

Etnisk mångfald på frammarsch!

En årsrapport till regeringen, 15 februari 2002



INTEGRATIONSVERKETS STENCILSERIE 2002:4

ISSN 1651-5676

Innehåll

5	Förord
6	Sammanfattning
8	Inledning
8	8 Uppdrag
8	8 Tidigare rapporter
9	9 Organisation
10	10 Mångfald i arbetslivet – Det aktuella läget
11	11 AMS-statistik december 2001
13	13 Mångfald inom den offentliga sektorn
14	14 Deluppdrag 1 Administrativa yrken
14	14 Syfte
14	14 Målgrupp
14	14 Arbetsätt
15	15 Olika modeller
28	28 Allmänna kommentarer
29	29 Deluppdrag 2
29	29 Mål och syfte
29	29 Processinriktad informationsstrategi
37	37 Allmänna kommentarer
37	37 Särskild informationssatsning mot arbetsgivare
37	37 Målgruppen
37	37 Annonserna
38	38 Deluppdrag 3
38	38 Syftet
38	38 Enkätundersökning
38	38 Utbildning i mångfaldsfrågor
39	39 Metodutveckling för det kommunala mångfaldsarbete
42	42 Allmänna kommentarer
43	43 Slutsatser och förslag
44	44 Deluppdrag 1
50	50 Deluppdrag 2
52	52 Deluppdrag 3
54	54 Ekonomisk redovisning

Förord

Inom ramen för regeringens uppdrag att öka sysselsättningen för invandrare fick Integrationsverket i regleringsbrevet för år 2001 i uppdrag att under treårsperiod göra en särskild satsning för att stimulera etnisk mångfald i arbetslivet. Föreliggande rapport är en årsredovisning till regeringen om de åtgärder som har vidtagits hittills i uppdraget och verkets inriktning.

Under detta första år har Integrationsverket i samverkan med andra aktörer initierat, stött eller utvärderat olika projekt i syfte att ta fram olika modeller som tydliggör vilka strukturella och andra hinder som kan stå i vägen för akademiker med utländsk bakgrund att få ett kvalificerat arbete och som också visar på hur man kan förstärka deras position på ett sätt som säkerställa deras möjlighet till ett sådant arbete.

Integrationsverket har också gjort särskilda informationssatningar om den etniska mångfaldens möjligheter riktade till samtliga arbetsgivare, samt i samarbete med olika aktörer tagit fram stödmaterial till arbetsgivare som vill påbörja eller främja mångfaldsarbetet i den egna organisationen.

Integrationsverket har också kartlagt kommunernas mångfaldsarbete och med utgångspunkt från kartläggningen vidtagit åtgärder som leder till att främja mångfaldsarbetet hos kommunerna.

Under år 2002 fortsätter Integrationsverket med att pröva nya metoder och nya vägar för att öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer med utländsk bakgrund.

Andreas Carlgren
generaldirektör

Anna Lindström
avdelningschef

Sammanfattning

Denna rapport beskriver arbetet 2001 med regeringsuppdraget att stimulera den etniska mångfalden i arbetslivet. Årsrapporten är till stor del en uppdatering och revidering av delrapporten från augusti 2001. En intern grupp som samordnar båda regeringsuppdragen (introduktion och mångfald) har tillsatts. Samverkan med rådet för etnisk mångfald utvecklas under våren och kommer att påverka verkets sätt att arbeta med de olika deluppdragen.

Integrationsverket redovisar i rapporten nyframtagen statistik som visar att trots att det har skett förändringar i positiv inriktning när det gäller invandrarnas arbetsmarknadssituation finns det totalt sett fortfarande behov av insatser för att påskynda deras inträde på arbetsmarknaden. Det finns totalt 15 600 personer med utländsk akademiker i Arbetsmarknadsverkets register som är öppet arbetslös eller finns i åtgärder. Andelen personer med utländsk bakgrund inom den privata sektorn är högre än i den offentliga sektorn. Behov av åtgärder som riktar sig till båda sektorerna är fortfarande nödvändiga.

Syftet med verkets arbete med akademiker med utländsk bakgrund inom administrativa yrken är att få fram modeller och metoder för hur projektdeltagarna snabbast möjligt kan få jobb som på ett eller annat sätt motsvarar deras utbildning. Genom projekten synliggör verket hinder som finns i regelverk och strukturer och hur man kan lösa dessa problem.

Integrationsverket har sammanlagt initierat, stött och/ eller utvärderat 11 olika projekt i åtta län: Stockholm, Värmland, Skåne, Östergötland, Västra Götaland, Sörmland, Uppsala och Örebro. Dessa projekt har omfattat ungefär 165 personer. 14 personer har redan fått arbete genom de projekt som påbörjades tidigt 2001. De flesta projekten pågår under ett år och beräknas avslutas någon gång sommaren eller hösten 2002.

Integrationsverket presenterar sju modeller i 11 olika projekt i rapporten. Gemensamt för projekten är att de utgår från individens behov och förutsättningar, att projekten är förlagda till olika arbetsplatser, att man erbjuder olika typer av kompletterande utbildningar, lokala utbildningar på själva arbetsplatsen eller/och kompletterande högskoleutbildningar vid behov. Projektdeltagarna får någon form av personligt stöd antingen initialt eller under hela projektet. Någon garanti till anställning finns inte efter projektens slut. Däremot förväntar sig projektägarna att deltagarna genom projektet stärker sina positioner och att de genom den kompletterande utbildningen och

erfarenheterna från de olika arbetsplatserna kan konkurrera med andra sökande om jobben.

Informationssatsningen mot arbetsgivare inom den offentliga och privata sektorn har varit processinriktad och haft till syfte att väcka arbetsgivarnas intresse för mångfaldsfrågor (genom annonser, folddrar och medieaktiviteter) och även att möta deras behov av kunskap (Integrationsdagen) och stödmaterial för att starta eller främja arbetet för mångfald i den egna organisationen. Nära 17.000 arbetsgivare har nåtts direkt av integrationsverkets material.

Integrationsdagen i november 2001 kom att fungera som en mötesplats för positiv kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte. Målgruppen var både arbetsgivare och tjänstemän och andra som arbetar eller intresserade av integrationsfrågor. Integrationsdagen gav framgångsrikt mångfaldsarbete både inom näringsliv och offentlig sektor ett ansikte.

Utvärderingen av Integrationsdagen visar dock att Integrationsverket inte riktigt har nått ut till arbetsgivare. Endast 19% av de 200 utomstående deltagarna på Integrationsdagen var arbetsgivare/personalchefer/personalassistenter inom den offentliga och privata sektorn. Integrationsverket avser fortsättningsvis att försöka nå arbetsgivarna i högre grad genom deras egna nätverk och genom nära samarbete med arbetsgivarnas egna organisationer. Integrationsverket vill även använda sig av näringslivets egna agenter för att nå ut med information till arbetsgivarna. Målsättningen är att genom information öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer med utländsk bakgrund.

Enkätundersökningen till kommunerna visar att det är mycket som återstår att göra i arbetet med att främja och stimulera mångfaldsarbetet i kommunerna. Endast 14% av kommuner som besvarade enkäten har en mångfaldsplan. 19% av kommunerna har ett centralt policydokument om mångfald. Integrationsverket genomförde under hösten två pilotutbildningar för kommunalpolitiker och tjänstemän. De var mycket uppskattade i utvärderingen och verket kommer att fortsätta med denna verksamhet 2002. Verket kommer även att anordna utbildningar på olika orter för att så många kommuner som möjligt ska kunna delta.

Genom en utvärderingsenkät till deltagarna framgick det att kommunerna har förväntningar på Integrationsverkets roll i deras arbete med mångfald. De vill att Integrationsverket skall bistå dem med information och kunskap om mångfald i stort men även med konkreta exempel på lyckade verksamheter med mångfald. De vill också att Integrationsverket ska bistå med utbildning och skapa mötesplatser för politiker och tjänstemän för erfarenhets- och kunskapsutbyte. Integrationsverket har för avsikt att ta fram en bok i mångfaldsarbete i kommunerna med konkreta exempel från ca 20 kommuner som har kommit ganska långt i sitt arbete med mångfald som stöd för kommunerna. Dessutom vill Integrationsverket utveckla mångfaldsarbetet genom kommunernas egna nätverk eller genom initiering av nätverk där behov finns.

Genom en gemensam avsiktsförklaring om vikten av mångfald i arbetslivet med arbetsmarknadens organisationer förväntas effekterna av verkets arbete med att öka den etniska och kulturella mångfalden i arbetslivet bli större.

Inledning

Uppdrag

Integrationsverket har regeringens uppdrag att under en treårsperiod göra en särskild satsning för att stimulera etnisk mångfald i arbetslivet.

Integrationsverket ska:

- 1 i samverkan med andra myndigheter vidta särskilda åtgärder för att stimulera myndigheter och företag att rekrytera invandrare, i synnerhet när det gäller personer med lämplig utländsk högskoleutbildning med inriktning på administrativa yrken inom samhällsvetenskap, data, juridik och ekonomi och som har svårt att hitta ett sådant arbete,
- 2 genomföra särskilda informationsinsatser för att öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer med invandrarbakgrund,
- 3 stimulera och inspirera kommunerna att utveckla sitt mångfaldsarbete.

Dessutom ska Integrationsverket överväga andra insatser som bedöms vara lämpliga för att främja den etniska mångfalden i arbetslivet samt i en rapport redovisa vilka åtgärder som vidtagits, resultaten av dessa samt om det finns behov av ytterligare åtgärder för att ta tillvara kompetensen hos personer med utländsk bakgrund. Av redovisningen skall framgå hur de särskilda medel som anvisats för insatserna har använts. En delrapport skall redovisas senast den 3 augusti 2001.

Tidigare rapporter

Integrationsverket har vid två tillfällen lämnat en muntlig rapport till regeringskansliet om det löpande arbetet med uppdraget. I augusti 2001 lämnade verket en delrapport med en uppdatering av hur långt verket har kommit i de olika deluppdragen och vilka behov det fanns för ytterligare åtgärder.

I denna årsrapport uppdaterar och reviderar verket delrapporten från augusti. Dessutom ger verket en ekonomisk redovisning av hur de 5 miljoner verket fick för uppdraget har använts under det första året.

Organisation

Interna grupper

En arbetsgrupp bildades med samtliga medarbetare inom ansvarsområdet Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på Avdelningen för strategiska insatser. I gruppen ingick dessutom representanter från övriga verksamhetsområden på Integrationsverket, dvs kommunikation, samhällsanalys och introduktion.

En grupp med representanter från staben och berörda avdelningar har bildats för samordning av regeringsuppdragen »Utveckla introduktionen« och »Öka den etniska mångfalden i arbetslivet«.

Externa grupper

Samrådsgrupp för regeringsuppdragen

Samrådsgruppen med representanter för AMS, Skolverket, Högskoleverket, NUTEK och Svenska Kommunförbundet bildades och träffades fyra gånger på handläggarnivå och två gånger på ledningsnivå under 2001. Syftet med samrådsgruppen är att informera de mest berörda myndigheterna och organisationerna om vårt arbete med regeringsuppdraget, inhämta deras synpunkter och i vissa fall direkt samverka på det lokala eller regionala planet, både avseende genomförande och finansiering.

Samverkan med arbetsmarknadens organisationer

Integrationsverket har tagit initiativ till kontakter med arbetsmarknadens organisationer, i första hand genom Rådet för etnisk mångfald. Rådet består av representanter för arbetsmarknadens centrala organisationer och syftar till att samordna organisationernas åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Integrationsverket har haft överläggningar med rådet och lyft fram behovet av att hitta en struktur eller ett arbetssätt för framtid samverkan med medlemmarna i rådet. Enskilda överläggningar har skett på handläggarnivå och på ledningsnivå med TCO, Svenskt Näringsliv, LO och SACO.

Integrationsverket deltog i rådets styrgrupps möte den 16 januari 2002 och presenterade arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund och påtalade behovet av kraftsamling för att komma till rätta med problemen och öka möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att bidra till ökad tillväxt. En arbetsgrupp med representanter för Integrationsverket tillsammans med rådets medlemmar har bildats för att ta fram en gemensam avsiktsförklaring för ökad etnisk mångfald i arbetslivet. Arbetet med att ta fram en avsiktsförklaring beräknas avslutas våren 2002.

Mångfald i arbetslivet – det aktuella läget

I delrapporten i augusti 2001 redovisade Integrationsverket en statistisk beskrivning av det aktuella läget för personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden. Den statistiska redovisningen byggde på uppgifter från Integrationsverkets databas STATIV, vilken baseras på registerdata från SCB. Fokus i redovisningen låg på utvecklingen på arbetsmarknaden mellan 1997 och 1999 och framförallt förändringar och tendenser och lägesbeskrivning inom olika sektorer och olika branscher utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Förvärvsintensiteten bland gruppen utrikes födda har under perioden ökat snabbt från en mycket låg nivå 1997. Sysselsättningsökningen bland de utrikes födda sker på ett sätt som skiljer sig från de inrikes födda. Ökningen sker framförallt inom näringsgrenarna tillverkning och utvinning, vård och omsorg samt personliga och kulturella tjänster, där respektive födelselandområde redan är välrepresenterade. Dessa näringsgrenar, som redan idag karakteriseras av mångfald, kännetecknas av en låg medelinkomst. Förutom att de utrikes födda oftare hamnar i näringsgrenar med lägre löner har de dessutom lägre löner inom respektive näringsgren.

Utrikes födda är underrepresenterade på arbetsmarknaden. Speciellt tydligt är det inom vissa näringsgrenar. Bland de sysselsatta fortsätter de tydliga skiljelinjerna med betydande löneskillnader mellan inrikes- och utrikes födda men också mellan olika födelselandområden inom gruppen utrikes födda.

Integrationsverket har sammanställt statistik från Arbetsmarknadsundersökningen AKU från juni 2001. Denna statistik visar att utvecklingen på arbetsmarknaden är positiv för invandrade invånare. Allt fler utrikes födda har fått arbete de senaste åren.

Arbetskraftsundersökningen rymmer siffror från 1999 till och med första halvåret 2001. Resultaten i undersökningen pekar på en entydig förändring, trots visst svartsbortfall. Sedan 1999 har sysselsättningen bland utrikes födda invånare ökat med 5,5 procentenheter till en total sysselsättningsgrad på närmare 62 procent. Det är en utveckling som är snabbare än för personer födda i Sverige. Ökningen sker från en ursprunglig låg nivå. Fortfarande finns skillnader mellan utrikesfödda och Sverigefödda i fråga om sysselsättning och arbetslöshet.

För flera grupper är förändringen kraftig. Framför allt har allt

fler invandrade från Bosnien och afrikanska länder gjort avgörande inbrytningar på arbetsmarknaden. Här märks sysselsättningsökningar de två senast åren på hela 26 procentenheter för personer födda i Bosnien. Sysselsättningsgraden har ökat från 34 procent 1999 till 60 procent 2001.

För Afrika födda är ökningen drygt 12 procentenheter. Här har utvecklingen gått från närmare 44 procent i sysselsättningsgrad 1999 till 56 procent 2001. Även för andra grupper märks den positiva utvecklingen på arbetsmarknaden. För personer från arabiska länder har sysselsättningsgraden ökat med närmare åtta procentenheter, till en total sysselsättningsgrad på cirka 46 procent.

Trots att allt fler invandrade när egenförsörjning är gapet mellan sysselsättningsgraden för invandrade och för personer födda i Sverige fortfarande stort. Enligt arbetskraftsundersökningen var gapet under första halvåret 2001 cirka 15 procentenheter. 62 procent i sysselsättningsgrad för utrikes födda ska jämföras med en sysselsättningsgrad på närmare 77 procent för födda i Sverige. Arbetskraftsundersökningen visar att nio procent av landets utrikes födda var arbetslösa under det första halvåret 2001. Detta kan jämföras med tre procent av de Sverigefödda.

AMS-statistik december 2001

I samarbete med Arbetsmarknadsstyrelsen, statistikenheten har verket tagit fram statistik över utländska medborgare med akademisk utbildning som fanns i AMS register över sökande a 2001.12.31. Statistiken omfattar inte personer som blivit naturaliserade (förvärvat svenskt medborgarskap), vilket innebär att siffran på antalet inskrivna personer med utländsk bakgrund är betydligt större. Statistiken säger inte någonting om längden på den eftergymnasiala utbildningen de arbetssökande har.

Totalt finns det 15 600 akademiker med utländsk bakgrund inskrivna i registret. Antalet öppet arbetslösa uppgår till 5 324 personer. Antalet svenska medborgare med eftergymnasial utbildning som är inskrivna som sökande uppgår till 101 045 varav 39 541 öppet arbetslösa. Se tabellen nedan.

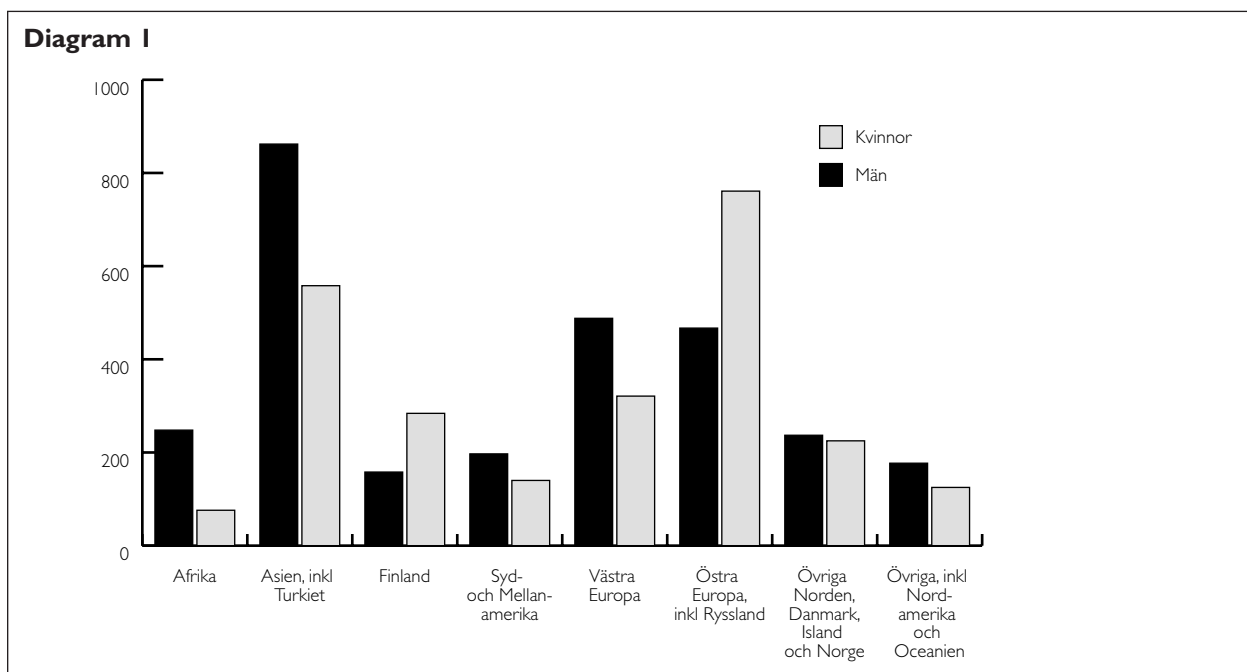
Tabell I

Arbetslösa efter medborgarskap, ålder och kön december 2001

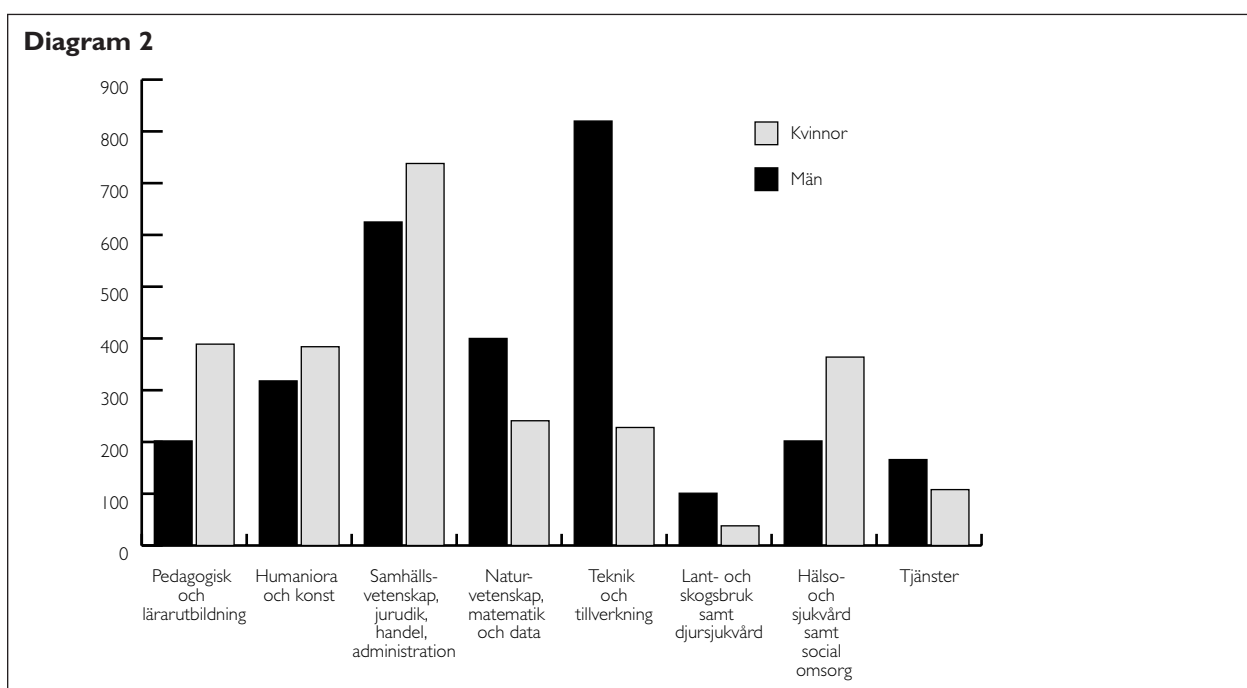
Medborgarskap	<24		25-34 år		35-44 år		45-54 år		55- år		Totalt	
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv
Afrika	4	5	75	27	111	32	46	11	12	1	248	76
Asien, inkl Turkiet	20	8	255	228	306	215	200	92	81	15	862	558
Finland	9	13	34	84	38	88	52	73	25	26	158	284
Syd- och Mellanamerika	5	5	60	36	73	68	44	27	15	4	197	140
Västra Europa	19	11	183	131	149	111	90	48	47	20	488	321
Östra Europa, inkl Ryssland	12	17	99	239	149	279	145	169	62	57	467	761
Övriga Norden, Danmark, Island och Norge	10	10	64	85	82	75	46	39	35	16	237	225
Övriga, inkl Nordamerika och Oceanien	3	2	57	47	60	37	44	28	13	11	177	125
Totalt	82	71	827	877	968	905	667	487	290	150	2 834	2 490

Statistiken visar att det handlar om relativt unga människor. De flesta är mellan 25-45 år. Det högsta antalet arbetslösa finns bland personer från Asien inklusive Turkiet, följt av Östra Europa inklusive Ryssland. Könsfördelningen är jämn totalt sett, däremot är det få afrikanska kvinnor som är akademiker och arbetslösa. Förklaringen kan ligga antingen i att utbildningsnivån bland afrikanska kvinnor är låg eller att afrikanska kvinnor inte står till arbetsmarknadens förfogande, se diagrammet nedan. Det motsatta förhållandet gäller för kvinnor som är akademiker och kommer från Östra Europa inklusive Ryssland. En trolig förklaring är att det är betydligt fler ryska kvinnor än män som kommer från Ryssland till Sverige.

Arbetslösa efter medborgarskap december 2001



Arbetslösa efter utbildningens inriktning december 2001



När det gäller fördelningen av arbetslösa utländska akademiker i olika yrken visar diagrammet ovan att den största gruppen har sin utbildningsinriktning inom teknik och tillverkning. Den näst största gruppen arbetslösa akademiker finns inom inriktningen samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, d.v.s. målgruppen för regeringsuppdraget.

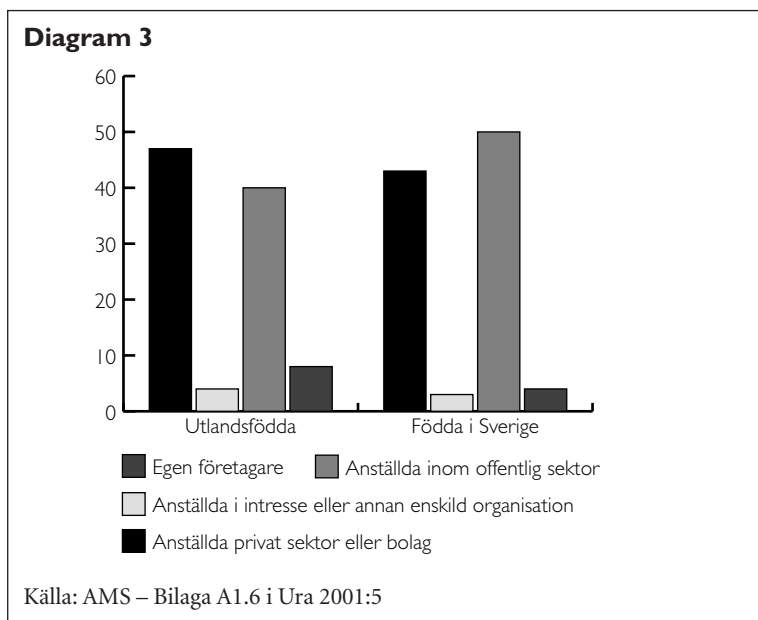
Mångfald inom den offentliga sektorn

I delrapporten i augusti 2001 redovisade Integrationsverket Arbetsgivarverkets statistik mellan 1980-2000 för statsanställda och medborgarskap samt födelse-land, uppdelad på sektorer.

På grundval av denna statistik kunde Integrationsverket konstatera att statsförvaltningen har misslyckats att uppfylla Integrationspropositionens ambition att statliga verk skulle vara ett föredöme när det gäller den etniska mångfalden inom arbetslivet. Mycket återstår att göra för att statsförvaltningen skall återspegla befolkningssammansättningen. Andelen anställda med utländskt medborgarskap är mycket liten jämfört med deras andel i den arbetsföra befolkningen. Andelen födda utomlands (utländska medborgare och naturaliserade) däremot är lite högre men fortfarande motsvarar inte deras andel i den arbetsföra befolkningen. Största andelen utrikesfödda finns inom universitets- och forskningsvärlden.

AMS rapport »Rätt man på fel plats« från sommaren 2001 visar att andelen akademiker med utländsk bakgrund i undersökningsbefolkningen och med anställning inom den privata sektorn är större än andelen inom den offentliga sektorn, se diagrammet nedan.

Andel akademiker med födelse-land inom privat och offentlig sektor i procent



Diagrammet ovan visar bl.a. att andelen anställda utlandsfödda akademiker inom den offentliga sektorn är 40 % jämfört med 47 % bland födda i Sverige och det omsatta förhållandet finns inom den privata sektorn.

Deluppdrag I

Att öka rekryteringen av personer med utländsk bakgrund, i synnerhet högskoleutbildade inom administrativa yrken som har svårt att få ett sådant arbete.

Syfte

Integrationsverkets syfte med arbetet inom deluppdraget är att ta fram modeller och metoder för hur man kan underlätta för målgruppen att få ett arbete som på ett eller annat sätt motsvarar den utbildning man har hemifrån. Dessutom vill verket tydliggöra hinder och/eller framgångsfaktorer för inträdet på arbetsmarknaden. Syftet är också att dokumentera, utvärdera och sprida dessa erfarenheter.

Målgrupp

Integrationsverket har i samarbete med SCB tagit fram en statistisk beskrivning av målgruppen: utrikes födda, arbetslösa eller i åtgärder, och som har högskoleutbildning inom administrativa yrken från februari 2001. Totalt fanns då 3 742 arbetslösa inom denna grupp, 47 procent kvinnor och 68 procent var mellan 30-49 år gamla. En stor del av personerna finns i sju kommuner: Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Lund, Helsingborg och Örebro. De flesta i gruppen fanns i Stockholms län och i Skånes län. De största yrkesgrupperna var data-vetare, revisorer, ekonomer, tjänstemän, mediafolk, mäklare och jurister. De flesta i målgruppen kom från Asien, Övriga Europa, Norden och EU samt Afrika. Andelen personer i målgruppen som har varit i Sverige kortare tid än fyra år uppgick endast till 16 procent.

Arbetsätt

Integrationsverket har påbörjat arbetet genom att göra en inventering av vilka projekt som fanns på gång när det gäller högskoleutbildade med utländsk bakgrund generellt sett och särskilt när det gäller dem med administrativa yrken. En del av dessa projekt finns beskrivna i delrapporten från augusti 2001. Eftersom Arbetsmark-

nadsverket också hade ett treårigt uppdrag för personer med utländsk bakgrund som har en högskoleutbildning inom bristyrken vård, teknik och pedagogik hade flera projekt startat ute i landet. Projekt som var avsedda för den specifika målgruppen med administrativa yrken var få, men denna grupp var i viss utsträckning representerad i projekt för högskoleutbildade.

Integrationsverket har haft ambitionen att arbeta med deluppdraget i nära samarbete med arbetsmarknadsmyndigheterna på riks-, regional och lokal nivå samt med andra myndigheter, kommuner och organisationer. Ambitionen har varit att dessa myndigheter och organisationer dessutom skall vara medfinansierare. En annan ambition har varit att involvera andra aktörer som traditionellt inte hittills har varit delaktiga som huvudägare av projekt, t.ex. näringslivets aktörer och invandrarorganisationer. Våra samarbetspartner har i första hand hittills varit länsarbetsnämnder, länsstyrelser, lokala arbetsförmedlingar, kommuner, frivillig-organisationer (läs invandrarorganisationer), näringsliv, ekonomiska föreningar och fackliga organisationer.

Integrationsverket har antingen initierat olika projekt, t.ex. i Örebro och Lund, eller stött och utökat pågående projekt, t.ex. projektet Cameleonten i Karlstad, i Uppsala och i Katrineholm. I de flesta fall har verket också låtit utvärdera projekten, t.ex. i Linköping, Karlstad och Malmö eller sett till att utvärdering av olika projekt sker. I andra fall där utfallet av projektiden är osäkert har verket bekostat en förstudie, t.ex. Göteborg.

Integrationsverket följer projekten på nära håll genom att sitta med i styrgrupper eller referensgrupper samt genom täta kontakter med projektledningarna.

Integrationsverket har sammanlagt initierat, stött och/ eller utvärderat 11 olika projekt i åtta län: Stockholm, Värmland, Skåne, Västra Götaland, Östergötland, Sörmland, Uppsala och Örebro. Dessa projekt har omfattat ungefär 165 personer. 14 har redan fått arbete i de projekt som började tidigt 2001. De flesta projekten är ettåriga och beräknas avslutas någon gång sommaren eller hösten 2002.

Olika modeller

Integrationsverket kommer här att beskriva de projekt som verket på stött inom ramen för regeringsuppdraget.

1. Trainee-program

Trainee-program för rekrytering

Trainee-program Rosengård

Stadsdelen Rosengård bedriver ett trainee-program för tre utrikes födda arbetssökande med högskoleutbildning.

Syftet är att ge deltagarna kunskaper om Malmö stads organisation, rutiner och system, samtidigt som de fick praktisk erfarenhet inom sina respektive yrkesområden.

Målet var att de efter ett år kan erhålla anställning antingen inom Rosengårds stadsdelsförvaltning eller någon annan förvaltning inom Malmö stad. Programmet sträckte sig över 12 månader. Teori var-

vades med praktik, information, projekt och studiebesök. Resultatet hittills har varit att två deltagare har fått en fast anställning inom stadsförvaltningen.

Stadsdelen diskuterar nu en förlängning och utökning av projektet med tre personer till.

Integrationsverket låter utvärdera det första projektet och en eventuell fortsättning under 2002 (se nedan).

Malmö stad - Rekryteringsprojektet Trainees

Projektet i Malmö pågår fortfarande och har målsättningen att ge 30 arbetslösa invandrare med akademisk utbildning, de flesta ekonomer och jurister, trainee-platser under ett år inom Malmö stads förvaltningar. Under tiden gör man en inventering bland stadens förvaltningar om deras behov av personal och möjlighet till trainee-platser.

Syftet med projektet är att kommunens personal bättre ska spegla befolkningssammansättningen i Malmö. Detta projekt är ett led i att anställa fler personer med utländsk bakgrund i de kommunala förvaltningarna.

Malmöns trainee-program kombinerar kommunens behov av personal och den arbetslöses förutsättningar och möjlighet att få arbete efter trainee-programmet.

En överenskommelse om anställningsformer har slutits mellan projektet, stadsdelsförvaltningarna och facket. Anställningstiden i projektet blir 1 år. Samtliga deltagare blir anställda av Arbetsmarknadsavdelningen i kommunen det första året. Målet därefter är att deltagaren erhåller anställning inom Malmö stad. För ett optimalt resultat förutsätts ett intensivt samarbete mellan Arbetsmarknadsavdelningens övriga förvaltningar inom Malmö stad. Till detta tillkommer en noggrann uppföljning av deltagarna i projektet och deras mentorer.

Utvärdering

Integrationsverket valde att låta utvärdera projektet för att tydliggöra strukturella och andra hinder som finns, samt framgångsfaktorerna i projektet.

Arbetslivsinstitutet i Malmö har fått i uppdrag att utvärdera projekten i Malmö stad och Rosengård. Utvärderingen ska beskriva projekten från idé och utformning fram till rekrytering och anställning. Beskrivningen ska göras utifrån både deltagarnas och förvaltningarnas perspektiv. Utvärderingen ska även följa deltagarna över tiden, dvs. från rekrytering till eventuell anställning efter trainee-perioden, samt ytterligare något år som anställd i kommunen.

Utvärderingen skall omfatta beskrivning av utformning av projektidé, rekryteringsbehov i samband med mångfaldsperspektivet, arbetslösas behov/delaktighet samt kommunens beslutsprocesser.

Dessutom skall utvärderingen omfatta själva rekryteringsprocessen i relation till de enskilda deltagarna och till kommunens personalpolicy och förvaltningarnas rekryteringsplaner.

Utvärderingen kommer också att omfatta det individuella utvecklingsprogrammet i Rosengård och Malmö stad och individens möjligheter att påverka programmet och även arbetsplatsens möjligheter till att påverka utformning och innehåll.

En viktig del i utvärderingen är resultatet vad beträffar förvaltningarnas behov, attitydpåverkan, mångfaldsperspektivet och de enskilda deltagarnas framtid efter projektets slut.

Aktiviteter i projektet

120 intresseanmälningar från arbetslösa invandrare har kommit in. Intresserade har gått igenom en kartläggning där man bl.a. testade nivån på svenskkunskaper. 51 personer klarade av testet och finns kvar i projektet. Trettio kommer att väljas i samverkan med de förvaltningar som lämnat intresse för att delta i projektet med traineeplatser. Förvaltningarna anser att en viss nivå på svenskkunskaper är ett måste om detta projekt ska leda till anställning i ett yrke som kräver att man har en högskoleutbildning i botten.

Ett antal förvaltningar har inkommit med förslag och önskemål om vilka arbetsuppgifter man kan erbjuda. Möjligheten att anmäla rekryteringsbehov från de olika förvaltningarna finns kvar under projektet.

Ett rekryteringsseminarium hölls den 16 oktober 2001. Syftet var att mottagande förvaltningar skulle ges en tydlig information om det arbete man har tänkt sig att erbjuda. Samtidigt gavs de utvalda personerna en möjlighet att göra ett slutligt aktivt val av vilken/vilka arbetsplatser de är intresserade av.

Hittills har tio personer kommit igång i projektet. Deltagarna bildar en egen nätverksgrupp och lär känna varandra under två veckor. Information ges om Malmö stad som serviceorgan till malmöborna, om Malmö stad som arbetsgivare, om olika policys, avtal, försäkringar och facklig information samt arbetsmarknadsinformation.

Dessa informationstillfällen kommer att varvas med studiebesök. Deltagarna kommer också att få de första kompetensutvecklingsinsatserna i form av personlig marknadsföring, presentationsteknik m.m. Deltagarna kommer därmed att ges möjligheten att själv påverka det slutliga resultatet.

Under de första veckorna kommer man att ta reda på vilka de individuella kompetensutvecklingsinsatser som behövs är och vad personerna som grupp önskar få.

Traineeprogram/praktikplatser för arbetslösa akademiker i Lund

Huvudägaren av projektet i Lund är personalförvaltningen och socialförvaltningen som genomför projektet i samarbete med arbetsförmedlingen. Kommunens förvaltningar tar emot praktikanter, står för kostnader för arbetsplatser, handledares arbetstid samt efter programmets slut för att undersöka möjligheterna för fasta anställningar och/eller anställningar under mer än 6 månader för deltagarna.

Målgruppen är ca 20 arbetslösa invandrarakademiker med administrativ utbildning och erfarenhet som erbjuds sex månaders aktivitetsstöd genom arbetsförmedlingen och därefter erbjuds deltagarna sex månaders anställningsstöd genom socialförvaltningen.

I projektet ingår kompetensutveckling för både handledare och deltagare. När det gäller deltagarna kommer en inventering av gemensamma och individuella behov att ske. De gemensamma utbildningarna kommer att ta upp kommunikunskap, kommunalrätt, arbetsrätt och avtal, kommunal ekonomi, kommunal svenska samt regler inom olika fackområden. Projektet kommer att pågå under hela 2002.

Integrationsverket kommer att följa upp projektet i kontakterna med de olika aktörerna i projektet.

Projektet Förena - Östergötland

Projektet Förena var ett mångfaldsprojekt som bedrevs inom FöreningsSparbanken i Östergötland under ett år och avslutades i oktober

2001. Bankverksamheten, anser banken, är en arena som bidrar till att pengar som medel kommer företagandet till del och som i förlängningen bidrar till förverkligandet av idéer och tillväxt i hela regionen. I detta sammanhang menar banken att den mångkulturella kompetensen och förståelsen inom banken är viktig för såväl individuella kunder som för samhället i stort och att det därför är nödvändigt att personalen speglar komplexiteten bland kunderna.

Projektet syftade till att:

- som ett pilotprojekt utarbeta metoder och former för att genomföra och utvärdera ett mångfalds/integrationsprojekt inom finansiella sektorn i såväl Östergötland som i övriga Sverige,
- erbjuda invandrarakademiker praktik och utveckling inom bankerna i Linköping, Norrköping, Mjölby, Motala och Åtvidaberg,
- utveckla de inblandade arbetsplatserna i sina färdigheter att dela till vara adepternas erfarenheter och möjligheter och dels ökar sin professionalism i mötet med kunder från andra kulturer,
- ge respektive bankledning värdefulla insikter inom området mångfald, samt att
- öka tillväxten i länet genom tillgång till välutbildad arbetskraft med mångkulturell bakgrund.

Åtta adepter var akademiker från olika länder. Fyra var män och fyra var kvinnor från Bosnien, Irak och Filippinerna. Goda kunskaper krävdes i svenska och delvis även i engelska. Tre av deltagarna var jurister, tre ekonomer och två ingenjörer. Banktjänstemän som var trygga i sin yrkesroll fungerade som mentorer. Adepterna placerades på lokala bankkontor och tilldelades en personlig mentor från respektive kontor för praktisk vägledning och handledning. Där fick adepten också behövlig utbildning och ett sommarvikariat. Metoden gick ut på individuellt interaktivt lärande och adepterna genomgick bankens eget introduktionsprogram för teoretisk och praktisk träning i finansiella tjänster.

Projektet avslutades hösten 2001. Sju trainees har fått någon typ av anställning inom bankväsendet i Linköping och andra kommuner.

Fördjupad utvärdering

Integrationsverket ville veta vilka effekter detta mångfaldsprojekt har haft för organisationerna FöreningsSparbanken, medarbetare, deltagare och vad har hänt med projektets deltagare när projektet var slut och därför har verket låtit djuputvärdera projektet.

Områden för den fördjupade utvärderingen var:

1. Hur har projektet påverkat de berörda arbetsplatserna bland all personal och i organisationen inom berörd lokalbank? Särskilt fokus lades på:
 - ansvar, inflytande, lärdomar och effekter på ledningsnivå?
 - affärsmässiga effekter – varumärket! (kundnytta och affärsnytta?)
 - lärdomar och effekter bland personalen totalt?
 - mentorer och handledares inflytande och lärdomar under projektet?
 - insikter, delaktighet och ansvar från fackliga företrädare?
2. Hur ser adepternas situation ut arbetsmässigt och personligt under våren 2002?
 - a. Värdet av Förenaprojektet som ingång till arbetsmarknaden?
 - b. Värdet av Förenaprojektet som samhällsmedborgare?
 - c. Värdet på det personliga planet?
 - d. Vad borde gjorts annorlunda?

3. Vilka effekter och reaktioner finns bland kunderna?
 - a. Effekter som personalen känner till?
 - b. Reaktioner från kunder i direkt anslutning till affärsrelationen?
 - c. Reaktioner som adepterna mött?
 - d. Finns effekter kvalitativt och kvantitativt bland nuvarande och potentiell kundkrets?
4. Vilka likheter och skillnader vad gäller effekter finns inom de berörda lokalbanker i Östergötland och vilka faktorer har varit avgörande för utfallen?
5. Hur har koncernen FöreningsSparbanken (FSB) bidragit/ tagit tillvara erfarenheter från detta och andra mångfaldsprojekt. Hur ser deras framtida strategi ut vad gäller mångfald?
6. Hur ser finansörerna (ESF-rådet, arbetsförmedlingen och FSB) på effekterna av sina insatser?
 - a. under projekttiden?
 - b. affärsmässigt utfall under närmaste åren?
7. Har Föreningsprojektet verkat som förebild inom berörda kommuner och näringslivet? Vilka slutsatser och lärdomar har dragits av aktörer som verkar för ökad mångfald?
8. Hur kan lärdomarna kring metodik och effekter för kunder och anställda förmedlas till andra arbetsplatser?

Utvärderingsinstrumentet är kvalitativa personliga intervjuer med lokalbankschefer och delar av ledningsgrupper, samtliga adepter, samtliga mentorer, urval av handledarna, fackliga företrädare på respektive lokalbank och tre företrädare inom FSB koncernen. Kundernas synpunkter hämtas antingen genom deltagande observation och intervjuer med kunder i anslutning till bankbesök och/eller genom enkät. Utvärderingen utförs av en extern utvärderare med anknytning till Linköpings universitet och i nära samarbete med projektledaren.

2. Lärlingsplatser -Örebro

Projektet »Lyckoslanten« har startats i Örebro på initiativ av Integrationsverket. Modellen går ut på att genom en väl sammanhållen kompetenshöjande insats bestående av: kartläggning av tidigare utbildning och yrkeserfarenhet, kompletterande utbildning, yrkesträning och yrkesterminologi integrera ekonomer med utländsk bakgrund in i Örebro kommun och till det privata näringslivet. Syftet är att medverka till en ökad mångfald i arbetslivet.

Projektets mål är att 12 ekonomer efter projekttiden ska ha ett arbete som ekonom. Syftet är att tillvarata den kompetens som finns hos arbetssökande ekonomer med utländsk bakgrund.

Metoden är att erbjuda lärlingsplatser under hela det ekonomiska redovisningsåret. För varje person utarbetas en kompetensportfölj som ska kompletteras med formell utbildning, yrkeserfarenhet och -terminologi. Personens behov dokumenteras och en plan för kompetenshöjningen fastställs. Interna utbildningar sker i grupp under 2 dagar i veckan och varvas med praktik ute på olika arbetsplatser under resterande 3 dagar. Hälften av gruppen ska arbeta inom offentlig verksamhet och andra hälften inom näringslivet.

Under hela projekttiden sker en extern processutvärdering av projektet.

En projektledare, ekonom på Örebro Arbetsmarknad, arbetar 50 % i projektet och 50 % som ekonom. Projektledaren har förutom pro-

jektledarrollen att hålla i den teoretiska ekonomiutbildningen inom kommunen. Sex projektarbetsplatser inom kommunen har skapats för detta ändamål.

Aktiviteter inom projektet

Urval

I juni startades intervjuomgång med ett 15-tal utländska ekonomer där man ville veta mer om bakgrund från hemlandet, eventuell utbildning och arbete i Sverige, motivation, samt förväntningar på projektet. Projektledaren genomförde intervjuerna tillsammans med personalchefen för Örebro Arbetsmarknad. Personerna som intervjuades hade stora förhoppningar på projektet, alla ville vara med. De flesta hade gått arbetslösa från början av 90-talet och kände att detta var deras sista chans att kunna fortsätta inom det yrkesområde som de en gång valt. Ett urval fick dock göras och sex personer fick möjlighet att börja i projektet.

Projektstart

I början av september startade projektet med en man och fem kvinnor. Två av deltagarna var från Bosnien, två från Iran, en från Somalia och en från Kina.

En sex veckors introduktion inleddes med ett datatest i Office-paketet. De flesta visade sig ha mycket goda kunskaper i data. Även ett svenskt test genomfördes.

Deltagarna har under introduktionen fått nödvändig information om bl.a. kommunala organ och fackets roll. Studiebesök har gjorts på ett flertal kommunala arbetsplatser.

Örebro Arbetsmarknad tillsammans med ekonomihandläggare i förvaltningen har medverkat i ett internt kontrollarbete med att granska verifikationer samt deltagit i ekonomiträffar med bl. a. information inför kommande bokslutsarbete.

Efter introduktionen i mitten av oktober startade den kommunala ekonomiutbildningen och deltagarna har hittills fått utbildning i kommunens ekonomisystem samt vissa teoretiska avsnitt. Kontinuerligt kommer sedan denna del att byggas vidare och utformas så att man får kunskap om hela ekonomiområdet, både teoretiskt och praktiskt.

Deltagarna får gå en 16-veckors utbildning i yrkessvenska där Arbetsförmedlingen står för upphandlingen. Denna utbildning startade i oktober och beräknas pågå till februari och är på halvtid.

Utbildning i svenska språket är särskilt viktigt när man ska arbeta med administration, i det här fallet med ekonomi, där man måste kunna nå ut med information och kunskap, både skriftligt och muntligt.

Det har varit mycket svårt att få fram de sex praktikplatserna i kommunen. Utvärderingen får så småningom visa varför det var svårt. Deltagarna tillträdde sina platser i januari 2002. Så länge utbildningen i yrkessvenska pågår, kommer deltagarna att vara på sin praktikplats ca tre halvdagar/vecka, därefter övergår praktiken till tre-fyra heldagar/vecka.

Den övriga tiden kommer att fyllas med tidigare nämnda ekonomiutbildning, besök på arbetsplatser för att studera ekonomifunktioner i praktiken, kompletterande datautbildning och kompletterande

utbildning i ekonomisystem och lönesystem beroende på praktikplats. Eventuellt kommer också extern ekonomiutbildning inom vissa områden att upphandlas.

Deltagarna kommer att erhålla vägledning, dels för att hjälpa dem vidare till ev kompletteringar av betyg, dels som stöd vid ansökningsförfarande. Deltagarna kommer också att få stöd i personlig utveckling som självförtroende- träning och social kompetens.

Ytterligare sex ekonomer med utländsk bakgrund kommer att få möjlighet att starta i projektet med lärlingsplatser främst inom näringsliv och organisationer utanför kommunen under våren 2002.

Förhandlingar med Örebro universitet om utvärdering pågår.

Integrationsverket kommer att sitta med i en styrgrupp som består av representanter för kommunen och Arbetsförmedlingen.

3. Praktiktjänstgöring – Skåne län

Länsstyrelsen i Skåne län har startat ett praktikantprojekt för tio akademiker med utländsk bakgrund i samverkan med Arbetsförmedlingen i Lund. Projektet beräknas pågå under ett års tid.

Syftet med projektet är att öka mångfalden bland personalen i Länsstyrelsen samt minska arbetslösheten bland grupper invandrarakademiker.

Målgruppen är arbetslösa ekonomer, beteendevetare, jurister osv. Praktiktjänstgöring inom yrkesområdet skall leda till anställning inom Länsstyrelsen. Genom detta skall kompetensbasen breddas.

Tanken är att varje praktikant ska ha en handledare. Varje praktikant skall även ha en mentor som denne kan vända sig till i frågor utöver själva arbetsuppgifterna. Det kan röra sig om arbetsmiljön, medarbetarna, tankar och reflektioner kring verksamhet, organisation och arbetssätt.

Projektet finansieras av Länsstyrelsen och Arbetsförmedlingen. Integrationsverket har valt att finansiera utvärderingen av projektet. Syftet med utvärderingen är att följa upp projektet och beskriva deras väg till anställning genom praktik, handledning och mentorship. Motsvarar praktikanternas arbetsuppgifter deras kompetens? Har kompetensbasen vid myndigheten blivit bredare?

4. Valideringsplats – Sörmland

I Katrineholm pågår ett projekt »Validering av invandrades yrkeskompetens på akademisk nivå« med Sörmlands län som upptagningsområde. Projektet syftar till att underlätta för invandrare med akademisk bakgrund att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Det konkreta målet är att i samverkan med arbetsplatser validera minst 25 arbetslösa invandrades yrkeskompetens på akademisk nivå under medverkan av huvudsakligen Länsarbetsnämnden, de nio arbetsförmedlingarna, kommunerna och Mälardalens Högskola och/eller annan intresserad högskola.

Målgruppen utgörs av personer med kompetens inom främst de administrativa, beteendevetenskapliga och samhällsinriktade områden.

Sörmland har på uppdrag av regeringen sedan början av år 2000 utgjort ett av tre pilotområden i landet för validering av yrkeskompetens. Enligt direktiven har valideringen haft och kommer framöver

att ha tonvikten lagd på kompetens motsvarande gymnasienivå eller annan nivå som arbetslivet efterfrågar. Det har under arbetets gång visat sig finnas relativt många invandrare med akademisk bakgrund, vilka också har stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden.

Trots positiva utlåtanden från Högskoleverket vid granskning av betygsdokument och kompletteringar i Sverige av kunskaper på akademisk nivå har invandrarakademikerna i alltför många fall inte fått arbete. Detsamma gäller naturligtvis i ännu högre grad personer som har en ofullständig akademisk examen. Det kan noteras att Högskoleverket endast värderar eftergymnasial utbildning som omfattar mer än tre år.

Insatser inom projektet avser personer med utländsk högskoleutbildning främst med inriktning på administrativa yrken inom samhällsvetenskap, data, juridik, ekonomi, beteendevetenskap med flera grupper, som har svårt att få en anställning i Sverige. I målgruppen finns personer, som kan tänka sig att växla över till andra yrkesområden, där efterfrågan på arbetskraft på akademisk nivå är större. För dessa torde det i så fall bli nödvändigt med mera omfattande kompletteringar. Det förutsätts att deltagarna har godtagbara kunskaper i det svenska språket och kan klara sig på arbetsplatser utan hjälp av tolk. I de fall brister uppdragas under praktiken, exempelvis sådana som gäller yrkes- och fackmässigt, ska det finnas möjligheter att bättra på språkfärdigheten.

Validering är en process, omfattande tre steg, varvid deltagarens yrkeskompetens identifieras, värderas och dokumenteras. Om det under processen, som huvudsakligen sker på arbetsplatser, visar sig finnas behov av komplettering av färdigheter och kunskaper görs insatser för att deltagaren ska nå upp till godtagbar miniminivå. Det kan då bli fråga om kompletteringar i den omfattning som den enskilde själv efterfrågar i form av delar av reguljär utbildning eller som riktad uppdragsutbildning.

Innan en deltagare får påbörja sin validering måste det emellertid finnas garantier för att vederbörande får tillgång till en valideringsplats. Avsikten är att ge möjlighet att prova på och känna igen olika arbetsuppgifter. För att stödja och stimulera utveckling på arbetsplatser ska mentorer eller handledare finnas utsedda.

Identifiering och värdering av kompetens sker således huvudsakligen på arbetsplatser medan teoretiska kompletteringar görs av högskola eller annan lämplig utbildare.

För att valideringen ska fungera tillfredsställande är det synnerligen viktigt att varje deltagare får sin individuella utvecklingsplan fastställd i samverkan med vägledare och andra som kan göra insatser för invandraren. Efter önskemål bör naturligtvis planen kunna justeras under projektiden.

Deltagarens kompetens dokumenteras genom en tydlig beskrivning av vad personen kan, vilka formella meriter personen har och hur värderingen genomförts – arbetsprov, praktik, test eller annat.

Till den arbetslöse utgår aktivitetsstöd från förmedlingarna eller ekonomiskt bistånd från kommunerna.

Projektet följs upp och utvärderas av Linköpings universitet

Medfinansierarna i projektet och vars representanter bildar projektets styrgrupp är: ESF-rådet, kommunerna, länsarbetsnämnden och Integrationsverket.

Projektstart

Som första steg har Länsarbetsnämnden i Sörmland via sina förmedlingar sammanställt antalet anmälda arbetssökande akademiker i länet fördelade på olika yrkesområden och kommuner. Sammanlagt

finns ca 160 personer registrerade och om man räknar bort grupperna utbildning, vård/omsorg och teknik återstår ca 100 personer, som alltså tillhör målgruppen.

I projektet kommer Sörmlandsbanken att fungera som »dörröppare« in i företag som banken har affärer med. Banken har även sagt sig vara intresserad av att låta invandrade akademiker prova på arbete. Sörmlandsbanken har verksamhet i fem av länets kommuner.

Även andra banker, företag och myndigheter har uttalat intresse för medverkan med platser i arbetslivet.

Några kommuner har redan tagit ut deltagare och kontaktat arbetsplatser.

I varje kommun finns minst en handläggare vid förmedlingen som är utsedd att ingå i den lokala arbetsgruppen.

5. Näringslivsnätverk – Karlstad

Projekt Cameleonten 1 var en projektutbildning och modell för att få in personer med utländsk högskoleutbildning att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Huvudägare är konsultfirman Geja Design AB i Karlstad som samarbetade med Företagarnas riksorganisation, Länsarbetsnämnden, ESF-rådet och LO. Projektet delfinansierades genom Växtkraft Mål 3. Projektägaren såg projektet som en möjlighet till förändring för individ, näringsliv och samhälle.

Projektets mål är att underlätta för arbetslösa invandrarakademiker att få ett kvalificerat jobb inom den egna utbildningen. Syftet är att ge kompletterande utbildning för anpassning till den svenska arbetsmarknaden, att skaffa sådan praktikplats för deltagarna så att sannolikheten för framtida anställning är mycket hög. I projektet Cameleonten 1 talade man om sex nycklar: näringslivskunskap, personlig utveckling, mentorskap, nätverk, spetskunskap och basämnen. Projektets motto var »att varje individ ska få en möjlighet att verka med sin fulla potential«. Huvudmålet är att arbetslösa antingen får jobb eller startar företag i den bransch där de har utbildning eller yrkeserfarenhet. Ett delmål är att skapa ett öppnare klimat för invandrare i det lokala näringslivet.

Flertalet av de 23 projektdeltagarna hade utländsk högskoleutbildning inom ekonomi, juridik och försäljning. En del hade dessutom hunnit skaffa sig motsvarande högskoleutbildning i Sverige. Deras utländska examina hade värderats av Högskoleverket. De flesta hade fått ett utlåtande som konstaterar att deras utländska utbildning motsvarade den svenska eller att den i genomsnitt motsvarade 130 högskolepoäng.

Integrationsverket ansåg att projektet är av stort nationellt intresse när det gäller mål, arbetssätt och samverkan med näringslivet och facket. Integrationsverket finansierar tillsammans med länsarbetsnämnden nio nya platser för personer med utländsk högskoleutbildning inom administrativa yrken. Geja Design åtar sig under tiden augusti/september 2001 – april/maj 2002 att utifrån deltagarnas egna förutsättningar och behov erbjuda följande: Näringslivskunskap, personlig utveckling, mentorprogram, nätverk, basblock av kompletterande utbildningar vid behov (finansieras av Länsarbetsnämnden) samt lärlingsplatser.

Utvärdering

Integrationsverket beställde också en processutvärdering av projektet från Karlstads universitet. Utvärderingen pågår under tio månader och kommer bl. a. att omfatta intervjuer av projektdeltagarna, i förekommande fall besök på projektdeltagarnas lärlingsföretag och ytterligare uppföljningsbesök på ett urval av dessa företag. Särskild vikt läggs på gruppen med administrativ akademisk utbildning och deltagarnas upplevelse av bemötande på arbetsplatsen och upplevda hinder.

Utvärderingsfokus

Utvärderingen skall fokusera följande punkter:

- Tydliggörande av rekryteringsmodell.
- Aktuella läget.
- Analys av risker och möjligheter, dvs. analys av problem/hinder/oförutsett/svagheter/framgångsfaktorer/nyttigheter/vinstintressen m.m.
- Varför ställer presumtiva arbetsgivare upp? Hur hittar man praktikföretag? Extern information och attitydpåverkan.
- Utbildning. Vad innehåller den kompletterande utbildningen? Vilket värde har t. ex ett tredje språk såsom engelska? Utbildning som inte är så vanlig i samhället, t. ex utbildning av mentorer. Vem bestämmer vad?
- Samverkan mellan universitet, näringsliv och samhälle i övrigt. Samarbete med fackliga organisationer.
- Kommunikation och nätverk samt konflikthantering.
- Flexibilitet i rekryteringsprocessen.
- Personlig utveckling.
- Tydliggörande av mångfaldsperspektivets för- och nackdelar.
- Rollen för arbetsförmedling och bemanningsföretag.
- Projektdeltagarnas/utbildningsanordnarnas upplevda erfarenheter från aktuell utbildning och aktuella praktikplatser. Arbetsgivarens synpunkter. Uppföljning på praktikplatsen.
- Kan processen göras mera kostnadseffektiv?

Delresultat

Utvärderingen hittills visar att redan vid antagningen till utbildning är det viktigt att ställa de rätta antagningskriterierna för att få en motiverad grupp som fungerar bra tillsammans ur utbildningssynpunkt.

Själva utbildningen har inslag som möjliggör för deltagaren att förstå hur den svenska arbetsmarknaden fungerar och för arbetsgivaren att finna sökande som har de förväntade attityderna och kunskaperna. Utbildningen har flexibelt upplägg utgående från deltagarnas behov och förutsättningar och med inslag av mentorskap som stöder deltagarens personliga utveckling. Det är mycket svårt för en person att bli lärling/söka anställning om bristerna är stora med avseende på personliga nätverk, social kompetens och eget ansvar för önskat resultat. Därför har stor vikt lagts vid kursmoment för personlig utveckling men också för kompletterande utbildning och anpassning till svenska förhållanden och svenskt arbetsliv. Den teoretiska kompletterande utbildningen utgör en mindre del (15 – 30 %) av den totala utbildningstiden. Den mesta tiden utgörs av lärlingsskapet på en framtida tilltänkt arbetsplats. Mentorn finns dock som ett stöd även under denna tid.

Projektet presenterar en modell som tydliggör rekryteringsprocessen och utbildningsbehoven som ett viktigt verktyg för rätt utbildning av de arbetsökande.

Andra faktorer som synes ha stor betydelse är informations- och attitydskapande processer som hjälper presumtiva arbetsgivare att finna även arbetsökande med utländsk bakgrund.

6. Elektronisk marknadsföring – Red Line - Uppsala

Red Line är ett samarbetsprojekt mellan Uppsala Kommun, Uppsala Interworld ekonomisk förening, Länsstyrelsen i Uppsala län, Integrationsverket och Länsarbetsnämnden i Uppsala. Projektägaren är Uppsala kommun. Projektet delfinansieras genom Växtkraft Mål 3. Uppsala Interworld står för projektledning. Projektet ingår i Uppsala läns tillväxtavtal 2000-2002, insatsområde integration.

Projektets syfte är att utveckla tekniska hjälpmedel och en arbetsmodell som gör arbetslösa invandrare med högskoleutbildning inom administration synliga på arbetsmarknaden, och som ger arbetsgivare en enkel och praktisk väg att stärka sin mångfaldsprofil genom att rekrytera invandrare.

Projektets mål är att inom ett år från start ska minst 80% av deltagarna antingen ha anställning eller befinna sig i kompletterande vidareutbildning.

Tjugo personer med utländsk bakgrund och akademisk utbildning inom administration ska rekryteras till projektet. Arbetsgivarsidan vänder sig i första hand till offentliga arbetsgivare.

I projektet prövas en ny teknik för att presentera arbetsökande för arbetsgivare. Tekniken bygger på videoinspelade intervjuer med arbetsökande. Arbetsgivare som söker arbetskraft får tillgång till en hemsida eller CD-romskiva och kan ta del av presentationerna för urval av personer till anställningsintervjuer. På hemsidan får man även tillgång till den arbetssökandes meritförteckning. Arbetsgivaren kan se de arbetssökande redan innan anställningsintervju och på så sätt få en första helhetsbild av respektive person. Förhoppningsvis kan den arbetssökande hävda sig bättre i ansökningsprocessen, t. ex bör utländskt namn få mindre betydelse då varje person blir ett ansikte för arbetsgivaren istället för bara ett papper. Projektet innebär också att deltagarna får grundlig träning på presentation, att skriva CV osv.

I projektet ingår utbildningsinsatser där alla deltagare erbjuds ett basblock med anpassad svenska, samhällskunskap och svensk arbetslivskunskap. Utifrån individuella behov erbjuds ett påbyggnadsblock av utbildningsinsatser. Deltagarna kommer successivt att placeras hos olika arbetsgivare genom praktik eller provanställning.

En extern utvärderare kommer att följa projektet. Utvärderingen kommer delvis att fokusera på videoinspelning som en teknisk möjlighet att överbrygga eventuella hinder, t.ex. arbetsgivarnas inställning till utländska namn och brytning i svenskt uttal.

Integrationsverket kommer att sitta med i en styrgrupp som består av representanter för Integrationsverket, ESF-rådet Växtkraft mål 3, Uppsala kommun och arbetsförmedlingen.

7. Empowerment-projekt

En viktig förutsättning för att arbetsmarknadsprojekt skall bli framgångsrika krävs målgruppens delaktighet (empowerment). Integrationsverket ser det därför som mycket angeläget att inom ramen för uppdraget samverka med och stödja insatser som bedrivs av aktörer som representerar målgruppen.

Trainee-program – Kunskapsforum i Stockholm

Kunskapsforum är en stiftelse som drivs av och för högutbildade invandrare. Projektet handlar om att ta fram trainee-platser främst inom offentlig förvaltning. Kunskapsforum riktar sig särskilt på arbetsplatser som inlett mångfaldsarbete.

Kunskapsforum och arbetsförmedlingen tar gemensamt fram förslag på kandidater till myndigheten. Praktiken utformas individuellt och följs upp kontinuerligt samt kompletteras med särskilda utbildningsinsatser där så fordras. Eventuella extra kostnader i samband med detta och för praktikhandledning finansieras inom projektets ram. En förutsättning för projektet är kvalitet, både i urval av deltagare, trainee-platser och innehåll i utbildningen.

Projektägare är Kunskapsforum, Arbetsförmedlingen bidrar med aktivitetsstöd till 20-30 deltagare inom aktivitetsgarantins ram. Övrig finansiering står ESF-rådet och Integrationsverket för.

Delresultat

Kunskapsforum har under 2001 genomfört en studie om mångfaldsplanernas betydelse för rekrytering av invandrarakademiker till den offentliga förvaltningen i Stockholm: »Framtidens mångfald«. Dels har Kunskapsforum undersökt myndigheternas benägenhet och deras faktiska möjligheter att öka den etniska mångfalden bland sina anställda genom att erbjuda praktikplatser. Dels har man kartlagt målgruppen av långtidsarbetslösa invandrarakademiker med fokus på ekonomer, samhällsvetare och jurister. Studien beskriver bland annat de svårigheter som de har stött på under arbetets gång, myndigheternas bemötande och vilka hinder en invandrarorganisation kan stöta på när den aktivt vill arbeta med sina egna grupper.

Kunskapsforum har i sin inventering av målgruppen kallat 62 akademiker till intervju och genomfört 42 intervjuer.

Kunskapsforums slutsatser är att Stockholms stad, Länsstyrelsen i Stockholms län samt Arbetsförmedlingen i Uppsala kommer att vara deras närmaste samarbetspartner i fortsättningen. Praktiken som deltagarna av projektet kommer att få ska vara en reell introduktion till den svenska arbetsmarknaden.

Eget företagande – Göteborg

Projektet »Global House« handlar om hur en samlad företagsamhet, kompetens och samhällsdialog kan spegla ett mångkulturellt Sverige. Syftet är att utveckla gemensamma sociala, ekonomiska och kulturella värderingar dvs. att frambringa en innovativ miljö som underlättar deltagarnas integration i samhället. Ett annat syfte är att genom utbildning, vägledning och rådgivning samt nätverksbyggande ge akademiker med utländsk bakgrund intresse av att starta eget, en god plattform att utgå ifrån. Utgångspunkten är att den arbetslösa egna idéer skall tas tillvara och om möjligt utvecklas.

Huvudägaren av projektet är Klubben Internationella Akademiker (KIA). Många organisationer och myndigheter ställer sig bakom

projektet och stödjer det på ett eller annat sätt. Bland de viktigaste kan nämnas: Göteborgs Universitet, SACO, Svenskt Näringsliv, en del invandrarorganisationer, Folkuniversitetet, Göteborgs Regionen, Samverkansprojekt i västra Göteborg, SIF, Kooperativ konsult, Institutionen för Freds- och utvecklingsforskning, olika stadsdelsförvaltningar och arbetsförmedlingen i Göteborg. En representant från alla ovannämnda organisationer kommer att ingå i en referensgrupp. Referensgruppens uppgift kommer att vara att tillsammans med projektledare och verksamma inom projektet lägga upp riktlinjerna för huset.

Det finns ett stort intresse för att starta projektet. Däremot konstaterade samtliga intressenter att det saknas uppgifter om möjliga deltagare. Integrationsverket har därför finansierat en förstudie. Syftet med förstudien är att sprida information om projektet samt rekrytera projektdeltagare i samverkan med Arbetsförmedlingen i Göteborg.

Allmänna kommentarer

De projekt verket initierat och stött har inriktats på att i samverkan med andra aktörer åstadkomma åtgärder för enskilda individer som leder till konkreta resultat. Att initiera olika projekt med en grupp akademiker inom administrativa yrken har varit mycket tidskrävande. Eftersom de administrativa yrkena inte hör till bristyrken är denna grupp inte en prioriterad grupp inom Arbetsmarknadsverket. Detta medförde krav på omfattande lobbyverksamhet från Integrationsverkets sida för att intressera samverkansparter och medfinansierare.

Ett annat problem var själva finansieringen av projekten. Verket har inte någon möjlighet eller någon avsikt att finansiera hela projekten. Det har varit en förutsättning för alla projekt att andra aktörer intresserar sig för projekten och de kunnat vara med och finansiera dem. I vissa fall har t.ex. möjligheterna för kommunerna och ESF-kontoret att medfinansiera olika initiativ varit begränsade. T. ex har olika aktörer redan planerat olika budgetårssystem och tidpunkten för projektstarten var inte lämplig ur ett ekonomiskt perspektiv. Detta har resulterat i att en del projekt fått vänta länge innan det blev ett avgörande beslut om starten.

En tredje faktor är att Integrationsverkets ambition har varit att projekten reellt skulle öka deltagarnas möjligheter till arbete som ligger i linje med deras tidigare utbildning. Trots att många aktörer har gjort en inventering av rekryteringsbehov i kommunen, inom den offentliga och inom den privata sektorn, har löften om anställning varit mycket svåra att nå. Integrationsverkets ambition har varit att projekten inte skulle vara traditionella arbetsmarknadsåtgärder, utan skulle innehålla olika nya element som reellt stärker deltagarnas chanser till ett kvalificerat arbete.

Förhandlingarna med olika aktörer har varit långa och har många gånger inte kunnat påskyndas. De flesta projekten kom igång under hösten 2001 trots att förhandlingarna hade påbörjats i början av året. Trots detta befinner sig för närvarande 165 personer i olika projekt som förhoppningsvis kommer att öka deras möjlighet att få ett kvalificerat arbete. De preliminära utvärderingarna av projekten kommer att avslutas hösten 2002. En del utvärderingar kommer dessutom att följa deltagarna en tid efter avslutat projekt.

Deluppdrag 2

Att genomföra särskilda informationsinsatser för att öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer med invandrarbakgrund.

Mål och syfte

Målet för insatserna år 2001 var att arbetsgivare inom den offentliga och privata sektorn hade blivit uppmärksammade på den kompetens som personer med utländsk bakgrund hade och att stödmaterial till mångfaldsarbete fanns tillgängligt för intresserade arbetsgivare.

Syftet med informationsinsatsen var att inspirera arbetsgivare att se mångfald som en möjlighet för såväl personal- och kompetensförsörjning som för utveckling och konkurrenskraft. På längre sikt är målet att öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer med utländsk bakgrund.

Primära målgrupper har varit personalchefer, enhetschefer och GD/VD i myndigheter, kommuner och företag med fler än 20 anställda, bemanningsföretag, fackliga organisationer och arbetsförmedlingar.

Samverkanspartner har varit arbetsgivare inom den offentliga sektorn och den privata sektorn som har genomfört framgångsrikt arbete med mångfald, arbetsmarknadens partner samt i viss mån DO.

Processinriktad informationsstrategi

De informationsinsatser som Integrationsverket genomfört har varit processinriktade och genomförts i olika steg. Först ville verket bli genom annonser, broschyrer och debattartiklar väcka arbetsgivarnas intresse för mångfaldsfrågor. I nästa steg skulle intresserade arbetsgivare dels få delta i en integrationsdag med information om konkret framgångsrikt mångfaldsarbete, dels ha tillgång till ett stödmaterial för deras fortsatta arbete.

Informationsinsatsen riktades till både den offentliga sektorn och näringslivet. Budskap utformades efter målgruppernas mottaglighet, intresse och behov. Informationsinsatsens budskap utgick från den goodwill, nytta, effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft som en organisation kan vinna genom större mångfald.

Integrationsdagen i november 2001 kom att fungera som en mötesplats för positiv kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte. Dessutom gav Integrationsdagen framgångsrikt mångfaldsarbete inom den offentliga sektorn och näringslivet ett ansikte.

Informationsinsatsernas olika steg:

1- Annonsering i storstadspress och fackpress i 6 veckor.

Integrationsverket gick ut tillsammans med representanter från myndighets- och organisationsvärlden och näringslivet med totalt åtta annonser. Varje annons innehöll ett citat från respektive representant och ett stående utlåtande om mångfald som Integrationsverket stod för.

Representanterna var följande: Malmö stad, Roxtec International AB, FöreningsSparbanken, Länsstyrelsen i Stockholm, Volvo Personvagnar AB, Svenskt Näringsliv och Västra Götalandsregionen och Göteborgs kommun.

Integrationsverkets stående motto i annonserna var : »Om du låter generaliseringar och fördomar styra vem du anställer missar du kompetens, verksamhetsutveckling och affärskraft. Varken du eller Sverige har råd med det«.

Exempel på vittnesmål: Mångfald är självklart för oss. Då kan vi ge alla våra kunder bra service. Undertext: Birgitta Johansson-Hedberg, VD, FöreningsSparbanken.

Ett annat exempel är från den offentliga sektorn: »Det är viktigt att ta tillvara all kompetens i samhället. Därför utbildar och anställer vi akademiker med utländsk examen som behöriga lärare. Skolan får en värdefull mångfald. Staden får ett rikare liv. Undertext: Kent Andersson, kommunalråd, Malmö stad. (se bilaga 1)

Utvärdering av annonser

I anslutning till den processinriktade informationssatsningen om etnisk mångfald har Integrationsverket gjort en annonsmätning för att se hur budskapet har tagits emot. Dessutom undersöktes kunskaperna om vem som var avsändare. Undersökningen baserades på intervjuer av 95 kvinnor och 94 män i åldrarna 20-60 år. Totalt intervjuades 189 personer på Göteborgs och Stockholms gator och torg. Av 189 personer hade 68 personer läst tidningarna Göteborgs Posten, Svenska Dagbladet, Dagens Nyheter, Metro och Dagens Industri under december 2001. Sammanfattningsvis visar undersökningen att annonserna och budskapet observerats enligt ett beräknat genomsnitt på 36 %. En genomsnittskampanj har ett värde på 35 %. Kommentarer från de intervjuade påvisar att budskapet har också förknippats med de företag eller organisationer som berättar om etnisk mångfald i arbetslivet i annonserna. Mätningen talar också om att det var många som läst texten i annonserna. Den allmänna reaktionen på annonserna visar att 20 % ansåg att annonserna och informationen var bra medan 15 % ansåg att annonserna och informationen var dålig. Undersökningen visar också en tendens till att den äldre generationen är mer positiva till annonserna än den yngre generationen.

2. Två broschyrer till arbetsgivare

Två broschyrer skickades ut till samma målgrupp som fick inbjudan till Integrationsdagen. Eftersom informationssatsningen vände sig till både den offentliga sektorn och näringslivet var det viktigt att budskapet formades efter målgruppernas mottaglighet, intresse och behov. Innehållet i broschyrerna är likartade, men budskapet och språket är anpassat till mottagaren. Broschyrerna tar upp integra-

tionspolitiken och fördelarna med mångfald ur ett brett perspektiv. Den ena broschyren »Mångfald kan skapa nya värden för ditt företag« riktade sig till näringslivet och den andra broschyren »Mångfald är den kraft som utvecklar samhället« riktade sig till den offentliga sektorn. Intresseorganisationer och religiösa samfund fick antingen den »privata« eller den »offentliga« beroende av deras inriktning. (Se bilaga 2).

Integrationsverket delade ut en utvärderingsenkät under integrationsdagen med frågor kring Integrationsverkets informationsstrategi med broschyrer samt om integrationsdagens innehåll och utformning

Utvärderingen av broschyrerna visar att de som besökte konferensen ansåg att de var bra till budskap och innehåll, grafiskt utseende och format. 45,5 % besökare hade observerat broschyrerna.

3. Integration i Fokus – temanummer

Integrationsverket hade ett temanummer om etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet i tidskriften »Integration i fokus«. Detta nummer skickades till den definierade målgruppen samt delades ut på Integrationsdagen.

4. Integrationsdag 2001

Temat för Integrationsdagen 2001 var etnisk mångfald i arbetslivet och hade syftet att vara en kanal för kommunikation och dialog med arbetsgivare för satsningen Etnisk mångfald i arbetslivet. Målgrupperna var chefer, personalansvariga, fackliga representanter, rekryterare, kompetensutvecklare och bemanningsplanerare inom företag och offentlig förvaltning samt redan intresserade såsom mångfaldshandläggare, integrationshandläggare, frivilliga organisationer, arbetsförmedlingar, beslutfattare, journalister och andra som engageras i svensk integrationsdebatt.

Integrationsdagen syftade till att inspirera arbetsgivare inom näringslivet och den offentliga sektorn att se mångfald som en möjlighet för såväl personal- och kompetensförsörjning som för utveckling och konkurrenskraft. Integrationsverket ville visa på de möjligheter företag och organisationer har att vinna i form av goodwill, nytta, effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft genom större mångfald.

Inbjudan och program till Integrationsdagen skickades ut till arbetsgivare med mer än 20 stycken anställda inom den offentliga och privata sektorn. Inbjudan skickades också ut till intresseorganisationer och religiösa samfund. Totalt skickades 16 820 inbjudningar ut (privata sektorn 14 212 st., offentliga sektorn 2 022 st. och intresseorganisationer samt religiösa samfund 586 st.). Dessutom gick inbjudan ut till Integrationsverkets redan etablerade kontaktnät d.v.s. till de som prenumererar på tidskriften Integrations i Fokus och på nyhetsbladet Kort Nytt.

Integrationsdagen drog ca 300 deltagare, varav 19 % var arbetsgivare/personalrekryterare inom både den offentliga och den privata sektorn. Resterande deltagare var sådana som arbetar eller är intresserade av integrations- och mångfaldsfrågor. På Integrationsdagen medverkade utöver Integrationsverkets GD Andreas Carlgren, Bo Ekman, styrelseordförande Nextwork AB, Göran Tunhammar,

VD Svenskt Näringsliv, Eva Fernvall, ordförande i Vårdförbundet, Kent Andersson, kommunalråd Malmö stad, Hans-Olov Olsson, VD Volvo Personvagnar AB, Lennart Haglund, regionchef i Skåne FöreningsSparbanken, Leif Lindberg, Landstingsförbundet och Ulla Ekström, projektledare Projektet Utländska läkare i Västra Götalandsregionen samt Lise Bergh, statssekreterare. Paneldeltagare var Bijan Fahimi, Veritas, Ulf Qwarfordt, Integrationsverket och Edna Eriksson, journalist och föreläsare.

Integrationsdagen var en interaktiv konferens, dvs. en konferens utan traditionella långa föreläsningar, utan snarare en dialog mellan medverkande och publik, publiken emellan och mellan publik, medverkare och en panel med personer som aktivt har arbetat med mångfaldsfrågor. Deltagarna fick välja att vara aktiva och sitta med runt ett bord tillsammans med andra, s.k. workshopsgrupp (sju personer) eller att sitta på läktaren med möjlighet till deltagande i diskussionerna genom en mikrofon.

Varje workshopsgrupp hade en dator till sin hjälp. I och med detta kunde gruppen ställa frågor till panelen och till de medverkande. Samtidigt fick deltagarna snabba svar antingen via chatten eller så lyftes frågan upp och diskuterades av alla i konferenslokalen. Deltagarna svarade också på frågor och svaren presenterades sedan på stor duk. Resultatet av detta tillvägagångssätt blev att deltagarna var mycket aktiva under konferensen.

Under Integrationsdagen presenterades det också ett mångfaldsbibliotek. Detta bibliotek innehöll litteratur från olika mångfaldsförfattare samt material om mångfald som Integrationsverket tagit fram. Även material som belyste integrationspolitiken presenterades i biblioteket. Integrationsdagen avslutades med mingelbuffé med mångkulturell sång och musik av Ale Möller.

Utvärdering av Integrationsdagen

Integrationsverket delade ut en utvärderingsenkät under integrationsdagen med frågor kring verkets informationsstrategi samt om dagens innehåll och utformning.

De deltagare som besvarade Integrationsverkets utvärderingsenkät ansåg att helhetsintrycket av Integrationsdagen var 7,46 på en skala mellan 1–10. Av de som svarade på enkäten motsvarade Integrationsdagen förväntningarna med 48% ja, helt och hållet och med 47% ja, i viss mån. Endast 1,5% ansåg att konferensen inte hade motsvarat deras förväntningar.

När det gäller bildandet av nya kontakter och kunskaper svarade konferensdeltagare att de hade fått det i viss mån. Deltagarna tyckte att dagen gav dem inspiration till att fortsätta på hemmaplan, en inblick i de multinationella företags- och myndighetssfärerna eftersom kunskap ger färdighet i ett multikulturellt samhälle och att allt som togs upp på konferensen var på väldigt grundläggande nivå samt att dagen inte gett någon ny kunskap men många reflektioner och bra diskussioner i workshopen.

Deltagarna var mycket nöjda med upplägget av dagen som en interaktiv workshop. En deltagare från en myndighet beskrev Integrationsdagen enligt följande:

»Integrationsdagen var fantastiskt rolig och intressant - inte minst med hänvisning till tekniken som användes. Den gav ju verkligen utrymme för att auditoriet kom till tals...Det fanns inget behov av eller tillfälle till att »nicka till« under dagen - vilket annars brukar utgöra en trist syn på konferensdagar likt denna.«

– *Mediebevakning av konferensen*

Arrangemanget bevakades av en handfull journalister. Bland annat hade tidskrifterna Entreprenör, TCO-tidningen, tidningen Örebro-Kuriren och Sveriges Radio P4 inslag som direkt kopplades till en bevakning av dagen. Dessutom förekom viss följdpublicering. Bland annat refererade Dagens Nyheter och Barometern till vad Göran Tunhammar sagt under Integrationsdagen.

– *Mångfaldsbibliotek*

Inför Integrationsdagen tog verket kontakt med ett antal mångfaldskonsulter och –författare och erbjöd de att vara med på en monter. Ett tiotal sådana ställde upp i var sin monter där de fick presentera sina eventuella rapporter, broschyrer och vad de kan erbjuda arbetsgivarna för service i mångfaldsfrågor. Mångfaldsbiblioteket uppskattades av deltagarna. Integrationsverkets monter med egna rapporter och mångfaldsförfattarnas och konsulternas montrar var välbesökta både innan och under konferensen.

– *Hur går vi vidare?*

Under integrationsdagen delade verket ut också en enkät om hur deltagarna anser att verket borde gå vidare med mångfaldsarbete och vad de förväntade sig av stöd från verket sida.

Här sammanfattas deras syn i sträcksatser: Ta fram en lathund med enkla definitioner av mångfaldsfrågor

- Anordna nationella, regionala och lokala träffar
- Kartlägga/uppmärksamma/uppmuntra aktiviteter på gräsrotsnivå- speciellt inom föreningslivet.
- Anordna utbildningar och handledning i mångfaldsfrågor
- Vara synliga i lokalradio, tv och andra lokala media.
- Var en länk mellan olika regionala mångfaldsnätverk för erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.
- Spela en mer aktiv roll som stöd och rådgivare i utformande och genomförande av mångfaldsplaner, såväl inom offentlig som privat sektor.
- Integrationsverket bör arbeta aktivt för att stötta mångfaldsansvariga för olika myndigheter, kommuner, företag m.fl. Det är ofta ett ensamt jobb och man möter många gånger mycket motstånd internt.
- Stödja organisationer och föreningar med nätverksbygge och kooperativa företagsidéer.
- Leverera goda exempel om mångfaldsarbete och informera om olika projekt med mångfald.
- Se över regler som kan vara ett hinder för mångfald.
- Bli mer synligt och framför allt förbättras inom området »samverkan«. Det finns för många aktörer kring invandrarna.
- Skapa resurser för att företagare skall få tid och ekonomi att utveckla arbetet med mångfald.
- Genomföra projekt, utvärdera dessa och ta vara på lyckade exempel.
- Därefter utvärdera och skapa en plattform för fortsatt mångfaldsutveckling i Sverige.

5. Medieaktiviteter

Utgångspunkten för medieaktiviteterna var att stödja informations-satsningen genom en mediediskussion om etnisk mångfald. Aktiviteterna har rymt debattartiklar, pressmeddelanden bland annat för att sprida kunskapen om nya rapporter samt andra kontakter med journalister.

Medieaktiviteterna har handlat dels om aktiviteter där resultaten har varit direkta och tydliga i förhållande till verkets insats, dels om att ha en allmän förberedelse för reaktioner samt en kommunikation med medieaktörer som inte syftat till att nå direkta resultat.

Grunden för mångfalddiskussionen i media lades när rapporten *Trenden vänder* spreds i början av oktober. Rapporten gav en öppning för en diskussion kring att allt fler invandrade personer får arbete. Rapporten gav efter inslag i *Dagens Eko* med intervju med Andreas Carlgren, stort medialt genomslag i såväl riksmidia som genom TT-telegram i landsortstidningar.

Med nya AKU-siffror om situationen på arbetsmarknaden som grund skrev verkets generaldirektör en debattartikel om mångfald som publicerades på DN debatt den 21 oktober. Debattartikeln och siffrorna följdes upp av en rad medier.

Finanstidningen hade under november-december en debattserie om mångfald på arbetsmarknaden, där en rad olika debattörer med olika politisk hållning debatterade. Verkets generaldirektör inledde debatten samt svarade med egna inlägg vid ytterligare två tillfällen.

Goda exempel på mångfalddiskussioner i media märks bland annat i *Statstjänstemannen* och *TCO-tidningen*. Båda tidningarna hade temaserier om mångfald och intervjuade verkets generaldirektör.

Dessutom hade verkets egen tidning, *Integration i fokus*, ett helt temanummer om mångfald på arbetsmarknaden i anslutning till informations-satsningen och Integrationsdagen.

Drygt 120 journalister och nyckelpersoner inom media nåddes tillsammans med ett brev från verkets generaldirektör av rapporten *Mångfald som vision och praktik*. Journalister har också nåtts av information och idéer om mångfald genom *Kort-Nytt* och mångfaldssidan på verkets externa webb.

6-Framtagande av stödmaterial

Integrationsverket har tagit fram olika typer av stödmaterial om mångfald i arbetslivet. Syftet med informationsmaterialet var att fånga upp intresse som verket väckt genom att presentera olika möjligheter till stöd i mångfaldsarbetet. På sikt är målet att öka benägenheten att anställa personer med utländsk bakgrund.

a. Mångfald som verksamhetsstrategi

Sverige-2000-institutet har fått i uppdrag av Integrationsverket att ta fram en bok om hur man kan påbörja, genomföra och utvärdera mångfaldsarbete i en organisation. Målgruppen är arbetsgivare både inom den offentliga och den privata sektorn, i stora och små organisationer. Syftet med handboken är att den ska stödja och vara en idékälla i företagets och organisationernas mångfaldsarbete.

Boken redogör för vad mångfaldsarbete innebär och varför det bedrivs. Den beskriver en processinriktad mångfaldsmodell och visar

på de olika steg som måste tas för att få igång ett framgångsrikt mångfaldsarbete. Den innehåller även information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Frågeställningar om ledarskap och koppling till affärsstrategier berörs.

Boken innehåller goda exempel om hur olika företag och offentliga organisationer har lyckats med sitt mångfaldsarbete. (se bilaga 4). Boken har tryckts i 5 000 exemplar och kostnadsfritt distribuerades på Integrationsverkets Integrationsdag den 20 november samt via verkets webbplats

b. Integrationsverkets webbplats

Information, kunskap och inspiration sprids också från Integrationsverket webbplats. Under hösten 2001 byggdes denna sida upp och ska fortsätta att utvecklas under 2002. Webbplatsen berättar om Integrationsverkets uppdrag om etnisk mångfald i arbetslivet. Integrationsverkets stödmaterial som berör mångfaldsfrågor finns också med. På webbplatsen finns länkar till andra som arbetar med mångfald och en förteckning över mångfaldslitteratur. En förteckning över resurspersoner och företag i mångfaldsfrågor kommer att finnas på webbplatsen senast maj 2002.

c. PA-Forum

Svenskt PA forum (Ett forum för yrkesverksamma, forskare och studenter inom personalområde) har som affärsidé att vara ett kunskapsstorg för alla som arbetar med och är intresserade av personalfrågor. De arbetar med nätverk för personalspecialister, rekrytering av personalfolk samt med råd och stöd till personalfolk i alla tänkbara personalfrågor. De har m a o en god möjlighet att nå ut till denna specifika målgrupp med information och inspirera till aktivitet.

1. Handbok för personalspecialister och rekryterare

Integrationsverket uppdrog 2000 åt PA-forum att göra en förstudie av mångfald som personalidé. Rapporten presenterades i mars 2001 och integrationsverket har tillsammans med PA-forum beslutat prioritera en del aktiviteter som presenterades i rapporten.

PA-forum fick i uppdrag att sammanställa ett grundmaterial baserat på rapportresultaten med konkreta exempel för att användas som en handbok i mångfaldsarbete för personalrekryterare. Det är inte tänkt att bli en längre skrift utan en praktisk hjälpreda som också vill påverka attityder.

Handboken vänder sig till den som arbetar med personalrekrytering i någon form. Syftet är den ska

- uppmuntra till ett sakligt rekryteringsarbete som leder till ökad effektivitet och ett bra tillvaratagande av kompetenser,
- tydliggöra några vanliga fallgropar, där det är lätt att diskriminera, samt att visa på möjligheter, som är lätta att förbise därför att vi inte är vana att se dem som möjligheter,
- inspirera till reflektion som bl. a gör att egna föreställningar och eventuella fördomar blir mer medvetandegjorda.

Ett färdigt utkast finns till handboken och är under tryckning.

2. Mångfaldssida och det elektroniska nyhetsbrevet Opportunity News

Sedan september månad finns hos PA-forum en särskild mångfalds-

sida på portalen www.hrsociety.se. Portalen riktas till alla som arbetar med personalfrågor. Mångfaldssidan har rönt uppmärksamhet och intresse. Till sidan är ett nyhetsbrev kopplat »Opportunity News« som kommer ut en gång per månad. För att få det registrerar man sig, något nästan 700 personer gjort hittills.

Syftet med såväl mångfaldssidan som nyhetsbrevet är att väcka intresse för mångfaldsfrågor, att sprida kunskap om frågorna och att inspirera till aktiviteter.

Denna sida omfattar några fasta avsnitt: aktuellt med klipp från pressen, tips, teman, nytt från forskningen.

På mångfaldssidan finns också ett 15-tal länkar t. ex till DO, Portalen www.hrsociety.se, som har 3 000 registrerade besökare, har också tagit upp mångfaldsfrågorna. Man har bl. a inbjudit till ett rekryteringsseminarium tillsammans med Jobline på temat mångfaldig rekrytering. Ett 40-tal personer kom till seminariet.

d. Mångfald som en kvalitetsaspekt av arbetsmiljön

Prevent (tidigare Arbetarskyddsnämnden och som består av representanter för både arbetsgivare och fackliga organisationer) fick hösten 2000 Integrationsverkets uppdrag att göra en förstudie om ett utbildningsmaterial i arbetsmiljöfrågor ur ett mångfaldsperspektiv riktat till arbetsgivare och skyddsombud. Ett utkast till ett sådant material presenterades i mars 2001. En bearbetning av detta material pågår och beräknas vara klar under våren 2002.

Mångfald i arbetslivet – Interaktiv mångfaldsplattform.

Prevent utvecklar en interaktiv, webb-baserad mångfaldsplattform som ska utgöra ett lokalt och lättillgängligt stöd i mångfaldsarbetet på företag och arbetsplatser med finansiering av Vinnova och Integrationsverket. Internetplattformen kommer att finnas tillgänglig i direkt anslutning till Prevents hemsida (ca 20 000 unika besökare /vecka) och utformas så att den kan länkas till arbetsplatsens/ företagets intranät.

Syftet med plattformen är att ge inspiration och väcka nyfikenhet kring mångfaldsarbetet, att vara ett verktyg i det dagliga arbetet samt att ge möjlighet till fördjupad kunskap, kontakter, idéer och förebilder.

Projektets målgrupp är företagare och anställda på företag som aktivt arbetar eller vill arbeta aktivt med mångfaldsstrategier i sina företag. Målgruppen kommer även att innefatta organisationer som vill arbeta eller lära sig mer om dessa frågor. Projektet ska byggas utifrån de behov som användarna har. Utvecklingen av den digitala plattformen ska ske i samråd med användarna för att plattformen ska utvecklas till att bli ett användbart verktyg.

Allmänna kommentarer

Särskild informationssatsning mot arbetsgivare

Att påverka beteenden och attityder tar lång tid – det gäller såväl i arbetslivet som i andra sammanhang. Effekterna av årets informationsstrategi för etnisk mångfald i arbetslivet är en del i en långsiktig process. Det första syftet med satsningen att väcka intresse har uppfyllts. Det andra syftet med satsningen, att få arbetsgivare på sikt att anställa personer, med annan etnisk bakgrund än svensk är ännu för tidigt att utvärdera.. Flera faktorer vid sidan av själva informationssatsningen har stor betydelse. Utvecklingen på arbetsmarknaden spelar stor roll. Om den rådande samhällsutvecklingen är positiv har också betydelse, eftersom det är lättare att påverka i medvind än i motvind. Tillsammans med alliansbyggandet med viktiga aktörer i samhället kan en fortsatt satsning ge ett gott resultat.

Målgruppen

På Integrationsdagen kom det få deltagare från näringslivet. Den förmodligen största anledningen till att verket inte fullt ut nådde vår primära målgrupp är att företagsledare inom näringslivet inte har möjlighet att vika en hel dag till konferens som ligger utanför deras traditionella verksamhetsområde.

Göran Tunhammar fick frågan, varför det var så få deltagare från näringslivet på Integrationsdagen, under konferensen och han svarade: - Det är alltid svårt att locka företagare på dagtid. Den genomsnittlige företagaren i Sverige har sju anställda och jobbar själv i produktionen. Ett annat antagande som berör tidsaspekten är att företag är mer förtrogna med kortare tillställningar såsom frukost- eller kvällsseminarium på regionalnivå eller kommunnivå.

Annonserna

I utvärderingen av annonserna kom det fram att de som observerat annonserna inte såg att det var Integrationsverket som stod för annonserna. En orsak till detta kan vara att Integrationsverket har genom satsningen lanserat en ny logotyp som ännu inte är känd som profilbärare av Integrationsverkets verksamhet. Det är oklart varför den yngre generationen är mer negativa till annonserna. Är de negativa till budskapet eller till det grafiska uttryckssättet? Ungdomar är framtidens arbetsgivare och arbetstagare. Därför vore det bra med en särskild satsning som riktar sig till ungdomar.

Deluppdrag 3

Att stimulera och inspirera kommunerna att utveckla sitt mångfaldsarbete.

Syfte

Syftet med deluppdraget är att få fler och fler kommuner att inse viktigen av att arbeta med mångfaldsfrågorna och i och med detta stimulera och inspirera kommunerna att utveckla sitt mångfaldsarbete.

Enkätundersökning

För att få en bild av mångfaldsarbetet i kommunerna har Integrationsverket våren 2001 kartlagt kommunernas mångfaldsarbete med hjälp av en enkätundersökning. Resultatet från undersökningen finns i rapporten *Kommunernas mångfaldsarbete. En sammanställning av en enkätundersökning våren 2001*. (Integrationsverkets rapportserie 2001:10.) (Se bilaga 5).

Undersökningen visar att en hel del arbete med att ta fram både mångfaldspolicies och handlingsplaner pågår i kommunerna. Flera kommuner efterfrågar råd, stöd och utbildning från Integrationsverket.

I undersökningen framkom att 19 procent av Sveriges kommuner har en central mångfaldspolicy. 14 procent har en handlingsplan för ökad etnisk mångfald bland de kommunanställda.

Utbildning i mångfaldsfrågor

Med anledning av resultatet av enkäten anordnade Integrationsverket två pilotutbildningar för kommunalpolitiker och tjänstemän i »Mångfald som verksamhetsstrategi«. Utbildningarna genomfördes i början av december och ägde rum i Nässjö och Gävle. Utbildningarna genomfördes av Sverige 2000-insitutet.

Utbildningen »Mångfald som verksamhetsstrategi« syftade till att ge deltagarna insikt om:

- Mångfaldens olika dimensioner

- Hur ett strategiskt mångfaldsarbete kan bidra till organisationens framgång
- Hur ett mångfaldsarbete kan implementeras

Utbildningsdagarna började med information om mångfaldens olika dimensioner i kombination med gruppövningar. Därefter följde en diskussion om vilka de pådrivande faktorerna för mångfaldsarbete är och vilka resultat kan man uppnå genom sitt mångfaldsarbete.

Diskussionen därefter handlade om hur man kan implementera ett mångfaldsarbete i sin egen organisation och koppla det till verksamhetsstrategin.

Deltagarna har fått också praktisk information och praktiska övningar om hur man kan upprätta en mångfaldsplan och vilka viktiga element en sådan bör innehålla.

Sammanlagt deltog ca 50 personer, från 41 kommuner i utbildningarna. Majoriteten av deltagarna var tjänstemän. Endast ett fåtal politiker deltog.

Utvärdering

Utvärderingarna av utbildningarna visade ett överlag positivt resultat. Nässjö fick totalomdömet 6,8 på en tiogradig skala (1 = dåligt, 10 = mycket bra) och Gävle 7,8.

I slutet av utbildningsdagarna fick deltagarna en utvärderingsenkät. I enkäten fick utbildningsdeltagare ange hur Integrationsverket kan stödja deras arbete med mångfald. Deras svar handlade i korthet om stöd i olika former:

- I första hand påverka politiker och chefer i ledningsgrupper
- Skapa mötesplatser och anordna seminarier för kommunanställda
- Stå för rådgivning, utbildning, skriftlig dokumentation av mångfaldsarbete och de goda exemplen.
- Ta fram fortbildningsmaterial
- Direkt kontakt och stöd till kommunerna på ett konkret nivå
- Samordna insatser för att öka mångfalden i kommunerna.
- Initiera forskning som visar på positiva effekter.
- Bilda nätverk för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan kommunerna.
- Vara tillgängliga för att bolla idéer vid behov, förmedla kontakter med andra kommuner/myndigheter
- Ta fram de ekonomiska konsekvenserna av att inte ta tillvara mångfalden i kommunerna.

Metodutveckling för det kommunala mångfaldsarbetet

1. Mångfaldsutveckling i Linköpings kommun

Kommunfullmäktige i Linköping antog 31 oktober 2000 ett integrationsprogram, som är vägledande för kommunens arbete med integration och mångfaldsfrågor. Ett år senare, 26 augusti 2001, antog fullmäktige ett personalpolitiskt program för Linköpings kommun, där ett av sex profilmråden är jämställdhet, jämlikhet och etnisk

mångfald. I båda programmen fastslås att kommunen som stor offentlig arbetsgivare ska vara en förebild för integrationen på arbetsmarknaden, samt att det är en tillgång att anställda inom kommunen har en mångfald som speglar befolkningen. I programmen betonas vikten av kompetenshöjande insatser för olika målgrupper, framtagande av rekryteringsriktlinjer samt att mångfaldsfrågor integreras i bland annat arbetet med arbetsmiljö, jämställdhet och ledarskapsutveckling.

– *Utbildningsprogram*

På initiativ av kommunstyrelsens personalutskott har varje anställningsmyndighet och personalorganisation uppmanats att utse en eller flera resurspersoner som på del av sin tjänstgöring ska arbeta med att initiera och genomföra konkreta åtgärder inom respektive anställningsmyndighet/personalorganisation. Kommunledningskontoret stöder det lokala arbetet genom en kommunövergripande handlingsplan för mångfald år 2001 och 2002 samt genom att initiera interna nätverksträffar. Kommunledningskontoret ska även fortlöpande utvärdera och mäta effekter av mångfaldsarbetet.

I den övergripande handlingsplanen för mångfald i Linköpings kommun planeras genomförande av olika utbildningsinsatser.

Målgrupperna för olika utbildningsavsnitt är mångfaldsansvariga inom de olika förvaltningarna, utvecklingsledare/ansvariga/chefer, informationsansvariga/chefer, utbildningsledare/ansvariga/chefer samt rekryteringsansvariga och fackliga ombudsmän. Syftet med utbildningarna är dels att ge stöd för att komma igång med det interna arbetet med mångfaldsplan inom den egna organisationen, dels motverka slentrianmässigt kategoritänkande och diskriminering samt öka förutsättningarna för att ta tillvara etnisk mångfald i den kommunala organisationen. Ett annat syfte är att förebygga diskriminering och lägga en grund för framtagande av kommunövergripande riktlinjer vid rekrytering.

– *Omvänt mentorskap*

I handlingsplanen ingår ett mentorprogram. Målgruppen är chefstjänstemän och medarbetare med etnisk bakgrund. Tanken är att chefstjänstemän skulle få en mentor som är tjänsteman med utländsk bakgrund. Syftet är att få ett strukturerat erfarenhets- och kunskapsutbyte där utrymme även ges för berikande relationer.

Integrationsverket stödjer Linköpings kommuns arbete med mångfaldsfråga och ser det som en modell som andra kommuner så småningom kan tillämpa. Integrationsverket finansierar utvärderingen av mångfaldsarbetet i kommunen.

2. Mångfaldsfilmen i Göteborgsregionen

Kommunförbundet i Göteborgsregionen (Göteborg och 12 kranskommuner) har ett mångfaldsprojekt som har pågått i ett år. Syftet med projektet är att öka den etniska mångfalden bland kommunanställda. Flertalet kommuner inom regionen har tagit politiska beslut om att strategiskt mångfaldsarbete skall bedrivas i respektive kommun. Däremot har man kommit fram till att det saknas verktyg som arbetsledare kan arbeta praktiskt med. Så föddes idén om produktion av en film på ca 20 minuter som ska användas i utbildningssyfte i kommunerna i regionen.

Syftet med produktionen är att skapa nya verktyg som kan användas i utbildningssyfte, uppmärksamma det goda regionala mångfaldsarbetet som pågår och marknadsföra det goda regionala mångfaldsarbetet på regional och nationell nivå. Idén är att olika intressenter från både privata och offentliga sektorn från regionen samproducerar denna film, möjligtvis tillsammans med externa finansiärer. Filmen skall baseras på intervjuer av ledare i regionen om varför dessa anser att mångfaldsarbete är ett viktigt strategiskt viktigt arbete för deras organisation, för dem som arbetsgivare och för utvecklingen i regionen. Produktionen beräknas vara klar till juli 2002.

Allmänna kommentarer

Genom verkets kontakter med kommuner och även genom verkets enkätundersökning har det kommit fram att många kommuner har börjat diskutera att starta mångfaldsarbete. En anledning är att man ser framtida problem med personalförsörjningen. I den kommunala verksamheten vänder man sig till alla kommuninvånare och genom att anställa personer med annan etnisk och kulturell bakgrund får man inte bara ny kompetens utan också möjlighet att spegla befolkningssammansättningen bättre. Det kan underlätta och stimulera kontakterna med alla kommuninvånare oavsett bakgrund och ge bättre kvalitet i de tjänster kommunen erbjuder.

I verkets arbete med att initiera och stödja olika projekt med högskoleutbildade inom administrativa yrken har verket haft kommunerna som den starkaste alliansen. Intresset är stort hos kommunerna att göra någonting i samverkan med verket och med andra aktörer för att komma till rätta med den grupp arbetslösa och att kombinera detta med kommunernas ambition att öka mångfalden inom den egna organisationen. Flera av de projekt som tidigare beskrivits i denna rapport är kommunala projekt: Trainee- och rekryteringsprojekt i Malmö (2 stycken) och Lund; modellen med Lärlingsplatser i Örebro.

Integrationsverket kommer att göra en kontinuerlig uppföljning av kommunernas mångfaldsarbete för att få kunskap om utvecklingen och möjlighet att stimulera till vidareutveckling.

Slutsatser och förslag

Integrationsverket har ambitionen att samverka i alla deluppdrag som ingår i regeringsuppdraget att öka den etniska mångfalden i arbetslivet. Detta dels med de myndigheter och organisationer som ingår i referensgruppen för regeringsuppdragen, dels genom arbetsmarkandens organisationer på riks-, regional och lokal nivå. Utgångspunkten för denna samverkan ska vara att identifiera hinder som finns med fokus på efterfrågesidan, dvs. strukturella hinder och diskriminerade attityder och vad dessa får för konsekvenser när det gäller tillväxt och välfärd. Målet med samverkan ska vara att sysselsättningen bland personer med utländsk bakgrund närmar sig majoritetsbefolkningens. Verkets ambition är att åstadkomma någon form av överenskommelse med samtliga organisationer som ingår i Rådet för etnisk mångfald i arbetslivet och därefter göra överenskommelse med varje enskild organisation om det konkreta arbete på regional och lokal nivå.

Deluppdrag I

Att öka rekryteringen av personer med utländsk bakgrund, i synnerhet högskoleutbildade inom administrativa yrken som har svårt att få ett sådant arbete.

Behov av ytterligare åtgärder

Den aktuella statistiken som Integrationsverket tagit fram visar att det finns många, däribland akademiker som står utanför arbetsmarknaden, trots att trenden har vänt och arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund har blivit betydligt bättre.

Den gynnsamma situationen på arbetsmarknaden behöver utnyttjas för att få bukt på den höga arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund. Det förutsätter kraftfulla och målmedvetna insatser från arbetsgivare, fackliga organisationer, myndigheter och andra viktiga aktörer.

Målgruppen

Inledningsvis har Integrationsverket fokuserat på personer med utländsk bakgrund som är öppet arbetslösa eller i åtgärder. Målgruppen behöver fortsättningsvis utvidgas till att omfatta även dem som har en anställning som inte motsvarar deras utbildning.

AMS rapport *Rätt man på fel plats* visar att det finns betydande skillnader mellan utlandsfödda och personer födda i Sverige med avseende på sysselsättningsnivå, sysselsättningstyp (kvalificerat eller okvalificerat arbete), arbetslöshet, m.m. Det är betydligt ovanligare bland utlandsfödda att ha ett arbete som motsvarar den kunskapsnivå man inhämtat genom högskoleutbildning. Endast 39 procent av de utlandsfödda akademikerna har ett arbete som motsvarar deras utbildningsnivå, jämfört med 85% bland svenskfödda.

Sannolikheten att ha ett kvalificerat arbete skiljer sig väsentligt mellan utlandsfödda och svenskfödda och dessutom mellan olika grupper bland utlandsfödda, se tabellen sid. 45.

Malmö näringslivskontoroch Svenskt Näringsliv har beställt en undersökning angående taxichaufförer i Malmö. Undersökningen visar bland annat att 44 procent av de 151 taxichaufförer som intervjuades har utbildning på högskolenivå. Av studien framgår att 70 procent av förarna är födda utomlands eller har föräldrar som är födda utanför Sverige.

Tabell 2

Sannolikheten att ha ett kvalificerat arbete

Utlandsfödda	40 %
Afrika	33 %
Asien/Oceanien	35 %
Europa (exkl. EU)	50 %
Sydamerika	52 %
Nordamerika	67 %

Många av förarna kör taxi främst för försörjningen. De har tidigare sökt arbete inom det yrkes-/utbildningsområde de är utbildade inom (61 % av de tillfrågade har sökt). Men att det ser ut som att många har resignerat och inte längre försöker att söka sig tillbaka till andra delar av arbetsmarknaden (16 % uppger att de fortfarande söker aktivt).

Dessa undersökningar visar att det finns en potential av kompetens och arbetskraft bland personer födda utomlands som har en högskoleutbildning och som befinner sig på fel plats på arbetsmarknaden. Det är en stor förlust för individen själv men främst för samhället att inte dessa resurser går förlorade.

Enligt förordningen 2000:634 får Arbetsmarknadsverket endast gå in med utbildningsinsatser för personer som är arbetslösa eller riskerar arbetslöshet. Därmed omfattas inte de som har anställning.

Denna förordning bör snarast förändras så att Arbetsmarknadsverkets medel även kan omfatta personer i arbete. I annat fall föreslår Integrationsverket att medel avsätts inom ramen för detta uppdrag för att verket ska kunna utveckla metoder att nå och stödja dem med utländsk bakgrund som befinner sig i denna situation, så att de kan få en anställning som motsvarar deras kompetens. Integrationsverket skulle kunna med extra medel initiera ett par projekt med denna grupp som försöksverksamhet. En sådan försöksverksamhet skulle kunna tydliggöra hindren och möjligheterna. Genom en processutvärdering av projekten kan vi dra slutsatser och bana vägen för andra som trots att de har för Sverige behövlig hög kompetens sitter på fel plats.

I annat fall anser verket att regeringen snarast bör överväga andra lösningar för att komma till rätta med detta problem. Deras utbildningar förlorar värde för varje år som går.

Empowerment-projekten

Integrationsverket har under arbetets gång ambitionen att engagera organiserade arbetslösa akademiker i detta arbete genom kontakter med deras organisationer. Verket har haft kontakter med föreningen Internationella jurister, Afrikanska akademikers förening, Kunskapsforum och Global Hus. Verkets kontakter har lett till två projekt med invandrade akademiker som projektägare. Det har visat sig att det tar avsevärt längre tid för invandrarorganisationer att etablera kontakter med myndigheter än vad det gör för andra projektägare. Vissa myndigheter möter invandrarorganisationer med tveksamhet till deras förmåga att leda projekt. Genom vårt stöd har andra myndigheter och aktörer förmåtts att pröva värdet av projekt som bygger på

empowerment av gruppen. Integrationsverket kommer att öka sina ansträngningar för att engagera målgruppens egna organisationer för att jobba med alla delar av uppdraget för att öka den etniska mångfalden.

Utländsk juristexamen – gångbar på den svenska arbetsmarknaden?

Efter knappt ett års arbete med att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer med utländsk högskoleutbildning inom administrativa yrken kan vi sticka hål på vissa myter. En vanlig myt är att akademiker med juristexamen från andra länder än Sverige inte har någon användning för sin utbildning i Sverige. Utländsk juristutbildning är dömd av många som icke gångbar utbildning på den svenska arbetsmarknaden. Utländska jurister, om de vill ha ett kvalificerat jobb, är tvungna att börja om från början. Avslutade och pågående projekt med jurister har visat att med anpassade kompletterande utbildningar kan de faktiskt få ett kvalificerat arbete. Förena-projektet har visat detta klart och tydligt. Deltagare med utländsk juristexamen i projektet Förena har fått jobb som banktjänstemän. Dokumentation och utvärdering av sådana här projekt är därför värdefulla. Verket kommer att fortsätta sprida dessa erfarenheter i kontakterna med andra aktörer.

Individen i centrum

I samtliga projekt som Integrationsverket initierat eller stött har projekten utgått från deltagarnas egna förutsättningar. Få utbildningar har varit generella för hela gruppen av projektdeltagarna. Ambitionen inom projekten att utbildningsbehovet hos individen och kraven från arbetsgivarna är de faktorer som bestämmer vilken kompletterande utbildning eller vilka andra åtgärder som ska genomföras under projektets gång. De flesta projekten börjar med att upprätta en individuell handlingsplan för varje deltagare och i överenskomst med individen och med utgångspunkt av dennes förutsättningar bestämmer de vad som ska ingå i handlingsplanen. Deltagarna behandlas som olika enskilda personer i projekten och inte som en grupp. Det är självklart att detta kräver mer arbete av projektägaren och kanske kostar mer, men man kan på helt annat sätt försäkra sig om kvalitén i resultatet.

Integrationsverkets insatser riktar sig till individer, och syftar samtidigt till att få fram modeller och exempel som kan användas av andra aktörer. Att utveckla och sprida bra modeller är i dessa projekt viktigare än att nå så många individer som möjligt.

Arbetsplatsen

I de flesta projekten sker lärandet på själva arbetsplatsen, genom handledning, överföring av kunskap eller i det praktiska arbetet. Detta kan i sig ge deltagarna möjlighet att sätta sig in i en svensk arbetsplats och dess kultur. Dessutom har deltagarna möjlighet att använda sina kunskaper i svenska, i synnerhet när det gäller det egna yrket, i en äkta arbetssituation. Detta påskyndar deras integration i arbetsmarknaden överhuvudtaget. Undersökningar har visat att de arbetsmarknadsprogram som mest framgångsrika är de pro-

gram som mest liknar ett vanligt arbete. Dessutom visar olika studier att svenska arbetslivserfarenheter väger mycket tungt när det gäller att öka sannolikheten att få arbete i Sverige.

Validering som en dörröppnare

I minst ett projekt har validering av yrkeserfarenheter för personer med högskoleutbildning varit ett sätt att påskynda deras inträde på arbetsmarknaden. Det finns inte något organ för validering av utländska yrkeserfarenheter för högskoleutbildade. Genom projektet i Sörmland kommer en modell för validering av den reella kompetensen (formell kompetens och utländska yrkeserfarenheter mot arbetslivet) att skapas. Projektet kommer att utvärderas av forskare vid Linköpings universitet och hela valideringsprocessen kommer att dokumenteras och analyseras. Detta arbete kommer förhoppningsvis att bli en vägledning till validering i andra projekt.

Svenskkunskaper och yrkessvenska är ett måste

Projektet har tydligtgjort att kunskaperna i svenska efter avslutad sfi-utbildning inte räcker till. De flesta projekten har i rekryteringsfasen valt svenskkunskaper som urvalskriterium. I andra projekt har man satt in extra svenskundervisning, men främst anpassad till individens tidigare utbildning och yrke. Projektägarna ansåg att det finns skillnad mellan sfi-nivån och den nivå arbetsförmedlingarna kräver för att arbetslösa skulle kunna delta i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Projektdeltagarna måste ha utbildning i yrkesterminologi för att kunna marknadsföra sig som yrkesmän och för att kunna klara de jobb de erbjuds. Utan yrkessvenska kan akademiker med utländsk utbildning ha svårt att hävda sig i konkurrens med andra sökande t.ex. vid anställningsintervjun. En diskussion har ibland förts om vem egentligen som ska stå för kostnaderna när det gäller kompletterande svenskkunskaper. I och med att Integrationsverket har varit medfinansiär har detta problem lösts. Här skulle dock gällande regelverk förtydligas så att denna fråga inte ska hamna »mellan stolarna».

Behov av kompetenshöjande åtgärder

I de flesta pågående projekt har man identifierat ett behov av kompetenshöjande åtgärder, inte minst när det gäller allmän samhällskunskap, förvaltningskunskap och specifik branschkunskap. Arbetslösa invandrarakademiker har ett starkt behov för att öka sin Sverige-specifika kompetens för att kunna konkurrera med andra sökanden om de administrativa yrken, både inom offentlig och privat förvaltningssektor.

Möjlighet till kompletterande högskoleutbildningar finns inom en del projekt. Med tanke på propositionen »Den öppna högskolan» bör möjligheterna att anordna sådana kompletterande utbildningar ha förbättrats reellt. Integrationsverket har för avsikt att i samverkan med Högskoleverket följa högskolornas och universitetens utbud av kompletterande högskoleutbildningar under 2002.

Mentorskap är en nödvändighet – personligt stöd

Erfarenheterna från olika projekt tyder på att personligt stöd i olika former för deltagarna under projektets gång är väldigt värdefullt. De flesta projektdeltagare har varit arbetslösa under en lång period. Många, trots den höga kompetens de har, känner sig osäkra inför sin nya situation och behöver uppbackning och av en person utöver handledare som de kan vända sig till när det uppstår behov som inte har med själva arbetet att göra. Det tar tid för en del deltagare att anpassa sig till de nya rutinerna och de nya arbetsplatskulturerna. Det därför viktigt att deltagarna initialt får tillgång till socialt stöd från en person som de har förtroende för. Det var t.ex. tydligt i projektet Cameleonten i Karlstad att det lönar sig att ha en sådan mentor som peppar deltagarna och fungerar som förmedlare mellan de olika aktörer som är inblandade i projektet.

LAS – både hinder och möjlighet?

En särskild svårighet som flera kommuner tar upp är LAS-företrädare, där man alltid måste prioritera redan anställda till de nya tjänsterna. Man menar att LAS-listan först måste tömmas innan någon utomstående sökande kan komma i fråga. Därför kan det ta lång tid att slussa in nyutbildade invandrare från arbetsmarknadsutbildning i fasta tjänster.

Å andra sidan har det visat sig att vid nerdragningarna av personal under 90-talet var det i de flesta fall var det personer med lägst kompetens som blev uppsagda. Man höjde samtidigt kvalifikationskraven för många befattningar. För att kunna återropa sin företrädesrätt till ny anställning ska man ha tillräckliga kvalifikationer. Arbetsrättsliga regler som LAS kan då vara en möjlighet att få in ny önskvärd kompetens genom att t.ex. nyutbildade invandrare erbjuds anställning.

Ett sätt att påverka arbetsgivarnas attityder – Elektronisk marknadsföring

Elektronisk marknadsföring är ett sätt att påverka arbetsgivarnas attityder till arbetssökande med utländsk bakgrund. Många arbetssökande med utländsk bakgrund blir tidigt utsorterade i ansökningsprocessen bland annat p.g.a. arbetsgivarnas inställning till deras namn och bakgrund. Genom en levande presentation av den arbetssökande på cd-romskiva kan arbetsgivarna få en möjlighet att vänja sig vid de sökandes utseende och uttal och därmed att avstå från att välja bort personer med utländsk bakgrund. På så vis kan dessa arbetssökande förhoppningsvis hävda sig bättre i ansökningsprocessen. Fler och fler studier påpekar på det diskriminerande bemötande som ett hinder för utomeuropeer att få arbete. Genom en videomarknadsföring kanske kan man undvika den s.k. statistiska diskrimineringen (okunskap om sökande) och s.k. preferensdiskriminering där man tillägnar individen gruppegenskaper.

Projekt inom ramen för tillväxtavtalen

De regionala tillväxtavtalen är viktiga instrument för att främja mångfald i arbetslivet. I en del regioner har man fört in integrationsmålet inom ramen för tillväxtavtalen. Ett sådant exempel är Uppsala

län. I Uppsala har verkets samverkanspartner varit medlemmarna i partnerskapet för Uppsala län och projektet Red line räknas som ett tillväxtprojekt inom ramen för länets avtal. De regionala partnerskapen utgår från samverkan mellan flera aktörer inom den offentliga sektorn, inom näringslivet, facket och andra organisationer. Den breda förankringen av projekten hos olika aktörer ger projektet ett lyft och försäkrar dess kvalitet. Partnerskapen för tillväxtavtalen ger ett brett nätverk för lokala, regionala och centrala aktörer projekten en annan dynamik och drivkraft.

Integrationsverket kommer i fortsättningen att intensifiera arbetet med det integrationspolitiska perspektivet i tillväxtavtalen och även när det gäller olika initiativ för att komma åt arbetslösheten bland invandrarakademiker.

Deluppdrag 2

Att genomföra särskilda informationsinsatser för att öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa personer med invandrabakgrund.

Integrationsverket har genomfört en omfattande informations-satsning mot arbetsgivarna inom den offentliga och privata sektorn. Under år 2002 kommer verket att utvärdera gjorda informationsinsatser för att utveckla effektiva metoder för informations- och påverkansarbete. En idé är att anlita SCB för en enkätundersökning till samtliga mottagare av foldrarna och inbjudan till Integrationsdag med frågor angående deras uppfattning och även effekterna av hela informationsinsatsen, dvs annonserna, broschyrerna, stödmaterialet och i fall de deltog i Integrationsdagen och hur detta har påverkat deras inställning till mångfaldsfrågorna.

Upplägget av Integrationsdagen

Själva upplägget med konferensen där deltagarna var placerade i workshopsgrupper à sju personer med en dator som arbetsredskap uppskattades mycket av deltagarna. Deltagarna satt inte passiva och tog emot information, utan var aktiva hela tiden. Vid framtida konferenser är det viktigt att planera in detta interaktiva dialogen mellan medverkande och deltagare med tanke på deltagarnas intensitet när det gäller frågor till panelen och svar på många frågor från konferensledningen. Dessutom möjliggjorde detta tillvägagångssätt en god dokumentation från konferensen som kan användas som underlag till fortsatt arbete med etnisk mångfald i arbetslivet.

Hur når vi arbetsgivare?

Trots Integrationsverket särskilda informationssatsning riktad till arbetsgivarna med annonser, broschyrer och inbjudan kom det relativt få arbetsgivare inom privat och offentlig sektor till Integrationsdagen. Detta visar att verket måste hitta andra metoder för att komma i kontakt med arbetsgivarna. Ett sätt är att nå arbetsgivarna genom egna kanaler, t.ex. via PA-forum, Prevent och deras egna nätverk för olika ändamål.

Integrationsverket har även påbörjat alliansbyggande med Svenskt Näringsliv och i dialog med dem ska verket diskutera olika sätt att nå

arbetsgivarna med information. Genom expertutbyte mellan arbetsmarknadens organisationer och Integrationsverket kan verkets kunskaper om näringslivets villkor öka och på det sättet även ökar verkets möjligheter att hitta direkta kanaler till arbetsgivarna.

Ett annat sätt att nå arbetsgivare är att näringslivets egna organisationer och i samverkan med Integrationsverket startar olika konkreta projekt. Integrationsverket har inlett ett samarbete med en utbildningskonsultfirma som tillsammans med verket kommer att diskutera bästa sättet att nå arbetsgivarna med information för att stimulera ökat mångfald i arbetslivet.

Verket vill dessutom skapa möjligheter för företag och andra organisationer som utmärkt sig i mångfaldsarbete att sprida sina kunskaper och erfarenheter vidare, t.ex. genom dokumentation på verkets egen hemsida, i mässor och ytterligare informationskampanjer eller dylikt.

Behov av utbildning

Integrationsverket kommer att stimulera olika arbetsgivare att anordna utbildningar i mångfaldsfrågor för rekryterare och andra personalhandläggare, t.ex. genom PA-forum. Dessutom behöver högskolornas PA-program stimuleras att införa mångfaldskunskap i sin grundutbildning. För att få en grund att kunna påverka högskolornas utbildningsprogram, planerar Integrationsverket att initiera litteraturstudier för att få kunskap om tillgänglig kurslitteratur om mångfaldsfrågor inom olika högskoleutbildningar.

Samverkan med DO och fackliga organisationer

Integrationsverket kommer att intensifiera samverkan med Diskrimineringsombudsmannen och de fackliga organisationerna så att organisationerna engagerar sig aktivt i mångfaldsarbete och diskrimineringsfrågor.

Statens kvalitets- och kompetensråd

Integrationsverket ska ta förnyade kontakter med Statens kvalitets- och kompetensråd (KKR) (som har regeringens uppdrag att bl.a. stödja myndigheters arbete med att få en ökad etnisk och kulturell mångfald bland de anställda) får att sprida kunskap om mångfald som kvalitetsaspekt inom organisationer. Integrationsverket vill också genom denna samverkan försöka tillgodose behov av kompetensutveckling i förvaltningskunskap för nyanställda med utländsk bakgrund inom statlig förvaltning.

Medieaktiviteter

Integrationsverkets medieaktiviteterna om mångfald kommer att fortsätta. Obruten mark för verkets mångfaldsbudskap finns i några medier som tydligt har läsare som verket vill nå. Integrationsverkets förestående årsrapport kommer att ge verket möjlighet att återkomma med mångfaldsdiskussionerna på rikspanet, liksom när verket externt presenterar den gemensamma inriktningen med arbetsmarknadens aktörer.

Deluppdrag 3

Att stimulera och inspirera kommunerna att utveckla sitt mångfaldsarbete.

Enkätundersökning

Resultat av enkätundersökningen har varit utgångspunkten för de åtgärder som verket vidtagit för att stimulera kommunernas mångfaldsarbete. Mellan 1999 och 2001 har andelen kommuner som upprättat en mångfaldsplan ökat med ca 6%. Andelen kommuner som har en central mångfaldspolicy uppgår till 19%. Sedan finns det många kommuner som har startat eller vill starta en process med upprättande av en mångfaldsplan och en mångfaldspolicy i kommunen. En sådan kartläggning har visat sig vara nödvändig för att ta reda på vilka processer som pågår i kommunerna, vilka svårigheterna och framgångarna är och hur Integrationsverket skulle kunna bistå kommunerna med stöd och hjälp. Integrationsverket har för avsikt att regelbundet kartlägga kommunernas mångfaldsarbete för att följa upp utvecklingen i kommunerna och som ett slags mått på effekterna av Integrationsverkets arbete gentemot kommunerna. En sådan kartläggning kommer att ske under år 2003.

Utbildning i mångfaldsfrågor

Enkätundersökningen visar att kommunerna behöver stöd och vägledning när det gäller mångfaldsarbetet. Det framkommer att man ibland missförstår vad mångfald och mångfaldsarbete innebär och hur man ska förhålla sig till det. En del kommuner förknippar mångfalden med problem och hänvisar till att de inte har problem och därför har de ingen anledning att arbeta med mångfaldsfrågor. Andra anser att de inte har behov av att arbeta med mångfaldsfrågor p.g.a. att de har få invånare med utländsk bakgrund eller att de har inte någon invandring. En del kommuner anser att behovet inte finns eftersom arbetslösheten ligger på mycket låg nivå i kommunen m.m. Integrationsverket har här för avsikt att stödja kommunernas arbete med mångfald genom att fortsätta med att anordna utbildningsdagar till kommunpolitiker och tjänsteman på regional och lokal nivå. Eftersom de flesta kommuner anger att de har bristande personella

och ekonomiska resurser att jobba med mångfald kan Integrationsverkets satsning på utbildningsdagar riktade just till kommunpolitiker och tjänstemän vara ett sätt att stödja kommunerna.

Under de pilotutbildningar som Integrationsverket anordnade hösten 2001 har det blivit tydligt att en del kommuner upplevde utbildningen som mycket grundläggande och önskade fördjupningar i mångfaldsarbete och andra tyckte att det utbildningen faktiskt motsvarade deras förväntningar. Därför kommer framtida utbildningar att anpassas till de olika kommunernas behov. Ambitionen är också att lägga utbildningarna på så många geografiska ställen som möjligt och där behovet finns för att underlätta tillgängligheten.

Nätverk för erfarenhetsutbyte

För att stimulera till ytterligare satsningar kommer Integrationsverket att göra ett urval av de kommuner som har bedrivit ett omfattande mångfaldsarbete och bjuda in till benchmarking-träffar och erfarenhetsutbyte. Urvalet ska ske inom de 30 kommuner som Integrationsverket har ett lokalt avtal med angående utvecklingen av Introduktionen av nyanlända. Deras samlade erfarenheter och kunskaper kommer sedan att spridas vidare.

Det existerar redan ett antal nätverk mellan kommuner som arbetar med mångfald, bland annat i Östergötland, Skåne och Göteborgsregionen. Integrationsverket har för avsikt att stötta och inspirera dessa nätverk samt att arbeta för erfarenhetsutbyte mellan olika nätverk.

Viktiga aktörer att påverka i kommunerna är lokalpolitikerna, då det är de som avsätter medel för kommunernas mångfaldsarbete. Med tanke på att år 2002 är valår kan en viss turbulens uppstå då det i vissa kommuner kommer att bli systemskifte efter valet. Det faktum att det är valår kan även komma att påverka politikernas benägenhet att fatta långsiktiga beslut, vilket kan få konsekvenser för beslut om mångfaldsarbete.

Metodhandbok om det kommunala mångfaldsarbetet

I utvärderingarna av pilotutbildningsdagarna efterlyste många konkreta exempel på det kommunala mångfaldsarbete och därför har Integrationsverket för avsikt att ta fram en metodhandbok över hur ett antal framgångsrika kommuner har arbetat med mångfald. Syftet med metodhandboken är att i första hand stödja svenska kommuners mångfaldsarbete. Verket ska välja ut 5-10 kommuner och på djupet se över hur de har jobbat med rekrytering, annonsering, förankringsarbete, policyarbete m.m. Dessutom bör verket också titta på de svårigheter man mött och hur lång tid arbetet har tagit. Man beskriver helt enkelt processen med mångfaldsarbetet. Man ska också ha med ett kapitel med konkreta metoder för mångfaldsarbete såsom nulägesanalys, processanalys, balanserat styrkort m.m.

Tanken är att verket genom en konsultfirma ska genomföra detta i nära samarbete med berörda aktörer.

Ekonomisk redovisning

Deluppdrag 1

Stiftelsen Kunskapsforum – Mångfaldens akademiker	700 000:-
Geja Design AB- Karlstad – Näringslivsnätverk	491 250:-
Karlstads universitet – utvärdering av Näringslivsnätverk	150 000:-
Katrineholms kommun – Valideringsplatser	500 000:-
FöreningsSparbanken, Föreana– Linköping – Utvärdering	250 000:-
Lundskommun – Traineeprogram-praktikplatser	250 000:-
Malmö stad – utvärdering av två traineeprojekt	492 500:-
Uppsala kommun – Red Line	200 000:-
Örebro kommun – Lyckoslanten	500 000:-
Länsstyrelsen i Skåne län – praktiktjänstgöring	200 000:-
Global House, Göteborg	25 000:-

Deluppdrag 2

Nextwork AB - Integrationsdag	424 680:-
Annonsering	265 473:-
Sverige-2000-institutet – bok om mångfald	350 000:-
PA-forum – Handbok –webbsida osv	350 000:-
Tryckkostnader	151 690:-

Deluppdrag 3

Kommunförbundet i Göteborgsregionen – Filmproduktion	100 000:-
Utbildningsdagar	85 315:-
Annonser i Kommunaktuellt	12 733:-
Tryckkostnader – sammanställning av enkätundersökningen	15 000:-
Linköpings kommun	100 000:-

Sammanlagt 5 613 141:-

I ovanstående redovisning har inte Integrationsverket räknat in de administrativa kostnaderna (Lokalhyror, resor och logi för projektgruppen och för medverkande m.m.). Samtliga kostnader för kommunikationssatsningen på etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet finns inte heller med.