ett integrationspolitiskt perspektiv. Detta saknas därför också i polisens årsredovisning.

På två områden i polisens årsredovisning kopplas verksamheten an löst till integrationspolitiska mål. Polisen har dels i uppdrag att följa utvecklingen och fokusera på så kallade Hatbrott, eller brott med rasistiska, främlingsfientliga, antisemitiska eller homofobiska inslag samt olaga diskriminering, och dels att samverka med andra myndigheter inom ramen för Storstadsprojekten. När det gäller det brottsförebyggande arbetet med s.k. Hatbrott har Polisen samverkat med krogar, idrottsarrangörer, invandrarföreningar och andra nätverk. Polisen har även tillsammans med Riksåklagaren anordnat utvecklingskonferenser med inriktning på Hatbrott och dessa har inte bara rört det externa arbetet utan också behandlat attityder och kompetenser inom den egna kåren. Särskilda samordnare har utsatts i dessa frågor som i samverkan med SÄPO, Riksåklagare, och JK skall ta fram och sprida kunskap och arbetsmetoder till kontaktpersoner och lokala samordnare. Även en 5-poängs kurs i ”Rasism, diskriminering och ordningsstörning” har inkluderats i Polishögskolornas 3-åriga Polisprogram.

När det gäller Storstadssatsningen finner Polisen det svårt att i sin redovisning peka på direkta resultat av den lokala samverkan. Då Polisen inte fått några särskilda pengar för att delta, är det svårt att resursmässigt skilja den verksamheten från den ordinarie. Mycket av utvecklingen av lokal samverkan har skett inom ramen för utvecklingen av andra projekt så som Närpolisreformen, Grannsamverkan och Föräldravandringar. Dock uppskattar Polisen det

förbättrade kunskapsunderlaget och informationsflödet som nu finns tack vare samverkan med Kommunerna och andra myndigheter. Bland annat har så kallade ”trygghetsmätningar” gjorts som ger Polisen värdefull data för det brottsförebyggande arbetet.

Regleringsbrev 2003

Verksamheten är indelad i tre större Verksamhetsområden:

- Brottsförebyggande
- Utredning och lagföring
- Övrig Verksamhet

Till dessa tre övergripande områden kommer diverse andra uppgifter som rör katastrofberedskap, fredsbefrämjande internationella insatser och skydd mot t.ex. biologiska eller kemiska angrepp. Målen för de två första större områdena är ganska klara och kortfattade. Målet för det brottsförebyggande arbetet är att *riskan för att brott begås skall minska* (s.2), för Utredning och lagföring att *fler brott skall leda till lagföring och kvaliteten skall höjas på brottsutredningsverksamhet*. För den övriga verksamheten anges målet vara att *arbetsuppgifterna skall utföras med utgångspunkt i medborgarens behov, genom snabb och korrekt handläggning, god service och hög tillgänglighet*. Inga av de övergripande målen har någon referens till integrationspolitiken eller Förordningen 1986:56. Inte heller har någon av de tre verksamhetsgrenarna något om detta i sina återredovisningskrav.

Under övriga återrapporteringskrav finns samma två uppdrag som förra året, samverkan kring storstadssatsningen (4) och redovisning om brottsbekämpande arbete när det gäller så kallade Hatbrott (5). Dessutom har en stort steg tagits när det gäller den egna organisationen. I uppdrag 1.2.1 Organisationsstyrning finns ett tydligt krav att redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att främja den etniska mångfalden inom personalen. Det är den enda i den här rapporten analyserade myndigheten som har ett sådant direktiv. Även om etnisk mångfald ännu inte står tillsammans med kön och ålder som kategori i den ordinarie redovisningen av personalsammansättning, så är detta ett steg framåt. I övrigt finns inga andra uppdrag eller redovisningskrav på arbetet för att införliva de integrationspolitiska målen eller Förordning 1986:56 i verksamheten.

Sammanfattande analys och jämförelse

Utifrån den dokumentanalys som gjordes förra året och följdes upp i år kan vi sammanfatta med att skissa vissa trender i regleringsbrev och myndigheternas årsredovisningar. Först vill vi dock gärna påpeka att alla myndigheter har kommit olika långt i olika delar av implementeringen. Vissa, som CSN, har ännu inte fått upp ögonen alls för integrationspolitiken och har heller inte fått några direktiv från regeringen som hjälpt dem att få upp ögonen för detta. Andra, som AMV, har ganska ambitiösa och utåtriktade policydokument, men har haft svårt att omsätta dem i praktiken, speciellt när det gäller den egna organisationen. Troligtvis finns en hel del erfarenheter och praxis från "golvet" i alla myndigheter, då den verklighet de möter i Sverige redan är mångkulturell, oavsett om detta speglas i styrdokumentet eller ej. Det gäller dock för organisationen att bygga vidare och utveckla denna "tacit knowledge" eller vardagskompetens för att uppnå ett fullgott arbete med att införliva de integrationspolitiska målen i verksamheten. Om allt som gjordes inom detta område på myndigheterna skulle belysas utifrån integrationspolitiskt perspektiv och inte redovisas som säråtgärder skulle kunskapen och kompetensen lättare sippra uppåt i organisationen och på ett tydligare sätt också bli mer tillgänglig för organisationen som helhet och andra intressenter.

Vissa myndigheter tycks ha fastnat i gamla hjulspår när det gäller vilka åtgärder som redovisas kopplade till integrationspolitiken. De lyfts gärna fram under Övriga åiterrapporteringskrav och är sällan kopplade till den ordinarie verksamheten eller till det egna personalpolitiska arbetet. Denna tendens måste främst brytas på departementsnivå genom att integrationspolitiken förs in i myndigheternas övergripande mål på ett tydligare sätt. Det måste skapas ett integrationspolitiskt tänkande inom ledningen och vid planeringen av verksamheten. Detta övergripande tänkande eller denna målformulering får dock aldrig lämnas hängande i luften när verksamheten utformas, utan måste av departementen brytas ner i konkreta åtgärder och återredovisningskrav. Annars bygger vi bara katedraler i öknen som lätt vittrar sönder i sin ofruktbara isolering, likt kvarglömda monument över forntida stordåd.

Vad kan då Integrationsverket i allmänhet och Samhällsanalysavdelningen i synnerhet bidra med för att utvecklingen skall gå framåt inom detta område? Det finns inga generella eller enkla lösningar som vi utifrån den gjorda analysen kan rekommendera. Ett viktigt inslag är naturligtvis att fortlöpande kolla av läget och följa upp de redan gjorda analyserna. Men

enbart fortsatt kunskapsinhämtning löser i sig inga knutar och troligtvis finns redan en ganska bra överblick över problemens art och dimensioner.

Det mest fruktbara torde vara att möta de enskilda myndigheterna där de står idag, var för sig. Genom att bilda grupper av ansvariga för upp till exempelvis tre olika myndigheter kan dessa myndigheter i samråd med både analytiker och utvecklare först genomlysas och sedan upprätta en handlingsplan på de olika verksamhetsområdena och för den egna organisationen. På så sätt når vi lättare fram till konkreta åtgärder som dels tar bort de värsta hindrena och dels förstärker redan bra saker inom organisationerna. Integrationsverket kommer bort från ett enbart granskande eller påverkande arbete utan koppling till varandra och myndigheterna blir delaktiga i de förändringar som måste till. Tillsammans och i en anda av samverkan når man sedan snabbare och enklare målen för integrationspolitiken.

Litteratur och källor

Regleringsbrev 2003

AMV

CSN

Polisen

RFV

Skolverket

Årsredovisningar 2002

AMV

CSN

Polisen

RFV

Skolverket

Böcker:

Polanyi, M "The Tacit Dimension" Gloucester, Mass. Peter Smith 1983

Artiklar:

DN Debatt, 2003-04-14, Margareta Wadstein & Anders Westerholm

