

# Till statsråden Hans Karlsson och Mona Sahlin

Regeringen beslutade den 23 januari 2003 att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas tillvara av offentliga aktörer, samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd i olika hänseenden. Regeringen beslutade den 18 september 2003 att förlänga tiden för arbetsgruppen till den 30 april 2004. Arbetsgruppens uppgifter framgår av bilaga 1 i slutrapporten.

Arbetsgruppen tillsattes våren 2003 och antog namnet Samverkan för arbetsmarknadsintegration. Arbetsgruppen har även använt arbetsnamnet Gregergruppen. Gruppen har varit sammansatt av personer från Regeringskansliet och Föreningen Svenskt Näringsliv. Denna särskilda form för samarbete mellan regeringen och näringslivet skall ses mot bakgrund av det stora behovet att finna vägar för en bättre integration av invandrare på arbetsmarknaden.

Bengt K.Å. Johansson har varit ordförande i arbetsgruppen och Anders Milton vice ordförande. Från Regeringskansliet har Per Aldskogius, Michael Hagos och Pontus Ringborg deltagit. Från Föreningen Svenskt Näringsliv har Ingvar Svensson, Sofia Bergström, Håkan Eriksson och Fabian Wallen deltagit. Ale Friberg har varit ämnessakkunnig och Helena Asp har varit sekreterare i arbetsgruppen. Arbetsgruppen överlämnar härmed sin slutrapport Öppna dörrar – Sänkta trösklar.

Stockholm den 28 april 2004

Bengt K.Å. Johansson  
Anders Milton

Per Aldskogius  
Michael Hagos  
Pontus Ringborg  
Ingvar Svensson  
Sofia Bergström  
Håkan Eriksson  
Fabian Wallen

/Ale Friberg  
Helena Asp

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>15</b>
1.1 Arbetsgruppens uppdrag .....	15
1.2 Arbetsgruppens arbete.....	16
<b>2 Fakta och bakgrund</b> .....	<b>21</b>
2.1 Sysselsättningen bland utrikes födda.....	21
2.2 Arbetskraftspotentialen bland utrikes födda .....	25
2.3 Asylprocessen och introduktionen av nyanlända invandrare .....	25
2.4 Integrationspolitiken .....	30
2.4.1 Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik.....	30
2.4.2 Integrationspolitik för 2000-talet .....	31
2.4.3 Arbetsmarknadspolitik i ett integrationsperspektiv .....	32
2.4.4 Utredningen om flyktingmottagande och introduktion.....	33
2.4.5 Sfi-utredningen .....	35
2.5 Lagar mot etnisk diskriminering i arbetslivet.....	36

2.6	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) .....	38
2.7	Några exempel på insatser för att främja integration på arbetsmarknaden i andra länder.....	39
2.7.1	Exemplet Holland: Samverkan mellan regering och näringsliv .....	39
2.7.2	Exemplet Kanada - Decentraliserad språkundervisning för nyanlända.....	42
2.7.3	Exemplet Storbritannien – Intensiv språkundervisning för att snabbt komma i arbete .....	44
<b>3</b>	<b>Arbetsgruppens principiella utgångspunkter .....</b>	<b>47</b>
<b>4</b>	<b>Näringslivets engagemang i arbetet för integration och etnisk mångfald i arbetslivet.....</b>	<b>53</b>
4.1	Arbetsgruppens uppdrag .....	53
4.2	Exempel på företag som på ett framgångsrikt sätt rekryterat och integrerat invandrare på arbetsplatsen .....	54
4.2.1	Se-De International AB.....	54
4.2.2	Volvo Personvagnar AB .....	55
4.2.3	Silentium Callcenter & Research AB .....	56
4.2.4	Svenska McDonald's AB .....	57
4.2.5	Manpower AB.....	58
4.3	Arbetsgruppens företagsundersökning .....	59
4.4	Svenskt Näringslivs arbete för integration och etnisk mångfald i arbetslivet .....	61
4.5	Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät .....	64
4.6	Parternas gemensamma arbete för integration och mångfald i arbetslivet – Rådet för Integration i Arbetslivet .....	67
4.7	Arbetsgruppens förslag.....	68

<b>5</b>	<b>Metoder och arbetssätt vid arbetsförmedlingen.....</b>	<b>69</b>
5.1	Arbetsgruppens uppdrag .....	69
5.2	Framgångsrika arbetsmarknadsrelaterade integrationsprojekt och -verksamheter .....	71
5.2.1	Genomförande av studiebesöken .....	71
5.2.2	Kriterier för framgångsrika projekt och verksamheter .....	71
5.2.3	Framgångsfaktorer .....	72
5.3	RRV:s granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete .....	74
5.4	RRV:s tidigare granskning av arbetsförmedlingens plats- och företagsinriktade arbete.....	76
5.5	Pågående utvecklingsarbete inom Arbetsmarknadsverket.....	77
5.5.1	Arbetsförmedlingen i Sverige .....	77
5.5.2	Myndighetsövergripande överenskommelse om utvecklingen av introduktionen för flyktingar och andra invandrare .....	78
5.5.3	Försöksverksamhet med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare .....	80
5.5.4	AMS undersökning bland arbetsförmedlare och invandrare.....	81
5.6	Bemanningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden .....	82
5.7	Arbetsgruppens förslag .....	85
<b>6</b>	<b>Arbetsmarknadspolitiska instrument.....</b>	<b>89</b>
6.1	Arbetsgruppens uppdrag .....	89

6.2	Exempel på anställningsformer och arbetsmarknadspolitiska program för att underlätta rekrytering .....	90
6.2.1	Provanställning.....	90
6.2.2	Anställningsstöd .....	90
6.2.3	Arbetspraktik .....	92
6.3	Arbetsgruppens förslag.....	93
<b>7</b>	<b>Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens .....</b>	<b>97</b>
7.1	Arbetsgruppens uppdrag .....	97
7.2	Validering.....	97
7.3	Valideringscentrum i Göteborg.....	100
7.4	Arbetsgruppens förslag.....	102
<b>8</b>	<b>Tillvaratagande av invandrarakademikers kompetens.....</b>	<b>105</b>
8.1	Arbetsgruppens uppdrag .....	105
8.2	Arbetskraftspotentialen bland personer med utländsk högskoleexamen .....	106
8.3	Aktuella insatser för personer med utländsk högskoleexamen .....	107
8.3.1	Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker .....	107
8.3.2	Bristyrkesutbildning för anställda.....	108
8.3.3	InvandrarAkademin vid Högskolan i Borås.....	109
8.4	Arbetsgruppens förslag.....	110
	<b>Bilaga 1: Regeringsbeslut den 23 januari 2003 om tillsättande av arbetsgruppen (N2002/6830/A) .....</b>	<b>113</b>

<b>Bilaga 2: Regeringsbeslut den 18 september 2003 om förlängning av tiden för arbetsgruppen (N2003/6444/A).....</b>	<b>119</b>
<b>Bilaga 3: Internationell utblick.....</b>	<b>121</b>
<b>Bilaga 4: Företag, organisationer och myndigheter som arbetsgruppen träffat vid sina studiebesök och i andra sammanhang.....</b>	<b>133</b>
<b>Bilaga 5: Arbetsgruppens företagsundersökning .....</b>	<b>135</b>
<b>Bilaga 6: Beskrivning av tre framgångsrika projekt och verksamheter .....</b>	<b>163</b>
<b>Bilaga 7: Genomförande och resultat av RRV:s granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete .....</b>	<b>173</b>





# Sammanfattning

Regeringen bjöd hösten 2002 in Svenskt Näringsliv till samarbete för att diskutera hur man gemensamt kan förbättra integrationen av invandrare på arbetsmarknaden. Bakgrunden till detta var de stora skillnader som fortfarande finns mellan inrikes och utrikes födda när det gäller arbetslöshet och sysselsättning samt behovet av att bättre ta tillvara enskilda individers kompetens, oavsett bakgrund.

En *operativt inriktad arbetsgrupp* med tjänstemän från *Regeringskansliet* och företrädare för *Svenskt Näringsliv* tillsattes våren 2003. Gruppens ordförande har varit f.d. statsrådet Bengt K.Å. Johansson. Arbetsgruppens huvuduppgift har varit att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas tillvara av olika offentliga aktörer, samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd i olika hänseenden.

Inom arbetsgruppen har det funnits en *stor enighet* om integrationens betydelse för tillväxt och ett öppet och tolerant samhälle. Under arbetets gång har också *en vision* vuxit sig allt starkare. Det är en framtid där arbetsmarknaden på ett bättre sätt tar tillvara olika individers kompetens – oavsett etnicitet, erfarenhet eller utbildning – och där fler är med och bidrar till både sin egen och samhällets utveckling.

För arbetsgruppen har det också blivit allt tydligare att det är *nu som strukturella förändringar måste ske*. Inte minst befolkningsutvecklingen i de åldersgrupper som framgent skall arbeta och bära upp vår välfärd visar att det är bråttom. Arbetsgruppens

förslag skall ses som ett litet steg på den väg som kan leda Sverige till ökad mångfald och tillväxt.

Arbetsgruppen har haft följande *principiella utgångspunkter* för sitt arbete (se *kapitel 3*):

- Tillvaratagande av individens egna drivkrafter.
- Arbetet nyckeln till en framgångsrik integration.
- Tidig kontakt med arbetslivet.
- Reguljärt arbete i första hand.
- Förstärkta incitament för företagen.
- Rimliga krav på kunskaper i svenska språket.
- Utvecklingsarbete inom ramen för myndigheters ordinarie verksamhet.

Vidare menar arbetsgruppen:

- att säråtgärder för invandrare som grupp skall undvikas och
- att diskriminering är oacceptabelt.

Arbetsgruppen föreslår att *informationsinsatser genomförs* för att lyfta fram och sprida goda exempel på företag som på ett framgångsrikt sätt rekryterat och integrerat invandrare på arbetsplatsen. Detta görs genom *Svenskt Näringsliv*, som riktar insatserna mot föreningens medlemsföretag. Av *kapitel 4* framgår att informationen bör ta sin utgångspunkt i företagets aktuella och framtida behov av arbetskrafts- och kompetensförsörjning och syfta till att outnyttjad kompetens tas tillvara. Syftet med informationsinsatsen bör även vara att visa på de möjligheter och stöd för integrationsarbete som samhället erbjuder.

Arbetsgruppen föreslår vidare att *regeringen bidrar ekonomiskt till Rådet för Integration i Arbetslivet* för genomförande av utbildnings- och informationsinsatser för att motverka etnisk diskriminering i arbetslivet.

Många invandrare saknar ett personligt kontaktnät i arbetslivet och referenser från tidigare arbetsgivare. Det gör att många invandrare i större utsträckning än andra är beroende av stöd för

att hitta ett arbete. Hur och i vilken omfattning arbetsförmedlingen arbetar för att förmedla arbete till invandrare, som saknar eller har begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad, är därför av central betydelse i detta sammanhang.

Arbetsgruppen har studerat ett antal *samverkansprojekt och verksamheter* där *arbetsförmedlingen* varit en aktiv part. De faktorer som arbetsgruppen bedömer vara av särskild betydelse för de positiva resultaten i dessa projekt och verksamheter ligger till grund för det förslag som presenteras i *kapitel 5*. Förslaget innebär att arbetsmarknadspolitikens inriktning, vad avser förmedling av arbete till invandrare utan eller med begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad, bör ha följande kännetecken:

- handläggare med särskilt ansvar och särskilt avsatt tid för att arbeta med den aktuella gruppen arbetssökande,
- handläggare med goda kunskaper om invandrades och företags särskilda förutsättningar och behov,
- handläggare som arbetar med intensiv matchning och har goda och täta företagskontakter,
- företagens rekryteringsbehov bildar grund för olika insatser,
- samarbete sker med kommunen kring nyanlända invandrare.

Det bör betonas att det i dag i princip inte finns några hinder för arbetsförmedlingen att arbeta på det sätt som beskrivits ovan. Arbetsgruppen bedömer emellertid att det kan behövas åtgärder för att framgångsrika arbetssätt skall prioriteras och användas mer generellt på arbetsförmedlingarna. Inte minst torde det därvid handla om styrnings- och prioriteringsfrågor inom Arbetsmarknadsverket.

Arbetsgruppen föreslår i *kapitel 5* även att *regeringen tydliggör Arbetsmarknadsverkets roll och ansvar i introduktionen av nyanlända invandrare* i syfte att få till stånd ett snabbare inträde på arbetsmarknaden.

Det finns i dag ett antal arbetsmarknadspolitiska instrument för att underlätta rekrytering av ny personal, t.ex. provanställ-

ning och anställningsstöd. Arbetsgruppen har dock funnit att det finns behov dels hos arbetssökande av en enklare och snabbare kontaktväg till potentiella arbetsgivare, dels hos arbetsgivare att minska risken vid anställning.

Arbetsgruppen föreslår i *kapitel 6* därför att en *ny arbetsmarknadspolitisk insats, Prova-På-Platser*, tillskapas inom ramen för programmet arbetspraktik. Syftet med Prova-På-Platser är att individen skall få en kontakt med arbetslivet, visa upp sin kompetens och få ett arbete. I de fall Prova-På-Platsen inte leder till arbete skall det vara krav på att arbetsgivaren utfärdar ett intyg till deltagaren efter Prova-På-Platsen. Målgruppen för Prova-På-Platser är personer som saknar eller har begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv. I första hand bedömer arbetsgruppen att Prova-På-Platser skulle skapa nya möjligheter för många invandrare. Men även andra skulle kunna omfattas av insatsen, t.ex. vissa ungdomar. Prova-På-Platser innebär att en ny mötesplats mellan arbetsgivare och arbetssökande skapas.

En förutsättning för att Prova-På-Platser skall komma till stånd är att det finns arbetsgivare som erbjuder sådana platser. Arbetsgruppen föreslår därför att *Svenskt Näringsliv* genom sina medlemsförbund *aktivt verkar för* att personer utan eller med begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv erbjuds *Prova-På-Platser* eller praktik med lämplig inriktning.

I *kapitel 7* föreslår arbetsgruppen att arbetsförmedlingen i sin verksamhet skall kunna upphandla *arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens* samt att det bör tydliggöras att det är möjligt att vid behov anvisa arbetssökande till en sådan bedömning med aktivitetsstöd. Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens behövs för att tydliggöra individens meriter i matchningshänseende. Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens handlar enligt arbetsgruppens förslag om en enkel och snabb yrkesbedömning. Arbetsgruppen anser att det i många fall endast behövs en kort prövning på en arbetsplats (några dagar upp till några veckor) för att tydliggöra individens kompetens och öka dennes möjligheter att få ett arbete i nivå med sitt kunnande.

Bedömningsinsatsen bör kunna göras i nära samarbete med olika branschorganisationer och kunna upphandlas av Arbetsmarknadsverket av olika leverantörer. Arbetsgruppen föreslår att Svenskt Näringsliv genom sina branschorganisationer verkar för att arbetsgivare erbjuder platser för arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens.

Arbetsgruppen föreslår i *kapitel 8* att *nyanlända invandrare med utländsk högskoleexamen* vid behov *skall kunna erbjudas en karriärplanering* på arbetsförmedlingen under en etableringsperiod. Karriärplaneringen innebär att arbetsförmedlingen och den enskilde gemensamt gör en handlingsplan som stegvis skall leda till ett arbete som motsvarar individens kompetensnivå.

Karriärplanering innebär att den arbetssökande, om individen så önskar, inte skrivs ut (eller avaktualiseras) från arbetsförmedlingen när han eller hon får det första arbetet, om detta arbete ligger under individens kompetensnivå. Att snabbt komma ut i arbete, oavsett kvalificeringsgrad, och bli självförsörjande är ett första mål även för dem som inte har möjlighet att direkt få ett arbete motsvarande sin kompetensnivå. På arbetsplatsen får individen möjlighet att öva sig i svenska språket, lära känna svenskt arbetsliv och svensk kultur. Efter en tid skall det dock vara möjligt att, för den som vill, kunna komma vidare till ett arbete som ligger mer i linje med individens utbildnings- och kompetensnivå. Den individuella handlingsplanen får här karaktären av en långsiktig karriärplan.

Arbetsgruppen föreslår slutligen i *kapitel 8* att erfarenheterna från *InvandrarAkademin vid Högskolan i Borås* tas tillvara och sprids till andra universitet och högskolor. Inte minst bör ett sådant behov finnas i de tre storstadsområdena.



# 1 Inledning

## 1.1 Arbetsgruppens uppdrag

Regeringen bjöd hösten 2002 in Svenskt Näringsliv till samarbete för att diskutera hur man gemensamt kan förbättra integrationen av invandrare på arbetsmarknaden. Bakgrunden till detta var de stora skillnader som fortfarande finns mellan inrikes och utrikes födda när det gäller arbetslöshet och sysselsättning samt behovet av att bättre ta tillvara enskilda individers kompetens, oavsett bakgrund.

En operativt inriktad arbetsgrupp med tjänstemän från Regeringskansliet och företrädare för Svenskt Näringsliv tillsattes våren 2003. Arbetsgruppens huvuduppgift har varit att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas tillvara av olika offentliga aktörer, samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd i olika hänseenden.

Arbetsgruppens närmare uppgifter har i korthet varit:

- att studera och samla erfarenheter från lokalt och regionalt genomförda arbetsmarknadsrelaterade integrationsprojekt där olika företag och arbetsplatser varit aktivt involverade,
- att bedöma vilka faktorer som är av särskild betydelse för resultaten av projekt med olika inriktning på det aktuella området. Särskild uppmärksamhet skulle gruppen ägna formerna för sam-

verkan mellan enskilda företag eller sammanslutningar av företag och offentliga aktörer,

- att föreslå åtgärder för hur erfarenheter från projekt och andra verksamheter på området som bedöms som framgångsrika kan tas tillvara i den reguljära politiken. Särskild uppmärksamhet skulle gruppen ägna möjligheterna att i större utsträckning involvera arbetsgivare i arbetet med att anskaffa individanpassade praktikplatser med olika inriktning,
- att hitta vägar för hur det privata näringslivet på bred basis kan medverka vid arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens hos invandrare med utbildning eller yrkeserfarenheter från utlandet,
- att identifiera ”goda exempel” på hur bransch- och arbetsgivarorganisationer och enskilda företag arbetat för att öka kunskapen och medvetenheten om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- att föreslå eventuella andra åtgärder som bedöms behövliga mot bakgrund av Arbetsmarknadsstyrelsens redovisning av regeringsuppdraget att ta fram underlag om arbetskraftspotentialen i under- och outnyttjade grupper av invandrare m.m.

Arbetsgruppen presenterade i december 2003 några preliminära förslag i delrapporten Sänkta trösklar – Öppna dörrar. I denna slutrapport har arbetsgruppen utvecklat och konkretiserat sina tidigare förslag samt tillfört ytterligare förslag.

## 1.2 Arbetsgruppens arbete

Den sammansättning arbetsgruppen haft är unik. Det speglar det förhållandet att det föreligger samsyn mellan Svenskt Näringsliv och regeringen när det gäller behovet att ta tillvara de resurser av arbetskraft och kompetens som finns i det svenska samhället. I fråga om utrikes födda sker inte detta i tillräcklig utsträckning. Det innebär att många människor inte får utlopp för sin vilja och förmåga att försörja sig själva och samtidigt ge sitt bidrag till det gemensamma i samhället.



Arbetsgruppens arbete har i slutskedet kommit att sammanfalla med de tillväxtsamtal som förts mellan regeringsrepresentanter och företrädare för de centrala organisationerna på arbetsmarknaden. Ett av de områden som funnits med på samtalsagendan har varit möjligheterna att bättre integrera utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgruppen har hållit sig orienterad om samtalens förlopp på detta område och underhand också bidragit med visst underlag inför samtalen. De förslag som förs fram i denna rapport är dock helt och hållet gruppens egna.

Att det föreligger samsyn i fråga om behovet att ta tillvara våra arbetskraftsresurser och att öppna vägar in på arbetsmarknaden för utrikes födda innebär inte att samsyn råder i gruppen på hela det område som rör invandringspolitik, integrations- och arbetsmarknadspolitik samt arbetsrätt. Tvärtom har representanterna från Svenskt Näringsliv i arbetsgruppen under arbetet markerat att de inte delar regeringens syn i vissa principfrågor. Inom ramen för det begränsade uppdrag som arbetsgruppen har haft har det emellertid inom gruppen funnits en stark strävan att hitta fram till gemensamma lösningar och förslag. Principfrågor har fått stå tillbaka för praktiskt inriktade förslag.

De förslag som nu förs fram av arbetsgruppen har det gemensamt att de är utformade på ett så praktiskt sätt som möjligt. Gruppen har haft företagens konkreta situation och beteende när man skall rekrytera nya medarbetare för ögonen, när förslagen har utformats. Som arbetsgruppen framhöll redan i delrapporten i december, så ser företagen i allt väsentligt nyrekrytering av medarbetare som långsiktiga åtaganden. Det innebär att man lägger stor vikt vid att finna rätt person till arbetsuppgiften i fråga. Även om det rör sig om en provanställning eller visstidsanställning är man därför angelägen om att inte "komma fel". Rekrytering är, liksom uppsägning, förenad med betydande ansvarstagande, tidsåtgång, administration och kostnader. Det är angeläget att i möjligaste mån förenkla dessa förfaranden, så att inte företag avstår från att pröva eller anställa personer av sådana skäl. Gruppen vill se det

framförda förslaget om s.k. Prova-På-Platser som ett tydligt uttryck för denna arbetsgruppens strävan.

Arbetsgruppens uppdrag har primärt gällt invandrares inträde på arbetsmarknaden. En rad andra utredningar, liksom myndigheter och organisationer, har lämnat förslag eller redovisat utredningsmaterial som belyser andra områden av integrationen av invandrare. Vidare har Integrationsverket i sin Rapport Integration 2003 (mars 2004) sammanställt material och redovisat forskning över hela integrationsområdet och därvid också presenterat en agenda för integration och mångfald.

Arbetsgruppens bedömningar och förslag skall ses i detta vidare perspektiv. De problem som rör invandrares inträde på arbetsmarknaden hänger nära samman med hela den kedja som sträcker sig från individens ankomst till Sverige till dess han eller hon första gången möter en arbetsgivare eller personalhandläggare vid ett företag. Ju längre tid som förflyter från inresan till första kontakten med arbetsmarknaden, desto större problem. Om handläggningstiden för asylansökan exempelvis är flera år, liksom om svenskundervisningen drar ut på tiden utan kontakt med arbetsmarknaden, desto svårare får den som fått uppehållstillstånd och som sedan söker arbete att komma in på arbetsmarknaden.

Även om det inte är arbetsgruppens sak att lägga förslag om t.ex. handläggningen av asylansökningar och svenskundervisningen framstår det för gruppens medlemmar som uppenbart att åtgärder och insatser måste ske efter hela kedjan för att inträdet på arbetsmarknaden generellt skall kunna underlättas. Arbetsgruppen välkomnar att det nu synes föreligga utredningsmaterial som bör kunna utgöra bas för angelägna systematiska och samordnade förändringar på invandrings- och integrationsområdet. Arbetsgruppens uppfattning är att dessa brådskar, för att ett snabbare inträde på arbetsmarknaden för invandrare skall kunna komma till stånd.

Arbetsgruppen har heller inte haft i uppdrag att i sig värdera den lagstiftning som finns mot etnisk diskriminering, endast att peka på vägar att föra ut lagstiftningen i arbetslivet, liksom att

kartlägga arbets sätt hos företag som är gynnsamma när det gäller att knyta till sig utrikes födda som medarbetare. I den delrapport som arbetsgruppen lade fram i december 2003, Sänkta trösklar – Öppna dörrar, såg gruppen ett integrationsavtal mellan parterna på arbetsmarknaden som ett banbrytande medel för att öppna dörrarna på arbetsmarknaden för nyanlända invandrare. Parterna på industriområdet hade kommit långt i sina diskussioner om hur ett sådant avtal skulle kunna se ut. Tyvärr har planerna på ett sådant avtal inte fullföljts, sedan det visat sig att det skulle kunna komma att stå i strid med gällande diskrimineringslagstiftning. Inför möjligheten att hamna i arbetsdomstolen när avtalet tillämpades, skrinlade parterna planerna på ett avtal.

Arbetsgruppen finner det för sin del beklagligt att planerna på ett integrationsavtal inte kunnat fullföljas. Ett integrationsavtal skulle kunna ge skjuts åt integrationsarbetet ute på arbetsplatserna genom att skapa en väg in för personer som visat sig ha svårt att komma ifråga för omedelbar anställning. Många invandrare saknar referenser och nätverk som kan stödja deras uppgifter när de söker anställning. Följden blir att de lätt faller bort om det, som oftast är fallet, är flera som söker samma jobb. Arbetsgivaren eller personalhandläggaren vill undvika misstag i rekryteringen och väljer då i första hand personer som kan visa på tidigare anställning och ange referenser.

Som redan framhållits är detta tillvägagångssätt främst ett sätt att minimera risken för att anställa ”fel” person. Likväl blir effekten i viss mån diskriminerande, eftersom metoden leder till att personer som har svårare att dokumentera sin kompetens förs åt sidan. Erfarenhetsmässigt innebär det att invandrare ofta faller bort i rekryteringsprocessen. Ett integrationsavtal skulle underlätta för invandrare att komma ifråga för anställning och därmed givet dessa möjlighet att visa sin kompetens och arbetsförmåga. Om inte något genombrott sker i det nu låsta läget vad avser integrationsavtal måste man tyvärr konstatera att lagstiftningen mot etnisk diskriminering, i detta fall, direkt kommit att försvåra för invandrare att komma in på arbetsmarknaden.

Arbetsgruppen har utformat sina förslag så att de utgör delar av den arbetsmarknadspolitiska arsenalen av program och insatser. Lagstiftningen mot etnisk diskriminering medger säråtgärder av detta slag. I vissa fall kan det väntas innebära en onödigt omständlig hantering. Arbetsgruppen har i sina förslag i möjligaste mån sökt undvika detta, t.ex. i fråga om regelsystemet för s.k. Prova-På-Platser.

## 2 Fakta och bakgrund

Att redovisa fakta och statistik om invandring och integration ingår inte i arbetsgruppens uppdrag. För att sätta in arbetsgruppens arbete i ett sammanhang har gruppen dock valt att kortfattat redovisa sysselsättningen bland utrikes födda. Därutöver ges i detta kapitel en kort beskrivning av asylprocessen och introduktionen av nyanlända invandrare samt svensk integrationspolitik, lagar om etnisk diskriminering i arbetslivet och Ombudsmannens mot etnisk diskriminering (DO) arbete och ansvar. Kapitlet avslutas med några exempel på arbete för integration på arbetsmarknaden i andra länder.

### 2.1 Sysselsättningen bland utrikes födda

Jan Ekberg och Mats Hammarstedt, verksamma vid Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning vid Växjö universitet, har försökt kvantifiera utvecklingen för utrikes födda genom att jämföra sysselsättningsgraden mellan inrikes och utrikes födda i ett ålders- och könsstandardiserat index.<sup>1</sup> Slutsatser som dras av detta index är att sysselsättningsgraden på 1950- och 1960-talen samt början av 1970-talet under långa perioder var högre bland utrikes födda än bland inrikes födda. Detta var en period då invandringen i huvudsak bestod av arbetskraftsinvandring. Även den tidens flyktingar, dvs. flyktingar från krigsslutet, från Ungern på 1950-talet och från Östeuropa på 1960-talet, kom väl in på arbetsmarknaden.

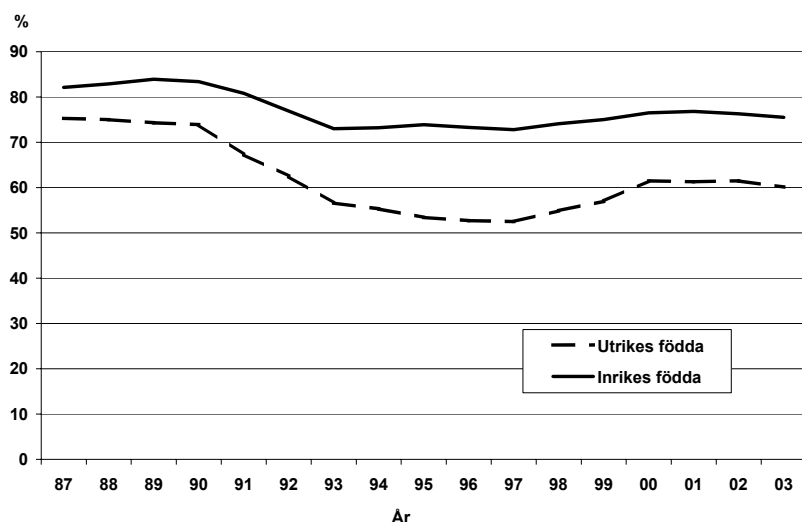
---

<sup>1</sup> Ekonomisk Debatt, nr 4 år 2002.

Under slutet av 1970-talet började bilden förändras och därefter har sysselsättningen bland utrikes födda trendmässigt minskat, trots 1980-talets långvariga högkonjunktur med hög efterfrågan på arbetskraft. Den nedåtgående trenden förstärktes ytterligare under första delen av 1990-talet, till följd av en kombination av lågkonjunktur och ökad flyktinginvandring, främst från Bosnien.

Från mitten av 1990-talet började läget att stabiliseras och konjunkturuppgången under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet har även lett till en förbättring av sysselsättningsgraden bland utrikes födda (se figur 2.1 nedan). Trots konjunkturuppgången är dock skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda fortfarande stora. Enligt Integrationsverkets beräkningar var sysselsättningsgraden bland utrikes födda 60,1 procent år 2003, jämfört med 75,5 procent bland inrikes födda. Sysselsättningsgraden sjönk något under 2003, relativt sett mer bland utrikes födda än bland inrikes födda.

Figur 2.1 Andelen sysselsatta<sup>2</sup> av befolkningen (16-64 år) 1987-2003, utrikes och inrikes födda



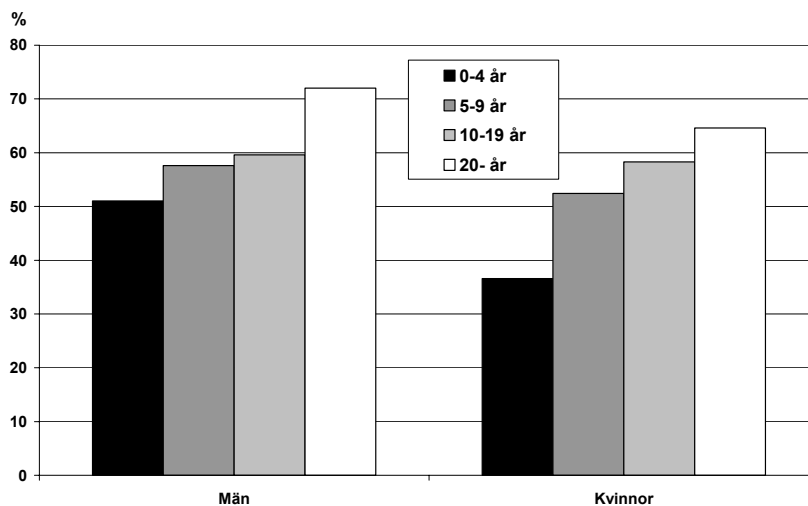
Källa: Rapport Integration 2003, Integrationsverket (2003).

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda skiljer sig åt beroende på hur lång tid man varit i Sverige. Enligt statistik som Integrationsverket tagit fram och publicerat i Rapport Integration 2003 framgår att sysselsättningen bland dem som varit i Sverige en längre tid (10 år eller mer) inte påverkas av konjunkturerna utan snarare uppvisar en stabil nedåtgående trend. Integrationsverket förklarar detta med att denna grupp förmodligen består av arbetskraftsinvandrare som rekryterades till industrin under 1960-talet och som sedan drabbades av den kraftiga nedgången i industrisektorn. Sysselsättningen bland dem som varit en kortare tid i Sverige (mindre än 10 år) följer däremot konjunkturen. Sysselsättningsgapet till inrikes födda minskar för denna grupp under högkonjunktur och ökar under lågkonjunktur.

<sup>2</sup> Avser 4:e kvartalet enligt Arbetskraftsundersökningen (AKU) samt Integrationsverkets egna beräkningar.

I figur 2.2 visas andelen sysselsatta av den utrikes födda befolkningen (16-64 år) år 2003, fördelat på kön och vistelsetid i Sverige. Av figuren framgår att sysselsättningsgraden ökar med vistelsetiden i landet och att andelen sysselsatta var högre bland utrikes födda män än bland utrikes födda kvinnor, oavsett vistelsetid.

Figur 2.2 Andelen sysselsatta<sup>3</sup> av befolkningen (16-64 år) 2003, utrikes födda fördelat på kön och vistelsetid i Sverige



Källa: Rapport Integration 2003, Integrationsverket (2003).

<sup>3</sup> Ibid.



## 2.2 Arbetskraftspotentialen bland utrikes födda

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har haft i uppdrag av regeringen att ta fram underlag om arbetskraftspotentialen i under- och outnyttjade grupper av invandrare m.m. (dnr N2003/255/A). AMS redovisade uppdraget till regeringen den 28 april 2003 (dnr N2003/3518/A).

I åiterrapporteringen uppger AMS att det den 1 mars 2003 fanns ca 73 000 utrikes födda som var arbetslösa eller deltog i arbetsmarknadspolitiska program. Cirka 60 procent av dessa bodde i de tre storstadslänen. En relativt stor andel av dessa arbetssökande hade en låg utbildning. Personer med högst nioårig grundskola utgjorde ca 35 procent av samtliga 73 000 arbetslösa och programdeltagare. Motsvarande andel bland personer födda i Sverige var ca 28 procent. AMS uppger vidare i sin åiterrapportering att om sysselsättningsgraden bland utrikes födda var lika stor som bland inrikes födda skulle ca 116 000 fler utrikes födda vara sysselsatta.<sup>4</sup>

## 2.3 Asylprocessen och introduktionen av nyanlända invandrare

Sverige har skrivit på FN:s flyktingkonvention, den s.k. Genèvekonventionen, vilket bl.a. betyder att Sverige skall ge de personer asyl som är flyktingar enligt konventionen. Enligt svensk lag kan även personer som inte är konventionsflyktingar få asyl, s.k. skyddsbehövande. Skyddsbehövande är den som har lämnat sitt hemland och har starka skäl att vara rädd för t.ex. dödsstraff eller tortyr, som behöver skydd på grund av krig eller miljökatastrof eller som är rädd att bli förföljd på grund av sitt kön eller sin homosexualitet. Personer som har starkt humanitära skäl kan också få stanna i Sverige. Det gäller exempelvis

---

<sup>4</sup> Avser första kvartalet 2002.

personer som lider av någon livshotande sjukdom som man inte kan få behandling för i hemlandet.

Asylsökande som kommer till Sverige vänder sig till Migrationsverket, som har personal både vid gränsen och inne i landet. Så snart som möjligt efter det att den asylsökande har lämnat in sin ansökan utreder Migrationsverket om den sökandes skäl för asyl är tillräckliga. Ibland måste den asylsökande träffa handläggaren flera gånger innan Migrationsverkets personal kan avgöra om asylskälen är tillräckliga för att få stanna i Sverige. Hur lång tid det tar att fatta beslut i ett asylärende beror på hur många asylsökande som kommit till Sverige under den senaste tiden och hur komplicerade deras ärenden är. Handläggningstiderna förlängs avsevärt av att över 90 procent av de asylsökande saknar pass eller andra identitetshandlingar vid ansökningstillfället.

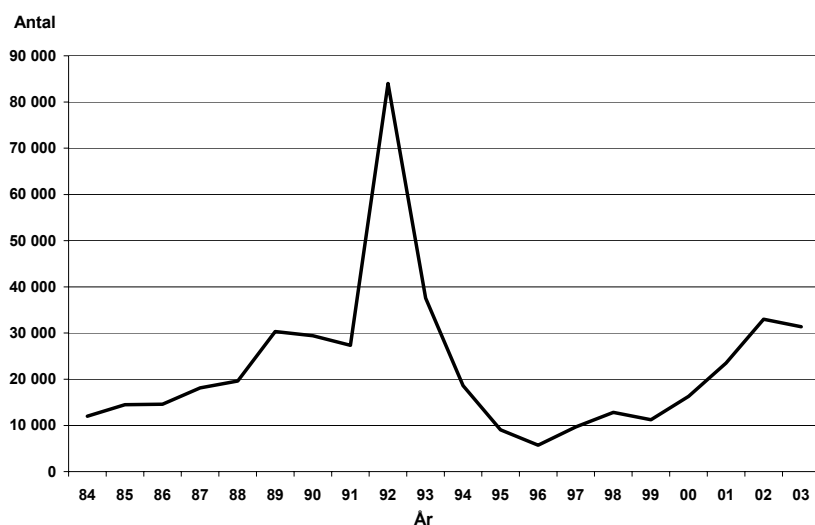
Om skälen inte är tillräckliga beslutar Migrationsverket om avvísning. Den asylsökande kan då välja mellan att acceptera beslutet och resa hem eller överklaga beslutet till Utlänningsnämnden. De allra flesta som får avslag av Migrationsverket överklagar beslutet, vilket betyder en ny väntan. Många av de asylsökande kan få vänta mellan ett och två år innan deras ärende har avgjorts slutgiltigt.

Den som sökt asyl i Sverige och väntar på beslut får välja om han eller hon vill bo hos släkt eller vänner eller på någon av Migrationsverkets förläggningar. Mer än hälften väljer eget boende. Under väntetiden skall alla asylsökande delta i organiserad verksamhet av olika slag, t.ex. undervisning i svenska, engelska eller data, praktik eller att hjälpa andra landsmän tillrätta. Sedan den 1 juli 1992 finns det möjlighet att arbeta i väntan på asyl. Om Migrationsverket bedömer att det kommer att ta längre tid än fyra månader att fatta beslut i ärendet, kan den asylsökande få undantag från skyldigheten att ha arbetstillstånd. Det är dock få som utnyttjar denna möjlighet. Enligt en utvärdering som Riksrevisionsverket genomfört var det

bara 1,5 procent av de asylsökande i november 2001 som arbetade.<sup>5</sup>

Antalet asylsökande till Sverige har varierat under de senaste decennierna, vilket framgår av figur 2.3. Den kraftiga ökningen under 1992 består huvudsakligen av ett ökat antal asylsökande från f.d. Jugoslavien. Under 2003 kom 31 355 asylsökande till Sverige, varav 12 140 från Europa, 10 100 från Asien och 5 470 från Afrika. De flesta asylsökande detta år kom från Serbien och Montenegro, Somalia, Irak, Bosnien-Herzegovina, Ryssland, Azerbajdzjan, Vitryssland och Afghanistan. Många av de asylsökande var också statslösa.

Figur 2.3 Antal asylsökande till Sverige 1984-2003



Källa: Rikspolisstyrelsen 1984-juni 1987, Migrationsverket juli 1987-2003.

<sup>5</sup> Hur mottas de asylsökande? Den organiserade verksamheten för asylsökande inom Migrationsverket (RRV 2002:19), RRV (2002).

Personer som får sin asylansökan beviljad, antingen av Migrationsverket eller av Utlänningsnämnden, får i regel permanent uppehållstillstånd. Det betyder att man har rätt att bosätta sig i Sverige för gott. Tidsbegränsade uppehållstillstånd kan i vissa fall också beviljas. Asylsökande som fått uppehållstillstånd blir anvisad en bostad i en kommun. Så snart en bostad blivit tillgänglig tar kommunen över ansvaret.

Integrationsverket har, sedan verket inrättades 1998, det övergripande ansvaret för att nyanlända invandrare får stöd för sin integration i det svenska samhället och ansvarar för att statens integrationspolitiska mål får genomslag på alla samhällsområden. Av Integrationsverkets måldokument framgår att kommunen, utifrån ett kommunalt introduktionsprogram, skall genomföra en individuell introduktion tillsammans med individen och andra relevanta aktörer, exempelvis arbetsförmedlingen. Individen ansvarar själv för sin introduktion och kommunen ansvarar för att individen får det stöd som behövs för att introduktionen skall bli framgångsrik.

Alla personer som har fått uppehållstillstånd av flykting- eller flyktingliknande skäl har rätt att få introduktion i Sverige. Integrationsverket rekommenderar kommunerna att erbjuda introduktion även till övriga nyanlända invandrare som är i behov av introduktionsinsatser. Detta sker dock bara i vissa kommuner.

Huvudmålet för den introduktion som kommunerna är ansvariga att erbjuda kommunmottagna flyktingar m.fl. (och som Invandrarverket rekommenderar även till andra nyanlända invandrare) är att de som avslutat introduktionen kan ta del av och bidra till det generella utbudet inom svenskt arbets- och samhällsliv. Eftersom introduktionen är anpassad efter varje persons bakgrund, behov och förutsättningar är introduktionsperioden olika lång för olika personer. Introduktionen omfattar vanligtvis de två första åren som personen är bosatt i Sverige.

Under 2003 fick 46 857 personer uppehållstillstånd, vilket är ungefär lika många som under de senaste åren. Det är relativt få av dem som söker uppehållstillstånd som beviljas detta av

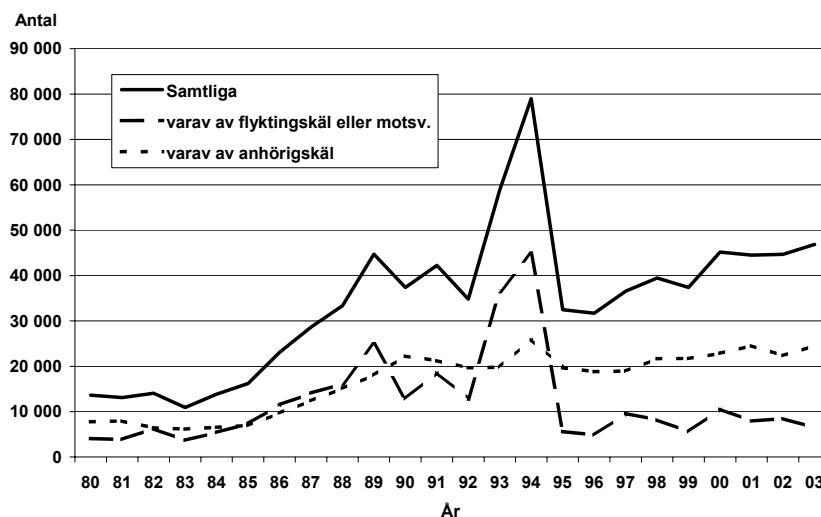
flyktingskäl. Under 2003 fick 6 460 personer eller 14 procent uppehållstillstånd av flyktingskäl, andra skyddsbehov och humanitära skäl. De flesta av dessa, 4 326 personer, fick tillstånd av humanitära skäl.

De flesta som får uppehållstillstånd får det på grund av familjeanknytning. Med familjeanknytning avses i första hand make, maka, sambo eller minderåriga barn. I undantagsfall kan även andra anhöriga än dessa få uppehållstillstånd. Under 2003 var det 24 553 personer eller 51 procent som fick uppehållstillstånd av anhörigskäl och av dessa var 4 763 anhöriga till flyktingar. Under samma period fick 9 234 personer (20 %) uppehållstillstånd på grund av EU/EES-avtalet, 5 509 (12 %) som gäststuderande och 319 personer (1 %) av arbetsmarknads-skäl. Dessutom fick 782 (2 %) adoptivbarn uppehållstillstånd.

Därutöver fick drygt 10 000 personer tidsbegränsade uppehållstillstånd för att de fått arbete av arbetsgivare i Sverige som har tillfällig brist på arbetskraft.

I figur 2.4 redovisas totala antalet beviljade uppehållstillstånd under perioden 1980-2003. I figuren särredovisas även antalet beviljade uppehållstillstånd av flyktingskäl eller motsvarande samt av anhörigskäl. Därutöver kan uppehållstillstånd beviljas av ett antal andra skäl (se ovan). Av figuren framgår att antalet beviljade uppehållstillstånd har varierat under de senaste decennierna och att variationerna i stort sett följer variationen av antalet uppehållstillstånd av flyktingskäl eller motsvarande. Den största andelen av dem som får uppehållstillstånd får det av anhörigskäl och denna andel redovisar en trendmässig ökning sedan 1980.

Figur 2.4 Antalet beviljade uppehållstillstånd 1980-2003



Källa: Migrationsverket.

## 2.4 Integrationspolitiken

### 2.4.1 Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik

Regeringen lämnade i september 1997 propositionen Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik (prop. 1997/98:16) till riksdagen. Regeringen föreslog i propositionen mål och inriktning för en framtida integrationspolitik. Riksdagen antog regeringens förslag med viss justering (bet. 1997/98:SfU06, rskr. 1997/98:68).

Målen som fastställdes för integrationspolitiken var lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund, en samhällsgemenskap med samhällets mångfald som grund och en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig

respekt och tolerans och som alla oavsett bakgrund skall vara delaktiga i och medansvariga för. I samband med behandlingen av budgetpropositionen 2001 beslutades att ordet skyldigheter skulle fogas till målet om lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund.

Integrationspolitiken innebär att den generella politiken skall utformas efter samhällets etniska och kulturella mångfald och att säråtgärder som riktar sig till invandrare som grupp bör begränsas till den första tiden i Sverige. Inriktningen av integrationspolitiken skall vara att ge stöd till individens egen försörjning och delaktighet i samhället, värna grundläggande demokratiska värden och verka för kvinnors och mäns lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter samt förebygga och motverka etnisk diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.

Genom riksdagsbeslutet förändrades inriktningen av det politikområde som tidigare kallades invandrapolitik. Invandrapolitiken innebar att invandrarna som grupp blev synliga i samhället och det skapades en medvetenhet om att hänsyn måste tas till invandrarna och deras behov. Den förda politiken innebar dock samtidigt att invandrarna pekades ut som en homogen grupp, vilket kom att förstärka känslan av vi-och-dom och medverka till det utanförskap som många invandrare i Sverige upplever liksom även deras barn.

#### **2.4.2 Integrationspolitik för 2000-talet**

I mars 2002 lämnade regeringen över skrivelsen Integrationspolitik för 2000-talet (skr. 2001/02:129) till riksdagen. I skrivelsen lämnade regeringen en redogörelse för hur integrationspolitiken utvecklats sedan år 1997, då riksdagen beslutade om mål och inriktning för politikområdet med anledning av propositionen ovan. Regeringen lämnade också sin bedömning av inriktningen av den framtida integrationspolitiken.

Enligt skrivelsen visade utvecklingen när det gäller arbete och försörjning att arbetslösheten bland invandrare har minskat och att färre invandrare är beroende av socialbidrag för sin

försörjning. Trots omfattande insatser för att öka invandrades sysselsättning och för att ta tillvara den etniska mångfalden i arbetslivet kvarstår emellertid skillnader i sysselsättning mellan utrikes födda och infödda svenskar.

Regeringen utlovade i skrivelsen att ansträngningarna för att öka sysselsättningen för invandrare skall intensifieras och att insatserna inom arbetsmarknadspolitiken i högre grad än hittills måste präglas av integrationsperspektivet. För att uppnå detta menade regeringen att individualiseringen och flexibiliteten i den service och de insatser som erbjuds på arbetsförmedlingarna måste gå vidare.

### 2.4.3 Arbetsmarknadspolitik i ett integrationsperspektiv

Integrationspolitiken har fått ett tydligt genomslag i arbetsmarknadspolitiken. Regeringen har uttalat att den generella arbetsmarknadspolitiken skall vara just generell. Det innebär att den i princip skall tillgodose också sådana behov som kan vara specifika just för invandrare. Detta utesluter emellertid inte att särskilda prioriteringar och riktade insatser inom arbetsmarknadspolitiken kan vara nödvändiga.

En grundläggande utgångspunkt i arbetsmarknadspolitiken är att den reguljära verksamheten på de enskilda arbetsförmedlingarna måste utformas utifrån individens förutsättningar och behov. Detta är inte minst viktigt i kontakten med många invandrare, vilka kommer till Sverige med vitt skilda erfarenheter och bakgrund. Att utveckla arbetsförmedlingens service i relation till den enskilde arbetssökande har varit en fråga av hög prioritet för regeringen under senare år.

Det finns samtidigt ett antal särregleringar i det arbetsmarknadspolitiska regelverket som direkt tar syfte på möjligheterna att tillgodose de särskilda behov som personer med ursprung i ett annat land kan ha. Utbildning i svenska språket, dock ej svenskundervisning för invandrare (sfi), får exempelvis ges till invandrare i form av arbetsmarknadsutbildning.



Ett antal riktade satsningar som särskilt kommer invandrare till del har gjorts inom arbetsmarknadspolitiken under senare år. Bland annat har de tidigare tillfälliga medlen för personalförstärkningar inom Arbetsmarknadsverket permanentats. För 2004 skall sammanlagt 200 miljoner kronor användas för att särskilt stärka ställningen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Av de 200 miljoner kronorna skall 35 miljoner kronor användas för att skapa utrymme för mer aktiv medverkan från arbetsförmedlingens sida under introduktionen av nyanlända invandrare på orter med särskilda behov. De extra personalförstärkningsresurserna kommer att finnas också under 2005. Ett annat exempel är den försöksverksamhet med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare som skall pågå till och med den 31 december 2005 (se avsnitt 5.5.3).

AMS har under senare år fått ett antal särskilda uppdrag med integrationsanknytning. Flera har tagit sikte på att effektivisera och tidigarelägga arbetsmarknadsinträdet för asylsökande och nyanlända invandrare och bättre ta tillvara deras kompetens genom bättre samverkan mellan berörda myndigheter. Andra har rört Arbetsmarknadsverkets roll inom storstadspolitiken samt myndighetens arbete mot diskriminering.

Åtgärder för integration och mot diskriminering vidtas även inom Europeiska socialfondens program Växtkraft mål 3 och gemenskapsinitiativet Equal.

#### **2.4.4 Utredningen om flyktingmottagande och introduktion**

Regeringen tillsatte i december 2001 en utredning för att, utifrån ett helhetsperspektiv, göra en översyn av mottagande av och introduktion för flyktingar (dir. 2001:87). Översynen skulle även omfatta systemet för statlig ersättning till kommunerna för flyktingmottagandet samt i relevanta delar mottagandet av asylsökande. Utredningen överlämnade i september 2003 sitt betänkande Etablering i Sverige – möjligheter och ansvar för individ och samhälle (SOU 2003:75) till regeringen. En huvudlinje i utredningens förslag är att intensiva, samordnade

säråtgärder skall erbjudas nyanlända men att de därefter skall ta del av samhällets ordinarie utbud av service och insatser.

Utredningen föreslår att asyltiden skall bli integrationsförberedande men utan att återvändandeperspektivet förloras. Tiden i väntan på beslut skall utnyttjas så att de som får stanna har fått en god grund för sin etablering i landet och de som måste återvända kan göra det med värdefulla erfarenheter och kunskaper. Migrationsverket föreslås ha fortsatt ansvar för den organiserade verksamheten under asyltiden och kunna upphandla delar av verksamheten av externa anordnare. Asylsökande i arbetsför ålder skall enligt utredningens förslag få tidigare utbildning och yrkeserfarenhet kartlagd av Migrationsverkets handläggare och få information om möjligheterna att arbeta under asyltiden. Företrädare för Arbetsmarknadsverket skall ge dem som bedöms stå nära arbetsmarknaden fördjupad yrkes- och arbetsmarknadsrådgivning, förmedla arbete till dem som har rätt att arbeta samt bistå vid anskaffningen av praktikplatser.

Utredningen föreslår vidare att alla asylsökande som beviljas uppehållstillstånd skall erbjudas en planeringsperiod på längst tre månader som skall ha en tydlig inriktning på arbete, försörjning och bosättning. Även andra nyanlända invandrare skall under vissa förutsättningar kunna erbjudas en planeringsperiod. Migrationsverket föreslås få huvudansvaret för bosättningen och för att påbörja planeringsperioden. När bosättningen har skett får den kommun där den nyanlände har bosatt sig ett övergripande samordningsansvar för planeringsperioden. Verksamhetsansvaret däremot föreslår utredningen skall fördelas och läggas där det professionellt hör hemma. Perioden skall därför ha karaktären av ett flerparsamtal där Arbetsmarknadsverket, företrädare för olika skolformer och sjukvård är viktiga parter.

Efter planeringsperioden skall individen ha fått en individuell handlingsplan för sin fortsatta etablering och en meritportfölj. Av handlingsplanen skall det tydligt framgå vad individen och respektive myndighet skall göra. Den som har fått en handlingsplan får enligt utredningens förslag en statlig individbaserad etableringsersättning under ett år. Arbetsförmedlingen föreslås

få en viktig roll under etableringsåret för att personer i yrkesverksam ålder så snabbt som möjligt skall få arbete. Utredningen föreslår att AMS skall få i uppdrag att utarbeta ett förslag till ett nytt, icke konjunkturberoende, arbetsmarknadspolitiskt program för nyanlända. Programmet skall utformas så att det kan kombineras med svenskundervisning för invandrare (sfi) och andra aktiviteter under etableringsåret samt kunna bedrivas med etableringsersättning som försörjningskälla. Målet med programmet är arbete och egen försörjning.

Utredningens förslag bereds för närvarande i en interdepartemental arbetsgrupp inom Regeringskansliet. Regeringen avser att presentera sina förslag i en proposition våren 2005.

#### **2.4.5 Sfi-utredningen**

Utredningen om utbildning i svenska för invandrare, den s.k. Sfi-utredningen, överlämnade i september 2003 sitt betänkande Vidare vägar och vägen vidare – svenska som andraspråk för samhälls- och arbetsliv (SOU 2003:77) till regeringen. Utredningen hade i uppdrag att pröva hur skolformen svenskundervisning för invandrare (sfi) kunde förnyas och organiseras. Utgångspunkten för utredningens arbete skulle enligt direktiven (dir. 2002:105) vara att skapa en högkvalitativ utbildning i svenska språket och därigenom stärka språkinläringen, höja svenskutbildningens status och öka möjligheterna att anpassa utbildningen och utbildningsmålen till individernas behov och förutsättningar.

Sfi måste enligt utredningen vara flexibel och kunna anpassas till och kombineras med arbete och arbetsinriktade och yrkesförberedande aktiviteter samt annan utbildning. De nya kursplanerna för sfi, som gäller från och med den 1 januari 2003, gör det möjligt för deltagarna att kombinera eller integrera kurser inom sfi med studier i grundläggande eller gymnasial vuxenutbildning, praktik, förvärvsarbete eller annan sysselsättning.

För anskaffande av praktikplatser som syftar till lärande i arbetslivet föreslår utredningen ett delat ansvar mellan kommun och arbetsförmedling. Sfi-utredningen föreslår vidare att samhällslivs- och arbetslivsorientering, liksom i dag, skall utgöra en del av innehållet i sfi och integreras med sfi enligt gällande kursplan men att innehåll och arbetssätt skall definieras, förtydligas, förstärkas och individualiseras.

Regeringen har tillsatt en interdepartemental arbetsgrupp för beredning av Sfi-utredningens förslag. Regeringen beräknar kunna presentera sina förslag när det gäller sfi under våren 2005.

Arbetsgruppen har i sin delrapport Sänkta trösklar – Öppna dörrar redovisat sina synpunkter på förslagen från Sfi-utredningen respektive Utredningen om flyktingmottagande och introduktion.

## 2.5 Lagar mot etnisk diskriminering i arbetslivet<sup>6</sup>

I Sverige finns i dag flera lagar mot diskriminering. Fyra av dessa gäller arbetslivet:

- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder samt
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (tidigare lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet) trädde i kraft den 1 maj 1999, efter en översyn av den dåvarande lagen mot etnisk diskriminering. Lagens tillämpnings-

---

<sup>6</sup> Uppgifterna i detta avsnitt är hämtat från *Ett utvidgat skydd mot diskriminering*, Fakta-  
blad från Justitiedepartementet (2003).

område när det gäller arbetslivet är vidare än den tidigare lagen och ställer bl.a. krav på arbetsgivarna att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Syftet med lagen är att vad gäller arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

Alla arbetsgivare är enligt lagen skyldiga att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald på arbetsplatsen. Rekrytering, arbetsförhållanden och etniska trakasserier är de tre huvudområden som arbetsgivaren enligt lagen är skyldig att vidta aktiva åtgärder inom. Lagen kräver att varje arbetsgivare vidtar åtgärder:

- för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar,
- för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier.

Vilka åtgärder och hur de skall utformas beslutar arbetsgivaren själv. Vilka övriga områden som arbetsgivaren vill inrikta sitt mångfaldsarbete på beslutas inom organisationen.

EU:s ministerråd antog under år 2000 två direktiv om likabehandling.<sup>7</sup> I Sverige genomfördes de båda EG-direktiven i huvudsak genom en ny lag (2003:307) om förbud mot diskriminering, som trädde i kraft den 1 juli 2003, och genom en del ändringar i befintliga lagar mot diskriminering. Den nya lagen om förbud mot diskriminering innebar bl.a. att positiv etnisk särbehandling blev tillåtet när det gäller arbetsmarknadspolitiska program. Ändringarna i befintliga lagar mot diskriminering

---

<sup>7</sup> Direktivet (2000/43/EG) om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung samt direktivet (2000/78/EG) om inrättandet av allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

innebar att de svenska lagarna anpassades till EG-rätten. Inom arbetslivet betydde det att det dels skedde en anpassning till systematiken inom EG-rätten, dels infördes en ny diskrimineringsgrund – religion eller annan trosuppfattning. Den delade bevisbördan lagfästes och diskrimineringskyddet utvidgades till inhyrda och praktikanter.

Regeringen anser att skyddet mot diskriminering skall vara så likartat för de olika diskrimineringsgrunderna som det är praktiskt och rättsligt möjligt. Regeringen har därför tillsatt en parlamentarisk kommitté – Diskrimineringskommittén (N 2002:06) – med uppgift att överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommittén skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 juli 2005.

## 2.6 Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) ansvarar för tillsynen över efterlevnaden av bl.a. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och lagen (2003:103) om förbud mot diskriminering.

I samband med att lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering trädde i kraft fick DO en kraftig förstärkning av sina resurser och en helt ny uppgift att utöva tillsyn över arbetsgivarnas arbete med att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. Enligt lagen skall DO dels utreda och i sista hand driva till domstol ärenden om diskriminering som anmälts av enskilda personer, dels bevaka att arbetsgivarna på ett aktivt sätt försöker skapa etnisk mångfald på arbetsplatsen. DO arbetar även med information och utbildning bl.a. om hur man förebygger diskriminering på arbetsplatsen. DO:s uppgifter på andra samhällsområden finns reglerade i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot diskriminering.

DO redovisar på sin webbplats ([www.do.se](http://www.do.se)) goda exempel på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering som genomförts

av arbetsgivare och fackliga organisationer. Exemplena är uppdelade på följande områden; målinriktat arbete, arbetsförhållanden, rekrytering samt etniska trakasserier. Några av de goda exempel som presenterats i kapitel 4 finns även med som goda exempel på DO:s webbplats.

## **2.7 Några exempel på insatser för att främja integration på arbetsmarknaden i andra länder**

Nedan presenteras några exempel på specifika insatser för att främja integration på arbetsmarknaden i andra länder. Därutöver redovisas i bilaga 3 några exempel på hur man i andra länder arbetar med introduktion för nyanlända och strategier för att främja lika behandling på arbetsmarknaden.

### **2.7.1 Exemplet Holland: Samverkan mellan regering och näringsliv**

Nederländerna hade en lång period av ekonomisk tillväxt under 1990-talet, sysselsättningen ökade, arbetslösheten minskade och den dåvarande regeringen vidtog flera åtgärder för att öka sysselsättningen bland minoritetsgrupper. Politiska förändringar och högkonjunktur förenat med en öppen attityd till minoriteter hos många holländska arbetsgivare, bidrog till minskad arbetslöshet bland etniska minoriteter från 26 procent 1994 till 10 procent år 2002.

I april 2000 skrev den föregående regeringen ett unikt ramavtal med den holländska federationen för små- och medelstora företag, Middenen KleinBedrijf-Nederland (MKB-Nederland), och arbetsförmedlingen, Arbeidsvoorziening, i syfte att skaffa arbete till invandrare/etniska minoriteter i små och medelstora företag. Avtalet träffades vid den tidpunkt då Nederländerna hade en ekonomisk uppgång med brist på arbetskraft, samtidigt som det rådde hög arbetslöshet bland invandrare/etniska minoriteter.

Inom ramen för överenskommelsen skulle små och medelstora företag anmäla omkring 30 000 lediga plaster per år via MKB-Nederland. Arbetsförmedlingen i sin tur skulle hjälpa till att förmedla minst 20 000 lediga platser till arbets sökande invandrare/etniska minoriteter. Efter en trög start visade sig denna unika satsning vara ett av de få framgångsrika initiativen som påtagligt ökade sysselsättningen bland invandrare och etniska minoriteter i Nederländerna. De kvantitativa målen, att hitta 20 000 arbetstillfällen per år, uppnåddes under det första och andra året. Från april 2000 till november 2001 anmäldes ca 50 000 lediga platser varav 30 000 tillsattes av arbets sökande invandrare/etniska minoriteter. Utöver dem fick ytterligare 6 000 holländska medborgare arbete genom denna satsning.

Under perioden april 2000 till slutet av december 2002 ökade sysselsättningen bland gruppen med ca 60 000 personer, vilket motsvarade mer än 10 procent av samtliga anställda invandrare/etniska minoriteter år 2002. En utvärdering av satsningen under det första året visade dessutom att den gemensamma kraftansträngningen hade medfört varaktiga lösningar på sysselsättningssituationen för många invandrare/etniska minoriteter. Tre fjärdedelar av dem som fick arbete genom denna satsning fick fast anställning.

Framgångsfaktorerna bakom denna satsning ligger i de arbetsformer och metoder som användes inom ramen för överenskommelsen, dvs. effektiv uppföljning av de arbetslösa, goda kontakter mellan arbetsförmedlingen och näringslivet samt nära samverkan mellan den lokala arbetsförmedlingen och lokala invandrarföreningar. De lokala arbetsförmedlingarna, Centra voor Werk en Inkomen (CWI), genomförde en informationskampanj och anordnade välbesökta lokala träffar i nära samverkan med invandrarföreningar för att upplysa om insatsen. 250 av CWI:s arbeidskonsulenter jobbade intensivt med att ackvirera lediga platser och bedriva uppsökande verksamhet för att hitta lämpliga sökande. Därigenom fick arbetsgivarna snabb information om arbets sökande som matchade de lediga platserna. Denna metod, förenad med aktiv medverkan från



invandrarorganisationerna, anses ligga bakom projektets framgång.

I juni 2000 träffades ytterligare ett ramavtal mellan regeringen och ett 90-tal stora företag med minst 500 anställda i syfte att främja etnisk mångfald. Innehållet i avtalet eller överenskommelsen varierade. Exempelvis lovade flera företag att se över sina rekryteringsrutiner, erbjuda praktikplatser, uppmuntra specifika etniska grupper att söka lediga tjänster genom riktade annonser och utse mentorer för att handleda nyanställda från etniska minoriteter.

MKB-projektet är unikt i sitt slag genom att överenskommelsen gjordes mellan regeringen och näringslivet och att den handlade om konkreta åtaganden från en begränsad del av det holländska näringslivet. Man kan konstatera att utfallet har varit lyckosamt. Överenskommelsen har gagnat både arbetsgivare och minoritetsgrupper och därtill även lett till både ökad integration och smidig kompetensförsörjning. Ramavtalet har också visat att det finns möjligheter att uppnå goda resultat genom samverkan utan att tillgripa de sanktionsmöjligheter som lagen erbjuder.

Den sittande regeringen eftersträvar att öka arbetskraftsdeltagandet bland etniska minoriteter till 54 procent år 2005. Till skillnad från den föregående regeringens ramavtal har den nuvarande regeringen valt en strategi med invandrarnas individuella ansvar som principiell utgångspunkt. Flera åtgärder som den föregående regeringen vidtog betraktas nu som invandrarnas eget ansvar. Tonvikten på det individuella ansvaret utgår från synen att invandrare är kapabla individer som inte behöver beledsagas in i arbetslivet. De bör avkrävas ett eget initiativ för att klara sin försörjning. Enligt den nya politiken skall invandrarnas eget initiativ vara centralt och regeringen skall ha en stödjande roll i form av att t.ex. utveckla antidiskrimineringspolitiken.

Den sittande regeringen lyfter fram vikten av ett partnerskap mellan staten och näringslivet som stöd till det individuella ansvaret och för att öka sysselsättningen bland gruppen. Två program har varit viktiga i detta avseende: Raamconvenant Grote

Ondermemingen (RGO) och Kräftig Ondernemen met Minderheden (KOM). Båda dessa projekt har växt fram ur ökad medvetenhet om effekterna av fortgående demografiska förändringar och vikten av att ta tillvara den potential som finns hos den invandrade befolkningen och etniska minoriteter för att säkra en hållbar tillväxt och välfärd. Vidare är man medveten om att diskriminering behöver undanröjas för att öka rörligheten på arbetsmarknaden och för att motverka bristande resursanvändning.

### **2.7.2 Exemplet Kanada - Decentraliserad språkundervisning för nyanlända**

Den kanadensiska regeringen i samarbete med länsstyrelser, skolor, högskolor och invandrarorganisationer erbjuder fri språkundervisning över hela landet för vuxna invandrare med permanent uppehållstillstånd. Programmet är känt som LINC (Language Instruction for Newcomers to Canada).

LINC erbjuder både heltids- och deltidsundervisning i engelska och franska som är anpassad för att bättre möta deltagarnas behov och målsättning. Språkundervisningen präglas av flexibilitet för att deltagarna skall kunna förvärva sådana kunskaper och färdigheter i engelska eller franska så att de kan förvärvsarbeta eller studera. Vissa språkanordnare erbjuder barnpassning för att underlätta för småbarnsföräldrar att delta i språkundervisningen.

LINC-programmet innehåller, förutom språkundervisning, även samhällsinformation för att nyanlända invandrare snabbare skall integreras i det kanadensiska samhället, få arbete eller fortsätta sina studier. Hur länge en individ behöver studera beror bl.a. på vilken skolbakgrund och vilka mål individen har för sina studier.

LINC-programmet finansieras av Citizenship and Immigration Canada (CIC). Programmet är decentraliserat så tillvida att språkundervisningen kan anordnas av skilda aktörer som företag, ideella föreningar, frivilligorganisationer, invandrarorganisa-

tioner, utbildningsanstalter, individuella utbildningsanordnare, kommuner m.fl.

Den decentraliserade språkundervisningen ger den enskilda individen bättre valmöjligheter att bestämma sig för den utbildningsanordnare som passar honom eller henne bäst. Rätt att delta i LINC har alla som är permanent bosatta eller nyanlända med permanent uppehållstillstånd. Även andra invandrare som behöver grundläggande språkkunskaper är berättigade till LINC-programmet.

Vuxna invandrare är berättigade att delta i LINC-programmet upp till tre år räknat från den tid de börjar språkundervisningen. Den här möjligheten erbjuds även de elever som har påbörjat LINC-programmet innan de anländer till Kanada. Treårsgränsen ger eleverna bättre möjligheter att kombinera språkundervisningen med förvärvsarbete eller annan sysselsättning.

Varje elev som deltar i språkundervisning måste först genomgå ett centralt fastställt språktest, s.k. Canadian Language Benchmarks Assessment (CLBA), för att tas in till den kurs som bäst bedöms motsvara elevens behov av undervisning. Språktestet innehåller fyra områden: hörförståelse och tal-, läs- och skrivfärdigheter. Varje område har tolv kompetensnivåer. Efter nivåbedömning med CLBA-prov får eleverna börja sin undervisning hos olika språkanordnare.

LINC-programmet syftar till att språkundervisningen skall vara så enhetlig som möjligt över hela landet samt att varje deltagare hamnar i rätt grupp och på rätt nivå, anpassad till individens behov och målsättning. Alla som har gått på LINC får ett betygsdokument, ett s.k. "CIC LINC Certificate of Success", som utvisar att de har slutfört kursen och vilka resultat de uppnått.

I Kanada håller man på att utveckla en särskild avancerad "arbetsmarknadsspråkundervisning" med en budget på 5 miljoner kanadensisk dollar årligen. Denna utbildning är baserat på den s.k. LINK-modellen och ger möjligheter till flexibel undervisning, så att deltagare kan kombinera språkundervisningen med förvärvsarbete. Programmets målnivå ligger på 7-20

på LINK-skalan, vilket är betydligt högre än den vanliga språkundervisningen. Den särskilda arbetsmarknadspråkundervisningen startades för att tillmötesgå arbetsmarknadens ständigt ökade krav på språkfärdigheter.

### 2.7.3 Exemplet Storbritannien – Intensiv språkundervisning för att snabbt komma i arbete

Arbetsgruppen genomförde i januari 2004 ett studiebesök i Storbritannien för att studera hur myndigheter och organisationer tillsammans med företag arbetar för att integrera invandrare på den brittiska arbetsmarknaden. Arbetsgruppen besökte bl.a. organisationen Working Links, som startade sin verksamhet under år 2000 för att hjälpa långtidsarbetslösa till varaktiga arbeten på ett sätt som är både innovativt och förenligt med brittiska regeringens politik, "Welfare to Work". Working Links är ett samarbete mellan Jobcentre Plus<sup>8</sup>, Manpower och Cap Gemini Ernst & Young.

Vid Working Links i stadsdelen Wembley i London bedrivs sedan november 2000 en utbildning som kallas Language2Work (L2W). L2W är en sex veckors intensivkurs i engelska språket för invandrare. Syftet med verksamheten är att hjälpa personer med inga eller bristfälliga kunskaper i engelska språket att förbättra sina språkkunskaper så mycket som behövs för att kunna få ett arbete.

Förutom en intensivutbildning i engelska språket får deltagarna väglednings- och platsförmedlingsservice samt utbildning i hur man söker jobb. Language2Work är ett holistiskt program som bedrivs i en miljö där eleverna får mycket stöd och uppmuntran. Enligt personalen består en stor del av arbetet vid Language2Work av att stärka individens självförtroende. Deltagarna får även via de fackliga organisationerna information om vilka rättigheter de har på arbetsmarknaden. Working Links har

---

<sup>8</sup> Jobcentre Plus är kontor där både arbetsförmedlingens och försäkringskassans tjänster erbjuds. Ett nätverk av Jobcentre Plus-kontor är under uppbyggnad i hela Storbritannien.

kontakt med både individen och företaget i 13 veckor efter en anställning för att följa upp hur det går.

Förutom lärare finns vid L2W även rekryteringskonsulter, som hjälper deltagarna med att söka jobb och att matcha individernas kunskap och kompetens med arbetsgivarnas behov. Rekryteringskonsulten har ett nära och gott samarbete med företagen på den lokala arbetsmarknaden.

Deltagarna rekryteras i första hand från Jobcentre Plus, som upphandlar tjänsten av Working Links. Deltagarna får ersättning motsvarande aktivitetsstöd under utbildningstiden. Därutöver kan deltagarna få olika typer av ekonomisk ersättning, t.ex. för kläder för en jobbintervju.

Var sjätte vecka påbörjar 60 nya deltagare L2W, varav över 40 procent får arbete efter utbildningen. Av dessa är 60 procent fortfarande i arbete efter 13 veckor. Väntetiden för att få delta i L2W är 6-8 veckor.

Den huvudsakliga finansieringskällan för Language2Work är Department for Work and Pension men finansiering sker även via Europeiska socialfonden (ESF) och privata finansiärer.



### 3 Arbetsgruppens principiella utgångspunkter

I ett tillväxtperspektiv är det av största vikt att hela den potentiella arbetskraften i landet tas tillvara. Bland invandrare i Sverige finns en under- och outnyttjad arbetskraftspotential som måste tas tillvara på ett bättre sätt.

Arbetsgruppen har i sitt arbete konstaterat att integration av invandrare på arbetsmarknaden är ett komplext problem och att det inte finns några enkla lösningar. Utrikes födda är av uppenbara skäl en mer heterogen grupp än inrikes födda och skiljer sig inbördes såväl avseende utbildning och yrkeserfarenhet som kultur, religion, m.m. Det är därför av särskild vikt att åtgärder för att förbättra integrationen av invandrare på arbetsmarknaden präglas av flexibilitet och möjlighet till individuella lösningar.

Det finns ett flertal hinder för utrikes födda att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Dessa hinder är väl belysta i olika sammanhang, bl.a. i betänkandet från Utredningen om flyktingmottagande och introduktion (SOU 2003:75). Arbetsgruppen har i denna rapport valt att fokusera på möjligheterna och vinsterna med ökad integration på arbetsmarknaden, såväl för den enskilde individen som för företagen och samhället. De företag som inser fördelarna och vinsterna med etnisk mångfald på arbetsplatsen kommer att ha ett försprång vid den arbetskraftsbrist som kan förväntas i framtiden.

Arbetsgruppen vill understryka att de förändringar som skett under de senaste decennierna – dels näringslivets strukturomvandling från enklare industrijobb till ökad specialisering, tjänsteproduktion och internationalisering, dels förskjutningen från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring – har ändrat

förutsättningarna för integrationen av invandrare på arbetsmarknaden. Arbetsgruppen anser vidare att det krävs ett förändrat synsätt i fråga om integrationen av utrikes födda med ett perspektivskifte *från* omhändertagande *till* tillvaratagande av individernas egna initiativ och drivkrafter, *från* problemfokusering *till* möjlighetsfokusering, *från* säråtgärder för invandrare som grupp *till* individuell hantering och *från* myndighetsutövning *till* företagsanpassade lösningar.

Arbetsgruppen har haft följande principiella utgångspunkter för sitt arbete:

- Tillvaratagande av individens egna drivkrafter.
- Arbetet nyckeln till en framgångsrik integration.
- Tidig kontakt med arbetslivet.
- Reguljärt arbete i första hand.
- Förstärkta incitament för företagen.
- Rimliga krav på kunskaper i svenska språket.
- Utvecklingsarbete inom ramen för myndigheters ordinarie verksamhet.

Vidare menar arbetsgruppen:

- att säråtgärder för invandrare som grupp skall undvikas och
- att diskriminering är oacceptabelt.

Arbetsgruppen anser att de förslag som regeringen avser att lägga med anledning av utredningarna om flyktningmottagande och introduktion (SOU 2003:75) respektive svenskundervisning för invandrare (SOU 2003:77), bör ligga i linje med dessa utgångspunkter.



*Tillvaratagande av individens egna drivkrafter*

Enligt arbetsgruppens uppfattning har varje individ i grunden en vilja att arbeta, försörja sig själv och bestämma över sitt liv. Den enskilde individens drivkrafter och vilja att etablera sig på arbetsmarknaden, som anställd eller egen företagare, måste uppmuntras och stödjas av samhället. System eller specifika insatser får inte utgöra hinder för individen.

*Arbetet nyckeln till en framgångsrik integration*

Arbetsplatsen är enligt arbetsgruppens uppfattning en central arena för individens integration. Ett arbete innebär för denne, förutom försörjning, självkänsla och ett socialt nätverk. Det ger också möjlighet att utveckla kunskaper i svenska språket och om det svenska samhället. För samhället innebär en framgångsrik integration på arbetsmarknaden att spänningar mellan svenskfödda och utrikes födda förebyggs och att kostnaderna i offentliga trygghetssystem kan hållas nere. Det innebär också att mänskliga resurser tas tillvara på ett bättre sätt, vilket är en förutsättning för att säkra en långsiktigt hållbar tillväxt och välfärd.

*Tidig kontakt med arbetslivet*

Arbetsgruppen anser att en tidig kontakt med arbetslivet för flyktingar och andra nyanlända invandrare är avgörande för en förbättrad integration på arbetsmarknaden. Även asyltiden bör utnyttjas för att inte försvåra en framtida etablering på den svenska arbetsmarknaden. Redan i dag finns möjlighet för asylsökande att under vissa villkor få arbeta i väntan på uppehållstillstånd. Denna möjlighet utnyttjas dock i begränsad omfattning. Möjligheten för flyktingar och andra invandrare att arbeta eller praktisera parallellt med studier i svenska för invandrare

(sfi) bör utnyttjas i betydligt högre grad, så att inte aktuell kompetens går förlorad.

#### *Reguljärt arbete i första hand*

Arbetet för en förbättrad integration av utrikes födda på arbetsmarknaden skall i första hand inriktas på reguljära anställningar. Myndigheterna skall i första hand stötta de egna initiativen för en rak väg ut i arbete och inte utgå från att alla har behov av omfattande insatser för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Detta förutsätter att företagen i ökad grad tar tillvara den kunskap och kompetens som utrikes födda besitter. Det kräver också ett mer matchningsinriktat arbetssätt vid arbetsförmedlingen med goda och väl utbyggda företagskontakter. Bemanningsföretagen bör i detta sammanhang kunna vara en viktig samarbetspart.

#### *Förstärkta incitament för företagen*

En förbättrad integration av utrikes födda på arbetsmarknaden förutsätter att arbetsgivare har en öppen inställning till att anställa personer med utländsk bakgrund. Att anställa en person innebär emellertid ett långsiktigt åtagande för ett företag. För företaget är det därför alltid förenat med en viss risk att rekrytera ny personal. Detta är en risk som företaget försöker minimera. Ju mindre kunskap arbetsgivaren har om den person som skall anställas (utbildning, kompetens, personliga egenskaper, etc.), desto större risk tar företaget. Att anställa personer med utbildning och arbetslivserfarenhet från ett annat land – utbildningar och erfarenheter som arbetsgivaren saknar eller har begränsad kunskap om – upplevs ofta som ett större risktagande än att anställa en person med utbildning och erfarenhet från Sverige. Personer med utbildning och arbetslivserfarenhet från utlandet saknar dessutom ofta kontaktnät och referenser från tidigare arbetsgivare, som kan stå som garant för individens

kunskap och kompetens. Mot bakgrund av detta kan företagets incitament för att våga pröva medarbetare med ny och okänd kompetens behöva stärkas.

#### *Rimliga krav på kunskaper i svenska språket*

Kraven på kunskaper i svenska språket varierar mellan olika branscher. Inom många yrken och arbetsuppgifter kan otillräckliga kunskaper i svenska språket vara ett hinder för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden. Men det kan också förekomma att bristande kunskaper i svenska språket anses utgöra ett större hinder än de i realiteten är. Det är viktigt att kraven på kunskaper i svenska språket prövas mot de faktiska arbetsuppgifterna, så att de inte omotiverat blir ett hinder för anställning. Erfarenheterna visar dessutom att det effektivaste sättet att lära sig svenska är att göra detta på en arbetsplats.

#### *Utvecklingsarbete inom ramen för myndigheters ordinarie verksamhet*

En utgångspunkt för arbetsgruppens arbete är att insatser för att förbättra integrationen av invandrare på arbetsmarknaden i huvudsak skall genomföras inom ramen för respektive myndighets ordinarie verksamhet. Det är de reguljära systemen som i första hand bör ses över, anpassas och utvecklas snarare än att tillfälliga lösningar skapas vid sidan av ordinarie verksamhet.

#### *Säråtgärder för invandrare som grupp skall undvikas*

En grundtanke i integrationspolitiken, som riksdagen fattade beslut om år 1997, är att den generella politiken skall utformas med utgångspunkt i samhällets etniska och kulturella mångfald. Säråtgärder som riktar sig till invandrare som grupp bör begränsas till den första tiden i Sverige. Arbetsgruppen delar detta

synsätt. Behov som har sin grund i att en person inte har svenska som modersmål eller saknar svensk utbildning och arbetslivserfarenhet skall vara självklara att beakta när insatser för personer med särskilda behov utformas. Det bör således vara behovet i sig och inte invandrarskapet som motiverar insatserna.

#### *Diskriminering är oacceptabelt*

Diskriminering innebär en kränkning av individen och hotar de grundläggande demokratiska värden av öppenhet och ömsesidig respekt som vi vill skall präglade vårt samhälle. Diskriminering i arbetslivet innebär också ett slöseri med mänskliga resurser och är därmed i förlängningen ett hinder för ekonomisk tillväxt och utveckling. Diskriminering kan aldrig accepteras och förbud mot diskriminering föreskrivs i lag. Lagstiftning är emellertid inte någon patentmedicin mot diskriminering. Ytterst handlar det om hur vi är mot varandra, vilket förstås är en betydligt vidare fråga än hur arbetsmarknaden fungerar eller inte fungerar. Det är angeläget att hitta ändamålsenliga medel för att få förankring i samhället för principen om alla människors lika värde och rätt till lika behandling. Samtidigt menar arbetsgruppen att diskriminering långt ifrån är den enda förklaringen till utrikes föddas svagare ställning på arbetsmarknaden. Arbetsgruppen har, bl.a. av dessa skäl, i sitt arbete koncentrerat sig på att söka finna praktiska och konkreta vägar för att i ökad utsträckning få in utrikes födda på arbetsmarknaden och ta tillvara deras kompetens, med de positiva effekter detta kan ha i en rad olika avseenden.

## 4 Näringslivets engagemang i arbetet för integration och etnisk mångfald i arbetslivet

Arbetsgruppen föreslår:

- att Svenskt Näringsliv genomför informationsinsatser riktade till sina medlemsföretag där goda exempel och metoder på integrations- och mångfaldsarbete i näringslivet lyfts fram,
- att regeringen bidrar ekonomiskt till Rådet för Integration i Arbetslivet för genomförande av utbildnings- och informationsinsatser för att motverka etnisk diskriminering i arbetslivet.

### 4.1 Arbetsgruppens uppdrag

Arbetsgruppens övergripande uppdrag har varit att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas tillvara av olika offentliga aktörer, samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd. En av arbetsgruppens deluppdrag har varit att identifiera ”goda exempel” på hur bransch- och arbetsgivarorganisationer och enskilda företag arbetat för att öka kunskapen och medvetenheten om lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

I detta kapitel redogörs för näringslivets engagemang och kapitlet inleds med en beskrivning av ett antal goda exempel på företag som på ett framgångsrikt sätt rekryterat och integrerat invandrare på arbetsplatsen. Därefter presenteras den intervjuundersökning som arbetsgruppen låtit genomföra bland ett antal företag som anses utgöra goda förebilder för ett framgångsrikt

integrations- och mångfaldsarbete på arbetsplatsen. Efter detta redovisas Svenskt Näringslivs integrationsarbete och ståndpunkter i integrationsfrågan. Arbetsmarknadens parter gemensamma arbete för integration och etnisk mångfald i arbetslivet inom ramen för Rådet för Integration i Arbetslivet redovisas därefter. Kapitlet avslutas med arbetsgruppens förslag.

## **4.2 Exempel på företag som på ett framgångsrikt sätt rekryterat och integrerat invandrare på arbetsplatsen**

Arbetsgruppen har vid sina studiebesök och i andra sammanhang fått ta del av hur ett antal enskilda företag på ett framgångsrikt sätt arbetat för integration och mångfald på sina arbetsplatser. Nedan ges en kort beskrivning av några av dessa företags erfarenheter av och syn på integration. Arbetsgruppen vill poängtera att gruppen fått ta del av fler goda företagsexempel än de som redovisas i detta avsnitt. Arbetsgruppen har dock valt att mer ingående redovisa några av dessa. De företag som arbetsgruppen träffat vid sina studiebesök och i andra sammanhang redovisas i bilaga 4.

### **4.2.1 Se-De International AB**

Se-De International AB är ett logistikföretag som arbetar med sekvensleveranser till bilindustrin. Företaget har medvetet rekryterat personal med olika ålder, kön och etnisk bakgrund för att skapa större kreativitet i sina arbetsgrupper. Cirka 25-30 procent av de drygt 60 anställda i Trollhättan har invandrarbakgrund.

Se-De International är ett gott exempel på ett företag med öppenhet mot omvärlden, en medveten ambition att skapa mångfald i företaget och ett gott ledarskap. Företaget menar att det ogripbara är det svåra, dvs. attityder, värderingar, okunskap,

m.m. Företaget anser att det är allas ansvar att bekämpa dold rasism när helst den visar sig i samhället eller på arbetsplatsen.

Genom att aktivt söka och rekrytera personer med olika bakgrund har Se-De International skapat en naturlig mix i arbetsgrupperna, där alla ständigt lär sig mer om andra människor. Personalen gör ”en resa till olika länder och kulturer på jobbet varje dag”. Ledarskapet är uppmärksam på eventuella tendenser till segregation bland personalen.

Utöver värdet av mångfald får företaget en personal med företagslojalitet, punktlighet, kreativitet och förbättringsvilja. Enligt företaget är det inget specifikt invandrarproblem som behöver lösas utan det mesta handlar om vanliga personalproblem.

#### 4.2.2 Volvo Personvagnar AB

Inom Volvo finns en lång tradition av mångfald på arbetsplatsen sedan arbetskraftsinvandringen på 1960- och 1970-talet. På Volvo Personvagnar används mångfald som ett verktyg att bredda kompetensen, fördjupa kundinsikten, öka innovationen och nå affärsmålen. Olika typer av mångfald är viktiga för Volvo Personvagnars affärsframgång, dvs.:

- *demografisk mångfald* – ålder/generation, kulturell/etnisk/geografisk bakgrund, kön, fas i livet, ekonomisk situation, fysiska förmågor eller begränsningar, sexuell läggning, etc.,
- *kunskapsmångfald* – utbildning, internationella erfarenheter, professionella erfarenheter, industriella erfarenheter, färdigheter, etc.,
- *mångfald i värderingar* – livsstil, motivation, personliga värderingar, produktfokus vs. kundfokus, arbetsstil, etc.

Företaget anser att arbete är A och O för att lyckas med integration. Företaget önskar en ökad samverkan mellan näringsliv och ansvariga myndigheter och menar att det krävs mindre byråkrati för att få en bättre samordning och hantering av integrations-

frågorna. Praktisk validering nära arbetsplatsen är viktigt enligt företaget.

Volvo personvagnar bedriver ett antal integrationsprojekt, bl.a. Bilbyggjarprojektet. Målgruppen för Bilbyggjarprojektet är nyanlända flyktingar/invandrare med minst grundskoleutbildning i hemlandet. Målet är att minst 80 procent av deltagarna skall få anställning efter projektets slut. Projektet pågår mellan februari 2002 och juni 2004.

Projektet startades genom att vuxenutbildningen i Göteborg valde ut 50 tänkbara deltagare från målgruppen. Vid Volvo Cars Torslanda genomfördes sedan intervjuer med hjälp av tolk samt praktiska tester och hälsoundersökning som ingår i ordinarie rekryteringsförfarande. Volvo Cars Torslanda valde därefter ut 29 kandidater som fick starta en introduktionskurs på 10 veckor. Introduktionskursen består av svenska språket, svenskt samhälle och kultur, friskvård, lagarbete, datorkunskap och yrkesträning. Efter introduktionskursen återstod 22 kandidater.

Därefter varvades utbildning (svenska, engelska, matematik, samhällskunskap, friskvård, svensk kultur, produktionsteknik, ergonomi, kommunikation, telematik etc.) och yrkespraktik i produktion. Yrkespraktiken startade med en dag per vecka för att sedan gradvis öka till fyra dagar i veckan fram till år 2004. Deltagarna erhåller lön när de deltar i produktionen och aktivitetsstöd från arbetsförmedlingen under utbildningstiden. Samtliga erbjuds anställning från början.

#### **4.2.3 Silentium Callcenter & Research AB**

Silentium Callcenter & Reserach AB arbetar med telemarketing, undersökningar och försäljning i s.k. callcenter. Uppdragsgivare är främst banker och försäkringsbolag, energibolag, bokförlag, utbildningsföretag och telekomföretag.

Andelen anställda med invandrarbakgrund är ca 20-30 procent och har alltid legat över riksgenomsnittet. Silentium har inte haft något medvetet mål att rekrytera personer med invandrarbakgrund utan rekryterar efter kompetens. Tidigare bortsåg före-



taget ofta från ansökningar från personer med utländskt efternamn, då man trodde att dessa saknade nödvändiga kunskaper i svenska språket. Företaget ändrade tankesätt när det gäller språkkunskaper efter det att personalchefen fått företaget att betrakta brytningen som en dialekt. Brytningen ses inte som ett problem utan huvudsaken är att de anställda talar begripligt och kan uppfatta språkliga nyanser.

#### 4.2.4 Svenska McDonald's AB

McDonald's är en av världens största restaurangkedjor med ca 230 restauranger och ca 12 000 medarbetare i Sverige. Vid rekrytering till McDonald's är de personliga egenskaperna de viktiga, inte hudfärg, ålder eller efternamn. Företaget anser att olikheter skapar dynamik och eftersträvar mångfald bl.a. genom att vara öppen för flerspråkighet, att annonsera efter personal på flera språk och genom ett mentors- och lärlingssystem.

McDonald's anser att ett framgångsrikt mångfaldsarbete förutsätter mångfald på ledande nivå i företaget, vilket minskar sannolikheten för att personer med utländsk bakgrund selekteras bort i rekryteringsprocessen. På McDonald's har ca 30 procent av de anställda på ledande befattningar invandrarbakgrund. Fördelarna med mångfald är enligt McDonald's bl.a. att företaget får en större potentiell arbetskraft, minskad personalomsättning och frånvaro, ökad kreativitet och förändringsbenägenhet, bättre kundservice och ökad marknadskunskap.

Integration i företaget sker i praktiken genom små enkla åtgärder som visar respekt för individen, exempelvis finns särskilda bönerum för muslimer. Internutbildning och kompetensutveckling inom företaget är betydande. Alla medarbetare erbjuds en grundutbildning och olika former av vidareutbildning. Genom dessa utbildningar skapas möjligheter för personer utan erfarenhet att få anställning, man behöver inte kunna allt när man kommer till företaget. År 1999 fick McDonald's utmärkelsen Årets kompetensföretag. En del av motiveringen löd

”McDonald’s skapar möjligheter för alla medarbetare oavsett utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet”.

#### 4.2.5 Manpower AB

Manpower AB är ett av de ledande företagen inom bemanningsbranschen med ca 6 000 anställda på ett 40-tal orter i landet. Manpower AB arbetar med personaluthyrning och rekrytering.

Manpowers roll är att matcha kundens behov av arbetskraft med medarbetarens kompetens. Vid matchningen utgår man från kundens behov och matchar den sedan med rätt kompetens. För att identifiera medarbetarens kompetens genomförs intervjuer, tester och referenstagning. Testerna skiljer sig åt beroende på vilken yrkeskategori det handlar om. Manpower testar även kunskaper i svenska språket och kan vid behov erbjuda arbetsanpassad svenskutbildning till de anställda. Personalomsättningen är relativt hög i företaget. Ca 80 procent av dem som slutar gör det för att de fått en anställning hos kunden.

Manpower har en relativt hög andel anställda med utländsk bakgrund och företaget har arbetat med integration av personer med utomnordisk bakgrund i flera lyckade samarbetsprojekt runt om i Sverige. Manpower samarbetar även med arbetsförmedlingen och beskriver samarbetet som gott. I ett samarbete med Arbetsförmedlingen Refugen i Malmö erbjöd Manpower arbetsanpassad svenskutbildning varvat med praktik för 15 arbetssökande receptionister, kontorister och callcentermedarbetare. Efter sex månaders utbildning varvat med praktik fick samtliga av de 12 som fullföljde utbildningen fast anställning.

Manpower anser sig kunna bidra till integrationen av invandrare på arbetsmarknaden i och med att företaget har ett annat kontaktnät än arbetsförmedlingen. Genom det nära samarbetet med kunderna har Manpower en god och aktuell kunskap om hur efterfrågan på arbetsmarknaden ser ut. Då anställning är ett stort åtagande för företagen anses inhyrning av

personal vara ett bra sätt att våga pröva ”okända kort” utan att ta några risker.

### 4.3 Arbetsgruppens företagsundersökning

På arbetsgruppens uppdrag genomfördes i mars 2004 en intervjuundersökning bland 27 företag som på ett framgångsrikt sätt rekryterat och integrerat invandrare på sina arbetsplatser. Syftet med undersökningen var i första hand att identifiera ett antal faktorer för ett framgångsrikt integrationsarbete på arbetsplatsen samt att få en inblick i hur de företag som arbetar med integration och etnisk mångfald tänker och resonerar. Arbetsgruppens förhoppning är att de intervjuade företagens erfarenheter, synpunkter och idéer skall kunna lyftas fram, spridas och tas tillvara av andra företag.

Svenskt Näringsliv tog via sina regionkontor fram ett representativt urval av företag som ansågs vara bra på att rekrytera och integrera personer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen och som förväntades ha goda erfarenheter och synpunkter att delge. Några av de företag som arbetsgruppen träffat vid sina studiebesök ingick också i undersökningen. Företagen i undersökningen hade en stor geografisk spridning och återfanns inom såväl tillverkningsindustri som tjänstesektor. Storleken på företagen varierade från två till flera tusen anställda.

Undersökningen genomfördes med hjälp av kvalitativa telefonintervjuer. Ett frågeformulär med tio frågor utgjorde grund för intervjuerna, som genomfördes med företagets vd eller personalansvarig. Slutrapporten från undersökningen, en lista på intervjuade företag samt frågeformuläret återfinns i bilaga 5.

Resultaten från företagsundersökningen bekräftade till stor del de erfarenheter och synpunkter som arbetsgruppen fått ta del av i olika sammanhang. Nedan redovisas en sammanfattning av resultaten från intervjuundersökningen.

På frågan varför företaget rekryterar personer med utländsk kompetens svarade samtliga av de intervjuade företagen att de utgår från behovet av en viss kompetens när de rekryterar,

oavsett vilken etnisk bakgrund den arbetssökande har. Företagen utgår från ett rekryteringsbehov som man sedan försöker fylla, bl.a. genom att vara öppen för ny och okänd kompetens. Den arbetssökandes egenskaper och personlighet är också avgörande för anställning. Omvärldsförändringen med ökad globalisering tas upp som en faktor och i det sammanhanget ses anställning av olikheter som positivt för företagets konkurrenskraft. Företag med anställda med olika bakgrund kan ge en bättre service till sina kunder, bl.a. genom att företaget kan erbjuda service på flera språk. Vidare anser flera företag att medarbetare med olika bakgrund gagnar problemlösningsförmågan på arbetsplatsen.

Det vanligaste och mest lyckosamma instrumentet för att säkerställa okänd kompetens är enligt företagen i intervjuundersökningen provanställning, både för att utvärdera hur individen fungerar i grupp och hur man utför sina arbetsuppgifter. Företagen anser generellt sett att olika typer av provanställning, praktik, etc. är viktiga instrument för att våga anställa okänd kompetens, trots ett enligt många hindrande regelverk på arbetslivsområdet. Andra verktyg som företagen anger för att säkerställa okänd kompetens är referenstagning, internutbildning och mentorskap.

De flesta av de intervjuade företagen svarar att man inte har en uttalad strategi för att främja etnisk mångfald på arbetsplatsen. Det handlar istället om att anställa, att våga prova. Företagens inställning kan illustreras med följande citat: - *”Vi vidtar inte några speciella åtgärder, det är väl det som är icke-diskriminering”*. Framgångsfaktorer för ett bra mångfaldsarbete kännetecknas av en öppen attityd, medvetenhet om personalsammansättningens betydelse för verksamheten, rakhets och icke-rädsla för det som upplevs som främmande.

Att incitamenten för företagen att växa, generellt sett, ofta saknas är något som lyfts fram när det gäller vad som krävs för att underlätta anställning av medarbetare med utländsk bakgrund. Företagen anser att det krävs enklare regler för att man skall våga anställa ”osäkra kort”. Vidare belyses språkets och boendets betydelse för delaktighet i ett socialt sammanhang. Ett

konkret förslag från många företag i undersökningen är att integrera undervisning i svenska språket i ett arbetsrelaterat sammanhang. Det ses inte som något främmande att ge individer kompletterande språkundervisning på arbetsplatsen men det kräver stöd från samhället. Vidare framhåller företagen vikten av utbildning och information om olika kulturer, för svenskfödda såväl som för utlandsfödda, samt allmän samhälls- och arbetsmarknadsinformation för nyanlända. När det gäller vad företagen själva kan göra för att underlätta anställning av personer med utländsk bakgrund lyfte några företag fram ledningens attityd och sammansättning som viktiga faktorer för att främja etnisk mångfald.

Företagen ser mångfaldens möjligheter som en framtida investering i en alltmer globaliserad värld. Med ökad förståelse för olika kundgruppers behov och betydelsen av att ha kunskap om olika kulturer ökar konkurrenskraften på en världsomfattande marknad. Att anställa personer med utländsk kompetens ger ökad kreativitet och idérikedom, vikt är en fördel om företaget skall slå sig in på nya marknader. En större rekryteringsbas anges också som en fördel med att anställa personer med utländsk kompetens. En nackdel som företagen anger är att det många gånger krävs ett stort engagemang från företagets sida i frågor som rör den anställdes liv utanför arbetet, såsom bostad, skattemyndighetsfrågor, hur man fyller i blanketter och information om gällande lagstiftning. Detta är åtaganden som rimligen inte borde vara företagets ansvar.

#### **4.4 Svenskt Näringslivs arbete för integration och etnisk mångfald i arbetslivet**

Föreningen Svenskt Näringsliv är aktiv i frågor om integration, öppenhet och mångfald i arbetslivet. Svenskt Näringsliv har ett tydligt uppdrag från sina 48 medlemsförbund och de ca 57 000 medlemsföretagen att verka för detta.

I arbetet för en ökad integration på arbetsmarknaden har Svenskt Näringsliv medverkat i ett stort antal projekt runt om i

landet som syftat till att ta tillvara den kompetens som finns hos invandrare som ännu inte fått fäste på den svenska arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv har visat på en utvecklingspotential då det gäller invandrares entreprenörskap och möjlighet till eget företagande.

Svenskt Näringsliv arbetar också för integration i det av arbetsmarknadens parter bildade Rådet för Integration i Arbetslivet (se avsnitt 4.6). Föreningen har även, liksom flera av parterna på arbetsmarknaden, skrivit en överenskommelse med Integrationsverket om fördjupat samarbete för att skapa bättre förutsättningar för integration i samhälle och arbetsliv. Inom ramen för överenskommelsen skall erfarenheter utbytas, goda exempel lyftas fram och initiativ tas som kan öka invandrares kontaktytor gentemot arbetslivet och främja egen företagande bland personer med utländsk bakgrund.

Svenskt Näringsliv har under lång tid även arbetat för att motverka rasism och diskriminering. Näringslivet har genom åren producerat olika material i ämnet, t.ex. filmen *I Nazismens spår* och skriften *Det dynamiska mötet – 2 500 år av migration*. Svenskt Näringsliv har på liknande sätt i olika sammanhang lyft fram värdet av öppenhet mot omvärlden och andra människor.

Svenskt Näringsliv anser att integration bidrar till landets tillväxt och tillväxt skapar i sin tur förutsättningar för integration. Det behövs utrymme för ett nytt tänkande och nya åtgärder så att arbete kan inkludera i stället för att utestänga dem som står utanför. Föreningen anser vidare att det krävs ett förbättrat företagsklimat med förändringar i lagar och regler för att integrationen skall fungera bättre. Sverige behöver en positiv dialog om invandringens betydelse för tillväxten. Fler bör ta avstånd från de diskriminerande värderingar och attityder som inte hör hemma i ett öppet samhälle.

Svenskt Näringsliv anser att eget arbete eller företagande är en viktig förutsättning för att nyanlända invandrare skall komma in i det svenska samhället och bli integrerade på arbetsmarknaden. Föreningen menar därför att förutsättningarna för att få ett arbete eller att kunna skaffa sin försörjning genom eget

företagande måste vara i fokus när åtgärder för att underlätta integration diskuteras.

Den demografiska utvecklingen talar för en ökad brist på arbetskraft, i Sverige såväl som i övriga EU-länder. Svenskt Näringsliv anser att en av förutsättningarna för att Sverige framgångsrikt skall kunna konkurrera med andra länder, i och utanför Europa, om samma arbetskraft, är en betydligt generösare bedömning och en enklare och snabbare hantering än i dag av tillståndsfrågorna för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området. Ett nytt regelverk behövs därför för tredje-landsmedborgare som vill komma till Sverige för att arbeta. Svenskt Näringsliv anser att den fria rörlighet för medborgare från de tio nya medlemsländerna i EU måste välkomnas utan inskränkande restriktioner.

Förändringar inom viktiga samhällsområden och breda insatser är enligt Svenskt Näringsliv avgörande för att lyckas med den framtida välfärden och anger följande punkter:

- Öppna upp för arbetskraftsinvandring. Nyanlända invandrare som arbetar kan fungera som en viktig katalysator för de invandrare som i dag står utan arbete.
- Reformera och individanpassa flyktingmottagandet. Egenförsörjning och arbete måste vara huvudlinjen. Varje invandrare är en individ.
- Underlätta för småföretagen. Invandrare driver småföretag och anställer invandrare i högre utsträckning än infödda svenskar.
- Minska hindren för att anställa invandrare. Genom att göra det lättare att anställa invandrare kommer fler att få arbete.
- Gör det lönsamt att arbeta. Om det lönar sig att arbeta kommer fler att göra det.

Svenskt Näringsliv har sedan november 2003 på regeringens inbjudan deltagit i tillväxtsamtal om integration. I dessa samtal har Svenskt Näringsliv framfört sin syn på integration och lämnat konkreta förslag till att förbättra denna. De konkreta förslag

som framförts under samtalen kan sammanfattas i följande punkter:

- Inför enkla former för yrkesbedömning och fler kontaktytor mellan arbetsgivare och arbetssökande, till exempel någon form av ”prova på jobb”.
- Bättre mäkla/matcha individers kompetens med arbetsgivares behov.
- Tillåt rekrytering av utländsk kompetens genom invandring.
- Underlätta för småföretagare.
- Underlätta tillväxt i tjänstesektorn, t.ex. genom att stimulera framväxten av hushållsnära tjänster.
- Inför en mer individualiserad språkträning.
- Genomför en kontinuerlig översyn av regelverk och system för en flexibel och väl fungerande arbetsmarknad.

#### **4.5 Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät**

Svenskt Näringsliv, och dess föregångare, har under flera år genomfört en rekryteringsenkät bland sina medlemsföretag. Den senaste enkäten genomfördes i november 2002. Rekryteringsenkäten undersöker ett antal förhållanden som gäller brett över hela arbetsmarknaden men dess resultat har i högsta grad också bäring på integrationsproblematiken. Den senaste enkäten, och tidigare enkäter, visar på påtagliga svårigheter för svenska arbetsgivare att rekrytera kvalificerade medarbetare. Dessa svårigheter kvarstår även under perioder av högre arbetslöshet. Den senaste enkäten gav vid handen att närmare 120 000 arbetstillfällen missades under andra halvåret 2002 på grund av företagens svårigheter med att finna rätt medarbetare. Sammantaget har denna situation bidragit på ett mycket negativt sätt till tillväxten. I rekryteringsenkäten har ett antal faktorer kunnat identifieras som viktiga för den uppkomna situationen. Några av dessa redogörs för nedan.



### *Ingen stimulans av utbudet*

Utbudet av arbetskraft motverkas i dag av faktorer som hög sjukfrånvaro, tidiga pensioneringar, sjukpensioneringar, sena inträden på arbetsmarknaden och ett försvårande av arbetskraftsinvandring. Av betydelse är också den dåliga rörligheten på arbetsmarknaden. En stor del av de nya jobben tillkommer i "tillväxtregionerna", samtidigt som arbetslösheten ligger kvar på en hög nivå i andra delar av landet.

### *"Mismatch" ett huvudproblem*

Orsaken till rekryteringsproblemen anges ofta vara brist på utbildade personer. Här gör sig både brister i utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken påmind. Den allmänna inriktningen av arbetsmarknadspolitiken under 1990-talskrisen mot volym och enkla, breda utbildningar, som kunskapslyftet och datorteken, skedde på bekostnad av mer direkt yrkesinriktade utbildningar. Utbildningsväsendet har inte förmått att hantera företagets behov. Ett mer samarbete mellan utbildningssystemet och arbetslivet har efterfrågats av de tillfrågade företagen i rekryteringsenkäten.

### *Arbetsförmedlingens omöjliga uppdrag*

Den senaste rekryteringsenkäten gav en bild av arbetsförmedlingens verksamhet som å ena sidan öppen och servicevänlig, å andra sidan som tämligen okunnig om företagets behov. Arbetsförmedlingen hade i förhållande till den föregående rekryteringsenkäten förbättrat sig när det gäller bemötandet av företagen, men samtidigt tappat i kunskaper om företagets verksamhet och kontakter bland företagen. I rekryteringsenkäten betonas att arbetsförmedlingens förändringsarbete i

grunden är positivt, men att det är en process som måste fortsätta och fördjupas. Resultaten understryker vikten av att den enskilda arbetsförmedlingen har ett arbetssätt som utgår från kunskaper om de lokala företagen och deras behov.

I rekryteringsenkäten konstateras att det är ett problem med att arbetsförmedlingarna ägnat mycket tid åt aktivitetsgarantin och de långtidsarbetslösa, och att företagens reguljära kontakter med arbetsförmedlingen i ökad utsträckning får skötas via Internet. En följd av detta är att arbetsförmedlingen tappar kunskap om företagens behov, vilket även påverkar arbetsförmedlingens möjligheter att föreslå passande insatser för de långtidsarbetslösa. Svenskt Näringsliv framför synpunkten att arbetsförmedlingen har ett i det närmaste hopplöst uppdrag, då man både skall vara en effektiv arbetsförmedlare och en socialpolitisk aktör som har att sköta en rad arbetsmarknads-politiska program. Det önskvärda, menar Svenskt Näringsliv, vore att arbetsförmedlingen fick fokusera på matchningen mellan arbetsgivare och arbetssökande.

#### *Svaga incitament för kompetensutveckling*

Det är ytterst individen som har ansvar för sin egen kompetensutveckling, anställningsbarhet och därmed sin egen försörjning. Utbildningssystemet och företagen kan ge människor möjligheterna och stimulera till lärande men aldrig överta individens ansvar. Människors intresse för kompetensutveckling påverkas givetvis av hur lönsam den anses vara. Flera faktorer spelar in, bl.a. lönestruktur, skatter och kostnader för att utbilda sig. I rekryteringsenkäten konstateras att förbättringar måste till på dessa områden för att ge stimulans i rätt riktning.

#### **4.6 Parternas gemensamma arbete för integration och mångfald i arbetslivet – Rådet för Integration i Arbetslivet**

Rådet för Mångfald i Arbetslivet, numera Rådet för Integration i Arbetslivet, bildades våren 1998 av arbetsmarknadens organisationer<sup>9</sup> för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Rådet arbetar därigenom för att motverka etnisk diskriminering och trakasserier på arbetsplatserna.

Rådet verkar för ökad integration, bl.a. genom utbyte av erfarenheter och idéer samt genom praktisk vägledning. Rådet arbetar även med att uppmärksamma myndigheter och politiker på strukturer som måste förändras, genomföra arbetsplatsbesök, orda hearings, forskar- och utbildningsseminarier samt utveckla och sprida informations- och utbildningsmaterial. Bland annat har Rådet tagit fram ett utbildningsmaterial som består av en film – Scener ur ett arbetsliv – samt en studie- och diskussionshandledning. Materialet syftar till att ge underlag för samtal om etniska trakasserier och diskriminering på arbetsplatser och därigenom förebygga och förhindra sådana. Därutöver delar Rådet ut utmärkelser till företag, myndigheter, organisationer eller enskilda som bidrar till att öka integrationen i arbetslivet genom praktiskt arbete och goda initiativ.

Rådets inställning är att ingen skall särbehandlas utifrån etniskt ursprung, vilket man anser är diskriminerande i sig. Rådet anser att det viktiga i arbetet för integration är att ta tillvara människors kompetens och utvecklingsmöjligheter samt att motverka etnisk diskriminering och trakasserier.

Respektive organisation i Rådet, utom Arbetsgivarverket, har även tecknat särskilda överenskommelser med Integrationsverket om samverkan för att främja integration och mångfald i arbetslivet.

---

<sup>9</sup> Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Försäkringskasseförbundet, LO, TCO och SACO.

## 4.7 Arbetsgruppens förslag

*Arbetsgruppen föreslår* att Svenskt Näringsliv genomför informationsinsatser riktade till sina medlemsföretag där goda exempel och metoder på integrations- och mångfaldsarbete i näringslivet lyfts fram.

Syftet med informationsinsatserna är att lyfta fram och sprida goda exempel på företag som på ett framgångsrikt sätt rekryterat och integrerat invandrare på arbetsplatsen. Informationen bör ta sin utgångspunkt i företagets aktuella och framtida behov av arbetskrafts- och kompetensförsörjning och syfta till att outnyttjad kompetens tas tillvara. De goda företagsexemplen kan utgöra en inspirations- och kunskapskälla för andra företag att börja tänka i banor av integration och mångfald. Syftet med informationsinsatsen bör även vara att visa på de möjligheter och stöd för integrationsarbete som samhället erbjuder.

*Arbetsgruppen föreslår* vidare att regeringen bidrar ekonomiskt till Rådet för Integration i Arbetslivet för genomförande av utbildnings- och informationsinsatser för att motverka etnisk diskriminering i arbetslivet.

Insatser måste göras för att förebygga och förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet, bl.a. genom information och utbildning på arbetsplatserna. Rådet för Integration i Arbetslivet gör här ett viktigt arbete, inte minst genom det utbildningsmaterial som parterna i Rådet gemensamt tagit fram.

Att staten bör stödja fack och arbetsgivare när det gäller kunskapshöjande insatser mot diskriminering och trakasserier i arbetslivet är något som också har framförts i samband med regeringens tillväxtsamtal om integration med arbetsmarknadens parter.

## 5 Metoder och arbetssätt vid arbetsförmedlingen

Arbetsgruppen föreslår:

- att arbetsmarknadspolitikens inriktning, vad avser förmedling av arbete till invandrare utan eller med begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad, bör ha följande kännetecken:
  - handläggare med särskilt ansvar och särskilt avsatt tid för att arbeta med den aktuella gruppen arbetssökande,
  - handläggare med goda kunskaper om invandrarers och företags särskilda förutsättningar och behov,
  - handläggare som arbetar med intensiv matchning och har goda och täta företagskontakter,
  - företagens rekryteringsbehov bildar grund för olika insatser,
  - samarbete sker med kommunen kring nyanlända invandrare,
- att regeringen tydliggör Arbetsmarknadsverkets roll och ansvar i introduktionen av nyanlända invandrare i syfte att få till stånd ett snabbare inträde på arbetsmarknaden.

### 5.1 Arbetsgruppens uppdrag

Arbetsgruppen har haft till uppgift att studera och samla erfarenheter från lokalt och regionalt genomförda arbetsmarknadsrelaterade integrationsprojekt, eller mer reguljära verksamheter med motsvarande inriktning, där olika företag varit aktivt involverade. Särskild uppmärksamhet skulle arbetsgruppen enligt

uppdraget rikta mot verksamheter som påtagligt bidragit till att motverka rekryteringssvårigheter och kompetensluckor hos berörda arbetsgivare.

Arbetsgruppen skulle vidare bedöma vilka faktorer som är av särskild betydelse för resultaten av projekt med olika inriktning på det aktuella området. I detta sammanhang skulle arbetsgruppen ägna särskild uppmärksamhet åt formerna för samverkan mellan enskilda företag eller sammanslutningar av företag och olika offentliga aktörer.

Inledningsvis vill arbetsgruppen poängtera vikten av en väl fungerande arbetsmarknad. Svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden gäller inte bara invandrare utan även andra grupper som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid. Det är viktigt att regelverk och avtal på arbetsmarknaden inte försvårar för företagen att i ökad utsträckning ta tillvara den kunskap och kompetens som utrikes födda besitter. Utformningen av regler och insatser på arbetsmarknaden bör därför kontinuerligt prövas så att eventuella generella hinder för en flexibel och väl fungerande arbetsmarknad och därmed för arbete och egen försörjning, kan undanröjas. Möjligheter för andra aktörer än arbetsförmedlingen, som t.ex. bemanningsföretag, att medverka i matchningsprocessen kan behöva prövas. Hur en rakare och snabbare väg till reguljärt arbete skall kunna åstadkommas är huvudfrågan.

I detta kapitel redovisas framgångsfaktorer för ett antal arbetsmarknadsrelaterade projekt och verksamheter som arbetsgruppen studerat, följt av resultaten av en granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete som dåvarande Riksrevisionsverket (RRV) genomfört. Därefter redogörs för pågående utvecklingsarbete inom Arbetsmarknadsverket och bemanningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden. Kapitlet avslutas med arbetsgruppens förslag.

## **5.2 Framgångsrika arbetsmarknadsrelaterade integrationsprojekt och -verksamheter**

### **5.2.1 Genomförande av studiebesöken**

Arbetsgruppen har under tre heldagar hösten 2003 genomfört studiebesök i Göteborg, Malmö och Stockholm. Förutom de enskilda företag som gruppen träffat vid dessa besök (se kapitel 4) har lokala och regionala arbetsmarknadsrelaterade projekt och verksamheter studerats. Kännetecknande för dessa projekt och verksamheter är att enskilda företag eller företagsorganisationer, arbetsförmedling och i vissa fall även kommunen har varit aktiva aktörer.

### **5.2.2 Kriterier för framgångsrika projekt och verksamheter**

För att kunna bedöma vilka faktorer som är av särskild betydelse för resultaten av de olika projekt och verksamheter som studerats har arbetsgruppen först formulerat kriterier för vad som kan anses vara framgångsrika projekt och verksamheter. Dessa kriterier är:

- att projektet/verksamheten påtagligt har bidragit till att motverka rekryteringssvårigheter och kompetensluckor hos berörda arbetsgivare,
- att projektet/verksamheten ökat möjligheterna till anställning för nyanlända invandrare eller invandrare som varit i Sverige en tid men som har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden,
- att projektet/verksamheten utvecklat samarbetsformer mellan enskilda företag/sammanslutningar av företag och olika offentliga aktörer,

- att projektet/verksamheten utmärks av hög kvalitet och har goda möjligheter till utveckling och överföring,
- att projektet/verksamheten kan anpassas såväl till den lokala arbetsmarknaden som till den enskildes behov och förutsättningar.

Av de projekt och verksamheter som arbetsgruppen studerat kan, utifrån ovanstående kriterier, följande projekt/verksamheter betraktas som framgångsrika:

- Lunda Nova Näringslivscenter i Spånga-Tensta
- Projektet Rekrytering av invandrare i Göteborg
- Arbets- och utvecklingscenter i Malmö.

Respektive projekt/verksamhet beskrivs närmare i bilaga 6. Gemensamt för de tre samverkansprojekten/-verksamheterna är att arbetsförmedlingen har varit en viktig och aktiv part.

### 5.2.3 Framgångsfaktorer

De faktorer som arbetsgruppen bedömer vara av särskild betydelse för de positiva resultaten i de projekt och verksamheter som studerats är:

- intensiv matchning,
- goda och täta företagskontakter med kundperspektiv,
- företagets rekryteringsbehov bildar grund för olika insatser,
- samverkan mellan berörda aktörer.

#### *Intensiv matchning*

En av orsakerna till att många invandrare har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden är avsaknaden av ett personligt kontaktnät i arbetslivet och referenser från tidigare arbetsgivare. Många invandrare är därför i större utsträckning än andra



beroende av stöd för att hitta ett arbete. En framgångsfaktor för flera av de studerade projekten och verksamheterna är att handläggarna arbetar intensivt med att matcha arbets sökande med lediga platser. Man kan säga att de arbetar med att "mäkla" invandrades kunskap och kompetens. Det handlar såväl om yrkeskompetens som personliga kvalifikationer. Handläggaren som arbetar med matchningen kan gå i god för att den arbets sökande besitter de kunskaper och erfarenheter som arbetsgivaren efterfrågar. Ofta arbetar "mäklaren" också med attitydförändringar och med att öka förståelsen för ökad mångfald i arbetslivet.

#### *Goda och täta företagskontakter med kundperspektiv*

Ett lyckat "mäklande" av invandrades kunskaper och kompetens förutsätter att handläggaren har goda och täta kontakter med företagen. En samtalspartner som förstår företagets situation och överväganden och som talar företagets språk ger den grund som behövs för att minska den eventuella osäkerhet som följer av att anställa personer med utbildning och yrkeserfarenhet från ett annat land. Goda företagskontakter innebär också att handläggaren har möjlighet att ackvirera platser, dvs. att handläggaren kontaktar olika arbetsgivare för att marknadsföra de arbets sökande och på så sätt "skapa" arbetstillfällen för de berörda. Att företag har kontakt med en och samma handläggare vid arbetsförmedlingen under hela rekryteringsprocessen är vidare en framgångsfaktor vid några av de studerade projekten och verksamheterna. Ett personligt förhållande till sin handläggare skapar förtroende och främjar ett gott samarbetsklimat.

#### *Företagens rekryteringsbehov bildar grund för olika insatser*

Grunden för att engagera och motivera näringslivet i integrationen av invandrare på arbetsmarknaden är att de har ett reellt behov av att nyanställa, inom kort eller inom en närliggande

framtid. Att i större utsträckning utgå från företagens behov vid insatser av olika slag och att i första hand rikta insatserna mot företag som har ett reellt rekryteringsbehov har visat sig vara en viktig faktor för att uppnå positiva resultat för de framgångsrika projekten och verksamheterna.

#### *Samverkan mellan berörda aktörer*

Samverkan mellan offentliga myndigheter och mellan offentliga myndigheter och näringslivet är en framgångsfaktor i samtliga av de verksamheter och projekt som presenteras i bilaga 6. Ett nära samarbete mellan berörda parter ökar förståelsen för den verklighet som respektive part lever och verkar i. Att berörda myndigheter sitter under samma tak har också betydelse för ett framgångsrikt arbete genom att det skapar ett gott samarbetsklimat och en god samverkan mellan myndigheterna.

### **5.3 RRV:s granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete**

Mot bakgrund av den höga arbetslösheten bland utrikes födda arbetssökande, beslutade dåvarande Riksrevisionsverket (RRV) att genomföra en granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete. Granskningen har inte resulterat i någon slutrapport. Från undersökningen föreligger dock ett relativt omfattande arbetsmaterial<sup>10</sup>, som gruppen tagit del av.

Syftet med granskningen var att undersöka om det finns skillnader mellan olika arbetsförmedlingskontor när det gäller att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete samt att försöka identifiera vad som karaktäriserar ett gott arbetssätt<sup>11</sup>. Arbetssättet

<sup>10</sup> Rapportutkast 2003-12-19 (dnr 2004-0022).

<sup>11</sup> Med arbetssätt avses här arbetsförmedlingarnas samlade förfarande och metoder för att matcha arbetssökande mot lediga jobb. Ett effektivt arbetssätt antas leda till att en hög andel av de arbetssökande erhåller arbete.

granskades ur fem olika aspekter; mål och prioriteringar, organisation, inskrivningsrutiner, företagskontakter, arbetsmarknadspolitiska program och samarbete med kommunen. Granskningen har bl.a. genomförts med hjälp av en analysteknik som bygger på parvisa jämförelser av olika arbetsförmedlingskontor.

Resultatet av granskningen pekar på:

- att skillnader i mål och prioriteringar inte kan förklara olikheterna i resultatutfallet<sup>12</sup> mellan kontoren,
- att förekomsten av en invandrarhandläggare inte enbart kan förklara olikheterna i resultatutfallet mellan kontoren – även arbetssättet är viktigt,
- att korta väntetider för att få träffa en platsförmedlare efter inskrivningen kan leda till bättre resultat,
- att företagskontakter är viktiga för att få ut invandrare på arbetsmarknaden,
- att skillnader i sättet att arbeta med arbetsmarknadspolitiska program inte entydigt kan förklara olikheterna i resultatutfallet mellan kontoren,
- att samarbete med kommunen är viktigt för att öka invandrares möjligheter att få arbete.

De nyckelkomponenter som RRV utifrån kontorsjämförelsen fann var gemensamma för kontoren med de bättre resultaten och som sedan legat till grund för definitionen av ett gott arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete är:

- kontoret hade en invandrarhandläggare som arbetade aktivt mot företagen,
- handläggaren arbetade utifrån den sökandes behov och hjälpte till med att kontakta lämpliga arbetsgivare, handläggaren kunde även ackvirera platser,

---

<sup>12</sup> Avser andelen arbetssökande i arbete tio månader efter inskrivning vid arbetsförmedlingskontoret.

- kontoret använde yrkesinriktad utbildning och kunde skräddarsy utbildningar vid behov,
- kontoret hade byggt upp ett väl fungerande samarbete med kommunen kring nyanlända invandrare, rutiner fanns för att undvika väntetider till förmedlingen efter avslutad sfi.

Resultaten från två regressionsanalyser som genomförts inom ramen för granskningen visar på ett tydligt statistiskt säkerställt samband mellan ett arbetsförmedlingskontors resultat och sätt att arbeta, efter det att hänsyn tagits till kontorets yttre förutsättningar, regionala skillnader och individuella egenskaper hos de arbetssökande.

En mer utförlig beskrivning av granskningens resultat samt metodbeskrivning presenteras i bilaga 7.

#### **5.4 RRV:s tidigare granskning av arbetsförmedlingens plats- och företagsinriktade arbete**

Riksrevisionsverket (RRV) genomförde år 2000 en granskning av arbetsförmedlingens plats- och företagsinriktade arbete.<sup>13</sup> Granskningen var inte avgränsad till kategorin utrikes födda utan avsåg arbetsförmedlingens företagsinriktade arbetssätt generellt. Resultatet av granskningen visade att ett företagsinriktat arbetssätt har en positiv inverkan på förmedlingskontorens arbetsplacerings- och platstillställningsresultat.

Några av de sätt att arbeta företagsinriktat som RRV bedömde verksamt ha bidragit till ett positivt arbetsmarknadsutfall var:

- Tydligt utarbetade strategier för ett samarbete mellan arbetsförmedling och näringsliv respektive kommun vad gäller utbildningar, praktik och dylikt för att lokalt trygga den långsiktiga personalförsörjningen.

---

<sup>13</sup> *Arbetsförmedlingens företagsinriktade arbete* (RRV 2001:2), Riksrevisionsverket (2001).

- Hög grad av behovsanpassning genom inflytande för företagen när det gäller den konkreta utformningen av program för att rusta den arbetssökande för jobb.
- Handläggare med ansvar för kontakter med både företag och arbetssökande.
- Företagsbesök som ett medel för fördjupad kunskap om företaget.
- Olika former av gruppaktiviteter, t.ex. frukostmöten med företag.

## **5.5 Pågående utvecklingsarbete inom Arbetsmarknadsverket**

Inom Arbetsmarknadsverket pågår för närvarande arbete med att utveckla verksamheten, både generellt och när det gäller myndighetens insatser för att utveckla introduktionen av nyanlända invandrare och arbetssätt för den aktuella målgruppen.

### **5.5.1 Arbetsförmedlingen i Sverige**

Sedan år 2001 pågår ett utvecklingsarbete inom Arbetsmarknadsverket som går under beteckningen Arbetsförmedlingen i Sverige. Syftet med utvecklingsarbetet är att fokusera och kraftsamla verkets ledning, personal och kompetens kring de stora och viktiga utmaningar som svensk arbetsmarknadspolitik och arbetsförmedlingen står inför. De kommande årens inriktning för arbetsförmedlingen presenteras i styrdokumentet Arbetsförmedlingen i Sverige. Styrdokumentet riktar sig i första hand till anställda på arbetsförmedlingen.

Målet med det interna utvecklingsarbetet är att utveckla en statlig rikstäckande arbetsförmedling som kännetecknas av enhetlighet, rättssäkerhet och effektivitet. Enligt styrdokumentet skall arbetssökande och arbetsgivare bemötas på ett likartat sätt och ha tillgång till ett enhetligt utbud av tjänster i hela landet. Arbetsförmedlingens samlade utbud av tjänster skall

finnas tillgängligt på Internet, via kundtjänst eller via den lokala arbetsförmedlingen. Enligt styrdokumentet skall arbetssökande och arbetsgivare, utifrån sina behov, alltid vägledas till den tjänst som är mest tillgänglig och minst resurskrävande för arbetsförmedlingen. I första hand skall tjänster eller delar av tjänster erbjudas via Internet. Grundprincipen är hjälp till självhjälp. Ett mer omfattande och fördjupat stöd skall vara förbehållet arbetssökande och arbetsgivare med störst behov. Tanken är att tilldelade resurser skall användas på ett planerat, ändamålsenligt och kostnadseffektivt sätt utifrån det arbetsmarknadspolitiska uppdraget.

### **5.5.2 Myndighetsövergripande överenskommelse om utvecklingen av introduktionen för flyktingar och andra invandrare**

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Integrationsverket, Migrationsverket, Skolverket och Svenska Kommunförbundet slöt i april 2001 en central överenskommelse om utvecklingen av introduktionen för flyktingar och andra invandrare.<sup>14</sup> Överenskommelsen utgör en plattform för ett samordnat förändringsarbete och syftar till att stärka samverkan mellan berörda myndigheter. Detta för att asylsökande, flyktingar och andra invandrare skall kunna tillvarata och utveckla sina resurser samtidigt som myndigheterna genom ett samordnat arbete skall bli effektivare.

Enligt en uppföljning av överenskommelsen under 2002 arbetar AMS aktivt med integration och mångfald på central nivå. AMS har tagit fram en handlingsplan för det arbetsmarknads- och personalpolitiska arbetet, som ligger till grund för ett fortsatt intensifierat arbete.

---

<sup>14</sup> *Överenskommelse om utveckling av introduktionen för flyktingar och andra invandrare* (Reviderad 16 januari 2003), Arbetsmarknadsstyrelsen (Dnr SAM 02-10203-20), Integrationsverket (Dnr INT 19-02-2389), Migrationsverket (Dnr MV-11-2001-3005), Skolverket (Dnr 2002:04056), Svenska Kommunförbundet (Dnr 2003/0058).

En utvärdering av vilken effekt den centrala överenskommelsens haft för utvecklingen av samverkan som förutsättning för utvecklingen av introduktionsverksamheten genomfördes år 2003.<sup>15</sup> Utvärderingen visade bl.a. att den centrala överenskommelsen tydligt har bidragit till att regionala och lokala överenskommelser har tecknats. Överenskommelsen upplevs ha bidragit till en formalisering av tidigare informellt samarbete. Samarbetet är inte i lika stor utsträckning som tidigare beroende av personliga relationer för att bestå. En annan effekt är att överenskommelsen bidragit till en fokusering på introduktionsverksamheten.

De aktörer som enligt utvärderingen uppges ha mest problem i samarbetet är AMS och Migrationsverket, bl.a. till följd av omorganisationer. AMS uppges arbeta mycket regelstyrkt och ha för lite resurser för att kunna satsa fullt ut på integrationen. Kritiken mot överenskommelsen handlar enligt utvärderingen ofta om att den inte är tillräckligt tvingande. Den centrala överenskommelsen upplevs av en del aktörer vara för otydlig och anger inte specifikt vad respektive aktör skall åta sig att göra. Å andra sidan anges att det är viktigt att överenskommelsen inte är för tvingande, då detta skulle minska delaktigheten bland berörda aktörer. Den aktör som framför allt saknas i samarbetet är näringslivet. Representation från Svenskt Näringsliv eller enskilda företag efterfrågades av i stort sett alla de aktörer som intervjuades i utvärderingen.

---

<sup>15</sup> *Utvärdering av vilken effekt och betydelse den centrala överenskommelsen – om utveckling av introduktionen – har för utvecklingen av samverkan som förutsättning för utvecklingen av introduktionsverksamheten*, BDO Consulting Group Stockholm AB.

### 5.5.3 Försöksverksamhet med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare

Sedan den 1 september 2003 bedrivs vid arbetsförmedlingar i 20 kommuner<sup>16</sup> en försöksverksamhet med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare. Försöksverksamheten skall pågå till och med den 31 december 2005. Arbetsplatsintroduktionen syftar till att ge extra stöd till flyktingar och invandrare inför eller i inledningsskedet av en anställning. Insatsen består av att en specialutbildad arbetsförmedlare som, med hjälp av en särskild arbetsmetodik (s.k. supported employmentmetodik), förmedlar kontakt med lämpliga arbetsgivare, bistår den arbets sökande och arbetsgivaren under den sökandes första tid på arbetsplatsen och ansvarar för uppföljning därefter. Försöksverksamheten med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare bedöms svara mot ett behov som hittills inte kunnat tillgodoses inom arbetsförmedlingens ordinarie tjänster och befintliga arbetsmarknads-politiska program.

AMS har fått i uppdrag av regeringen att senast den 18 juni 2004 redovisa volymer, resultat och metodik av försöksverk-samheten med arbetsplatsintroduktion. Enligt propositionen Arbetsmarknadspolitikens förstärks (prop. 2002/03:44) avser regeringen att ge Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) i uppdrag att senare utvärdera verksam-heten.

---

<sup>16</sup> De 20 försökskommunerna är: Borås, Botkyrka, Eskilstuna, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Karlshamn, Karlskrona, Landskrona, Linköping, Malmö, Olofström, Ronneby, Stockholm, Södertälje, Sölvesborg, Uppsala, Västerås, Umeå och Örebro.



#### 5.5.4 AMS undersökning bland arbetsförmedlare och invandrare

Inom ramen för ett egeninitierat integrationsprojekt har AMS genomfört två undersökningar, en som vände sig till arbetsförmedlare och en som vände sig till invandrare som fått arbete. Syftet med undersökningarna har bl.a. varit att undersöka vilka hinder som finns för invandrares möjligheter att få ett arbete. AMS har redovisat resultat från dessa undersökningar för arbetsgruppen.

De sex största hindren för invandrare att få ett arbete är, enligt AMS enkätundersökning bland arbetsförmedlare, följande i rangordning:

1. Bristande kunskaper i svenska språket.
2. Bristande yrkeskunskaper.
3. Bristande utbildning.
4. Brister i social kompetens, dvs. brister i individernas kunskaper om svenska normer och värderingar.
5. Arbetsgivarnas rädsla för kulturella skillnader.
6. Diskriminering.

De fyra första hindren är utbudsrelaterade, medan de två senare är efterfrågerelaterade. De flesta arbetsförmedlare ansåg att arbetsgivarna i stor eller mycket stor utsträckning har realistiska krav på svenskkunskaper (68 procent). 38 procent av arbetsförmedlarna menade att arbetsgivarna generellt anser att kunskaper inhämtade i utlandet är mindre värda än kunskaper inhämtade i Sverige.

Undersökningen bland invandrare vände sig till 1 000 arbetssökande med utländskt medborgarskap som varit inskrivna vid arbetsförmedlingen i minst tre månader och som fått ett arbete. Enligt dessa personers egen uppfattning är orsakerna till att de inte fått tidigare söka arbeten:

- Diskriminering (ca 50 procent).
- Brister i språkkunskaper (ca 30 procent).
- Otillräckliga yrkeskunskaper (ca 30 procent).
- Brister i utbildning (ca 30 procent).
- Arbetsgivaren har orealistiska språkkrav (ca 15 procent).

Värt att notera i sammanhanget är att det enligt undersökningen endast var ca sex procent som kände sig diskriminerade<sup>17</sup> på den arbetsplats som de för tillfället befann sig på. En slutsats som kan dras av undersökningen och som stöds av annan forskning<sup>18</sup> på området är att invandrare upplever att det i första hand är rekryteringsprocessen som är diskriminerande, inte arbetsplatsen.

## 5.6 Bemanningsföretagens roll som inkörsport till arbetsmarknaden

Den offentliga arbetsförmedlingens monopolställning upphävdes i början av 1990-talet, då det enligt lag blev tillåtet med såväl privata arbetsförmedlingar som personaluthyrnings- eller bemanningsföretag.

Bemanningsföretag menar att de har stor betydelse för integrationen av invandrare på arbetsmarknaden. Arbetsgivare, som är tveksamma till att anställa personer med utländsk bakgrund, kan tänka sig att hyra in dessa personer när bemanningsföretaget går i god för individens kompetens. Detta kan sedan leda till fasta anställningar utanför bemanningsföretagen, menar man.

Inom ramen för Integrationspolitiska maktutredningen (SOU 2004:21) har Pernilla Andersson, doktorand i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI) och Eskil Wadensjö, professor i arbetsmarknadspolitik vid SOFI genomfört en studie av flöden till och från bemanningsbranschen, för att på så sätt

---

<sup>17</sup> Avser diskriminering när det gäller relationen till arbetskamraterna samt karriärmöjligheter.

<sup>18</sup> *Invandrare om diskriminering I-IV*, Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer – CEIFO (1995-1998).

kartlägga skillnader och likheter mellan utrikes och inrikes födda samt mellan olika grupper av invandrare.<sup>19</sup>

Studien visar att de som är nya på den svenska arbetsmarknaden, t.ex. ungdomar och invandrare, är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Enligt författarna är det troligt att de oftare använder denna form av anställning som en väg från olika sysselsättningsstatus, och speciellt från arbetslöshet, till en anställning i en annan bransch. Invandrare och ungdomar är också de som lämnar bemanningsbranschen för en anställning i en annan bransch.

Svaret på frågan om huruvida denna anställningsform kan fungera som ett sätt att komma in på den reguljära arbetsmarknaden för grupper som generellt har en svårare situation på den svenska arbetsmarknaden är enligt författarna både ja och nej. Arbetslösa invandrare har inte en större benägenhet att börja arbeta i bemanningsföretag än arbetslösa infödda, men då invandare oftare är arbetslösa är det relativt sett fler invandrare som kommer från arbetslöshet till bemanningsbranschen. De arbetslösa invandrare som får en anställning i ett bemanningsföretag tycks ha relativt goda förutsättningar för att lämna branschen för en anställning i en annan bransch. Studien ger störst stöd åt förklaringen att vissa grupper väljer att arbeta i bemanningsbranschen på grund av brist på alternativ.

Studien ger, utifrån befintlig forskning inom området, ett antal förklaringar till varför vissa grupper är överrepresenterade inom bemanningsbranschen. Förklaringar finns både på efterfråge- och utbudssidan. Förklaringar på efterfrågesidan är bl.a.:

- Bemanningsföretagen kombinerar ihop många deltids- och delårsarbeten till fasta heltidsarbeten. Det finns t.ex. företag som behöver hjälp med vissa arbetsuppgifter några timmar i veckan eller på heltid under några veckor.

---

<sup>19</sup> *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten* (SOU 2004:21).

- Det är kostsamt att anställa och rekrytera. Det finns en engångskostnad för annonsering, urval, utbildning m.m. Vid långa anställningar kan kostnaden vara mindre viktig, medan den vid korta anställningar kan vara hindrande. Det finns behov av kortare anställningar, t.ex. vid oväntade variationer i efterfrågan, vid säsongvariationer, vid ordinarie personals frånvaro och vid vakanser under tillsättning av mer långvariga anställningar. Vid anlitan av ett bemanningsföretag står detta företag för merparten av rekryteringskostnaderna men kan slå ut dem på flera olika uthyrningar. En annan fördel för det hyrande företaget är att det ofta går snabbare att få tag i en person via ett personaluthyrningsföretag än via egen rekrytering.
- Personaluthyrningsföretaget kan vara bättre på att hitta anställda med rätt kompetens, kanske i synnerhet jämfört med småföretag. I sådana fall kan en anställning via personaluthyrningsföretag också tjäna som en provanställning.
- Lagar och avtal gör det kostsamt för företagen att säga upp personer vid olika typer av förändringar och därmed att förändra personalstyrkan. Personaluthyrningsföretaget kan, om ett företag inte längre vill hyra en person, hyra ut personen till ett annat företag.

Förklaringar på utbudssidan är:

- Vissa människor föredrar att vara anställda i ett bemanningsföretag framför att ha en mer traditionell anställning, då det kan ge en större flexibilitet med avseende på antalet arbetstimmar och göra det lättare att byta arbetsuppgifter och arbetsplats.
- En anställning i ett bemanningsföretag kan fungera som ett sätt att söka arbete. Den som blir uthyrd till en arbetsgivare ges en möjlighet att konkret visa upp sig och göra intryck på arbetsgivaren. Det kan jämföras med en situation där den arbetssökande ska övertyga en arbetsgivare att anställa henne eller honom genom intervju. För personer som har mindre arbetslivserfarenhet från den svenska arbetsmarknaden på grund

av ålder, frånvaro från arbetsmarknaden eller genom att inte ha bott i Sverige under lång tid, kan en period som inhyrd vara ett effektivare sätt att få anställning än ett traditionellt ansökningsförfarande.

## 5.7 Arbetsgruppens förslag

*Arbetsgruppen föreslår* att arbetsmarknadspolitiken inriktning, vad avser förmedling av arbete till invandrare utan eller med begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad, bör ha följande kännetecken:

- handläggare med särskilt ansvar och särskilt avsatt tid för att arbeta med den aktuella gruppen arbetssökande,
- handläggare med goda kunskaper om invandrades och företags särskilda förutsättningar och behov,
- handläggare som arbetar med intensiv matchning och har goda och täta företagskontakter,
- företagets rekryteringsbehov bildar grund för olika insatser,
- samarbete sker med kommunen kring nyanlända invandrare.

*Arbetsgruppen föreslår* vidare att regeringen tydliggör Arbetsmarknadsverkets roll och ansvar i introduktionen av nyanlända invandrare i syfte att få till stånd ett snabbare inträde på arbetsmarknaden.

Många invandrare saknar ett personligt kontaktnät i arbetslivet och referenser från tidigare arbetsgivare. Det gör att många invandrare i större utsträckning än andra är beroende av stöd för att hitta ett arbete. Hur och i vilken omfattning arbetsförmedlingen arbetar för att förmedla arbete till invandrare, som saknar eller har begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad, är därför av central betydelse i detta sammanhang. Arbetsförmedlingen har dock endast tillgång till en begränsad del av alla lediga jobb på marknaden. Enligt statistik från AMS utgjorde arbetsförmedlingens andel av de lediga platserna endast 31 procent under 2003. Detta är en minskning från föregående år,

då andelen var 34 procent. Enligt en tidigare publicerad rapport från AMS varierar arbetsförmedlingens andel med konjunkturen.<sup>20</sup> Andelen platser som anmäls till arbetsförmedlingen ökar i högkonjunktur och minskar i lågkonjunktur. Detta hänger enligt AMS troligen samman med tillgången på arbetssökande.

Arbetsgruppen har studerat ett antal samverkansprojekt och verksamheter där arbetsförmedlingen varit en aktiv part. De faktorer som arbetsgruppen bedömer vara av särskild betydelse för de positiva resultaten i dessa projekt och verksamheter är att handläggaren arbetar intensivt med matchning och att marknadsföra invandrades kompetens, har goda och täta företagskontakter och utgår från företagets rekryteringsbehov. Att handläggaren har särskild kompetens med goda kunskaper om invandrades och företagets särskilda förutsättningar och behov är avgörande för ett positivt matchningsresultat. En förutsättning är att handläggaren inte har för hög arbetsbelastning utan har möjlighet att fokusera på att arbeta med den avsedda målgruppen. Det goda arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till arbete som definierats i RRV:s arbetsmaterial ger ett starkt stöd för de framgångsfaktorer som arbetsgruppen identifierat vid sina studiebesök.

Arbetsgruppen anser att försöksverksamheten med arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare är ett steg i rätt riktning mot ett effektivt arbetssätt vid arbetsförmedlingen för den aktuella målgruppen. En specialutbildad arbetsförmedlare, som ger stöd både till individen och arbetsgivaren och som arbetar med att ackvirera platser, överensstämmer både med arbetsgruppens erfarenheter från studiebesöken och definitionen av ett gott arbetssätt i RRV:s arbetsmaterial.

Det bör betonas att det i dag i princip inte finns några hinder för arbetsförmedlingen att arbeta på det sätt som beskrivits ovan. I stor utsträckning handlar det om klassisk högkvalitativ förmedlingsverksamhet som redan förekommer på många håll vid arbetsförmedlingen, vilket t.ex. framgår av beskrivningen av de projekt och verksamheter som arbetsgruppen studerat. Arbetsgruppen bedömer emellertid att det kan behövas åtgärder

---

<sup>20</sup> *Arbetsförmedlingens marknadsandelar 1999 och 2000* (Ura 2001:8), AMS (2001).

för att framgångsrika arbetssätt skall prioriteras och användas mer generellt på arbetsförmedlingarna. Inte minst torde det därvid handla om styrnings- och prioriteringsfrågor inom Arbetsmarknadsverket. I sammanhanget kan nämnas de medel för personalförstärkningar inom Arbetsmarknadsverket som regeringen beslutat om (se avsnitt 2.4.3). Regeringen har i regleringsbrevet för Arbetsmarknadsverket för budgetåret 2004 föreskrivit att 200 miljoner kronor av dessa medel skall användas för att särskilt stärka ställningen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Motsvarande medel kommer att finnas även under 2005.

Arbetsmarknadsverkets medverkan är viktig för att kunna förbättra introduktionen av nyanlända invandrare. Det förändringsarbete för att utveckla introduktionen för flyktingar och andra invandrare som påbörjats inom ramen för den myndighetsövergripande centrala överenskommelsen måste i det perspektivet ses som positivt och bör utvecklas vidare. Detta ligger även i linje med de förslag som presenterats i betänkandet från Utredningen om flyktingmottagande och introduktion (SOU 2003:75).

Det utvecklingsarbete som för närvarande bedrivs inom Arbetsmarknadsverket inom ramen för Arbetsförmedlingen i Sverige är viktigt för att öka effektiviteten och frigöra resurser för de arbetssökande som har störst behov av hjälp och stöd. Arbetsgruppen vill dock understryka vikten av att nyanlända invandrare får det stöd de behöver i ett tidigt skede för att främja ett snabbt inträde på arbetsmarknaden.

Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät från 2002 (se avsnitt 4.5) visade att arbetsförmedlingen hade tappat i kunskaper om företagets verksamhet och kontakter med företagen, jämfört med den föregående rekryteringsenkäten. Svenskt Näringsliv konstaterar i rekryteringsenkäten att det är ett problem att arbetsförmedlingen ägnat mycket tid åt aktivitetsgarantin och de långtidsarbetslösa och att företagets reguljära kontakter med arbetsförmedlingen i ökad utsträckning får skötas via Internet. Detta understryker vikten av att arbetsförmedlingen har goda

kunskaper om företagets, liksom om invandrares, särskilda behov och förutsättningar.

En förutsättning för att få till stånd en förbättrad integration på arbetsmarknaden är att företagen har en öppen attityd och i ökad grad tar tillvara den kompetens som finns bland utrikes födda. Svenskt Näringsliv bör därför verka för en nära dialog mellan företag och arbetsmarknadsmyndigheter på lokal och regional nivå. Arbetsförmedlingen bör i sin tur ta tillvara möjligheten att samarbeta med bemanningsföretag. Bemanningsföretagen har, genom nära kontakter med sina kunder, god kunskap om efterfrågan på arbetsmarknaden och arbetsgivare kan genom att hyra in personal våga pröva ”osäkra kort”.

Vid arbetsgruppens studiebesök i Storbritannien besökte gruppen organisationen Working Links, som bedriver en sex veckors intensivkurs i engelska språket för invandrare (se avsnitt 2.7.3). Syftet med kursen är att individerna skall förbättra sina språkkunskaper så mycket som behövs för att få ett arbete. Kursen, som kallas Language2Work, upphandlas av motsvarigheten till arbetsförmedlingen. Language2Work kan enligt arbetsgruppens mening vara en förebild för motsvarande verksamheter i Sverige.



## 6 Arbetsmarknadspolitiska instrument

Arbetsgruppen föreslår:

- att en ny arbetsmarknadspolitisk insats, Prova-På-Platser, tillskapas inom ramen för programmet arbetspraktik,
- att Svenskt Näringsliv genom sina medlemsförbund aktivt verkar för att personer utan eller med begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv erbjuds Prova-På-Platser eller praktik med lämplig inriktning.

### 6.1 Arbetsgruppens uppdrag

En av arbetsgruppens uppgifter har varit att undersöka möjligheterna att i större utsträckning involvera arbetsgivare i arbetet med att anskaffa individanpassade praktikplatser med olika inriktning – vägledande/orienterande eller som inkörspport till senare anställning – för personer utan, eller med begränsad, erfarenhet av svenskt arbetsliv.

Arbetsgruppen redovisar nedan några exempel på anställningsformer och arbetsmarknadspolitiska program som i dag förekommer för att underlätta rekrytering av ny personal. Kapitlet avslutas med arbetsgruppens förslag.

## 6.2 Exempel på anställningsformer och arbetsmarknadspolitiska program för att underlätta rekrytering

### 6.2.1 Provanställning

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) reglerar under vilka former avtal om anställning kan träffas. Huvudregeln är att anställningen gäller tillsvidare, dvs. fast anställning. Tidsbegränsade anställningar är undantag och kan inte avtalas annat än i särskilda fall.

Avtal om tidsbegränsade anställningar kan fattas på i huvudsak tre grunder; viss tid, visst arbete eller viss säsong. Därutöver finns möjligheten att anställa på prov, s.k. provanställning.

Syftet med provanställning är att pröva arbetstagaren inför en tillsvidareanställning. Enligt lagen kan provanställning pågå i längst sex månader. Kollektivavtal kan dock ha andra regler. Om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren säger upp avtalet om provanställning övergår den automatiskt i en tillsvidareanställning efter prøvotiden.

### 6.2.2 Anställningsstöd

Anställningsstöd<sup>21</sup> är ett arbetsmarknadspolitiskt program som kan lämnas till en arbetsgivare i syfte att stimulera anställning av personer som har svårighet att få ett reguljärt arbete. Anställningsstöd är en form av lönesubvention till arbetsgivare vid anställning av långtidsarbetslösa och skall stimulera arbetsgivare att tidigarelägga sina rekryteringar. Anställningsstöd kan ges som allmänt, förstärkt, och särskilt anställningsstöd. Därutöver

---

<sup>21</sup> Anställningsstöd ersatte den 1 januari 1998 de tidigare programmen beredskapsarbete, rekryteringsstöd och utbildningsvikariat.

pågår för närvarande ett antal försök med anställningsstöd med olika inriktning. De ordinarie anställningsstöden skiljer sig åt i huvudsak avseende krav på inskrivningstid vid arbetsförmedlingen, stödperiodens längd samt storleken på lönesubventionen. Anställningsstöd får lämnas såväl för anställningar som gäller tills vidare som för provanställningar och andra tidsbegränsade anställningar.

Under år 2003 deltog i genomsnitt drygt 16 100 personer i något av anställningsstöden. Anställningsstöden utgjorde därmed 18 procent av de konjunkturberoende programmen under 2003. Utomnordiska medborgare har alltid varit överrepresenterade i anställningsstöden – med undantag av särskilt anställningsstöd – i förhållande till gruppens andel av de arbetslösa.<sup>22</sup>

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har i sitt budgetunderlag för perioden 2005-2007 föreslagit att kravet på långtidsinskrivning undantas vid anvisning till anställningsstöd för flyktingar och invandrare. AMS motiverar förslaget med att kraven på inskrivningstid i samband med anställningsstöd är problematiskt, eftersom personer som redan en längre tid har befunnit sig långt ifrån ett arbetsmarknadsinträde, under t.ex. introduktionsperioden, fördröjs ytterligare i sitt arbetsmarknadsinträde genom krav på långa inskrivningstider.

Arbetsgruppen anser att det är viktigt att flyktingar och deras anhöriga så snabbt som möjligt efter det att de fått uppehållstillstånd anmäler sig på arbetsförmedlingen. Kvalificeringstiden inför ett eventuellt anställningsstöd kan därmed börja löpa omgående.

---

<sup>22</sup> Uppgifter om en person född i utlandet registreras inte i arbetsförmedlingens register över de arbetssökande. Istället registreras personens medborgarskap. Gruppen utomnordiska medborgare utgör endast en delmängd av gruppen utrikes födda.

### 6.2.3 Arbetspraktik

Inom ramen för de arbetsmarknadspolitiska programmen finns sedan den 1 januari 1999 programmet arbetspraktik.<sup>23</sup> Med arbetspraktik avses praktik på en arbetsplats. I samband med införandet av arbetspraktik angavs att syftet med praktiken är att deltagaren skall få den nödvändiga kontakten med arbetslivet som ökar dennes kompetens så att deltagaren efter praktikperioden kan få ett reguljärt arbete (prop. 1998/99:1).

Liksom de flesta arbetsmarknadspolitiska program vänder sig arbetspraktik till personer som är eller riskerar att bli arbetslösa, som är arbetssökande på arbetsförmedlingen och som är minst 20 år. Under tiden i programmet får deltagaren ersättning i form av aktivitetsstöd<sup>24</sup>. Tidsperioden för arbetspraktik är längst sex månader men programmet kan även användas kortare perioder och då i vägledande syfte.

Deltagarvolymen i arbetspraktik har, liksom de flesta konjunkturberoende programmen, minskat kontinuerligt under de senaste åren. Arbetspraktik utgör också en allt mindre andel av den totala programvolymen. Under 2003 deltog i genomsnitt ca 10 500 personer i arbetspraktik varje månad, vilket utgjorde 11 procent av totala antalet deltagare i konjunkturberoende program. Utomnordiska medborgare har alltid varit väl representerade i arbetspraktik, dvs. utomnordiska medborgares andel i programmet har i stort sett alltid motsvarat gruppens andel av de arbetslösa.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Som ett led i regeringens regelförenklaringsarbete ersatte arbetspraktik de tidigare programmen arbetslivsutveckling och arbetsplatsintroduktion, som i sin tur kom till genom en sammanslagning av invandrarpraktik, akademikerpraktik, ungdomspraktik och praktikdelen inom ungdomsintroduktion den 1 juli 1995.

<sup>24</sup> Aktivitetsstöd är den ersättning arbetssökande får vid deltagande i arbetsmarknadspolitiska program (ej anställningsstöd, lönebidrag och offentligt skyddat arbete). Den som är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassa får aktivitetsstöd motsvarande arbetslöshetsersättningen, dock lägst 320 kronor per dag vid heltid. Den som inte uppfyller villkoren för ersättning från arbetslöshetskassa, får aktivitetsstöd med 223 kronor per dag.

<sup>25</sup> Se fotnot 22.

Praktikanordnare är framför allt enskilda företag, men även kommuner och allmännyttiga organisationer är vanliga praktik-anordnare. Vid anskaffande av praktikplatser utgår arbetsförmedlaren i första hand från individens behov men praktikperioden kan även vara en möjlighet för arbetsgivaren att pröva en arbetssökande inför en anställning.

AMS angav i sitt budgetunderlag för perioden 2005-2007 att det tidigare var relativt vanligt att arbetspraktik användes som ett sätt att underlätta arbetsgivarnas rekrytering. Många blev kvar och fick anställning på den arbetsplats där de praktiserade. Under senare år har det istället blivit vanligare att arbetspraktik används som ett led i en handlingsplan inom aktivitetsgarantin. Då arbetspraktik används på detta sätt är det viktigt att deltagaren får intyg från den arbetsplats där de praktiserat. AMS föreslår därför att en bestämmelse införs i förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program med kravet att praktik-anordnare, genom en skriftlig överenskommelse med länsarbetsnämnden, åtar sig att utfärda intyg till personer som deltagit i arbetspraktik.

### 6.3 Arbetsgruppens förslag

Arbetsmarknadspolitiken skall vara generell. Det innebär att den i princip skall tillgodose också sådana behov som kan vara specifika just för invandrare. Detta utesluter emellertid inte att särskilda prioriteringar och riktade insatser inom arbetsmarknadspolitiken kan vara nödvändiga.

*Arbetsgruppen föreslår* att en ny arbetsmarknadspolitisk insats, Prova-På-Platser, tillskapas inom ramen för programmet arbetspraktik.

Syftet med Prova-På-Platser är att individen skall få en kontakt med arbetslivet, visa upp sin kompetens och få ett arbete. Målgruppen för Prova-På-Platser är personer som saknar eller har begränsad erfarenhet från svenskt arbetsliv. I första hand bedömer arbetsgruppen att Prova-På-Platser skulle skapa

nya möjligheter för många invandrare. Men även andra skulle kunna omfattas av insatsen, t.ex. vissa ungdomar.

Individen skall själv kunna ta kontakt med en arbetsgivare för att få en Prova-På-Plats. Arbetsförmedlingen måste dock godkänna Prova-På-Platsen och anvisar den arbetssökande till insatsen. Prova-På-Platser bör vid behov kunna sättas in förhållandevis snabbt efter det att individen skrivits in på arbetsförmedlingen.

Prova-På-Platser innebär att en ny mötesplats mellan arbetsgivare och arbetssökande skapas. En plats där individ och arbetsgivare kan mötas på ett enkelt och informellt sätt. Arbetsgruppen menar att behovet av Prova-På-Platser bottnar dels i ett behov hos de arbetssökande av en enklare och snabbare kontaktväg till potentiella arbetsgivare, dels i ett behov hos arbetsgivare att minska risken vid anställning.

För individen innebär Prova-På-Platser en möjlighet att på ett handfast och konkret sätt visa upp sina yrkesmässiga färdigheter. Den arbetssökande får sin kompetens verifierad i en konkret arbetssituation. Om prova på-platsen inte leder till arbete skall individen genom ett intyg få en referens från svensk arbetsmarknad, som kan underlätta för individen att få ett arbete.

Att anställa en person innebär alltid ett visst risktagande för en arbetsgivare, då det är förenat med ett långsiktigt åtagande. Att anställa personer med utbildning och arbetslivserfarenhet från ett annat land – utbildningar och erfarenheter som arbetsgivaren saknar eller har begränsad kunskap om – upplevs ofta som ett större risktagande än att anställa en person med utbildning och erfarenhet från Sverige. Prova-På-Platser innebär att risken för arbetsgivaren minskar, genom att denne ges en möjlighet att pröva en persons kunskaper och egenskaper utan vidare förpliktelser.

Tidsperioden för arbetsmarknadspolitiska program får enligt förordningen (2000:634) vara längst sex månader. Prova-På-Platser bör dock normalt erbjudas i tre månader. När en överenskommelse om arbetspraktik ingås skall länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen enligt förordningen verka för att risken för

att reguljära arbetstillfällen trängs undan blir så liten som möjligt. Detta skall självfallet även gälla för Prova-På-Platser. Genom att insatsen endast skall pågå under en kortare tid tror arbetsgruppen att risken för undanträngningseffekter minskar. Där arbetet är säsongsbetonat skall överenskommelser om Prova-På-Platser endast få ingås om platsen är avsedd att omfatta en längre tidsperiod än den normala säsongen.

Prova-På-Platser bör införas som en ny insats inom ramen för programmet arbetspraktik. Skillnaden jämfört med det befintliga programmet arbetspraktik är, förutom den kortare tidsperioden, att Prova-På-Platser skall ligga närmare ett arbete än den arbetspraktik i vägledningssyfte som blivit vanlig, bl.a. inom ramen för aktivitetsgarantin. En annan skillnad gentemot det befintliga programmet arbetspraktik är att det skall vara krav på att arbetsgivaren – i de fall Prova-På-Platsen inte leder till arbete – utfärdar ett intyg till deltagaren efter Prova-På-Platsen.

Enligt förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program måste samråd med den lokala arbetstagarparten ske, innan någon anvisas till ett program som är förlagd på en arbetsplats. Detta skall även gälla för Prova-På-Platser.

Den som tar del av ett arbetsmarknadspolitiskt program skall enligt lag (2000:625) inte anses som arbetstagarare. När ett program bedrivs på en arbetsplats likställs emellertid deltagaren med arbetstagarare vid tillämpningen av vissa regler i arbetsmiljölagen (1977:1160). Det innebär bl.a. att en anordnare av sådan programverksamhet ansvarar för att arbetet bedrivs på ett säkert sätt, att den anvisade har arbetsledning, att den anvisad får utbildning och instruktion om hur arbetet skall utföras och att den anvisade får personlig skyddsutrustning om så krävs. Detta gäller därmed även för Prova-På-Platser.

Deltagare i Prova-På-Platser erhåller aktivitetsstöd under tiden i insatsen. Den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd har, med vissa undantag, personskadeskydd enligt särskilda bestämmelser.

*Arbetsgruppen föreslår* vidare att Svenskt Näringsliv genom sina medlemsförbund aktivt verkar för att personer utan eller med begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv erbjuds Prova-På-Platser eller praktik med lämplig inriktning.

En förutsättning för att Prova-På-Platser skall komma till stånd är att det finns arbetsgivare som erbjuder sådana platser. Införandet av Prova-På-Platser bör därför introduceras av en omfattande informationskampanj, där regeringen och Svenskt Näringsliv uppmärksammar företag och arbetssökande på denna nya möjlighet. Informationen bör fokusera på mötet mellan oprövad arbetskraft och arbetsgivares behov av kompetent arbetskraft.



## 7 Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens

Arbetsgruppen föreslår:

- att arbetsförmedlingen i sin verksamhet skall kunna upphandla arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens samt att det bör tydliggöras att det är möjligt att vid behov anvisa arbetssökande till en sådan bedömning med aktivitetsstöd,
- att Svenskt Näringsliv genom sina branschorganisationer verkar för att arbetsgivare erbjuder platser för arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens.

### 7.1 Arbetsgruppens uppdrag

Arbetsgruppen har haft i uppdrag att hitta vägar för hur det privata näringslivet – inom ramen för det system för validering som är under utveckling – på bred basis kan medverka vid arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens hos invandrare med utbildning eller yrkeserfarenhet från utlandet.

### 7.2 Validering

I departementsskrivelsen Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande (Ds 2003:23) föreslås följande definition av validering:

”Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.”

Enligt skrivelsen bör validering handla om att bedöma en individs reella kompetens, oberoende av hur, var eller när den förvärvats: i det formella utbildningssystemet eller på annat sätt, inom Sverige eller utomlands, nyligen eller för länge sedan. Detta synsätt ansluter till hur begreppet vanligen används, bl.a. i europeiska sammanhang av Europeiskt Centrum för Utveckling av Yrkesutbildning (CEDEFOP).

Genom validering kartläggs och dokumenteras de faktiska kunskaper och den kompetens en individ tillägnat sig genom:

- *formellt lärande*, dvs. organiserad utbildning inom det offentliga utbildningsväsendet, eller
- *icke formellt lärande*, dvs. utbildning organiserad vid sidan av det offentliga utbildningsväsendet, eller
- *informellt lärande*, i arbetslivet eller i vardagen, där lärandet ofta är en effekt som inte är planerad eller organiserad på något särskilt sätt.

Validering bör, enligt departementsskrivelsen, bli aktuell främst i tre sammanhang:

- som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa innehållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde,
- i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier samt
- för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.

I det tredje och sista sammanhanget, som är det sammanhang som främst berör arbetsgruppen, är validering en väg att öka möjligheterna att komma in på arbetsmarknaden för dem som saknar formell eller dokumenterad kompetens. Validering av den enskildes faktiska kompetens kan ge den dokumentation som är en förutsättning för ett arbete.

Validering bör, utom då den sker som ett inslag i en pågående utbildning, syfta till att dokumentera en persons faktiska kunskaper och färdigheter på ett sätt som gör dem accepterade inom utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden.

Om kompetens som förvärvats utanför det formella utbildningssystemet, genom t.ex. utländsk yrkesutbildning och arbetslivserfarenhet, inte dokumenteras kan det innebära problem för såväl den enskilde som för samhället. Stora variationer mellan utbildningssystem och svårigheter att bedöma den faktiska kompetensen bidrar till att utlandsfödda har svårt att få arbete som motsvarar deras kunnande. Möjligheten till validering har därför särskild betydelse för invandrare som förvärvat sina kunskaper och färdigheter i andra länder, liksom för alla som har inhämtat kunskaper och färdigheter utanför det formella utbildningssystemet.

Regeringen har presenterat sina bedömningar när det gäller validering m.m. i en departementsskrivelse<sup>26</sup> för att möjliggöra en bred diskussion om den fortsatta utvecklingen av vuxnas lärande. I departementsskrivelsen dras slutsatsen att för att dokumentation av en validering skall ha legitimitet krävs ett nära samarbete mellan utbildningsväsendets företrädare, parterna på arbetsmarknaden och företrädare för branschorgan. Däremot anges att det saknas förutsättningar för att, som den s.k. Valideringsutredningen (SOU 2001:78) föreslagit, skapa ett enhetligt och organisatoriskt sammanhållet system för validering.

I skrivelsen föreslås att: "Den enskildes möjligheter till validering bör säkerställas genom regional samverkan mellan utbildningshuvudmän, branscher och arbetsmarknadens parter.

---

<sup>26</sup> Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande (Ds 2003:23).

Valideringen genomförs där erforderlig kompetens finns och såvitt gäller yrkeskompetens i nära samarbete med arbetslivet.” Flertalet personer som berörs av validering gör det inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program, en rehabiliteringsinsats eller som anställd. Kostnaden föreslås bäras av den som finansierar insatsen i övrigt.

Hösten 2003 beslutade sedan riksdagen att – i enlighet med det förslag som regeringen presenterade i samband med budgetpropositionen för 2004 (prop. 2003/04:1) – tillsätta en Valideringsdelegation som skall bedriva och stödja utvecklingsarbete i valideringsfrågor utanför högskoleområdet i syfte att säkerställa verksamhetens kvalitet, likvärdighet och legitimitet. Valideringsdelegationen påbörjade sitt arbete den 1 januari 2004 och arbetet skall pågå till och med år 2007.

### **7.3 Valideringscentrum i Göteborg**

För närvarande pågår ett antal lokala och regionala initiativ för att utveckla metoder och modeller för validering. Valideringscentrum i Göteborg är ett sådant exempel. Delar av arbetsgruppen har besökt Valideringscentrum i Göteborg för att få mer kunskap om valideringsprocessen och vilka problem och hinder som kan förekomma i samband med rekrytering av företag för bedömning av yrkeskompetens och validering.

Valideringscentrum i Göteborg arbetar sedan 1998 med metodutveckling och genomförande av valideringsprocesser. Valideringscentrum har bildats som ett samverkansorgan mellan Vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborgs stad, Arbetsförmedlingen i Göteborg, Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, LO, TCO, Svenskt Näringsliv, Företagarnas Riksförbund, Göteborgsregionens Kommunalförbund, Göteborgs universitet, Västra Götalandsregionen samt ESF-rådet i Göteborg.

Målen för Valideringscentrum i Göteborg är att:

- utveckla nya och överförbara kunskaper och metoder för att bekräfta, dokumentera och tillvarata kunskap, som förvärvats genom yrkesverksamhet, självstudier och andra former av formellt och informellt lärande,
- skapa nätverk, som utgör forum för utbyte av idéer, erfarenheter och kunskaper om valideringsprocesser,
- sprida kunskap och erfarenhet till såväl offentliga förvaltningar som företag och fackliga organisationer samt
- stödja ESF-projekt, där validering ingår som ett projektverktyg.

Valideringsprocessen vid Valideringscentrum i Göteborg består av fyra delar: rekrytering – bedömning – validering – kompletterande studier/direkt till jobb. De fyra delarna beskrivs<sup>27</sup> i korthet enligt följande:

1. *Rekryteringen* sker från någon av de tre målgrupperna: arbetssökande vid arbetsförmedlingen, studerande vid den kommunala vuxenutbildningen eller anställda. En vägledare eller arbetsförmedlare från antingen vuxenutbildningen eller arbetsförmedlingen kartlägger först vilka erfarenheter den person som skall valideras har från det område som personen skall valideras inom. Om individen har invandrarbakgrund kartläggs även kunskaper i svenska språket. Kartläggningen sker i form av samtal och/eller genom att ett självskattningsmaterial fylls i av individen.
2. Därefter görs en *bedömning* av individens kompetens i förhållande till yrkets krav. Kraven har företrädare för branschen slagit fast och ofta ”översatt” till kurser inom gymnasieskolan. Ibland finns det redan ett gymnasieprogram som motsvarar kraven, ibland har branschen tagit fram ett kompetensbevis. Bedömningen görs tillsammans med en yrkeslärare eller motsvarande, ensam eller i grupp. Bedömningen skall ge svar på vilka kurser eller delar som individen har kompetens inom. En

---

<sup>27</sup> Mer information finns på Valideringscentrums webbplats: [www.validering.goteborg.se](http://www.validering.goteborg.se).

plan för vad som skall valideras och vad som behöver kompletteras tas fram.

3. När valideringsplanen är klar får den som skall valideras komma ut på en arbetsplats inom det område som skall valideras för att visa vad han eller hon kan. Ibland sker *valideringen* i skolmiljö, men under så verklighetsnära förhållanden som möjligt. På arbetsplatsen finns en specialutbildad valideringshandledare som tillsammans med en yrkeslärare eller motsvarande skall bedöma och betygsätta den validerades kompetens.
4. Ofta går det inte att validera ett helt program eller kompetensbevis utan valideringen behöver ofta *kompletteras med studier*. Individen väljer själv om han eller hon vill fortsätta och få ett helt betyg/kompetensbevis eller om man nöjer sig med den dokumentationen som valideringen ger.

För att kunna genomföra bedömning av yrkeskompetens på en arbetsplats förutsätts att det finns arbetsgivare som har vilja och möjlighet att avsätta resurser för att ta emot, bland annat, personer med kunskap och erfarenheter från utlandet. Vid Valideringscentrum i Göteborg lämnar branschorganisationerna förslag på lämpliga valideringsföretag. Vid studiebesöket framkom att det som framför allt motiverar företagen att ta emot individer för validering är att företagen har ett rekryteringsbehov, nu eller i framtiden, och/eller är i behov av kompetensutveckling av personalen. Det är också nödvändigt att företagen får ersättning för sina kostnader i samband med den arbetsplatsförlagda bedömningen, t.ex. kostnader för handledning och eventuellt produktionsbortfall.

#### 7.4 Arbetsgruppens förslag

*Arbetsgruppen föreslår* att arbetsförmedlingen i sin verksamhet skall kunna upphandla arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens samt att det bör tydliggöras att det är möjligt att vid behov anvisa arbetssökande till en sådan bedömning med aktivitetsstöd.

*Arbetsgruppen föreslår* vidare att Svenskt Näringsliv genom sina branschorganisationer verkar för att arbetsgivare erbjuder platser för arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens.

Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens behövs för att tydliggöra individens meriter i matchningshänseende. Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens handlar enligt arbetsgruppens förslag om en enkel och snabb yrkesbedömning. Arbetsgruppen anser att det i många fall endast behövs en kort prövning på en arbetsplats (några dagar upp till några veckor) för att tydliggöra individens kompetens och öka dennes möjligheter att få ett arbete i nivå med sitt kunnande.

För yrkesbedömningen anlitas yrkeskunniga personer som är aktiva i yrket. Om behov finns skall bedömningen kunna göras med hjälp av tolk. Bedömningen skall dokumenteras skriftligt. Yrkesbedömningen blir av naturliga skäl av olika omfattning. En mall med fasta rubriker bör dock finnas för dokumentationen. Genom att yrkesbedömningen knyts till ett speciellt arbete hos en enskild arbetsgivare och är dokumenterad, kan den ingå i individens meritportfölj på liknande sätt som ett vanligt arbetsintyg.

Arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens kommer således att i många fall ha karaktär av validering. Det utvecklings- och metodarbete som Valideringsdelegationen kommer att bedriva blir därför av betydelse också för arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens. Den dokumentation av bedömningen som görs bör ansluta till de riktlinjer som kan komma att fastställas av Delegationen så att inte två parallella system skall utvecklas. Genom att Arbetsmarknadsverket liksom de centrala parterna på arbetsmarknaden är representerade i Delegationen bör det finnas goda förutsättningar för en sådan samordning.

Behovet av bedömning av utländsk yrkeskompetens kan finnas såväl hos nyanlända invandrare som utrikes födda personer som varit i Sverige en tid men som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Även andra målgrupper än dessa kan ha behov av arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens.

Bedömningsinsatsen bör kunna göras i nära samarbete med olika branschorganisationer och kunna upphandlas av Arbetsmarknadsverket av olika leverantörer. Leverantörer kan t.ex. vara valideringscentrum, utbildningsanordnare, bemanningsföretag eller enskilda företag. Leverantören får ersättning för utförda tjänster enligt avtal. Kostnaderna härför finansieras under utgiftsområde 13 Arbetsmarknad, anslaget 22:3 Köp av arbetsmarknadsutbildning och andra kostnader. Möjligheten att använda detta anslag för bedömning och kartläggning av yrkeskunskaper finns redan i dag, vilket förtydligats i regleringsbrevet för Arbetsmarknadsverket för budgetåret 2004.

Insatsen förutsatt kunna finansieras genom omfördelning inom ramen för befintliga medel. För att garantera en tillräcklig volym bör regeringen, inom ramen för anslaget ovan, årligen avsätta särskilda medel för upphandling av arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens enligt arbetsgruppens förslag. Deltagaren anvisas till insatsen förberedande eller orienterande utbildning och får ersättning i form av aktivitetsstöd under tiden i insatsen.

Bedömningsinsatsen bör komma in så tidigt som möjligt vid introduktionen av nyanlända invandrare. Detta ligger i linje med de förslag som Utredningen om flyktingmottagande och introduktion lämnat i sitt betänkande Etablering i Sverige – möjligheter och ansvar för individ och samhälle (SOU 2003:75). Det skall även vara möjligt att kombinera bedömning av yrkeskompetens med undervisning i svenska för invandrare (sfi).



## 8 Tillvaratagande av invandrarakademikers kompetens

Arbetsgruppen föreslår:

- att nyanlända invandrare med utländsk högskoleexamen vid behov skall kunna erbjudas en karriärplanering på arbetsförmedlingen under en etableringsperiod. Karriärplaneringen innebär att arbetsförmedlingen och den enskilde gemensamt gör en handlingsplan som stegvis skall leda till ett arbete som motsvarar individens kompetensnivå,
- att erfarenheterna från InvandrarAkademin vid Högskolan i Borås tas tillvara och sprids till andra universitet och högskolor.

### 8.1 Arbetsgruppens uppdrag

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) fick i januari 2003 i uppdrag av regeringen att ta fram underlag om arbetskraftspotentialen i under- och outnyttjade grupper av invandrare m.m. (dnr N2003/255/A). AMS redovisade uppdraget till regeringen den 28 april 2003 (dnr N2003/3518/A). En av arbetsgruppens uppgifter är att föreslå eventuella åtgärder som bedöms behövliga mot bakgrund av AMS återrapporering av detta uppdrag.

I detta kapitel redovisas AMS återrapporering av uppdraget ovan samt aktuella insatser för personer med utländsk högskoleexamen. Kapitlet avslutas med arbetsgruppens förslag.

## 8.2 Arbetskraftspotentialen bland personer med utländsk högskoleexamen

När det gäller arbetskraftspotentialen i underutnyttjade grupper av invandrare lyfter AMS i sin återrapportering (dnr N2003/255/A) fram personer med utländsk högskoleexamen. AMS refererar till en studie som AMS genomförde år 2001, där arbetsmarknadssituationen för personer med minst treårig högskoleutbildning födda utanför EU15/EES-länderna i åldrarna 26-45 undersöktes och jämfördes med situationen för motsvarande grupp födda i Sverige.<sup>28</sup>

Resultatet av studien visade att endast 40 procent av de utrikes födda akademikerna hade ett arbete som motsvarade deras utbildningsnivå, jämfört med 90 procent av dem som var födda i Sverige. Denna bild bekräftas till viss del av en undersökning som publicerats av Integrationsverket våren 2004.<sup>29</sup> Den totala kompetens- och arbetskraftspotentialen<sup>30</sup> bland utrikes födda högskoleutbildade i åldrarna 26-45 år var enligt AMS mellan 15 000 och 30 000 personer.

En av slutsatserna som AMS drog i rapporten var att utrikes födda som hade ett arbete som de var överkvalificerade för i stor utsträckning fanns hos arbetsgivare inom "rätt" yrkesområde men på "fel" nivå. Ett sätt att finna dessa individer, och kunna ta tillvara deras kompetens, är enligt AMS att arbetsgivarna gör en kompetensinventering av den egna personalen.

---

<sup>28</sup> *Rätt man på fel plats – en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 90-talet* (Ura 2001:5), AMS (2001).

<sup>29</sup> *Rapport Integration 2003. Bilaga Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*, Integrationsverket (2004).

<sup>30</sup> Avser i huvudsak sysselsatta (både i kvalificerade och okvalificerade arbeten), arbetslösa, deltagare i arbetsmarknadspolitiska program samt studerande.

### **8.3 Aktuella insatser för personer med utländsk högskoleexamen**

Nedan beskrivs några av de satsningar som för närvarande görs för att personer med utländsk högskoleexamen skall få ett arbete som är i nivå med deras kvalifikationer.

#### **8.3.1 Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker**

Arbetsgruppen har studerat den verksamhet som bedrivs vid Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker i Stockholm. Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker startade den 1 september 2003. Syftet med denna arbetsförmedling är att bättra tillvara kompetensen hos högutbildade med examen från ett annat land än Sverige. Målet med verksamheten är att minska arbetslöshetstiden och bidra till att täcka det förväntade arbetskraftsbehovet. Kortsiktigt är målet att den arbetssökande skall bli självförsörjande. Om det inte är möjligt för individen att direkt få ett arbete i nivå med sin utbildning, är målet att invandrarakademikern skall få ett sådant på längre sikt.

Det unika med verksamheten vid Internationella Akademiker är att arbetsförmedlingen inte "släpper" den arbetssökande, då denne fått ett arbete. Den arbetssökande kvarstår som s.k. ombytessökande och får hjälp från arbetsförmedlingen att söka arbete fram tills det att man fått ett arbete i linje med sin utbildnings- och kompetensnivå. Fem av kontorets arbetsförmedlare arbetar enbart med företagskontakter. Dessa handläggare är även s.k. SIN-handläggare (se avsnitt 5.5.3).

Kriterierna för att få skriva in sig vid Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker är följande:

- avslutad examen i utlandet eller oavslutad examen i utlandet som är kompletterad och avslutad i Sverige,
- utomnordisk bakgrund,

- inskriven på en svensk arbetsförmedling för första gången efter den 1 januari 1999,
- söker arbete inom utbildningsområdet,
- har ekvivalerade betyg (dvs. betyg bedömda av Högskoleverket eller annan myndighet som har behörighet att bedöma högskoleutbildningar),
- ej inskriven i aktivitetsgarantin eller långtidsinskriven.

Från och med den 1 januari 2004 har Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker hela Stockholms län som upptagningsområde. I februari 2004 hade kontoret drygt 400 arbetssökande, varav drygt 140 var öppet arbetslösa. De flesta var inskrivna som ombytessökande. Sedan starten har 50-60 arbetssökande fått arbete, varav 30-40 procent har fått ett arbete inom sitt yrkesområde.

### 8.3.2 Bristyrkesutbildning för anställda

I enlighet med det förslag som regeringen lämnade i propositionen Arbetsmarknadspolitiken förstärks (prop. 2002/03:44), och som riksdagen fattade beslut om i maj 2003, infördes den 1 juli 2003 en försöksverksamhet med bristyrkesutbildning för anställda. Försöksverksamheten skall pågå till och med den 31 december 2005.

Syftet med bristyrkesutbildningen är att öka den yrkesmässiga rörligheten och motverka flaskhalsar på arbetsmarknaden. Personer med utländsk högskoleexamen, som inte arbetar i utbildningsyrket men som genom kompletterande utbildning bedöms kunna ta arbeten som ligger mer i nivå med deras kunskap och kompetens, är en prioriterad grupp. Det innebär att arbetsförmedlingen skall göra särskilda ansträngningar för att identifiera sådana individer, som kan komma i fråga för satsningen.

Försöksverksamheten har av olika anledningar, främst den vikande efterfrågan på arbetskraft, fått en trög start. Under

andra halvåret 2003 anvisades endast 176 personer, varav 46 med högskoleutbildning, till dessa utbildningar.

### 8.3.3 InvandrarAkademin vid Högskolan i Borås

InvandrarAkademin är ett samarbetsprojekt mellan Högskolan i Borås, Flyktingmottagningen i Borås, Arbetsförmedlingen i Borås, Integrationsverket, Sjuhärads kommunförbund, Vuxenutbildningen i Borås samt Industri- och handelsklubben i Borås. Projektet startade höstterminen 2002. Syftet med projektet är att stärka invandrade akademikers konkurrenskraft på arbetsmarknaden genom att bygga vidare på befintlig kompetens och tidigare utbildning samt att identifiera det individuella behovet av kompletterande akademisk utbildning och andra kompetenshöjande åtgärder. InvandrarAkademin ansvarar för deltagaren till dess att han eller hon fått arbete eller påbörjat kompletterande studier.

De formella kraven för att få delta i projektet är att man har en utländsk akademisk examen, godkänd kurs i svenska för invandrare motsvarande nivå D samt goda kunskaper i engelska språket. Den blivande studenten måste även vara motiverad att delta i projektet, vilket testas genom intervjuer. Deltagarna rekryteras främst från arbetsförmedlingen eller från kommunens flyktingmottagning. Deltagaren får under utbildningstiden ersättning i form av aktivitetsstöd, försörjningsstöd eller introduktionsstöd.

InvandrarAkademin utvärderar deltagarnas formella och reella kompetens för att utröna inom vilka områden kompletterande utbildning bör ges. InvandrarAkademin erbjuder, förutom kompetensvalidering och kompetensutveckling, även personligt mentorskap, stöd i att utveckla en personlig meritportfölj (inklusive CV enligt svensk modell) samt praktik-/traineeplatser. Att stärka individernas självförtroende och skapa kontaktnät är en viktig del av InvandrarAkademin.

Den första terminens studier består vanligen av svenska 2 (10 poäng) och engelska 2 (10 poäng), för de personer som behöver dessa kurser. Kurserna ger lokal behörighet för vidare studier vid

Högskolan i Borås, men inte till nationell behörighet till högskolestudier generellt. Den kompletterande utbildningen pågår normalt i ett år. InvandrarAkademin finns med som ett stöd under en till tre terminer, oavsett om deltagaren har praktik eller studerar på högskolan.

Projektet finansieras via olika källor, tidigare bl.a. genom arbetsförmedlingens utbildningssatsning för personer med utländsk högskoleutbildning – Språnget. En utbildningsplats vid InvandrarAkademin är beräknad till en årskostnad om ca 100 000 kronor. Tilldelade resurser räcker därmed till ca 12 utbildningsplatser per termin. Antalet antagna studenter har på grund av det stora söktrycket emellertid varje termin överskridit det beräknade platsantalet.

Av de 54 studenter som till och med höstterminen 2003 antagits till utbildningen har 16 fått ett arbete i nivå med sin utbildning och 28 kompletterar sin akademiska examen till en högre nivå eller studerar vidare vid InvandrarAkademin.

InvandrarAkademins framgångar grundar sig huvudsakligen på ett gott samarbete mellan inblandade aktörer samt ett flexibelt och individualiserat lärandekoncept. Arbete pågår för att i större utsträckning engagera företagen i samarbetet.

Enligt vad arbetsgruppen erfarit finns inte någon motsvarande verksamhet vid någon annan högskola eller universitet i landet. Högskolan i Borås anser sig ha potential att utveckla verksamheten och kunna bli en nationell resurs.

#### **8.4 Arbetsgruppens förslag**

*Arbetsgruppen föreslår* att nyanlända invandrare med utländsk högskoleexamen vid behov skall kunna erbjudas en karriärplanering på arbetsförmedlingen under en etableringsperiod. Karriärplaneringen innebär att arbetsförmedlingen och den enskilde gemensamt gör en handlingsplan som stegvis skall leda till ett arbete som motsvarar individens kompetensnivå.

För att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen skall den arbetssökande ha utfört arbete i viss omfattning. Vidare krävs att

den arbetssökande står till arbetsmarknadens förfogande och uppfyller det s.k. grundvillkoret i försäkringen. Det innebär bl.a. att den arbetssökande måste vara beredd att ta ett lämpligt arbete och söka arbete på ett aktivt sätt. Avsikten är att den arbetssökande snabbt skall få ett arbete och bli egenförsörjande. Om det inte finns något arbete i nivå med den arbetssökandes utbildning och arbetslivserfarenhet, måste individen vara beredd att acceptera ett arbete under sin kompetensnivå. Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring, dvs. den ger ett försörjningsstöd när den arbetssökande ställer om från ett arbete till ett annat, inte en yrkesförsäkring. I normalfallet avslutar arbetsförmedlingen ärendet när den arbetssökande får ett arbete, oavsett om arbetet ligger i nivå med den arbetssökandes kompetens eller inte.

En nyanländ invandrare med en utländsk högskoleexamen kan ha särskilda svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden. Arbetsgivare är ofta osäkra på vilken kompetens som förvärvats genom utbildning och arbetslivserfarenhet i utlandet. Ju längre bort från Sverige den förvärvats, desto större är osäkerheten. Kvalificerade yrken kräver ofta goda språkkunskaper, såväl i svenska som i andra språk, och kompletterande utbildning kan behövas för att personer med utländsk högskoleexamen skall få arbete. Många kommer aldrig in på arbetsmarknaden eller ”fastnar” i ett arbete där deras kompetens inte tas tillvara. För att motverka en sådan fastlåsning måste insatser sättas in så tidigt som möjligt då personer med utländsk högskoleexamen anländer till Sverige. Karriärplanering kan vara en sådan insats.

Karriärplaneringen medför ökad rörlighet på arbetsmarknaden, vilket ökar möjligheterna för andra arbetssökande, som har lägre men fullt tillräcklig kompetens, att komma in på arbetsmarknaden. Denna synergieffekt är viktig, inte minst i ett tillväxtperspektiv.

Karriärplanering innebär att den arbetssökande, om individen så önskar, inte skrivs ut (eller avaktualiseras) från arbetsförmedlingen när han eller hon får det första arbetet, om detta arbete ligger under individens kompetensnivå. Att snabbt kom-

ma ut i arbete, oavsett kvalificeringsgrad, och bli självförsörjande är ett första mål även för dem som inte har möjlighet att direkt få ett arbete motsvarande sin kompetensnivå. På arbetsplatsen får individen möjlighet att öva sig i svenska språket, lära känna svenskt arbetsliv och svensk kultur. Det är ett bra sätt att komma in i det svenska samhället. Efter en tid skall det dock vara möjligt att, för den som vill, kunna komma vidare till ett arbete som ligger mer i linje med individens utbildnings- och kompetensnivå. Den individuella handlingsplanen får här karaktären av en långsiktig karriärplan.

Om den arbetssökande så önskar kan han eller hon kvarstå som s.k. ombytessökande på arbetsförmedlingen och få hjälp med att söka kvalificerade arbeten. Ombytessökande erbjuds normalt inte stöd i någon större omfattning av arbetsförmedlingen. I arbetsgruppens förslag skall ombytessökande med utländsk högskoleexamen under en etableringsperiod särskilt uppmärksammas på arbetsförmedlingen. Omfattningen av arbetsförmedlingens insatser måste självfallet vara kopplade till efterfrågan på arbetsmarknaden inom det aktuella yrket. Förslaget om karriärplanering ligger i linje med försöksverksamheten med bristyrkesutbildning för anställda.

Arbetsförmedlare, som arbetar med denna målgrupp, skall ha specialistkompetens att matcha arbetssökande med utländsk högskoleexamen, ha goda kunskaper om aktuella yrken och branscher samt ett väl utbyggt kontaktnät med goda och täta företagskontakter. Verksamheten vid Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker i Stockholm (se avsnitt 8.3.1) kan här vara en förebild. I de fall sökandeunderlaget inte motiverar en specialförmedling kan verksamheten vara inbyggd på den ordinarie arbetsförmedlingen. Möjligheten att samarbeta med bemanningsföretagen bör tas tillvara.

*Arbetsgruppen föreslår* vidare att erfarenheterna från InvandrarAkademin vid Högskolan i Borås tas tillvara och sprids till andra universitet och högskolor. Inte minst bör ett sådant behov finnas i de tre storstadsområdena.



# Bilaga 1: Regeringsbeslut den 23 januari 2003 om tillsättande av arbetsgruppen (N2002/6830/A)

## **Arbetsgrupp om närmare samverkan med näringslivet i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden**

---

1 bilaga

Regeringen beslutar att en arbetsgrupp skall tillsättas med uppgift att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas till vara av olika offentliga aktörer, samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd i olika avseenden. Arbetsgruppens uppgifter finns närmare angivna i bilagan till detta protokoll.

Statsrådet Hans Karlsson skall utse ledamöterna i gruppen och utse en av dem till ordförande.

Utgifterna för arbetsgruppen får uppgå till högst 2 miljoner kronor och skall belasta det under utgiftsområde 13 Arbetsmarknad för budgetåret 2003 uppförda anslaget 22:3 Köp av arbetsmarknadsutbildning och övriga kostnader, anslagspost 5 Till regeringens disposition.

Utdrag till  
Finansdepartementet  
Föreningen Svenskt Näringsliv  
Arbetsmarknadsstyrelsen  
Integrationsverket  
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

## Bakgrund

Situationen på arbetsmarknaden för utrikes födda har under senare år förbättrats väsentligt i takt med den allmänt positiva utvecklingen i samhällsekonomin. Fortfarande är dock skillnaderna mellan infödda och utrikes födda när det exempelvis gäller arbetslöshet och sysselsättning oacceptabelt stora. Undersökningar visar dessutom att många invandrare finns i yrken som inte motsvarar deras utbildningsnivå.

Denna situation är i längden ohållbar. För individen är ett arbete ofta nyckeln till en lyckad integration. Det innebär, förutom försörjning, självkänsla och ett socialt nätverk. Det ger också möjlighet att utveckla kunskaper i svenska språket och om det svenska samhället. För samhället innebär framgång i arbetet för att få in invandrare på arbetsmarknaden att spänningar mellan majoritet och minoritet kan förebyggas och motverkas, och att kostnaderna i olika offentliga trygghetssystem kan hållas nere.

Också i ett rent tillväxtperspektiv är emellertid uppgiften att förbättra tillvaratagandet av invandrades kompetens i arbetslivet – genom förbättrad svenskundervisning, satsningar på kompletterande utbildning och kompetensutveckling, informationsinsatser samt åtgärder mot etnisk diskriminering – av avgörande betydelse. Arbetsmarknadsstyrelsen har i takt med den fallande arbetslösheten pekat på växande problem med arbetskraftsbrist och flaskhalsar och många arbetsgivare rapporterar om rekryteringsproblem. Trots en konjunkturavmattning under 2001 och 2002 är framtidsutsikterna när det gäller arbetslösheten förhållandevis gynnsamma och det finns därför risk för att tendenserna till arbetskraftsbrist inom vissa sektorer av arbetsmarknaden accentueras framöver.

Till detta kan läggas den demografiska utmaning Sverige står inför. Under hela 1900-talet har Sveriges befolkning i arbetsför ålder (16-64 år) vuxit stadigt. Denna utveckling kommer med all sannolikhet att brytas före år 2010. Under de 20 år som sedan följer förväntas antalet personer i arbetsför ålder att minska. Att

hålla upp arbetskraftsutbudet och förhindra allvarlig arbetskraftsbrist är en central uppgift när det gäller att säkra en långsiktigt hållbar tillväxt och välfärd. Hela den potentiella arbetskraften måste tas till vara på bästa möjliga sätt. Integrationspolitiken är således också i detta perspektiv ett nyckelområde.

Regeringen har under flera år prioriterat arbetet för att förbättra invandras ställning på arbetsmarknaden och bättre ta tillvara deras kompetens. Stora problem kvarstår emellertid. Mer kan och måste göras i en rad olika avseenden.

Den reguljära arbetsmarknadspolitiken måste vidareutvecklas för att bättre tillgodose de arbetssökandes behov, oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Fokus i detta arbete måste, som tidigare, ligga på ökad individualisering och flexibilitet. Siktet måste vara inställt på reguljära arbeten. Erfarenheter från arbetet med de lokala utvecklingsavtalen inom storstadspolitiken bör tas till vara.

Introduktionen för flyktingar och andra invandrare måste förbättras. Lämpliga åtgärder måste utformas så tidigt som möjligt för att uppnå en hållbar integration. Hinder för att flyktingar skall få en individuellt anpassad introduktion och bli självförsörjande måste undanröjas. Regeringen gör bedömningen att strukturella åtgärder i form av t.ex. författnings- och regeländringar kan vara nödvändiga.

Undervisningen i svenska för invandrare är en viktig del av den introduktion som erbjuds flyktingar och andra invandrare. Det är regeringens bedömning att det krävs grundläggande förändringar på detta område. Undervisningen bör utvecklas till en professionell språkutbildning av hög kvalitet, som skall kunna sättas in tidigt och regelmässigt kopplas samman med praktik, arbete, studier inom komvux eller högskola eller annan verksamhet.

Inte minst staten, men också kommuner och landsting, måste bli bättre på att i sina personalorganisationer spegla den etniska och kulturella mångfald som präglar Sverige. Det är en fråga om

såväl kvalitet och kompetens i verksamheten som demokratisk trovärdighet.

Skyddet mot diskriminering måste vidareutvecklas. Dessutom måste kunskapen och medvetenheten om lagstiftningen på området öka bland arbetsgivarna, såväl offentliga som privata.

Asylsökande kan under vissa villkor undantas från skyldigheten att ha arbetstillstånd. Det är dock väldigt få av de asylsökande som skulle ha möjlighet att arbeta, som faktiskt gör det. En orsak är de saknar kännedom om möjligheten, varför det behövs förbättrad information härom.

De samlade politiska insatserna för att förbättra integrationen av invandrare på arbetsmarknaden måste prövas och utvecklas. Kunskapen måste bli större om hur befintliga program, insatser och aktörer på området kompletterar och överlappar varandra. Brister och otydligheter måste uppmärksammas och åtgärdas.

På samtliga ovan nämnda områden pågår för närvarande utvecklingsarbete, eller utredningsarbete med sikte på reformer, för att öka träffsäkerheten och effektiviteten i de offentliga insatserna. På flera av områdena kommer ytterligare initiativ att aktualiseras under mandatperioden.

Men detta är inte nog. Ansvaret för att öka invandrades tillträde till arbetsmarknaden och förbättra tillvaratagandet av deras kompetens i arbetslivet är gemensamt. Medverkan från alla aktörer kommer att behövas.

Två tredjedelar av de sysselsatta finns i den privata sektorn. Företagsammanslutningar såväl som enskilda företag har därför en nyckelroll i sammanhanget. Det vore enligt regeringens mening önskvärt om det vidare arbetet för att förbättra integrationen av invandrare på arbetsmarknaden kunde bedrivas i närmare samverkan med det privata näringslivet. Både berörda offentliga aktörer och företagen, liksom den enskilde, borde ha mycket att vinna på detta. Svenskt Näringsliv har också under senare år i olika sammanhang lyft fram vikten av att bättre ta till vara invandrades kompetens och värdet av att utnyttja de möjligheter som etnisk och kulturell mångfald ger i arbetslivet.

Svenskt Näringsliv har även bedrivit en rad olika konkreta projekt och verksamheter i detta syfte.

Regeringen har mot denna bakgrund inbjudit Svenskt Näringsliv till samarbete. Härvid har överenskommit om att regeringen bör tillsätta en operativt inriktad arbetsgrupp med tjänstemän från Regeringskansliet och företrädare för Svenskt Näringsliv.

### **Arbetsgruppens uppgifter**

Arbetsgruppen skall undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas till vara av olika offentliga aktörer, samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd i olika avseenden.

Arbetsgruppens närmare uppgifter är att:

- studera och samla erfarenheter från lokalt och regionalt genomförda arbetsmarknadsrelaterade integrationsprojekt, eller mer reguljära verksamheter med motsvarande inriktning, där olika företag och arbetsplatser varit aktivt involverade. Särskild uppmärksamhet skall riktas mot verksamheter som påtagligt bidragit till att motverka rekryteringssvårigheter och kompetensluckor hos berörda arbetsgivare,
- bedöma vilka faktorer som är av särskild betydelse för resultaten av projekt med olika inriktning på det aktuella området. Särskild uppmärksamhet skall i sammanhanget ägnas formerna för samverkan mellan enskilda företag eller sammanslutningar av företag och olika offentliga aktörer,
- föreslå åtgärder för hur erfarenheter från projekt och andra verksamheter på området som bedöms som framgångsrika kan tas tillvara i den reguljära politiken. En fråga som bör ägnas särskild uppmärksamhet i detta sammanhang är möjligheterna att i större utsträckning involvera arbetsgivare i arbetet med att

anskaffa individanpassade praktikplatser med olika inriktning - vägledande/orienterande eller som inkörspport till senare anställning - för personer utan, eller med begränsad, erfarenhet av svenskt arbetsliv,

- hitta vägar för hur det privata näringslivet, inom ramen för det system för validering som är under utveckling, på bred basis kan medverka vid arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens hos invandrare med utbildning eller yrkeserfarenheter från utlandet.

- identifiera "goda exempel" på hur bransch- och arbetsgivarorganisationer och enskilda företag arbetat för att öka kunskapen och medvetenheten om lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet samt

- föreslå eventuella andra åtgärder som bedöms behövliga mot bakgrund av Arbetsmarknadsstyrelsens redovisning av regeringsuppdraget att ta fram underlag om arbetskraftspotentialen i under- och outnyttjade grupper av invandrare m.m. (dnr N2002/255/A).

Arbetsgruppen skall i sitt arbete samråda med Utredningen om mottagande av och introduktionen för flyktingar (N2001:11) och Utredningen om utbildning i svenska för invandrare (U:2002:08). Arbetsgruppen skall avrapportera sitt uppdrag senast den 30 december 2003.

## Bilaga 2: Regeringsbeslut den 18 september 2003 om förlängning av tiden för arbetsgruppen (N2003/6444/A)

### **Förlängning av tiden för arbetsgrupp om närmare samverkan med näringslivet i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden**

---

Med ändring av sitt beslut den 23 januari 2003 (N2002/6830/A) beslutar regeringen att arbetsgruppen om närmare samverkan med näringslivet i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden skall avrapportera sitt uppdrag senast den 30 april 2004.

Utdrag till

Ledamöterna i arbetsgruppen  
Finansdepartementet  
Föreningen Svenskt Näringsliv  
Arbetsmarknadsstyrelsen  
Integrationsverket  
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Att utdraget överensstämmer  
med originalet intygas





## Bilaga 3: Internationell utblick

### **Några exempel på introduktion för nyanlända och strategier för att främja lika behandling på arbetsmarknaden i andra länder**

#### **Kanada**

##### *Introduktion för nyanlända*

Det operativa ansvaret för integrationspolitiken i Kanada är fördelat på olika instanser som arbetar under det federala programmet för invandring, bosättning och anpassning – Immigrant Settlement and Adaptation Programme (ISAP). Staten har tecknat avtal med ca 400 olika organisationer som ger service till nyanlända över hela landet med undantag av Quebec, Manitoba och British Columbia. Dessa organisationer tillhandahåller mottagning, översättning, samhällsinformation, vägledning, arbetsförmedling m.m. som nyanlända invandrare behöver under introduktionsperioden i Kanada. En stor del av resurserna för introduktionsprogrammet används för att finansiera språkundervisningen.

De olika aktörer som tecknar avtal med staten för att introducera nyanlända måste uppfylla särskilda villkor, som bl.a.

omfattar en plan för samfinansiering, arbetsplacering av nyanlända invandrare inom utbildnings- eller kompetensområde, uppföljning och utvärdering.

År 1998 introducerade Kanada det s.k. Canadian Orientation Abroad (COA), en samhällsintroduktion för invandrare och flyktingar som är utvalda för permanent uppehåll. Syftet med COA är att påbörja introduktionsprocessen redan före invandringen. En tidig information om det kanadensiska samhället anses viktigt för en snabb integration. Vidare betonas vikten av personliga relationer och interaktion mellan samhället och nyanlända invandrare. Därför har man formaliserat denna idé i mottagarprogrammet, där frivilliga tillbringar tid med nyanlända för att introducera dem till den kanadensiska livsstilen.

Invandrare till Kanada tillhör olika kategorier där flyktingar utgör en liten minoritet. De flesta invandrare kommer som yrkesarbetare och företagare. Yrkesarbetare eller arbetskraftsinvandrare som söker arbets- och uppehållstillstånd i Kanada bedöms enligt flera uttagningskriterier, såsom utbildning, språkkunskaper, arbetslivserfarenheter, ålder, tidigare anställning och anpassningsförmåga. Dessa bedömningsgrunder är i teorin avsedda att ge bevis på individens utsikter att kunna etablera sig ekonomiskt i Kanada.

Eftersom många kommer till landet som yrkesarbetare är värdering av både formella kvalifikationer och reell kompetens en nyckelfråga för att nå snabb etablering på arbetsmarknaden. Det pågår idag ett omfattande arbete i Kanada för att ta fram bättre system för värdering och dokumentation av reell kompetens som åtnjuter stor legitimitet på arbetsmarknaden. Validering av utländsk utbildning och arbetslivserfarenhet sker både på federal och på länsnivå. Det finns flera valideringsorganisationer som utför dessa tjänster mot betalning. Organisationerna utfärdar valideringsintyg som kan användas för olika ändamål, t.ex. arbete, högre utbildning, licensering, praktisk tjänstgöring m.m. Vissa utfärdar valideringsintyg som

kan användas för flera ändamål, medan andra utfärdar valideringsintyg som kan användas enbart för att söka arbete.

### *Strategier för lika behandling på arbetsmarknaden*

I Kanada introducerades begreppet Employment Equity eller anställningsrättvisa på 80-talet för att beskriva ett tydlig kanadensiskt angreppssätt för att åstadkomma lika behandling vid all slags anställning. Begreppet var avsett att urskilja tillvägagångssättet såväl från det amerikanska Affirmativ Action som från åtgärder för lika rättigheter, som vid den tidpunkten tillämpades i Kanada.

Enligt lagen Employment Equity Act (EEA) skall arbetsgivare, både privata och offentliga, som omfattas av den federala lagstiftningen samt sysselsätter fler än 100 personer ha uppfyllt alla lagens krav. Kommissionen för mänskliga rättigheter har tillsyn över denna lag.

Avsikten med EEA är att skapa jämlikhet på arbetsmarknaden, så att ingen vägras arbetsmöjligheter eller förmåner av anledningar som inte har att göra med förmåga. EEA syftar till att uppfylla detta mål och rätta till de ofördelaktigheter inom arbetslivet som erfarits av urinvånarna, medlemmar av synliga minoriteter, kvinnor och funktionshindrade. Målet skall nås genom tillämpning av principen anställningsrättvisa. Detta innebär inte bara likabehandling av människor utan kräver också särskilda åtgärder och anpassning till olikheter.

De berörda arbetsgivarna skall tillämpa lagen genom att:

- identifiera och eliminera hinder i arbetslivet som berör de särskilt angivna grupperna,
- vidta aktiva åtgärder samt säkerställa rimliga anpassningar för personer i de särskilt angivna grupperna.

Avsikten med skyldigheterna är att personer som tillhör dessa grupper skall vara företrädade i arbetsgivarens arbetsstyrka i

samma utsträckning som de finns i Kanadas arbetskraft. För att uppfylla dessa skyldigheter skall varje berörd arbetsgivare:

- kartlägga och analysera sin arbetsstyrka,
- analysera sin anställningspolitik och sina rutiner för att identifiera och ta bort de hinder som dessa särskilt angivna grupper möter,
- anta en politik och ett program för att komma tillrätta med underrepresentationen,
- anta en plan med kvalitativa och kvantitativa mål m m.

Informationen som arbetsgivarna samlar in skall hållas hemlig och skall användas endast för tillämpning av EEA. Kommissionen har rätt att granska alla berörda arbetsgivare. Om man skulle finna att en arbetsgivare inte har fullgjort sina förpliktelser kan kommissionen besluta om de åtgärder som anses nödvändiga. Därefter kan kommissionen eller arbetsgivaren ta upp frågan i en särskild tribunal. En arbetsgivare som inte följer lagen kan tvingas att betala ett vite (monetary penalty) för en överträdelse och ett högre belopp för flera eller en serie överträdelser.

## Holland

### *Introduktion för nyanlända*

I Nederländerna har staten det övergripande ansvaret för utvecklingen och samordning av integrationspolitiken. Introduktionsprogram för nyanlända invandrare erbjuds till politiska flyktingar och flyktingar som har fått uppehållstillstånd på humanitära grunder, dock inte arbetskraftsinvandrare som kommer under den s.k. WAV (lagen om anställning av utlänningar).

Enligt lagen om integration av nyanlända, som trädde i kraft 1998, måste alla nyanlända skriva under kontrakt om att delta i

ett obligatoriskt introduktionsprogram. Introduktionsprogrammet inleds med en omfattande intervju för att kartlägga bakgrund, utbildning, yrkeserfarenheter och önskemål. Intervjuerna sker på den nyanländes modersmål och skall genomföras inom fyra månader. Därefter får de nyanlända fyra veckors introduktionskurs på modersmålet om det holländska samhället och nationella sedvänjor. Efter introduktionskursen avslutas programmet med språkundervisning och vägledning om hur var och en bäst kan gå vidare i utbildningssystemet eller på arbetsmarknaden.

#### *Strategier för lika behandling på arbetsmarknaden*

I Holland antogs år 1994 lagen om främjande av ett proportionellt arbetskraftsdeltagande av icke-infödda. Förebilden var den kanadensiska Employment Equity Act. Lagen är avsedd att främja anställning av minoriteter på arbetsmarknaden. Enligt lagen skall företag med fler än 35 anställda eftersträva anställning av en proportionell andel icke-infödda bland sina anställda samt formulera en plan för att uppnå detta mål. Därutöver skall de årligen offentliggöra en rapport angående andelen anställda som utgörs av etniska minoriteter. Endast bristen på uppfyllelse av den sistnämnda föreskriften kan leda till en sanktion.

Lagen har varit ett sätt att försöka komma till rätta med arbetsmarknadssituationen för etniska minoriteter samt med den bristande effektiviteten hos den tidigare likabehandlingslagen. Likabehandlingslagen är många mer eller mindre positiva till, inklusive arbetsgivare. Däremot har lagen om ett proportionerligt arbetskraftsdeltagande varit impopulär bland många arbetsgivare. Lagen utvärderades våren 2000 och var förlängd till 2003. På grund av kritik mot lagen har den nuvarande regeringen inga planer att förlänga den.

## Australien

### *Introduktion för nyanlända*

I Australien ligger huvudansvaret för introduktion och mottagning av flyktingar och andra nyanlända invandrare på Migrationsdepartementet, Department of Migration and Multicultural and Indigenous Affairs. Den operativa verksamheten tillhandahålls av ett nätverk som består av 30 s.k. Migrants Resource Centers (MRC:s) och fyra Migrant Service Agencies (MSA:s). Dessa organisationer tillhandahåller information på olika språk, rättslig rådgivning, anställningshjälp, vägledning, språkundervisning, utbildning, sociala och kulturella aktiviteter och annan specialiserad service till nyanlända invandare i alla delstater i Australien.

I likhet med Kanada har Australien ett s.k. Migration Settlement Information Kit – information och vägledning på flera språk avseende tillgång till grundläggande service samt om det australiensiska samhället och dess normer och regler för dem som vill invandra till landet. Informationen finns tillgänglig både i form av broschyrer och på Internet.

Nyanlända invandrare får upp till 500 timmars kostnadsfri språkundervisning genom AMEP (Australian Adult Migrants English Program). Den fria språkundervisningen är även tillgänglig för personer med tillfälliga uppehållstillstånd och ”nyanlända immigranter från Oceanien”.

AMEP syftar till att hjälpa vuxna invandrare att uppnå funktionell engelska, dvs. grundläggande engelska som är nödvändig för att klara sig i samhället och arbetslivet. Vidare finns stödundervisning eller hemundervisning, s.k. ”home tutor scheme” för dem som inte kan delta i normala skolklasser.

I AMEP betonas en mjuk övergång mellan språkundervisning och fortsatt utbildning eller arbete. Således finns yrkesvägledare

under hela kursen för att bistå deltagarna med val för fortsatta studier eller statligt subventionerade anställningsprogram. Därutöver erbjuder arbetsförmedlingen, Centerlink, språkundervisning för arbetssökande som vill förbättra sina färdigheter i engelska.

### *Strategier för lika behandling på arbetsmarknaden*

År 1986 antog Australien Human Rights and Equal Opportunities Commission Act (lagen om kommissionen för mänskliga rättigheter och likabehandling). Kommissionens huvuduppgift bestäms av lagen om kommissionen, lagen mot rasdiskriminering, lagen mot könsdiskriminering och lagen mot diskriminering av funktionshindrade. Kommissionen skall utreda anmälda överträdelser av dessa tre diskrimineringslagar samt försöka medla mellan parterna när detta är lämpligt. När medling inte fungerar eller är olämpligt kan fallen överlämnas till s.k. Hearing Commissioners för formella utredningar. Lagen omfattar hela samhällslivet, från lagar och förordningar på olika nivå till näringslivet, arbetsförmedlingar m.m.

Lagen förbjuder diskriminering mot arbetssökande på grund av ras m.m. samt diskriminering mot en annan person på grund av släktskap med eller relation till en person av en viss ras m.m. Dessutom är diskriminerande platsannonser förbjudna samt anstiftan eller uppmuntran till olagliga diskriminerande handlingar. Eftersom Australien är en federal stat finns liknande anti-diskrimineringslagar på delstatsnivå.

I Australien används begreppet "diversity management" eller mångfaldsarbete för att definiera två företeelser som står i ett inbördes förhållande: mångfald på arbetsplatsen "workplace diversity", som avser den privata sektorn, och mångfald på arbetsplatsen i den Australiensiska offentliga kundtjänsten, som är relaterade till stadgan för offentlig service i ett kulturellt mångfaldssamhälle.

Under den Australiensiska förordningen om offentlig service, är myndighetschefer ålagda att upprätta en mångfaldsplan för att

ge likvärdig service till olika etniska och kulturella folkgrupper i landet. Offentliga myndigheter är ansvariga för att sätta upp mål för att främja etnisk mångfald bland sina anställda. En rapport om mångfald inom den offentliga sektorn produceras varje år av ombudsmannen för offentlig service, Public Service Commissions.

När det gäller mångfald inom den privata sektorn finns ett särskilt program, Australian Productive Diversity, som ger praktisk stöd och vägledning till företagsledare, företagsutbildare m.m. om hur man kan arbeta strategiskt med mångfaldsfrågor och hur företagen på bästa sätt kan förvalta den dynamik och kreativitet som frigörs i en heterogen arbetskraft.

## Norge

### *Introduktion för nyanlända*

I Norge har Kommunal- och Regionaldepartementet det övergripande ansvaret för utvecklingen av integrationspolitiken och kommunerna tillhandahåller introduktionsprogrammen.

Introduktionskurser ges i första hand till nyanlända flyktingar och deras familjer. Dessa får ett individuellt anpassat introduktionsprogram snarast möjligt efter bosättning i kommunen. Introduktionsprogrammet innehåller språkundervisning, samhällsinformation samt arbetsförberedande insatser. Centralt vid utformningen av programmet är kartläggning av deltagarnas bakgrund, individuella handlingsplaner samt individuell uppföljning.

Språkundervisningen kommer från och med 2005 att vara mer målinriktad till dem som kommer att stanna och utesluter säsongarbetare och andra kategorier som i dag ingår i målgruppen. Vidare planerar Norge att inkludera 50 obligatoriska kurser om samhället i introduktionsprogrammet. Dessa kurser skall ges inom första året efter de nyanlända har fått uppehålls-



och arbetstillstånd. Informationen skall ges på ett språk som invandrarna förstår eller med hjälp av tolkar. För närvarande sker samhällskurserna på norska och kommer in sent under introduktionsprogrammet.

### *Strategier för lika behandling på arbetsmarknaden*

I den norska handlingsplanen mot rasism och diskriminering 1998 gavs Arbeids- og Administrationsdepartementet i uppdrag att ta fram en handlingsplan för arbetsgivare inom den statliga sektorn. Den överordnade målsättningen var dels att öka rekryteringen av personer med utländsk bakgrund till statliga arbetsplatser, dels att i samarbete med arbetstagarorganisationerna starta en kompetensutveckling med målet att skapa förutsättningar i verksamheten för en mer balanserad personalstryka. Den norska regeringen uttryckte samtidigt också önskemål om att alla statliga arbetsplatser i centraladministrationen skulle upprätta lokala handlingsplaner för insatsen.

Detta önskemål har sedermera konkretiserats i den norska regeringens nationella handlingsplan mot rasism och etnisk diskriminering, som gäller för åren 2002 till 2006. Handlingsplanen innehåller bl.a. åtgärder med stort fokus på diskriminering inom den statliga sektorn och särskilt i relation till rekrytering och befordran. Exempel på åtgärder är att alla statliga verksamheter uppmanas att inkludera en formulering i sina platsannonser som uppmanar personer med invandrabakgrund att söka den utlysta tjänsten. Till följd av handlingsplanen har statliga myndigheter bl.a. blivit ålagda att kalla minst en person med invandrabakgrund till anställningsintervju för alla lediga platser, under förutsättning att invandrarens kvalifikationer motsvarar kraven för jobbet. Vidare har myndigheterna fått i uppdrag att upprätta statistik och fakta om antalet anställda med minoritets-/invandrabakgrund inom olika statliga sektorer och statliga företag.

## Storbritannien

### *Introduktion för nyanlända*

Storbritannien kommer att lansera ett reformerat introduktionsprogram för nyanlända invandrare från och med september 2004. I detta introduktionsprogram, som kallas för "citizenship education program", kommer asyltiden att vara integrationsförberedande utan att återvändandeperspektivet förloras. I programmet föreslås att även asylsökande bör delta i språkundervisning, eftersom kunskaper i engelska anses vara en kompetens som de asylsökande kan ha nytta av även om de blir avvisade till sina hemländer. Ungefär 700 timmars språkundervisning betraktas som nödvändig.

Home Office planerar att använda resultatbaserad finansiering av det s.k. medborgarutbildningsprogrammet. Merparten av medborgarutbildningsprogrammet kommer att ges genom vuxenutbildning på college.

Den planerade medborgarutbildningen i Storbritannien kommer att inkludera information om hur man kan få service, tillgång till arbetsmarknaden, kunskap om de olika religiösa grupperna i Storbritannien och om samhällets normer. Den planerade medborgarskapsutbildningen i engelska kommer att innehålla samhällsorientering och för deltagare med kort skolgång och bristfälliga kunskaper i engelska kommer samhällsorienteringen att ges på invandrarnas modersmål.

### *Strategier för lika behandling på arbetsmarknaden*

I och med invandringen under 1960-talet insåg regeringen att det fanns stora problem med diskriminering. För att främja integration antogs 1965 the Race Relation Act. Därefter vidgade man det område som täcktes av lagstiftning genom Race Relation Act 1968.

Race Relation Act innebär i princip ett förbud mot diskriminering på etnisk grund i arbetslivet, utbildning, tillgång till varor och tjänster m.m. Lagen övervakas av the Commission for Racial Equality, ett självständigt statligt organ som skall verka mot förekomsten av diskriminering och främja lika möjligheter och goda relationer mellan olika etniska grupper.

Race Relation Act är mycket detaljerad. Förbudet för arbetsgivare att diskriminera gäller såväl direkt som indirekt diskriminering.

I Storbritannien används begreppet "positive duty" eller aktiva åtgärder för att uppmärksamma arbetsgivare om behovet av att eliminera diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla folkgrupper. Tilläggen i antidiskrimineringslagen Race Relation Act från år 2000 ålägger över 300 offentliga myndigheter att vidta aktiva åtgärder för att främja likabehandling mellan olika folkgrupper. Vidare är några myndigheter ålagda att se över sina rekryteringsrutiner samt följa upp hur etniska minoriteter beaktas i rekryteringsförfaranden.

Race Relations Employment Advisory Service (RREAS) hjälper arbetsgivare att formulera, utveckla och introducera riktlinjer för lika möjligheter, rättvis och effektiv rekrytering samt uppföljning och utbildningsprogram för att främja etnisk mångfald.

## Referenser

Diversity Policies Network.

SOPEMI, Nederländerna.

"Räkna med Mångfald" (SOU 1997:174).

"Arbete till alla – En nordisk profil för en öppen Europeisk arbetsmarknad" (Nord 2003:13), Nordiska Ministerrådet (2003).



## Bilaga 4: Företag, organisationer och myndigheter som arbetsgruppen träffat vid sina studiebesök och i andra sammanhang

### *Studiebesök i Göteborg den 18 augusti 2003*

- Projektet "Rekrytering av invandrare"
- Homec AB
- Keyline Städ & Konsult AB
- Se-De International AB
- Volvo Personvagnar AB

### *Studiebesök i Malmö den 6 oktober 2003*

- Arbets- och utvecklingscenter i Malmö
- Söderberg & Haak Maskin AB
- Bilia Lastbilar AB
- Lernia
- Städer i samverkan – Towns Together
- Folksam

### *Studiebesök i Stockholm den 29 oktober 2003*

- Lunda Nova Näringslivscenter i Spånga-Tensta
- Silentium Callcenter & Research AB
- BTS Group AB
- Vivo Tensta

Därutöver har arbetsgruppen i andra sammanhang fått ta del av följande företag och myndigheters arbete med integration och mångfald:

- Svenska McDonald's AB
- Manpower AB
- Diversity Support
- Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)
- Arbetsförmedlingen Internationella akademiker
- Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)

# Bilaga 5: Arbetsgruppens företagsundersökning

## **Företagsintervjuer kring integration & etnisk mångfald**

Av Christina Ekdahl, mars 2004

På uppdrag av arbetsgruppen Samverkan för  
arbetsmarknadsintegration

## Sammanfattning

Denna undersökning har genomförts på uppdrag av den av regeringen tillsatta arbetsgruppen Samverkan för arbetsmarknadsintegration med representanter från föreningen Svenskt Näringsliv och Regeringskansliet. Arbetsgruppens huvudsakliga uppgift är att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas tillvara av offentliga aktörer. Syftet med undersökningen var i första hand att identifiera ett antal framgångsfaktorer för ett aktivt mångfaldsarbete på arbetsplatsen.

Metoden var av kvalitativ art och 27 telefonintervjuer genomfördes med företag av varierande storlek och geografisk hemvist. Företagen återfanns främst inom tillverkningsindustrin men även inom tjänstesektorn. Svenskt Näringsliv svarade för urvalet av företag. Intervjupersonerna utgjordes av verkställande direktörer och personalansvariga.

Frågeställningarna var bl.a. varför företagen rekryterar personer med utländsk kompetens, vilka verktyg företagen använder för att säkerställa okänd kompetens och vad företagen gör för att främja etnisk mångfald på arbetsplatsen.

Resultatet från intervjuundersökningen visar på kompetensen som avgörande för all anställning, oavsett om individen är svenskfödd, utlandsfödd eller nyligen har anlänt till Sverige. Den arbetssökandes egenskaper och personlighet spelar också roll. Omvärldsförändringen tas upp som en faktor och i det sammanhanget ses anställning av olikheter som positivt för företags konkurrenskraft. Vidare uppfattas olika bakgrunder gagna problemlösningsförmågan på arbetsplatsen.

De vanligaste och mest lyckosamma verktygen för att säkerställa okänd kompetens är provanställning och referenstagning. Företagen anser generellt sett att olika typer av provanställning, praktik, etc. är viktiga instrument för att våga anställa okänd kompetens trots en, enligt många, komplicerad arbetsmarknadslagstiftning.



Framgångsfaktorer för ett bra mångfaldsarbete kännetecknas enligt resultatet av en öppen attityd, medvetenhet om personalsammansättningens betydelse för verksamheten, rakhets och icke-rädsla för det som upplevs som främmande.

Att incitamenten för företagen att växa, generellt sett, ofta saknas är något som lyfts fram när det gäller vad som krävs för att underlätta anställning av medarbetare med utländsk bakgrund. Företagen anser att det krävs enklare regler för att man skall våga anställa "osäkra kort". Vidare belyses språkets och boendets betydelse för delaktighet i ett socialt sammanhang samt vikten av informationsspridning om olika kulturer, för svenskfödda såväl som för utlandsfödda. Slutligen tar några företag upp ledningens attityd och sammansättning för att underlätta anställning av personer med invandrarbakgrund.

Sammantaget kan ses att de intervjuade företagen har kommit en bit på väg i integrationsarbetet. Det märks inte minst på deras sätt att resonera. En förändringsprocess pågår, där gamla tanke-mönster håller på att ge plats för nya och där man har upptäckt vad olikheter kan generera till problemlösningsförmågan på arbetsplatsen. Det finns fortfarande en rädsla inför det okända men fokus är kompetens och intervjuerna lyfter fram många positiva egenskaper kännetecknande för utlandsfödda.

## Inledning

### Inledande ord

Samhällets i stort, och arbetsmarknadens i synnerhet, förmåga att ta tillvara alla människors olika kapacitet, oavsett etnisk bakgrund, är av stor vikt för att få till stånd såväl en effektiv arbetsmarknad i internationell konkurrens som en långsiktigt hållbar utveckling av de offentliga finanserna. Att den kompetensbank som oliktankande utgör ökar företags problemlösningsförmåga och strategitänkande i en föränderlig värld torde vara självklart. I en allt mer globaliserad värld präglad av företag med gränsöverskridande verksamheter i behov av att möta sin omvärld är mångfald i sig en av de främsta framgångsfaktorerna att förstå hur olika kulturer fungerar, bemöts och vilka dess behov är. För att öka samhällets förmåga till att ta tillvara den kompetens som finns i Sverige krävs inblick i hur företagare själva tänker och arbetar kring olikheter, eller med ett annat begrepp, mångfald.

### Bakgrund

Arbetsgruppen Samverkan för arbetsmarknadsintegration tillsattes av regeringen våren 2003. Arbetsgruppen, som är sammansatt av representanter från regeringskansliet och föreningen Svenskt Näringsliv, har till uppgift att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas tillvara av offentliga aktörer samt föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd i olika hänseenden.

En av arbetsgruppens uppgifter är att identifiera goda exempel på hur bransch- och arbetsgivarorganisationer och enskilda

företag arbetat för att öka kunskapen och medvetenheten om lagen (1999:130) om åtgärder mot etniskt diskriminering i arbetslivet. Mot denna bakgrund har undersökningen som presenteras här genomförts. Syftet med undersökningen har i första hand varit att identifiera ett antal framgångsfaktorer för ett aktivt mångfaldsarbete på arbetsplatsen. I rapporten lyfts erfarenheter, synpunkter och idéer fram från enskilda företag med varierande storlek och geografisk spridning inom såväl tillverkningsindustri som tjänstesektor. Genom att lyfta fram och ta tillvara bra exempel på företag som på ett eller annat sätt arbetar med etnisk mångfald är förhoppningen att det fortsatta integrationsarbetet i samhället och på arbetsmarknaden skall underlättas och förbättras.

## Metod

Efter att arbetsgruppen formulerat syftet med undersökningen diskuterades val av undersökningsmetod. Då antalet företag som skulle kontaktas beräknades bli ungefär 25, beslutades att metoden skulle utgöras av kvalitativa telefonintervjuer. Ett frågeunderlag formulerades av representanter från arbetsgruppen och bestod av tio frågor. Två av frågorna skulle ge bakgrundsinformation om företaget. De resterande åtta frågorna var strukturerade till utseendet med möjlighet för intervjuaren att ställa följdfrågor för att få ett mer uttömmande svar.

Svenskt Näringsliv tog via sina regionkontor fram ett representativt urval av företag som ansågs vara bra på att rekrytera och integrera personer med utländsk bakgrund på arbetsplatsen och som förväntades ha goda erfarenheter och synpunkter att delge. Företagen hade en stor geografisk spridning och återfanns inom såväl tillverkningsindustri som tjänstesektor. Storleken på företagen varierade från två till flera tusen anställda. Intervjuaren var stationerad i Linköping och genomförde intervjuerna från Svenskt Näringslivs regionkontor.

Intervjuerna genomfördes med antingen företagets VD eller personalansvarige och samtalen varade i snitt ca 30 minuter med vissa avvikelser. Totalt intervjuades 27 företag.

### **Resultatredovisning**

Genom att presentera en sammanfattning för varje intervjufråga syftar resterande del av rapporten till att synliggöra eventuella gemensamma mönster som kan ses i intervjuerna. Resultatredovisningen syftar till att försöka ge en aktuell bild av vad företagen med stöd av erfarenheter och uppfattningar upplever att etnisk mångfald genererar till företagen, i andra ord varför det är viktigt att anställa utländsk kompetens. Vidare undersöks vad företagen upplever att företag, samhälle och arbetsmarknad kan göra för att underlätta anställning av utländsk arbetskraft samt vilka möjligheter företag ser med en arbetsstyrka präglad av mångfald.

### **Varför rekryterar företagen personer med utländsk kompetens?**

#### **Oliktänkande**

Företagare upplever oliktänkande som något berikande för verksamheten ur problemlösningssynpunkt. Det skapas en bredd i resonemangen och problem får möjlighet att belysas utifrån ett annat perspektiv. Denna typ av påståenden gör att frågan i detta fall får karaktären av ”upplevda behov” som kan antas uppkomma när företag arbetar utifrån en alltför likriktad arbetsstyrka. Företag känner sig få dessa tillgodosedda genom att anställa individer med olika bakgrund.

Intervjuerna visar på styrkan hos mångfald när det ”vanliga” sättet att tänka möter det som upplevs olikt ger upphov till

ifrågasättanden av det egna sättet att resonera. En intervjuperson betonar värdet av att gå ifrån sina invanda tankemönster till förmån för nya infallsvinklar och frågar sig något filosofiskt: Vad är det som är sanning? *”Vi har fått flera sanningar, ju mer vi korsbefruktar olika tankar desto mer tveksam blir jag till vad som är rätt, handlar om olika livsstil.”*

## Kompetens

Ingen av de intervjuade företagarna talar om en speciell *utländsk* kompetens. Företagen uppfattar att det handlar om kompetens i fråga om att utföra sina arbetsuppgifter på ett adekvat sätt, oavsett ursprung. Kompetens som begrepp är för visso mycket brett och innefattar flera delar. Det kan exempelvis sägas att personkemi, som också är en vanligt förekommande faktor till varför anställning kan bli aktuell, hänger ihop med den sociala delen av begreppet och det faktum gör kompetens individrelaterat.

## Vilja och motivation

I intervjuerna talas det vidare ofta om vilja och motivation hos de arbetssökande som avgörande för anställning. En företagare uttrycker att *”det är bättre att anställa motiverade arbetare än färdigutbildade”*. Viljan och motivationen upplevs av en del som tydligare hos utlandsfödda. Arbetsmoral och lojalitet, positiv attityd, intresse av arbetet och av att det ska gå bra för företaget är andra saker som intervjupersonerna ger uttryck för som viktigt för anställning och som utmärkande för deras erfarenheter av utlandsfödd kompetens.

## Mångfald som konkurrensfördel

Vikten av en arbetsstyrka präglad av mångfald uppkommer också från företagen i fråga om den omvärldsförändring som sker och har skett och vad en globalisering för med sig. I detta avseende lyfts betydelsen av att tala flera språk fram, då företag som kultur bör spegla det större sammanhang det verkar i. Företag har kundgrupper som kräver olika språkkunskaper och att sälja in sig och sin produkt underlättas av att behärska olika kulturella koder. Mångfald kan med företagets ögon ses som en fråga om utvecklad kundkontakt och attraktionskraft och flera företag i intervjumaterialet upplever sig mer konkurrenskraftiga med en mångfaldig arbetsstyrka. En intervjuperson uttrycker sitt behov av kunskap om olika kulturer på följande sätt: *”för att kunna sälja våra produkter är det ju också en fördel att vi/.../inte endast har svensk personal”*.

## Sammanfattning

Resultatet visade på kompetensen som avgörande för all anställning. Dock spelar egenskaper och personlighet stor roll samt omvärldsförändringen med krav på olikheter för konkurrenskraft. Det sammanfattar vikten av att ta tillvara all kompetens oavsett ursprung.

## Vilka verktyg använder sig företagen av för att säkerställa okänd kompetens?

### Provanställning

Genomgående kan ses att det verktyg som företag främst använder sig av för att säkerställa en individs kompetens är provanställning. Ungefär hälften av intervjupersonerna anger att provanställning ger svar på både hur individen fungerar i arbetsgruppen och också hur denne tar sig an sina uppgifter. Det är också ett användbart redskap, eftersom företag ofta inte upplever sig ha råd att chansa genom att erbjuda en fast anställning direkt för att efter ett par månader inse att det inte fungerar. Några använder sig också av praktik.

### Referenstagning

Referenstagning är ett vanligt förekommande svar på hur man säkerställer en individs kompetens. Dock upplevs det av många inte som det viktigaste verktyget i slutändan. Motivation, hur man fungerar i grupp och personkemi upplevs än mer betydelsefullt. Det verkar i många fall mer relevant med informell kompetens än med formell kompetens. En intervjuperson uttrycker det, *"referenser i alla ära men det säger inte allt"*. En annan talar i sammanhanget om svårigheten med att värdera en utbildning, eftersom personer med samma utbildning också skiljer sig åt.

En intervjuperson upplever en viss problematik i själva anställningssituationen i fråga om referenstagning som inte har med individen att göra utan mer med dem som anställer. Rekryterarens betydande roll i arbetet med att skapa en bra personalsammansättning lyfts fram vid flertalet tillfällen. Det har att göra med det enligt intervjupersonen vanligt förekommande

faktum som innebär att ”gå på känsla” existerar i väl hög utsträckning och man missgynnar på så vis kompetenta individer på ett för sig själv omedvetet sätt i anställningssituationen.

Om en arbetssökande är nyanländ och saknar referenser från svenskt arbetsliv ger ett företag förslag på hur det kan lösas om företaget sedan tidigare har en mångfaldig arbetsstyrka. *”.../kanske finns någon från samma land som redan finns på företaget, ../denne kan gå i god för den andre”.*

### **Mentorskap m.m.**

Föregående punkt är sammankopplad med det som vid några tillfällen kommer upp i fråga om mentorskap. Några företagare tycker att det skulle kunna vara ett bra sätt att ge alla en chans trots bristande språklig kompetens etc.

Några företag talar om ytterligare intervjuer, och samtal med forna arbetsgivare som verktyg för att säkerställa kompetensen. Även internutbildningar lämpar sig väl anser några företag. Ett företag uttryckte internutbildningens fördelar så här: *”det går bra att söka jobb med eller utan erfarenhet, genom utbildningarna lär du dig med tiden”.*

### **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis visar resultatet på att det vanligaste och mest lyckosamma verktyget för att säkerställa okänd kompetens är genom provanställning, både för att se hur man fungerar i grupp och hur man utför sina arbetsuppgifter. Vidare anses referenstagning för att bli mer säker på individens kompetens viktigt men motivation är för många avgörande. Mentorskap och internutbildning används av ett fåtal företag, men med framgång. Företagen anser generellt sett att olika typer av provanställning, praktik, etc. är viktiga instrument för att våga anställa okänd kompetens trots en, enligt dem, komplicerad arbetsmarknads-lagstiftning i detta avseende. Genomgående ser företagen



möjligheter och har skapat egna lösningar när exempelvis språket skulle kunna vara ett hinder. De visar på att det mesta är hanterbart.

## Hur främjar företagen etnisk mångfald på arbetsplatsen?

### Öppen attityd

En övergripande bild som företagen ger är att de inte räds olikheter. De är mycket väl medvetna om den kraft och potential som finns i samhället och säger att en bra blandning av människor skapar kreativitet. De vill gärna utnyttja mångfalden, bara kompetensen är den rätta för företaget. Vid rekryteringsprocessen beskrivs av flera en strävan efter att få den etniska sammansättningen så mixad som möjligt. Ett gemensamt mönster för företagen är synsättet att se bortom ursprung, vilket flyttar fokus till kunskap och personlighet. Att se och utgå från individen, gå bakom fasaden och visa respekt, vara tydlig och ta sig tid är knep för framgång enligt några företagare.

De flesta har ingen medveten strategi och svaren kommer påfallande självklart från de tillfrågade i denna fråga. *”Vi vidtar inte några speciella åtgärder, det är väl det som är icke-diskriminering.”* Många talar utifrån en attityd som visar på att man följer sunt förnuft och främjar mångfald på ett omedvetet sätt. Det talas om att, helt enkelt anställa - att våga prova. En företagare säger sig inte söka aktivt efter någon speciell kompetens. Han menar det som så många hävdar i undersökningen, bara arbetsuppgifterna blir lösta är ursprung mindre viktigt.

## **Personer med olika bakgrund på ledande nivå**

Ett företag lyfter fram ledningssammansättningen som en viktig komponent i ett främjande mångfaldsarbete. Den intervjuade menar att genom att ha ledare med olika bakgrund skapar det möjligheter för arbetssökande. Vidare är det ett bra incitament till redan anställda med utländsk bakgrund om att det finns potentialer till att växa inom företaget oavsett vem du är. Ledningssammansättningen påverkas å andra sidan av rekryteringsmöjligheterna till positioner längre ned i karriärstegen.

## **Sammanfattning**

Omedveten eller medveten strategi men en öppen attityd mot alla, medvetenhet om personalsammansättningens betydelse för verksamheten, tydlighet om vad man står och icke-rädsla för det som upplevs som främmande sammanfattar företagets svar på hur man främjar etnisk mångfald på arbetsplatsen.

## **Vad samhälle, arbetsmarknad och företag kan göra för att underlätta anställning av utländsk kompetens**

### **5.1 Generella tankar**

Frågan väcker många idéer och tankar hos företagarna. Många resonerar att integrationens brokiga väg har att göra med en mental barriär. Viktigt att påminna sig om är att vi alla är människor i grund och botten. En företagare uttryckte att inte ta till vara på all kompetens som ett stort resursslöseri. Samtidigt upplevs en frustration, eftersom det även finns hinder. Det hänger ihop med flyktingmottagande, boendesituationen, språkträning och vår rädsla för det okända. Dessa svårigheter fungerar

som käppar i hjulet för företag i deras integrationsarbete och det är något de inte anser sig på egen hand kunna förändra. Företagen lyfter fortsättningsvis fram många konkreta förslag på åtgärder som de skulle vilja se vidtagna av samhällets offentliga instanser för att integrationsarbetet skall underlättas för företagen.

### Arbetsplatsrelaterad språkundervisning

Det som är utmärkande för de flesta företags resonemang är att arbetssökande inte nödvändigtvis måste kunna tala pricksfri svenska utan snarare att språket som sådant är nyckeln till att komma in i ett socialt sammanhang. Det är med andra ord avgörande för passivitet eller ej och för att snabbt komma ut i arbetslivet. Något som lyfts fram är att språket inte har med arbetsuppgifterna specifikt att göra utan snarare har en social funktion – förmågan att kunna och få möjlighet att fungera socialt. *”/.../för kommunikationen, för att bli accepterad bland arbetskamraterna och för att fungera i ett arbetsteam men också ur en säkerhetssynpunkt./.../inte minst är det viktigt för individen själv för att denne ska förstå sina rättigheter och skyldigheter”.*

Det är av stor betydelse att ge denna bakgrund till hur företagen ser på språkproblematiken för att lättare förstå varför det inte lämpar sig med den svenskutbildning som idag erbjuds alla gånger. Den ligger för långt ifrån det sociala sammanhanget som av företagen upplevs som a och o. *”De som studerar på SFI går efter skoldagens slut hem och talar sitt hemspråk och får då alldeles för lite träning i det svenska språket”.* En åtgärd till detta problem menar intervjupersonen skulle kunna vara att låta invandrare få möjlighet till att praktisera under tiden de läser svenska. Då skulle även deras förståelse för kravet på svenska öka.

En önskan om att utveckla språkundervisningen finns och ett konkret förslag från många företag är därför att integrera språket i ett arbetsrelaterat sammanhang. Det ses inte som något främmande att ge individer kompletterande språkundervisning på

arbetsplatsen men det krävs ett stöd från samhället. Nu måste företag själva avsätta tid till att förklara och förtydliga för människor som har problem med språket. Ett förslag till utvecklad språkfärdighet var också anställning i exempelvis sex timmar per dag med bidragsfinansierad svenskundervisning i två timmar.

### **Integrerat boende**

Utlandsfödda placeras ofta i vissa bestämda delar av olika städer och detta uppfattar de intervjupersoner som har en åsikt i frågan som ett problem för integrationen. Boendesituationen förlänger integrationstiden och därmed fördröjs också inträdet på arbetsmarknaden. En person ser hela integrationsarbetet som totalt omöjligt om inte boendesituationen förändras. Det hör ihop med det inledande resonemanget kring att få leva i ett socialt, integrerat sammanhang och inte ett segregerat sådant. Ett företag vill tipsa om vad man på företagsnivå kan göra för att integrera utlandsfödda och säger *”det kan vara något så enkelt som att förlägga julbordet i Gamla stan [i Stockholm], det finns många som aldrig har varit där”*.

### **Information om olika kulturer m.m.**

Att det saknas kunskap om etnicitet och kulturella olikheter är något framhölls ofta i intervjuerna. Det gäller bristande kunskap hos svenskfödda men också hos utlandsfödda. Förslag på åtgärder är att informera om kulturer på olika sätt, t ex göra det obligatoriskt med kurser om kulturkrockar på högskolan för att bättre förbereda studenterna på vad de kommer att konfronteras med längre fram i livets olika delar. Vidare att informera utlandsfödda på ett bättre sätt om hur svenskfödda fungerar och varför och vad som förväntas av svenska arbetsplatser, hur en intervju går till och hur ansökningshandlingar formuleras. Även utförligare information kring arbetsrätt efterfrågades. Som det är

nu anser sig företagare få använda mycket arbetstid till att klargöra dessa saker. Det handlar om att veta sina rättigheter och skyldigheter.

### Enklare arbetsmarknadslagstiftning

*”Överbuvudtaget är det inte så lockande för företag att anställa, man byr in istället”* säger en företagare. Det framkommer i intervjuerna att incitamenten till att växa som företag i många fall saknas. Motivation och vilja är svikande drivkrafter pga. att företagsvillkoren enligt många tillfrågade är svaga i form av exempelvis höga skatter på företagande. *”Höga skatter gör att man tappar lusten”*. Med det kommer tröskeeffekten; företagens upplevelse av att det är för dyrt att våga prova individer som för dem anses vara ”osäkra kort”. En person menar att invandrare har fog för att känna sig missgynnade. Arbetsmarknadslagstiftningen ger helt enkelt inte utrymme för att våga chansa vid anställning och en medvetenhet finns om att kompetens går förlorad i och med att man känner sig nödgad att bara anställa individer vars kompetens man är säker på. Denna upplevelse visar på att företag upplever regelverket problematiskt och hämmande.

En förenkling beträffande regler för att underlätta att anställa människor med utländsk bakgrund efterfrågas, inte minst för att få in individer snabbt på arbetsmarknaden och därmed undvika passivisering. Vidare finns en önskan om att ges möjlighet att säga upp i större utsträckning om de känner att de gjort ett felval, då det nu av flera företag finns en rädsla för att dra på sig kostnader *”Nu vågar man inte dra på sig kostnader och är rädd för att anställa”*.

## Ledningens attityd och sammansättning

Ett återkommande svar på vad som kan göras på företagsnivå i fråga om etnisk mångfald har att göra med ledningssammansättningen. Flera företag talar om attitydförändringar och förhållningssätt som måste ske hos rekryteringsansvariga, om en stilla undran hur många det finns i Sverige idag med utländsk bakgrund i ledande befattningar? En hävdar att det snarare är brist på kompetens hos dem som anställer än de som söker jobb och menar att rekryterare i en del företag inte verkar se vad som behövs för att få ett företag att växa. Ledningens betydelse beskrivs av en intervjuperson, *"vi har en bred kompetens om olika grupper i min företagsledning och det behövs när man anställer"*.

Uttalanden görs också i fråga om utnyttjande av utländska betyg där speciellt ett företag ger uttryck för när han anser att systemet sätter sig över individen. *"Får inte jobba för att staten har sina regler."* Han menar att vi inte har råd att slösa bort kapitalet i människan på det viset. Vidare säger en annan att det *"finns så mycket kompetens/.../outnyttjat/.../högtbildade går runt och gör ingenting"* och ger ytterligare stöd till den upplevda förundran över det som de anser är att se förbi kompetensen som finns runtomkring oss och som kan utnyttjas på ett bättre sätt.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis framhöll företagen språkets och boendets betydelse för att känna sig delaktig i ett socialt sammanhang och därmed underlätta anställning av medarbetare med utländsk bakgrund. Vidare framhölls betydelsen av information om olika kulturer för svenskfödda såväl som för utlandsfödda. Företagens attityd till att våga växa sågs som något som måste förändras, först då kan företag våga chansa och övervinna eventuella

osäkerheter. Slutligen resoneras kring företagsledningens roll för integrationsarbetet.

## Krävs det några särskilda förutsättningar för att anställa nyanlända invandrare?

### Samma villkor oavsett bakgrund

De intervjuade företagarna anser inte att det krävs särskilda förutsättningar för att anställa nyanlända invandrare. Kraven är alltid desamma – arbetsuppgifterna måste lösas och individen måste vara motiverad. Många svarar arbetstillstånd, eller att jobb finns. Det märks att deras fokus ligger på företagsamhet och därför, vilket är logiskt, söker de människor som kan arbeta.

Språkkraven tas frekvent upp men viktigt är här att poängtera att företagen ser möjligheter och att språket därför är hanterbart, i form av stödinsatser och genom vilja och en tro på individens förmåga. Det är slående hur intervjupersonerna pratar om språket som en utmaning och hela tiden kommer med egna konkreta förslag på hur språket som ett hinder kan övervinnas. Med allt ifrån egna företagslösningar till krav på stödinsatser från offentliga aktörer för att kunna erbjuda språkträning i arbetssammanhang, till som någon föreslår att gifta sig svenskt vore en lösning *”det är i svenskt umgänge som man lär sig både språk och kultur”*.

Förutsättningarna för att anställa är desamma oavsett vem du är och varifrån du kommer. Enligt en samlad bild från företagarna har det att göra med din personlighet och hur du ser på arbete, men kraven har hårdnat och en företagare tar ett exempel och säger *”ribban har höjts enormt /.../ från att ha räckt med att ha körkort till att du måste kunna språket, till att nu har körkort, kunna språket, ha en utbildning och social kompetens”*.

## 6.2 Sammanfattning

Sammanfattningsvis är villkoren för att företagen skall anställa nyanlända invandrare att man klarar av jobbet. Beroende på typ av jobb ställs olika krav på kommunikation och därmed på språkkunskaper men i sammanhanget ses många möjligheter. En tydligare modell bör förmedlas från samhället för hur språkträningen kan bli mer effektiv. Återkommande svar var att snabbt komma in i arbetslivet och bli delaktig för en lyckad integration.

## Fördelarna för företag att anställa utländsk kompetens

### För verksamheten

Det talas om att lära av varandra, få fler infallsvinklar och idéer till problemlösningar som stora fördelar. Individer skapar det olika och en företagare uttrycker det träffsäkert *"If you have two managers and they both think alike, one of them is unnecessary"*.

Andra kvaliteter är enligt några av de tillfrågade att det ger ökad kreativitet och idérikedom, vilket är en klar fördel när man skall slå sig in på nya marknader. *"Om jag säger korsbefruktande, förstår du då?...att  $1+1=2.5$ , man får två saker och lite till..."* I sammanhanget talas också om möjligheten att vända sig till en bredare kundgrupp. Här framhävs även det positiva med att på ett företag kunna tala fler språk.

En företagare talar om att attityder kring utlandsfödda måste ändras, eftersom Sverige kommer att bli mer och mer internationellt. Genom att, enligt honom, ha många olika nationaliteter på en arbetsplats bör det på sikt förändra och motverka motståndet och rädslan för människor från andra kulturer.



Återkommande uppfattningar om utländsk arbetskraft är att denna kompetensbank överlag ses som lojala, trofasta, ger dynamik till företaget och har hög arbetsmoral.

Ytterligare en infallsvinkel till fördelarna är en företagare som pekar på att vara konsekvent i normskapandet och menar att det inte får se olika ut på olika ställen i samhället. Arbetsplatser såväl som andra måste arbeta utefter samma linje. Genom att ha en klar etik blir man dessutom starkare som organisation hävdar han.

### **På ett personligt plan**

Slutligen ses det inte bara berikande med mångfald ur en strikt verksamhetssynpunkt utan det talas också om att lära av varandra på ett mer personligt plan. Det skapar trivsel med olikheter och det är nog så viktigt för företagsamheten. En annan person uttryckte ytterligare fördelen som att det ger tillfälle att *”lyfta blicken och se att horisonten ligger längre bort”* och menar vidare att *”det är spännande att ha en kollega som inte är född i grannkvarteret utan några breddgrader längre bort”* Dessa upplevelser av mångfald kompletteras av ett företag som visar på vikten av personliga möten och menar att du aldrig kan lära dig om kulturer om du inte får möjlighet att träffa dem.

### **Sammanfattning**

Sammanfattningsvis kan ses att företagarna generellt ser mångfaldens möjligheter som en framtida investering i en alltmer globaliserad värld. De talar om förståelsen för kundgruppers behov och betydelsen av att ha kunskap om olika kulturer för att fungera på en världsomfattande marknad. De talar också om det positiva med den större rekryteringsbas som olikheter medför i fråga om egenskaper och hur dessa kan utnyttjas för att utveckla verksamheten. Röster pekar också på vikten av att anställa utlandsfödda för att på sikt hindra motståndet till andra kulturer

samt för att betydelsen av personliga möten är avgörande för förståelsen för varandra.

## **Nackdelar för företag med att anställa utländsk kompetens**

### **Motsättningar mellan olika invandrargrupper**

En sak som tas upp av flera företag är att eventuella motsättningar inte främst uppstår mellan svenskfödda och utlandsfödda utan snarare har konflikten förflyttats till att gälla motsättningar mellan olika grupper av utlandsfödda. En person talar om konflikter på arbetsplatsen som oftast rör detta fenomen. Hon känner att företaget ser ut som världen i stort och det är något hon anser debatteras för lite.

### **Bristande språkkunskaper och kulturella skillnader**

Språket kommer upp som en betydande faktor men flera tonar ner problematiken. *"Det går ju att fråga"*. När språk kommer upp som ett problem talas det inte i första hand om att det inte går att utföra jobbet utan man ser till individen själv och de svårigheter han eller hon kan uppleva. Det talas om utanförskap som en konsekvens och att det därför är viktigt att hitta nya lösningar på språkproblematiken. Missförstånd är ytterligare ett hinder, främst språkliga men även kulturella. En belyser det hela med ett målande exempel, *"det är ju stora kulturella skillnader när 65 personer kommer från 19 olika länder"*. Man har olika idéer om hur saker och ting skall vara, men om nytta kan dras av det blir det bra.

### Ansvar för den anställdes liv även utanför arbetet

En nackdel som tas upp av några företag är att det många gånger krävs stort engagemang från företagets sida i frågor som rör den anställdes liv utanför arbetet i form av bostad, skattemyndighetsärenden, fylla i blanketter, få ett socialt liv och att förklara arbetsrättslagstiftningen. Att arbetsgivaren måste ta tag i saker som inte rimligtvis ligger på dennes bord.

### Negativ inställning till invandrare på arbetsplatsen och i samhället

Ett hinder menar någon är en invandrarfientlig ledning och talar om att om ledningen är positivt inställd till mångfald överbrygger det nackdelar och hinder. Vidare hinder är andras fördomar när exempelvis företag skall skicka ut människor på jobb hos kunder eller andra i personalstyrkan som ”rynkar på näsan” och grupperar sig.

### Sammanfattning

Sammanslagningar av såväl företagskulturer som nationella kulturer innebär att olika sätt att fungera skall mötas. Några upplever inga nackdelar men de flesta har något att säga i ämnet. Det märks att hinder är något företagen är medvetna om men att fokus ligger på hur dessa kan hanteras. Det talas om viljan att se hinder som något man kan jobba med. ”*Kom inte med problem utan finn lösningar.*” Sammanfattningsvis upplevs språksvårigheter som ett hinder för att anställa invandrare främst för de utlandsfödda själva. Det är dock hanterbart men det krävs engagemang från arbetsgivarna att förklara. Bemötandet och attityder hos personer och myndigheter i de utlandsföddas närhet kan ibland uppfattas som ett hinder.

## Övriga synpunkter

Nedanstående avsnitt behandlar det som respondenterna inte kände att de hade fått möjlighet att uttrycka under föregående frågor.

Synpunkter som kom upp var att det är viktigt att arbeta långsiktigt på alla nivåer, i företag såväl som i samhälle. Vidare anser någon att könsdiskriminering och etnisk diskriminering styrs av samma mekanism, dvs. hur man värderar människor och klara samspel mellan olikheter.

Betydelsen av mångfald beskrivs; *"I ett modernt företag bör man se positivt på mångfald, historiskt har vi haft oerhört nytta av människor från andra länder med nya kunskaper som varit med och utvecklat vårt land"*.

En åsikt om ett alltför tvingande mångfaldsarbete; *"Man ska aldrig någonsin gå in och kvotera, det blir alltid olyckligt, det om något är en enorm grogrund för motsättningar och individen har ju inte kommit in på egna meriter."*

## Avslutande kommentarer

Det är nog som med alla, de som är kompetenta, verkligen är motiverade och har en vilja till att arbeta gör ett bra jobb. Normalt sett blir dessa eftertraktade på arbetsmarknaden. Svårigheter som exempelvis språkbrister finns i ett mångkulturellt samhälle, men de får för det första inte förstoras upp och för det andra inte bli avgörande för huruvida man kommer att anställas eller inte. Då tar problemet överhand och de som normalt sett skulle vara eftertraktade, är inte längre det. Det finns en tendens till att leta efter problem snarare än att se de möjligheter, som finns i att exempelvis tala ett annat språk. Europas gemensamma marknad växer och en av de största konkurrens fördelarna är att kunna förstå olika kundgrupper och deras behov. Det är därför arbetet med integration är så viktigt.

Att många företag väljer att arbeta utifrån ett icke-diskriminerande synsätt betyder att de dels inte vill diskriminera

invandrare, men även att de inte vill särbehandla invandrare. Om företagen, exempelvis genom omfattande mångfaldsplaner eller genom kvotering, hade valt att positivt särbehandla invandrare skulle integrationsprocessen gå snabbare. Problemet är då att kompetens, som urvalsmetod skulle ha prioriterats ned. Nu väljer företagen istället att fokusera på kompetens vilket medför en något långsammare integrationsprocess, men samtidigt en mer effektiv och långsiktigt hållbar sådan.

Företag är inte främmande för att prova på den kompetens som finns och de ser vad olikheter kan bidra till företag som verkar på en global marknad. Språkliga och kulturella olikheter blir företagets främsta vapen för att överleva i en internationell konkurrens. Men det kan inte ligga på arbetsgivarnas bord att ta i tu med en bra introduktion till det svenska språket, undervisa i svensk arbetsrättslagstiftning eller att utveckla möjligheterna till att integreras socialt genom en förändrad bostadssituation. Deras uppgift är i första hand att driva ett företag.

Vidare frågar sig företagen hur det blir med förmågan och viljan till att växa när de upplever en rädsla inför att anställa och prova de människor som finns. Arbetsmarknadslagstiftningen måste förenklas så att företag vågar anställa. Etnicitet i sig tycks bland intervjuföretagen inte utgöra det stora orosmolnet, utan istället oroas de över att de själva och andra företag i sin omgivning håller på att tappa incitamenten till att vilja och kunna växa. Reglerna och villkoren på arbetsmarknaden måste bli bättre. Framtiden är kittlande spännande i och med den omvärldsförvandling som vi står inför med tusen möjligheter till att driva företag och verka i en internationell miljö. Samhället bör flytta fokus från vissa oväsentligheter och i handling vårda de möjligheter som finns i olikheter. Det sista belyses väl av följande citat:

*”Vi bör också mer diskutera vår rädsla inför det okända - göra upp med om muslimska kvinnor skall ha huvudduk och mer se till vad utländsk bakgrund kan positivt tillföra organisationen.”*

## Bilaga A

### Intervjuade företag

AB Norrahammars Mekaniska. Norrahammar  
ABB-Kabeldon. Alingsås  
Alfing i Älmhult AB. Älmhult  
Biltema. Helsingborg  
BT industries AB. Mjölby  
Cabby Caravan AB. Kristinehamn  
Elfi Elektrofilter AB. Alingsås  
Fresh AB. Gemla  
Gamla Uppsala Buss AB. Uppsala  
Hallströms verkstäder AB. Nälden  
Homec AB. Göteborg  
INM Mekaniska AB. Göteborg  
Keyline Städ & Konsult AB. Sunne  
Korsberga mekaniska AB. Korsberga  
Lantbrukare i Vassmolösa  
McDonalds. Norrköping (Hageby)  
Nordic Light AB. Skellefteå  
Plattsättningsbolaget Schreiter AB. Malmö  
Sandvik Coromant, AB. Gimo  
Silentium callcenter & research AB. Stockholm  
SSAB Oxelösund AB. Oxelösund  
Svensk Assistans & Handikapps-service AB. Solna  
Svenska Bil AB. Stockholm  
Svenska McDonalds AB. (huvudkontor) Stockholm  
Svenskt Konstsilke. Borås  
Söderberg & Haak Maskin AB. Staffanstorp  
Ymer Skofabrik. Kumla

## Bilaga B

### Frågor till företag om etnisk och kulturell mångfald på arbetsplatsen

#### Bakgrundsinformation

Företagets namn                      Företagets branschtillhörighet

.....

Intervjupersonens namn            Intervjupersonens funktion

.....

Antal anställda på arbetsplatsen

.....

#### Frågeformulär

1. Ca 10 procent av alla sysselsatta i Sverige är födda i utlandet.  
Hur stor andel av företagets anställda är födda i utlandet enligt Din uppskattning?

- Över riksgenomsnittet
- Under riksgenomsnittet
- Samma som riksgenomsnittet
- Vet ej

2. Inom vilken del (eller delar) av företaget finns de utlandsfödda anställda?

- Produktion
- Administration
- Ledning

3. Varför tycker ni det är viktigt att rekrytera personer med utländsk kompetens och vad är det som gör att ni söker/rekryterar sådan personal? (Vilka faktorer anser Du vara viktigast)

.....  
.....  
.....

4. Om Ni är osäkra på individens kompetens vid rekryteringsförfarandet, vad gör ni för att bli mer säkra?

.....  
.....  
.....

5. På vilket sätt främjar Ditt företag etnisk mångfald på arbetsplatsen?

.....  
.....  
.....



6. Vad anser Du bör göras för att underlätta anställning av medarbetare med utländsk bakgrund (i företagen, i samhället eller i regelverken på arbetsmarknaden)?

.....  
.....  
.....

7. Krävs det några särskilda förutsättningar för att Ditt företag skall anställa nyanlända invandrare? Om ja, vilka förutsättningar krävs?

.....  
.....  
.....

8. Vilka är de största fördelarna för Ditt företag med att anställa personer med utländsk bakgrund?

.....  
.....  
.....

9. (nackdelar/hinder)

.....  
.....  
.....

10. Har Du några övriga upplysningar/synpunkter som Du vill lämna om företagets mångfaldsarbete?

.....  
.....  
.....  
.....

# Bilaga 6: Beskrivning av tre framgångsrika projekt och verksamheter

## **Lunda Nova Näringslivscenter i Spånga-Tensta**

Stadsdelsförvaltningen i Spånga-Tensta, arbetsförmedlingen och det lokala näringslivet startade under 1999 tillsammans Lunda Nova Näringslivscenter. En vision var att vända det problemorienterade perspektivet, där man fokuserade på problemen för människor med låg utbildningsnivå och utländsk bakgrund, till ett möjlighetsperspektiv med en möjlighet för Sverige att utveckla affärsnätverk med delar av världen som den traditionella företagsvärlden inte känner till, som Afrika, Mellanöstern och Sydamerika.

Näringslivscentret är beläget i Lunda företagsområde, som är ett av de största arbetsplatsområdena i Stockholm. I Spånga-Tensta stadsdel finns sammanlagt över 2 000 registrerade företag. I Lunda företagsområde finns ca 450 företag med tillsammans ca 7 500 anställda. Företag med verksamhet inom logistik, elektronik, transporter samt internationell handel kännetecknar Lunda företagsområde, liksom förekomsten av utländska företag.

Det övergripande syftet med Lunda Nova Näringslivscenter är att uppnå integration på alla nivåer, att arbeta gränsöverskridande med alla samhällets aktörer för att skapa fler och nya mötesplatser samt att bygga nätverk. Lunda Novas främsta uppgifter är:

- att verka för att stadsdelens näringsliv utvecklas och att sysselsättningen därigenom ökar,
- att vidta åtgärder som syftar till att öka möjligheterna för de boende i stadsdelen till anställning hos de lokala företagen,
- att öka kompetens- och utbildningsnivån hos stadsdelens befolkning,
- att verka för att centret blir den naturliga mötesplatsen där företagare kan mötas, där arbetssökande kan få kontakt med arbetsgivare och där en effektiv förmedling av lediga platser kan ske,
- att göra en särskild satsning på utbildning i eget företagande, med inriktning på den internationella marknaden,
- att stärka och stimulera samarbetet mellan skola, näringsliv och samhället i övrigt.

I Lunda Nova finns arbetsförmedlingen, här benämnt Jobb-Center, med som samarbetspartner. Tillsammans med Spånga-Tensta Stadsdelsförvaltning och Stockholm-Lunda Företagsgrupp har en mötesplats för det lokala näringslivet skapats. Lunda Nova JobbCenters främsta uppgift är att på bästa sätt tillgodose företagets personalbehov, i första hand i samband med nyrekrytering. Utgångspunkten är företagets behov. Dessa behov matchas sedan mot de arbetslösa. Detta fokus skiljer Lunda Nova från den traditionella arbetsförmedlingen, som ofta ställer den arbetssökande i fokus. Varje företag får en och samma kontaktperson vid centret för sina ärenden.

Vid Lunda Nova JobbCenter – som är en filial till Arbetsförmedlingen i Kista – arbetar 25 arbetsförmedlare, varav ca åtta finansieras via Storstadssatsningen. Från och med den 1 januari 2004 permanentade JobbCenter sin verksamhet i Spånga-Tensta stadsdel och finansieras därmed med ordinarie medel. Arbetsförmedlarna arbetar långsiktigt med att bygga upp företagskontakter, bl.a. genom företagsbesök. Under år 2002 hade JobbCenter över 1 500 företagskontakter (kontakt via telefon ej medräknat). De goda företagskontakterna har lett till att företagarna nu ofta själva tar kontakt med Lunda Nova när de

har rekryteringsbehov. Lunda Nova arrangerar även rekryteringsträffar mellan företag och arbetssökande samt seminarier och mässor för företagare. JobbCentret har tillgång till arbetsförmedlingens kompletta utbud av tjänster. I november 2003 fanns ca 1 300 inskrivna arbetssökande vid Lunda Nova JobbCenter.

Samarbete med näringslivet är en av Lunda Novas viktigaste uppgifter. För att lyckas krävs ett stort och starkt nätverk där de lokala företagen har en mycket viktig roll. Lunda Nova har som strategi att vara professionella i sin framtoning och tala ett språk som företagarna förstår. Sedan starten har samarbete inletts med ett hundratal företag, i första hand inom utbildning för arbetsmarknaden samt inom ramen för samarbete mellan skola och näringsliv.

I samarbete med de lokala företagen bedriver Lunda Nova utbildning för olika yrkesgrupper enligt den s.k. Lunda Nova-modellen. Syftet är att utbilda arbetslösa för den lokala arbetsmarknaden i Spånga-Tensta och att underlätta för de lokala företagen att kunna rekrytera arbetskraft. Företag med rekryteringsbehov medverkar vid utbildningens utformning, är med vid urvalet av deltagare och handleder under praktikperioderna. Användningen av modellen har resulterat i ett utökat samarbete mellan stadsdelens företag och Lunda Nova, men även mellan företag med liknande rekryteringsbehov. Erfarenheterna är mycket goda av de hittills genomförda utbildningarna, som avser lagerpersonal, truckförare, taxiförare, lastbilsförare samt vårdpersonal med sammanlagt ca 250 deltagare.

Vid starten av Lunda Nova Näringslivscenter i september 1999 var arbetslösheten i Spånga-Tensta stadsdel högre än genomsnittet för Stockholms stad (5,0 respektive 4,0 procent). I september 2003 var arbetslösheten i Spånga-Tensta något lägre än genomsnittet för Stockholms stad (3,4 respektive 3,6 procent). Förvärvsintensiteten i stadsdelen ökade från 43,9 till 50,9 procent mellan 1999 och 2001. I Stockholms stad ökade förvärvsintensiteten under samma period från 74,6 till 78,6 procent.

Lunda Nova arbetar aktivt för att uppmuntra mångfald, särskilt vad gäller kön, ålder och etnicitet. Personer med utländsk bakgrund utgjorde 40 procent av befolkningen i Spånga-Tensta stadsdel år 2002, jämfört med 21 procent i Stockholms stad. Av de besökande vid Lunda Nova utgör personer med invandrarbakgrund ca 80-90 procent.

Enligt en fallstudie som Institutionen för Infrastruktur vid Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) genomfört är Lunda Novas största bidrag, ur forskarnas synvinkel, att man vänder på sättet att se på de processer som leder till segregation respektive integration. Ansvariga för segregationsproblemet och för dess lösning är inte bara invandrare. De delar problemet och ansvaret med majoritetssamhället och arbetsgivarna. Enligt KTH:s studie kan initiativet överföras till andra bostadsområden där de lokala myndigheterna, näringslivet och arbetsförmedlingen har en stark önskan om samarbete och där det inte finns några hinder för detta samarbete.

### **Projektet Rekrytering av invandrare i Göteborg**

Projektet Rekrytering av invandrare i Göteborg startades med syftet att finna företag med rekryteringsbehov och sammanföra dem med kvalificerade arbetssökande med utländsk bakgrund. Målgruppen för projektet var arbetssökande invandrare i Göteborgsområdet – främst inom industri och teknik. Projektet, som pågick mellan den 1 januari 1998 och den 31 december 2000, bedrevs i samarbete mellan SAF Väst, LO-distriktet i Västsverige och Arbetsförmedlingen i Göteborg.

Olika moment i förhållningssätt och arbetsrutiner lades till grund för ett framgångsrikt koncept i tolv punkter enligt nedan:

1. *Information.* Allmänhet och berörda parter fick kontinuerligt ta del av muntlig och skriftlig information om projektet via olika informationskanaler.
2. *Branschkunskap.* Bred och djup kunskap om vad relevanta yrken stod för, vad som ingick i respektive utbildning, vilka eventuella

behörigheter som gällde, hur utbildningen omsattes i verkligheten och vilka krav de olika företagen ställde. Aktuella företags målsättning, policy och grundläggande idéer noterades.

3. *Kontakt nät.* Ett brett kontaktnät var en grundförutsättning för projektet. Det var viktigt med personkännedom och rekommendationer. Ett medvetet val gjordes av personliga kontakter inom företag och förbund i aktuella branscher. Det var angeläget att finna nyckelpersoner som kunde agera som dörröppnare, då personalrekrytering är en tjänst som bygger på ömsesidigt förtroende.
4. *Arbetsmetoder.* Alla planerade samtal med arbetssökande eller företag var väl genomtänkta med underlag, som bearbetades fortlöpande. Dessutom ombads den arbetssökande att skicka in ett presentationsbrev i förväg, så att intervjun blev så noggrant förberedd som möjligt. En individuell handlingsplan, med tydlig information om ansvarsfördelning, åtaganden, avstämningspunkter och uppföljning, togs fram tillsammans med den arbetssökande.
5. *Intervju.* Förståelse och kunskap beträffande andra kulturer utgjorde en grundval för intervjun. Information om utbildning och tidigare yrkeserfarenhet togs fram så noggrant som möjligt och jämfördes med aktuella förhållanden på den svenska arbetsmarknaden.
6. *Språk.* Den arbetssökandes språkkunskaper togs upp som en separat merit efter företagets önskemål. Kraven på yrkessvenska varierade. Flerspråkighet efterfrågades i vissa fall.
7. *Social/kulturell kompetens.* Individerna utgör ofta en del av ett arbetslag och måste vara medveten om vilka krav som ställs och hur man själv och andra påverkas. Vissa signaler och traditioner tolkas som annorlunda, även om man strävar till kulturmöten och vilja att samarbeta. Den arbetssökande fick hjälp med att klara de svåraste hindren.
8. *Bredd.* All kompetens som individen hade sammanställdes, även informella meriter som genomgångna kurser inom andra områden, praktisk förmåga och fritidsintressen.

9. *Efterfrågan.* Olika slags presentationer, prognoser samt företagsbesök och aktuella platsannonser gav en god bild av efterfrågan på arbetsmarknaden. En aktuell kompetensbank bestående av arbetssökande med utländsk bakgrund var en förutsättning för en god rekrytering.
10. *Arbetsgivare.* Företagens behov, önskemål och övergripande krav var det primära. Lyhördhet och respekt för arbetsgivarens åsikter var en självklarhet. Acceptans för andra alternativ än den sökta kravprofilen kunde skapas med stöd av åtgärder som var ekonomiskt fördelaktiga för företaget. Vikten av kvalitets-tänkande underströks. Projektet skulle uppfattas som ett kvalificerat och trovärdigt alternativ vid rekrytering.
11. *Presentation.* Här poängterades projektledarens roll som mäklare och brobyggare. Utvalda arbetsgivare fick information om kvalificerade och individuellt lämpade kandidater. Den följande diskussionen präglades av förtroende och byggdes på båda parter kunskap, erfarenhet och intuition.
12. *Arbetsplats.* Alla parter skulle vara klara över rådande förväntningar och förutsättningar vid den arbetssökandes första möte med sin presumtive arbetsgivare. Projektledaren kontaktade efteråt både arbetssökande och arbetsgivare för en uppföljning och för att få bekräftelse på en eventuell anställning. Därefter hölls fortlöpande kontakt för att se till att allt fungerade enligt plan och för att kunna reda ut eventuella problem och missförstånd.

Projektet hade som mål att en person per vecka skulle få en introduktionsperiod med sikte på anställning. Resultatet för projektet var att 112 av ca 500 arbetssökande fick en introduktionsperiod/arbete. Med introduktionsperiod avses yrkesprov, rekryteringsutbildning och yrkespraktik (steg 1) samt någon form av anställning (steg 2).

Efter det att projektet avslutades den 31 december 2000 har ett flertal mångfaldsprojekt bedrivits i Göteborg. Ett projekt som bygger på erfarenheterna från rekryteringsprojektet är Mångfald 2002, där sex arbetsförmedlare på uppdrag av AMS



arbetar med målet att 300 invandrare per år skall få jobb under perioden 1 april 2002 till 1 april 2005. Verksamheten bedrivs i samverkan med LO, Göteborgs kommun och Svenskt Näringsliv. Fram till och med oktober 2003 hade 250 utomnordiska invandrare inskrivna vid arbetsförmedlingen i Göteborg fått ett arbete.

### **Arbetslivs- och utvecklingscenter i Malmö**

Malmö stad, arbetsförmedlingen och försäkringskassan bedriver sedan år 2000 ett samarbete för att matcha arbetslösa Malmöbor till de arbeten som finns inom såväl det privata näringslivet som offentlig sektor. Kommun, arbetsförmedling och försäkringskassa sitter under samma tak i s.k. lokala arbets- och utvecklingscenter (AUC). AUC finns i stadsdelarna Södra Innerstaden, Hyllie, Fosie och Rosengård. Syftet med centrena är att öka förvärvsfrekvensen, minska socialbidragsberoendet samt höja medborgarnas utbildningsnivå.

Målgruppen för verksamheten är arbetslösa som bedöms kunna ta ett arbete inom ett år. Särskilt prioriterade målgrupper är:

- arbetslösa invandrare som saknar arbetslivserfarenhet i Sverige,
- arbetslösa ungdomar mellan 20-24 år,
- långtidsarbetslösa.

På AUC erbjuds deltagaren först ett inledande introduktionsprogram, där deltagaren får information om vad AUC kan erbjuda samtidigt som handläggaren får information om deltagaren och dennes behov. För varje deltagare upprättas en individuell handlingsplan, med målet att deltagaren skall ha påbörjat ett arbete eller en reguljär utbildning inom ett år. Efter introduktionsprogrammet vidtar den individuella handlingsplanen. Tillsammans med den arbetssökande utforskar de tre myndigheterna möjligheterna att hitta arbete eller utbildning

som leder till att den arbetssökande blir självförsörjande. Alla som deltar i AUC:s aktiviteter följs upp individuellt av sin handläggare. Handlingsplanen revideras kontinuerligt under inskrivningstiden. Personalen består av arbetsförmedlare, studie- och yrkesvägledare, socionomer, arbetsmarknadssekreterare och rehabiliteringssamordnare.

Företag eller företagssammanslutningar är inte en aktiv samverkanspart i AUC. En förutsättning för att verksamheten skall fungera är dock att det finns företag som vill anställa och som känner delaktighet. AUC arbetar därför även med att ackvirera lediga platser. Tio arbetsförmedlare finns inom AUC, varav två enbart arbetar med att hitta jobb. Under 2002 kontaktades ca 200 företag.

AUC erbjuder deltagarna:

- personlig handläggare,
- vägledning mot yrken eller utbildningar, enskilt eller i grupp,
- tillgång till alla arbetsförmedlingens utbildningar och program,
- tillgång till utbildningsprogram upphandlade av AUC,
- individuellt upphandlade utbildningsplatser,
- matchningsaktiviteter,
- arbetsmarknadsinformation,
- intensiv matchning mot arbete,
- kostnadsfri friskvård.

AUC erbjuder arbetsgivarna:

- att rätt person är på rätt plats,
- inga rekryteringskostnader,
- kunskap om de arbetssökande,
- egen kontaktperson,
- kompletterande utbildning vid anställning,
- personligt engagemang,
- helhetssyn genom samverkan.

AUC har satt upp följande mål för verksamheten:

- Genomströmning av 1 750 personer per år på vart och ett av de fyra AUC:na.
- 60 procent av de avslutade "kunderna" skall ha erhållit arbete eller påbörjat en reguljär utbildning inom ett år.

Av totalt 9 234 personer som under perioden 1 januari 2000 – 2 oktober 2003 blev utskrivna från AUC hade 3 596 personer fått arbete och 1 553 gått till reguljär utbildning. Totalt har alltså 5 149 eller 56 procent fått arbete eller gått till reguljär utbildning, vilket är något lägre än målet (60 procent).

Vid sidan av den ordinarie verksamheten delfinansieras AUC via storstadssatsningen. Under år 2003 kom en femtedel av finansieringen från storstadssatsningen. Från och med år 2004 står kommunen för samtliga kostnader, exklusive arbetsförmedlingens insatser.



# Bilaga 7: Genomförande och resultat av RRV:s granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete

## Metod

I kapitel 5 presenteras resultaten av den granskning av arbetsförmedlingens arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till arbete som dåvarande Riksrevisionsverket (RRV) genomförde. I granskningen användes flera informationskällor och analystekniker. I ett första steg användes en analysteknik som bygger på parvisa jämförelser av olika arbetsförmedlingskontor. Fyra par eller åtta kontor ingick i granskningen, varav ett referenspar. Denna analysteknik innebär att arbetsförmedlingskontor som arbetar under så likartade förutsättningar som möjligt när det gäller t.ex. personalresurser, antal arbetssökande per ledig plats och förhållanden på den lokala arbetsmarknaden, jämförs. Om kontoren arbetar under så lika förutsättningar som möjligt och det samtidigt finns skillnader i resultat – i detta fall skillnader i andel utrikes födda som avaktualiserats till arbete – bör dessa skillnader främst återspegla skillnader i kontorens arbetssätt. Information om kontorens arbetssätt inhämtades via djupintervjuer.

I ett andra steg användes statistiska analysmodeller som tog hänsyn till individrelaterade faktorer, dvs. sammansättningen av arbetssökande vid respektive kontor. Det kan exempelvis handla om skillnader i de arbetssökandes utbildningsnivå, antal år i Sverige, tidigare kontakter med arbetsmarknaden osv.

Utifrån kontorsjämförelsen identifierades ett antal nyckelkomponenter som var gemensamma för kontoren med de bättre resultaten. Dessa nyckelkomponenter har sedan legat till grund för definitionen av ett gott arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete.

För att testa om det goda arbetssätt som definierats höll empiriskt för ett större antal arbetsförmedlingskontor och för att kontrollera för individrelaterade faktorer, genomfördes en kompletterande undersökning bland 30 arbetsförmedlingskontor. Kontoren valdes ut slumpmässigt med avseende på deras resultat. Urvalet var stratifierat med avseende på regionfamilj<sup>1</sup> och andelen utlandsfödda arbetssökande. Kontoren fick svara på allmänna frågor om hur de arbetade med utrikes födda under år 2000. Kontoren klassificerades därefter i tre grupper efter arbetssätt. Två olika s.k. regressionsanalyser genomfördes sedan, för att undersöka om det fanns ett statistiskt säkerställt samband mellan kontorens arbetssätt och andel arbetssökande som avaktualiserats till arbete.

## Resultat

Resultatet av den parvisa kontorsjämförelsen visade:

- att skillnader i mål och prioriteringar inte kan förklara olikheterna i resultatutfallet<sup>2</sup> mellan kontoren,
- att förekomsten av en invandrarhandläggare inte enbart kan förklara olikheterna i resultatutfallet mellan kontoren – även arbetssättet är viktigt,
- att korta väntetider för att få träffa en platsförmedlare efter inskrivningen kan leda till bättre resultat,
- att företagskontakter är viktiga för att få ut invandrare på arbetsmarknaden,

---

<sup>1</sup> Avser regionfamilj enligt Nuteks indelning.

<sup>2</sup> Avser andelen arbetssökande i arbete tio månader efter inskrivning vid arbetsförmedlingskontoret.

- att skillnader i sättet att arbeta med arbetsmarknadspolitiska program inte entydigt kan förklara olikheterna i resultatutfallet mellan kontoren,
- att samarbete med kommunen är viktigt för att öka invandrares möjligheter att få arbete.

### *Mål och prioriteringar*

Någon skillnad mellan kontoren förelåg inte när det gäller mål och prioriteringar. Vid samtliga åtta kontor arbetade man i huvudsak med utgångspunkt från de mål och prioriteringar som utformats av AMS och som därefter brutits ned på regional och lokal nivå.

### *Organisation*

Gemensamt för två av de studerade kontorsparen (småstads- och mellanstadsparet) var att det vid kontoren med de bättre resultaten fanns en invandrarhandläggare som arbetade med arbetssökande med invandrabakgrund, medan det vid kontoren med de sämre resultaten inte fanns någon sådan funktion. Detta innebar inte att invandrarna vid de bättre kontoren fick del av mer personalresurser, utan enbart att det fanns en handläggare som ansvarade för servicen till denna grupp. Att inrätta en funktion med en invandrarhandläggare är naturligtvis inte tillräckligt för att uppnå ett bra resultat. Därutöver krävs att arbetssätt och metoder anpassas till invandrarnas behov och förutsättningar. Genom att ha en handläggare med särskilt ansvar för personer med invandrabakgrund byggde kontoret upp kompetens, insikt och förståelse för denna grupps särskilda förutsättningar och behov som arbetssökande. I ett av kontorsparen (storstadsparet) fanns en invandrarhandläggare vid båda kontoren. Invandrarhandläggaren vid kontoret med det sämre resultatet hade dock en betydligt större arbetsbörda än vid kontoret med det bättre resultatet.

*Inskrivningsrutiner*

Vid samtliga kontor med de bättre resultaten var väntetiden för att få träffa en platsförmedlare efter inskrivningen kortare, jämfört med kontoren med de sämre resultaten. Vid de sämre kontoren var invandrarna under längre tid hänvisade till självservice vid platsautomater etc. Enligt RRV missgynnade detta troligen de arbetssökande invandrarna, eftersom de ofta har språksvårigheter och därmed svårare att kontakta arbetsgivare på egen hand.

*Företagskontakter*

Samtliga invandrarhandläggare vid de studerade kontoren hade omfattande egna företagskontakter vid sidan av de olika branschhandläggarna vid kontoret. I en tidigare granskning<sup>3</sup> konstaterade RRV att handläggare med ansvar för kontakter med både företag och arbetssökande har större förutsättningar att uppnå bra "matchningsresultat" (se avsnitt 5.4). Invandrarhandläggarna arbetade i stor utsträckning också med att ackvirera platser, vilket innebär att handläggaren kontaktar olika arbetsgivare för att marknadsföra de arbetssökande och på så sätt "skapa" arbetstillfällen för de berörda eller möjlighet till praktik. Ett företagsinriktat arbetssätt är generellt av betydelse för effektiviteten i arbetsförmedlingens verksamhet. Det visar bl.a. en granskning som RRV publicerade år 1999.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> *Arbetsförmedlingens företagsinriktade arbete* (RRV 2001:2), Riksrevisionsverket (2001).

<sup>4</sup> *Effektiviteten i arbetsförmedlingen* (RRV 1999:15), Riksrevisionsverket (1999).



### *Arbetsmarknadspolitiska program*

Kontorsjämförelsen uppvisade inte en entydig bild av skillnader mellan kontoren när det gäller att arbeta med arbetsmarknadspolitiska program<sup>5</sup>.

### *Samarbete med kommunen*

Ett tidigt samarbete mellan arbetsförmedlingen och kommunen påverkar möjligheterna för invandrare som studerar på sfi<sup>6</sup> att få ett arbete efter avslutad utbildning positivt. I de kommuner som kontoren med de bättre resultaten verkade i fanns ofta en flyktingmottagare. Invandrarhandläggarna hade täta kontakter med kommunens flyktinghandläggare för att utbyta information och diskutera framtida åtgärder för sfi-studerande. Arbetsförmedlingskontoret var därmed väl förberett när det var dags att aktivt matcha den arbetssökande mot lediga jobb. Dessutom fanns ofta ett introduktionsprogram för nyanlända flyktingar som även innehöll praktik.

De nyckelkomponenter som RRV utifrån kontorsjämförelsen fann var gemensamma för kontoren med de bättre resultaten och som sedan legat till grund för definitionen av ett gott arbetssätt för att hjälpa utrikes födda till reguljärt arbete är:

- kontoret hade en invandrarhandläggare som arbetade aktivt mot företagen,
- handläggaren arbetade utifrån den sökandes behov och hjälpte till med att kontakta lämpliga arbetsgivare, handläggaren kunde även ackvirera platser,
- kontoret använde yrkesinriktad utbildning och kunde skraddarsy utbildningar vid behov,

---

<sup>5</sup> Med arbetsmarknadspolitiska program avses här arbetsmarknadsutbildning, förberedande eller orienterande utbildning, anställningsstöd, start av näringsverksamhet, arbetspraktik, projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning samt datortek.

<sup>6</sup> Svenskundervisning för invandrare.

- kontoret hade byggt upp ett väl fungerande samarbete med kommunen kring nyanlända invandrare, rutiner fanns för att undvika väntetider till förmedlingen efter avslutad sfi.

Resultaten från de båda regressionsanalyserna visar på ett tydligt statistiskt säkerställt samband mellan ett arbetsförmedlingskontors resultat och sätt att arbeta, efter det att hänsyn tagits till kontorets yttre förutsättningar, regionala skillnader och individuella egenskaper hos de arbetssökande.

Vid ett kontor med ett arbetssätt som helt överensstämde med arbetssättet vid kontoren med de bättre resultaten i den parvisa kontorsjämförelsen, var sannolikheten 74 procent högre för en invandrare att få arbete jämfört med ett kontor som arbetade som kontoren med de sämre resultaten. Motsvarande sannolikhet för personer födda i Sverige var 43 procent. Arbetsförmedlingens arbetssätt har alltså stor betydelse för chansen för de arbetssökande att få arbete. Särskilt stor och signifikant betydelse har arbetssättet för personer födda utanför Norden.