



Programberedningen för integration i arbetslivet

Introduktionsarbete i sju kommuner

– om konsten att synliggöra kunskaper
hos nyanlända



Programberedningen för integration i arbetslivet

Introduktionsarbete i sju kommuner

*– om konsten att synliggöra kunskaper
hos nyanlända*

Sveriges Kommuner och Landsting
118 82 Stockholm, *Besök* Hornsgatan 20
Tfn 08-452 70 00, *Fax* 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting

Grafisk form och produktion Jupiter Reklam
Tryck Alfa Print, Stockholm 2007
ISBN 978-91-7164-220-2

Innehållsförteckning

Inledning	4
Malmö	
Konsten att synliggöra kompetens	6
Göteborg	
Från rörigt till raka rör	21
Huddinge	
Introduktion som arbete med "lön"	31
Sundsvall	
"Integration är lika med arbete"	43
Tyresö	
Krav och rättigheter under samma tak	54
Växjö	
Dialogens betydelse	64
Regionförbundet ÖSTSAM	
Överenskommelsen blev ingen hyllvärmare	74
Tendenser och behov	84

Inledning

”Gör det du kan, med det du har, där du är”, lär Theodore Roosevelt ha sagt.

Det låter så självklart och enkelt. Ändå finns det många människor i Sverige, vars kompetens inte kommer till användning.

Varje dag året runt pågår ett energiskt arbete med ett övergripande mål: att introducera nyanlända i Sverige.

Introduktion är inte längre någon uppfostrande verksamhet. Det handlar naturligtvis om att informera nyanlända om samhällslivets mångskiftande aspekter och språkutbildning men siktet i de verksamheter som de här raderna berättar om är att lyfta fram den kunskap och kompetens som nya svenskar har med sig när de kommer till Sverige. Ett sådant synsätt har totalt förändrat introduktionsarbetet.

Flyktingar och invandrare betraktas inte längre som ett problem som kommunerna ska ta sig an. De nyanländas möjligheter att få uttryck för sin kompetens står i centrum. Därmed förflyttas fokus från problem till möjlighet.

Den etniska bakgrunden blir allt mindre intressant, eftersom den fokuserar på fel saker. Nu träder individer med personliga egenskaper och kunskaper i förgrunden. De som jobbar med introduktion ser inte längre en ”bosnisk man” eller ”en kvinna från Irak”, utan Milovan som jobbat med att reparera bussar eller som är vägingenjör och Luma med erfarenhet av storkök eller som varit lärare.

I den här skriften skildras några olika sätt att jobba med introduktion av nyanlända. Fem kommuner och två regionala verksamheter lyfts fram, alla med en sak gemensamt: Ambitioner att förändra och utveckla en verksamhet som på inget håll i landet tidigare varit särskilt framgångsrik.

Behovet av introduktionsplatser i kommunerna har tredubblats under 2006. Närmare 27 000 flyktingar som fått uppehållstillstånd behövde en plats in introduktion. Detta ska jämföras med motsvarande antal år 2005 som var 8 700.

Så behovet att upptäcka, utveckla och använda kompetensen är stort. Både för de nyanlända och samhället i stort. Den här skriften kan inspirera kommuner och andra som jobbar med introduktion. Målet kan uttryckas med ett enda ord: arbete. Vägen dit är allt annat än enkel.

Rapporten är inte vetenskaplig, utan grundar sig på intervjuer och besök under en dag på de 7 orterna.

Ett avslutande kapitel pekar på tendenser och behov av förändringar i introduktionsarbetets olika delar.

Lars Grip, frilansjournalist



Malmö

Konsten att synliggöra kompetens

Alla som kommer till Sverige har kunskaper med sig från sitt hemland. Att förmå de nyanlända att formulera dessa kunskaper och att bygga vidare på dem är något av en specialitet för introduktionsarbetet i Malmö. Med Valideringscentrum som nav har Malmö fått ett gott nationellt rykte som lämnar avtryck i många andra kommuner. Vägen från att göra en teckning av det man tidigare gjort, över meritportfölj, yrkesbedömning och validering och ett arbete i slutändan, är lång. Men i Malmö finns en tankesmedja och en praktisk verkstad som öppnar och underlättar vägen dit.

I en bil på väg från Malmö ut över skånska slätten mot Skurup ger Marianne Sjöholm och Kjell Hansson några skärvor av de omfattande problem som introduktionen omges av. Att via introduktion, svenskundervisning, värderingar av meriter och yrkeskunskap hjälpa en person som kommit från ett annat land till arbete, är ett spel med många inblandade aktörer. Ibland ett samspel, ibland inte.

Marianne Sjöholm är yrkesvägledare och handlägger yrkesbedömning vid Valideringscentrum i Malmö Stad. Hennes kollega Kjell Hansson är yrkeslärare på Mölledalsgymnasiet som bland annat har

ett nationellt byggprogram för 450 elever. Yrkesbedömning av byggare är ett annat av hans jobb.

Malmös profil försvinner i backspegeln – en stad där var än var fjärde invånare är född utomlands.

De diskuterar utifrån frågan hur många nyanlända som de kommit i kontakt med under det senaste året och som fått jobb. Svaret blir att knappt tio av fyrtio personer faktiskt har fått jobb i byggbranschen som Kjell Hansson arbetar inom. Ändå är behovet av arbetskraft stort där.

– Men dom får inga möjligheter, säger Marianne som arbetat i många år med olika delar av validering vid Valideringscentrum. De måste ha yrkesbevis samtidigt som de inte kan få yrkesbevis utan att jobba.

Den situationen leder de båda kollegorna till slutsatsen att man måste ha såväl arbetsgivare som facket bakom sig. Och arbetsförmedlingen.

– De får ju sällan chansen att visa sin kunskap, visa vad de kan, säger Marianne.

I dag är hon något mindre uppgiven på den punkten än hon kanske var tidigare.

En av anledningarna är det sätt att jobba med nyanlända som växer fram i Malmö.

– De har inte haft några bra möjligheter att visa sin kompetens. Nu har vi hittat ett bra sätt.

Kjells gamla Ford glider över slätten, på väg söderut. Marianne behöver inte blicka långt bakåt i minnet för att få fatt på anledningarna till uppgivenhet.

– Innan fanns det ingen möjlighet. De kanske kom in på utbildning, men vägen dit var lång, den gick först via avklarad sfi. I dag ställer vi inga krav på språket. Det kommer under resans gång.

Med oss menas Valideringscentrum, en del av utbildningsförvaltningen.

– De kommer till oss när de deltar i Malmö Stads introduktionsprogram för nyanlända invandrare när de läser svenska. Vi gör yrkesbedömningar i slutet av C-kursen. Då vet både kommunens och arbetsförmedlingens handläggare hur läget är.

Många kunniga personer längtar inte efter något annat än att få jobb. Det är vägen dit som är krånglig.

– Plåtbranschen, säger Kjell, där är det stort behov av folk. Jag får höra av arbetsgivare att om ni hittar någon, så är det bara att köra.

– Det har varit en trög start, inflikar Marianne, men nu börjar det lossna.

– Vi ordnar praktikplatser efter valideringen, säger Kjell, sen blir det jobb, men det hade nog inte arbetsförmedlingen klarat.

Adressen är tydlig. Det integrationspolitiska landskapet har många svåra kurvor. För många i kommunerna är det svårt att hänga med i svängarna kring arbetsförmedlingens insatser, svårt att se hur deras resurser kan användas för att få ut introducerade i arbete.

Bilen stannar vid Fabriksvägen i Skurup. Ett nybygge pågår. När det är klart ska ett tjugotal seniorer flytta in.

I ett utrymme som snart ska bli badrum ligger 25-åriga Emil Muhevina på knä i ett hörn, ivrigt sysselsatt med att få de sista kakelplattorna på plats.

Arbetsledaren på bygget låter Emil gå iväg till en byggfutt för en pratstund.

Det var länge sedan han lämnade Bosnien. Under fem år hoppade han hit och dit mellan olika påhugg, mer eller mindre inom arbetsmarknadslagarnas rāmärken.

2004 gifte han sig i Sverige, men fick åka tillbaka till Bosnien eftersom han bara hade besöksvisum. Där jobbade han som platsättare i fyra år. På olika vägar kom han tillbaka till Malmö och sin fru, via Tranås.

– Det var svårt i början. Vi hade ingen inkomst under tre månader. Men min fru fick sommarjobb på ett äldreboende, berättar han.

Han började läsa svenska på Lernia i oktober 2005 och nu, våren 2006 pratar han anmärkningsvärt bra svenska.

– Men så har min fru också bott i Sverige under stora delar av sitt liv, även om hon också har Bosniska som modersmål, förklarar han.

– Med ett papper från socialtjänsten i handen gick jag till Lernia och skrev C-provet efter en och en halv månad.

En praktikanskaffare på Lernia ordnade praktik på ett platsättarföretag. Det blev ett kringflackande liv för Emil som praktiserade i Lund, Malmö och Skurup tre dagar i veckan. De återstående två läste han svenska på Lernia.

Han sökte jobb på Interoc, ett platsättarföretag och fick svaret att han först måste läsa färdigt sfi:n.

– Sedan kom jag till Mölledalsskolan för yrkesbedömning och validering, där jag kaklade två badrum under tre dagar och fick 300 gymnasiepoäng. Då kom läraren, Kjell och frågade om jag ville bli lärare på Mölledal. Jag lärare! Emil pekar på sig själv med ett förvånat ansiktsuttryck, där han sitter i byggfutten.

– Men jag gjorde det och lärde sex svenska elever platsättning tre dagar i veckan under en månad. Jag tjänade 120 kronor i timmen!

När Emil skulle skriva provet på D-kursen i sfi gick det inte så bra.

– Jag är inte så bra på att skriva. Men jag ringde i alla fall chefen på Interoc och sa att jag inte klarat D-provet men ville ha jobb i alla fall.

Det blev som Emil önskade. Chefen menade att han kunde läsa sfi på kvällarna.

– Men, säger Emil och lutar sig fram. Jag kan bättre lära mig svenska här på jobbet än i skolsalen. För här är det bara svenskar och jag pratar svenska hela dagarna. På skolan är det svårare för där är folk som pratar Bosniska. Jag sa till chefen att jag lär mig mer svenska på jobbet än i skolan. Så jag fick en provanställning under 6 månader med 90 procent av lönen som är på 140 kronor i timmen.

Sedan en månad tillbaka har han en fast anställning. Hans arbetslag ligger högt på ackordet, vilket betyder en timlön på cirka 175 kronor.

Körkortet är på gång, teorin är avklarad. Någon semester blir det inte eftersom frun som nu studerar på socialhögskolan drygar ut studielånet med sommarjobb i omsorgen.

– Det finns olika sorters människor, säger Emil på väg tillbaka till badrummet. Du måste kämpa och inte bara titta på teve och klaga. Jag har sprungit hit och dit hela tiden. Det enda jag gjort hemma är att sova. Sedan ut igen! Om tre år får jag bli svensk medborgare. Det vill jag för jag gillar Sverige. Jag vill ha alla papper i ordning, säger han och betonar alla. Sedan blir jag platschef och då vill jag ha barn.

Inte vänta

På vägen tillbaka till Valideringscentrum i Malmö, där Marianne Sjöholm har sin arbetsplats funderar hon på varför det är så svårt att få ut folk i arbete.

– Vi skulle alla må bra av att ta till oss ett och annat. Vi får hit folk som har jobbat i flera yrken. På sommaren i turistbranschen på vintern på byggen... Det är inte lätt att förstå hur det funkar.

Kjell Hansson fyller på:

– Man måste få igång dem direkt när de kommit. Lång tid utan jobb kan knäcka vem som helst.

– Det är dom som verkligen har kunskap med sig som vi är till hjälp för. Även de som får klart för sig att deras kunskaper inte räcker, hjälper vi förhoppningsvis också. Då vet de åtminstone vad som behövs och kan sträva mot det.

Valideringsvägen

Valideringscentrum på Föreningsgatan i Malmö är något av en tankesmedja i konsten att introducera människor i Sverige, inte minst genom Ronny Nilssons och Ingela Bergmans meritportföljsarbete i valideringsprocessen. Härifrån har man utbildat cirka 150 handledare som lotsar fram individen och lär honom eller henne att reflektera över det man gjort. Utbildningen har riktat sig till sfi-lärare, vägledare, invandrar-sekreterare, flyktingsekreterare och arbetsförmedlare.

Unikt för Malmö anses vara att alla nyanlända gör en egen meritportfölj under introduktions- och sfi-tiden. Men låt oss ta det från början.

I Malmö finns det en särskild enhet i var och en av stadsdelsförvaltningarna som ansvarar för alla nyanlända, vare sig det rör sig om flyktingar eller andra invandrare. Efter den sedvanliga kartläggningen av den nyanländes situation erbjuds han eller hon att delta i introduktionsprogrammet och som en del i detta program gör deltagarna en beskrivning av vilken utbildning de har och vad de arbetat med. Att gå genom en sådan är en process som ibland kan ta lång tid. Efter kartläggningen träffar man representanter för olika branscher för att söka praktik.

Svårt uttrycka sin kunskap

Veronika Persson är branshutbildare på Lernia i Malmö, inom hotell/restaurang, bageri och städning.

– Min uppgift är att synliggöra kompetens, samtidigt som man lär sig yrkessvenska, som senare kan leda till yrkesbedömning och till sist validering.

Veronika berättar om en kvinna från Ostasien som, tillfrågad vad hon kunde, svarade: Jag kan laga kyckling i curry. Hon ombads rita hur man gjorde. Efter en lång process kom det fram att kvinnan hade kvalificerade kunskaper om storkök. Från den första enkla teckningen hon gjorde växte det så småningom fram en bild av ett storkök med många detaljer.

– Det kan ta ett halvt år, säger Veronika, innan man får bilden någorlunda klart för sig. Många vet inte hur de ska uttrycka sin kunskap.

En man ritade detaljerade beskrivningar över konsten att svetsa kabelrullar i metall för exportindustrin i sitt tidigare hemland. Han fick ganska snart ett fast jobb.

– I början kanske de bara ritar något väldigt enkelt eller skriver en enda rad. Sedan växer det sakta fram, säger Veronika och Marie-Louise Lasson, uppdragsledare på Lernia, tillägger:

– Insikten av deras värde och kunskap växer sakta fram.

Alla är överens om att bilden av den nyanlände som så småningom blir tydligare och djupare, sällan eller aldrig överensstämmer med den bild som handledsgaren först har fått.

– Man får aldrig släppa tråden, menar Marianne Sjöholm, det ska bli ett större och större nystan av de trådar man drar fram.

– Men vi kan aldrig garantera att en elev verkligen kan göra det han eller hon säger, tillägger Veronika.

Det har förekommit att Lerniafolk har läst exakt samma text om vad man tidigare gjort, levererad av olika personer. Dock är det ovanligt.

Veronika ger sig av till Espresso House med 5 personer, en palestiniere, en irakier, en libanes, en turk och kines. Det handlar om praktik.

Men tillbaka till valideringscentrum för att klargöra några begrepp.

Meritportföljen innehåller en redogörelse för vad man har gjort och hur man har gjort det. Arbetet med en sådan ger ofta personen en bekräftelse, rent av en ny bild av vad han eller hon faktiskt kan. Nästa steg är att lära sig kommunicera den egna kompetensen. Ett sätt att göra det är att upprätta en egen meritportfölj. En sådan innehåller en sammanställning av personens erfarenheter när det gäller utbildning, språkkunskaper och arbete. Här finns

ett presentationsbrev, CV, alla intyg och betyg man fått och annat som kan visa kompetens.

Det kan ta upp till fyra veckor att sammanställa en sådan. Personen anses ”projektklar” när meritportföljen är bedömd och godkänd, av till exempel en branschutbildare som Veronika Persson på Lernia. Arbetsbeskrivningen kan pågå under hela utbildningstiden och processen löper parallellt med övrig utbildning.

Nu kommer vägledaren in i bilden och man kryssar sig fram till en plan av vad personen kan göra i framtiden. Det handlar inte i första hand om att hjälpa, utan om att vara en konkret vägledare, att bidra med information så att individen själv kan välja.

Vad är det man kan göra? Den frågan svarar en yrkesbedömning på. En branschkundig person gör helt enkelt en bedömning av personens färdigheter när det gäller att utföra arbetsuppgifter som ingår i ett yrke. Det tar mellan tre och fem dagar. Men det sker inte förrän en branschkundig ansett personen lämplig för en bedömning. Det hela leder till ett utlåtande, skrivet på ett papper med Malmö Stadsvapen och Valideringscentrum som avsändare.

Dokumentation och erkännande av kompetens

Det som beskrivits är olika steg i valideringsprocessen. Denna validering kan ta 6-8 veckor och sätter igång om yrkesbedömningen visar att det är lönt att gå vidare. Utan kompetens, släpps inte valideringen igenom. Vad menas då med validering? En departementsskrivelse har den här definitionen:

"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."

(Ds 2003:23)

– Genom valideringen synliggörs och bekräftas kompetensen. Det är viktigt och därför har det blivit en succé, förklarar samordnaren Ronny Nilsson, en av valideringens pådrivare.

Det är yrkeslärare som genomför valideringen tillsammans med valideringscentrum.

Validering utförs inom en mängd yrkesområden i Malmö. Barn- och fritid, bygg, elteknik, restaurang, transport, verkstad och vård är några.

Så valideringen är kronan på verket för dem som har någon yrkesbakgrund. Närmare 600 personer har genomgått validering i Malmö sedan 2001.

Den första tiden i Sverige blev inte alldeles enkel för Leena. Omställningen från den Sibiriska staden Norilsk till Malmö tog tid. Men hon fick ett bra stöd från sin svenske man. Vi möts på Valideringscentrum.

– All denna information jag fick från början! Min hjärna funkade inte, det blev för intensivt. Jag blev stressad och hörde inte vad folk sa till mig, jag hörde bara ljuden, såg munnarna prata.

Marie-Louise Lasson, uppdragsledare på Lernia, som varit yrkesvägledare för Leena, men som inte träffat henne på ett bra tag nu, vill vara med på mötet och ger henne en stor varm kram.

– Du pratar fantastisk bra svenska och har en bra självkänsla, men du ställer för stora krav på dig själv, säger Marie-Louise.

– Det säger andra också, svarar Leena, men jag är den jag är.

– Du behöver inte vara så blyg, för du är fantastisk, kontrar Marie-Louise.

Leena har med sig en sjuksköterskeutbildning från Ryssland. Med 23 års yrkeserfarenhet i ryggen, genomgår 46-åriga Leena nu slutet av sin introduktion. Det hela har tagit några år.

Just nu kompletterar hon sin utbildning och läser svenska, engelska och matematik. Hon vill få betyg så att hon kan studera till sjuksköterska. Dit har hon ännu inte kommit.

Hon gick sfi på Lernia hösten 2002 och ett år senare genomgick hon en validering som ledde till kompletterande utbildning, i detta fall kurser inom omvårdningsprogrammet.

– Det var bra att många personer med bakgrund i vården samlades på samma kurs i sfi. Vi fick hjälp med både svenskan och information om hur vården fungerar, om lagar och sådant. Vi hade en psykolog, en sjuksköterska och andra som lärare. Det var som att gå på en medicinsk linje samtidigt som man gick på språkutbildning. Samtidigt fick jag hjälp med att göra en meritportfölj och hur man skriver ansökningar och sådant, förklarar Leena.

Hon fick praktikplats i hemsjukvården.

– Jag gick till dagcenter och gruppboenden tillsammans med handledaren och kunde själv se hur vården fungerade samtidigt som jag utvecklade min svenska. Innan visste jag inget om vården, vad ett gruppboende

var till exempel. Sådana finns inte i Ryssland. Där finns inte så bra utrustning heller, så jag märkte att jag måste lära mig mer om medicinska apparater.

Efter sfi under 2003 fick hon hjälp av en coach på arbetsförmedlingen med att söka jobb.

– Hon gick runt och presenterade mig.

Så småningom fick Leena jobb på ett vårdhem, där hon arbetade som undersköterska i 1,5 år. Därefter började hon kompletterande studier på Komvux för att få möjlighet att komma in på sjuksköterskeutbildningen på högskolan.

Lätt har det inte varit, hon har åkt på bakslag och dukat under för de krav hon ställer på sig själv. Men det har gått åt rätt håll, hela tiden.

Från kollektiv till individ

– Jag har blivit mera ödmjuk, har lärt mig av världen omkring oss och förändrats i det här jobbet, säger Marie-Louise Lasson som är uppdragsledare och ansvarig för LISA – Lärande i Samhälle och Arbetsliv, en del av Malmö Stads introduktionsprogram på Lernia. Hit kommer personer med mellan sju och tolv års utbildning. De som saknar yrkesidentitet kommer till Komvux och högutbildade går till Folkuniversitetet. Det är introduktionssekreteraren som definierar vilken grupp personen hör till.

För Marie-Louise och hennes kollegor har det under senare år skett en markant förändring i sättet att tänka kring introduktion och därmed också i attityderna hos dem som introducerar.

”De blev avklädda” är en vanlig kommentar från minnesrika introducerade. De nyanlända behandlades

som grupp och kom in i ett sammanhang där de inte kände igen sig själva. I dag är det inte en ”Turkisk man”, utan en snickare som heter Abdullah, med personliga egenskaper.

– Vi brinner för det här och vi har en gemensam grundsyn, säger Marie-Louise. För våra elever innebär det nya arbetssättet en stor skillnad. Det är sådant man lever på. Vi har allt från traumatiserade individer till kärleksinvandrare. Det har hänt att någon har sovit i busskuren här utanför skolan. En man var utslängd från lägenheten av sin kvinna. Och vem ska han vända sig till? Jo, till oss som han har en relation med. Vi är en vägvisare till vart man vänder sig i samhället.

Lernia i Malmö har totalt cirka 500 deltagare.

Inriktningen av den tid det kan ta att läsa sfi och LISA (Lärande i Samhälle och Arbetsliv) är 48 veckor av den totala introduktionstiden på två år. De båda inriktningarna glider i varandra och utgör delar av en tidslinje. Kartläggningen och den individuella studieplanen görs upp under de första veckorna. Därefter sker ständiga avstämningar. Utbildningen avslutas med det man kallar ”realistisk framtidsplanering”.

– Samverkan och parallellitet har kommit långt i Malmö, menar Marie-Louise, vi har haft arbetslivskoppling i flera år.

Språk och arbete hänger samman

– Jag ser mig inte som lärare utan mera som kollega, säger Veronika Persson och syftar på de deltagarna inom bageri, hotell/restaurang och städbranschen hon träffar i sitt jobb.

Det är först när deltagarna gått genom alla momenten i utbildningen som de träffar en branschutbildare. Det sker efter cirka tio veckors studier.

– Det gäller att ta tillvara personens eget driv och att låta det ta tid. Det måste få ta tid. Det gäller att utnyttja praktiken och låta dem komma så nära yrket som möjligt, säger Marianne Sjöholm. Finns inte motivationen så får man väcka den. Man måste ta tillvara den innan man tappat sugen. Det går snabbt att förlora den.

Alla runt bordet här i Lernias lokaler intill den gamla flygplatsen Bulltofta, verkar vara överens om att den föreslagna inriktningen med sfi frikopplad från arbetsliv, inte är bra.

– Då blir det fokus på språket i stället för på individen. Man måste ha ett språk först, sägs det, men det är inte i första hand med språket som man förstår, utan man känner igen sig och kan orientera sig i olika situationer i arbetslivet.

Det bästa sättet att lära språk är att koppla inläringen till en arbetssituation – det är något som alla verkar vara överens om. Det finns exempel på personer som gått genom sfi och alltså formellt sätt pratar svenska, men de kan inte prata om vad de har jobbat med, eftersom språkutbildningen inte kopplades till arbetslivet.

Ändring av regler inom AMS är något som ibland försvårar arbetet. Marie-Louise Lasson hade en kursdeltagare med yrkesbakgrund som svetsare. En yrkesbedömning med bra resultat hade följts av validering. Deltagaren var sedan med i en kompletterande arbetsmarknadsutbildning samtidigt som han fortsatte läsa

sfi på Lernia. I den situationen kom det ett förbud från Ams, enligt vilket man inte kan gå i parallella utbildningar.

– Varje person har sitt mål. Jag vet att jag vill bli elektriker, därför går det fort.

20-årige Milovan Padic från Banja Luca i Bosnien har varit i Sverige drygt ett år. Han har nått D-nivån i sfi, men behöver språkutbilda sig vidare för att få behörighet som elektriker i Sverige. Just nu jobbar han med sfi tillsammans med sin yrkeslärare, Patrik. Denne har flaggat för att det är läge att göra en yrkesbedömning. Om ytterligare en månad kommer han att genomgå validering. Då bestäms det vilken kompetens han har, vad han behöver komplettera och om han behöver lära mer yrkessvenska. Efter det bedömer arbetsförmedlingen vilka eventuella kurser som behöver köpas upp för att han ska kunna arbeta som elektriker på svensk arbetsmarknad.

– Jag vet många saker, men har svårt för nya ord. Min sambo är från Sverige så vi pratar svenska tillsammans och då går det fortare.

Det viktigaste just nu är en säkerhetskurs för elektriker.

Milovan ha praktiserat på ett byggföretag som visade intresse att anställa honom.

– Jag murade, putsade och jobbade också lite som elektriker. När jag gjort valideringen och gått kompletterade kurser, så kommer företaget att anställa mig, men just nu försörjer jag mig på introduktionsersättning.



Göteborg

Från rörligt till raka rör

En överenskommelse mellan kommunen, arbetsförmedlingen och migrationsverket, blev ett verktyg för en sammanhållen introduktion i stället för en introduktion utan röd tråd och med ett stort mått av revirbevakande från de ansvariga myndigheterna.

Sekretessen är inget hinder. Nu pratar alla inbegripna med varandra och en lyckad satsning på en kombination av teori och praktik i sfi:n har givit oväntade resultat.

Det var inte alldeles enkelt att arbeta med introduktion i Göteborg för några års sedan. Det är inte lätt i dag heller naturligtvis, men någonting har hänt.

– Den gamla organisationen var klumpig, berättar Christer Holmgren, chef för flyktingenheten på Hisingen.

Hur skulle man klara av den förväntade ökningen av flyktingar?

– Man lade våra organisationsoverheader ovanpå varandra, säger Göran. När man lade till arbetsförmedlingens scheman, ja då blev det ännu krångligare.

Kerstin Odén som då jobbade på Länsarbetsnämnden och i dag är projektledare för "Raka Rör", fyller i:

– Det blev som en svåröverskådlig VVS-koppling med en massa böjda rör hit och dit. Rörligt helt enkelt.

Ur denna metafor föddes tanken på att skapa just, raka rör.

Flera av dem som i dag leder utvecklingen mot en tydligare och effektivare organisation för introduktion och integration av Göteborgs flyktingar och invandrare, menar att det ”rådde krig” tidigare. Ett revirbevakande krig mellan alla olika institutioner med en roll att spela i flyktingmottagandet: socialtjänsten, introduktionsenheter, arbetsförmedlingen, sfi....

– Nu gällde det att backa upp och stödja processen mot raka rör, säger Christer. Då hade alla inte klart för sig vilket uppdrag de andra hade. Allting har blivit lättare nu när vi lärt känna varandra.

Så vad har hänt?

Stadskansliet fick i uppdrag att komma med förslag till en omorganisation. Uppdragets namn: ”Raka rör mellan jobb och nyanlända flyktingar”.

En genomgång av situationen ledde till en text med en uppriktig och självkritisk syn på situationen: Man konstaterade ”brister i helhetsperspektiv, bristande fokus på arbetslivet, svag medverkan av individen själv, bristande samsyn och samverkan mellan ansvariga” enheter och brister i att använda statliga och kommunala resurser på ett effektivt sätt.

Detta var 2003. Behovet av en sammanhållen introduktion var uppenbart.

En överenskommelse gjordes mellan Göteborgs Stad, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket med en tydlig inriktning på arbete. Parterna kom överens om vad som skulle prioriteras:

- en regional samverkan för att få igång ett teamsamarbete i kartläggningsarbetet och introduktionen

- se till att individen själv deltar i planeringen
- få fram en gemensam introduktionsplan och utveckla olika sätt att kombinera, sfi, yrkesutbildning och sådana åtgärder som förbereder individen för arbetslivet.

Ett annat viktigt inslag på önskelistan var att sfi måste kunna kombinera teori och praktik med inriktning mot arbetslivet.

Kommunen har ett samordningsansvar för de två år som introduktionen varar, i första hand stadsdelsförvaltningarna.

För att iscensätta detta bildades projektet ”Raka Rör” med en styrgrupp bestående av folk från Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och staden. Den senare med representanter för vuxenutbildningsförvaltningen (som står för sfi), stadsdelsförvaltningar och stadskansli. Överenskommelsen skrevs under 2004, berättar Pia Borg som är planeringsledare.

Denna överenskommelse är ett av verktygen för att genomföra en introduktion som leder till arbete.

–Så långt är vi nöjda med resultatet, hävdar Christer Holmgren, chef för en av de tre regionala flyktingenheterna.

Nu träffas regelbundet personer från vuxenutbildningen, arbetsförmedlingen, flyktingenheterna och respektive socialkontor.

– Vi pratar om allt från att definiera problem till diskussioner om våra roller. Allt sker i god anda, säger Christer.

Sekretesshinder är undanröjda.

– Vi har tagit fram en samtyckesblankett som översatts till ett tiotal språk, där individen godkänner

utbyte av information mellan kommunen, arbetsförmedlingen och utbildarna, förklarar Kerstin Odén.

– Så nu kan mina handläggare följa med en klient till arbetsförmedlingen till exempel för att diskutera, fyller Christer i.

På samma sätt kan man utan sekretessproblem träffa anställda på Migrationsverket för utskrivnings-samtal med personer som fått uppehållstillstånd.

Överenskommelsen har öppnat processen mot en sammanhållen introduktion.

– Ja, utan den hade vi inte kommit så här långt, intygar Christer Holmgren.

Seminarier blev succé

Sedan Kerstin Odén tillträtt som projektledare för Raka Rör, arrangerade hon seminarier med gemensamt tema, för chefer och handläggare, allt för att få till stånd mötesplatser och dialog.

Starten var trög.

– I början fick jag jaga folk, men numera måste jag ibland säga nej eftersom platserna inte räcker till. Det är fullt helt enkelt.

Sekretess, service till nyanlända, yrkesbedömning och validering är några av seminariernas ingredienser.

– Det ledde till många aha-upplevelser. Man började förstå varandras olika utgångspunkter och började bygga relationer. Sfi-lärare var med också. Det hela blev otroligt bra. Dessa hel- eller halvdagsseminarier är en del av förklaringen till att vi kommit framåt, säger Kerstin Odén.

Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Göteborgs stad, stod bakom seminarierna. Ytterligare

några rubriker från utbildningarna under 2005–2006: Utbildningar för nyanlända invandrare, Sfi i tiden språket i arbetet, yrkesbedömning – en bas att bygga introduktionen på?

Nästa område man ska ta itu med är individens eget deltagande i planeringen.

– Vi ska ta fram en webb-baserad plan som individen äger inloggningen till, men som han eller hon kan ge till sin handläggare. Där kan man själv lägga upp sin plan och arbeta med den i sfi:n, berättar Christer Holmgren.

Därmed minskar risken för att det finns tre eller fyra olika mål i planeringen, ett från varje enhet som individen har att göra med. Det egna ansvaret blir också större och risken att bli fråntagen detta ansvar minimeras.

– Tidigare fanns det en ibland överdriven välvilja. Samtidigt fanns det en tendens till att övervärdera många individers kunskaper. Genom Raka Rör har vi tagit ner det hela på jorden, säger Christer Holmgren. Han poängterar också att flyktingenheten för stadsdelarna i nordvästra Göteborg inte sorterar under socialtjänsten utan har en egen organisation.

– Introduktion är en sak, socialtjänst något annat, betonar han. Handläggare från min enhet kan prata med socialkontoret om sådana saker som hjälp till tandvård och berättar då att de är aktuella hos oss, att de sköter sig och inte har betalningsanmärkningar. Nyanlända flyktingar i Göteborg får en introduktionsersättning som motsvarar försörjningsstödet. Därtill kommer 500 kronor per månad i tillägg för vuxna.

Först böja rör, sedan böja verb

En mera praktiskt inriktad sfi stod högt på överenskommelsens önskelista. I dag erbjuds ett dussin yrkesinriktade och fem branschriktade utbildningar.

– Vi samlar branschintresserade, exempelvis fordon. Då läser man sfi i en miljö där man hanterar fordon, säger Gunilla Holmberg, sfi-ansvarig. Samma gäller för kaférelser, teknik, barn, fritid och service.

I den traditionella sfi:n nådde tidigare bara drygt hälften godkänd nivå. Nu lockar man med en arbetslivsanpassad sfi som bedrivs halvtid under några timmar av dagen. Resten ägnar man åt att utveckla sina yrkesfärdigheter. Det är en ganska enkel logik som ligger bakom satsningen, nämligen att det är lättare och roligare att tillägna sig ett språk om man samtidigt är med i ett meningsfullt samtal om yrkesfrågor.

Kombiutbildning ledde till ett helt nytt liv för Said Elias.

– Det kändes jättekonstigt att komma till Sverige. Det var första gången jag var utomlands. Islamsikt land, du vet, det var jättestor skillnad mellan Iran och Sverige.

Said hade svårt att läsa och skriva redan i hemlandet. I Sverige blev det nära nog omöjligt i den traditionella sfi:n. Han tillhörde dem som fastnade och inte kom vidare.

– Under fyra år tittade jag på teve, promenerade, snackade med kompisar. Egentligen ville jag jobba, tjäna pengar och betala skatt, precis som alla andra, säger han.

Han ringde ofta till sfi-lärarna och sa att han sjuk. Han ville inte gå dit. Självförtroendet var i botten och Said kände ingen stolthet.

I hemlandet hade han jobbat som bilmekaniker, men vägarna var stängda för honom i Sverige eftersom han inte klarade sfi:n.

Så startade Lernia i Göteborg en kombi-utbildning i fordonsteknik.

Här fanns en hemspråklärare som dessutom var lärare i fordonsteknik, något som hittills inte skådats i utbildningssammanhang.

Det visade sig att Said hade stora kunskaper i att reparera bilar.

– Det geniala i utbildningen är att man utgår från elevens egen verklighet, säger Barbro Holmer, sfi-lärare på Lernia. Först böjer man en plåt i jobbet på verkstan, sedan böjer man verbet i sfi-undervisningen som bedrivs parallellt.

– I går jag skruvade, säger Said.

– Nej, svarar Barbro. I går skruvade jag. Alla har svårt med ordföljden, inte bara du Said.

Det visade sig att Said inte behövde gå hela utbildningen eftersom han hade stort tekniskt kunnande. I stället fick han extra undervisning i elektronik.

Något godkänt sfi-betyg fick han inte, men det var inget problem. De som validerade honom ansåg inte att språket var något problem. Nu har han ett jobb på gång i ett bussbolag. Arbetsgivaren ville anställa honom omedelbart, men väntar på att han ska bli helt klar med sin yrkesutbildning.

Resultatet av kombi-utbildningen blev bättre än förväntat. Närvaron var nästan 100 procent och hela 84 procent av deltagarna blev godkända på D-nivå, att jämföra med snittet på 41 procent.¹

¹ Exemplet är hämtat ur Lernias DVD "SFI-Kombi – ett nytt sätt att lära svenska", producerad av Klarsyn AB, 2005

Kombiutbildning ger resultat

– Vi hoppas nu på en kombiutbildning för yrkesförare, säger Gunilla Holmberg. Närvaron på sådana utbildningar blir 100 procent. Vuxna män är inte intresserade att lära annars. De vill jobba.

Det har alltså visat sig att hela 84 procent av dem som går i en förberedande yrkesutbildning klarar sfi-nivån. Många av dessa ”gick och hängde på stan” tidigare, vana vid att klara sig på att läsa sfi under 15 timmar i veckan, medan kombiutbildningen har lyckats överbrygga ett bristande kontaktnät.

För yngre nyanlända, mellan 20–30 år gamla, som anses ha en något lägre inlärningstakt än genomsnittet, ordnas lärlingsutbildningar som avslutas med en lärlingsanställning. För dessa elever står aktivitetsstödet för hälften av försörjningen, medan introduktionsersättning alternativt försörjningsstöd står för den andra hälften.

För nyanlända med traumatiska upplevelser bakom sig eller som lider av psykisk ohälsa av andra skäl, organiseras sfi-undervisning i mindre grupper med en lugnare miljö. Antalet deltagare i dessa grupper uppgick under våren 2006 till 50 personer.

Sfi-studerande som praktiserar, läser sfi på kvällskurser. I dag har sfi 4 grupper med elever som inte kan läsa eller skriva.

– Men det händer att de också får jobb, berättar Gunilla Holmberg. 3 av 18 fick jobb. Fantastiskt, utropar hon.

Sex gånger under vår- och höstterminen 2005 skrevs 25 personer med minst gymnasiebakgrund från hemlandet in i det man kallar Högeskolespåret. Efter 17–20 veckors sfi-studier går de vidare till

olika nivåer, varav den sista kallas SASB – svenska som andraspråk B. Allt tar ungefär ett år i anspråk. En förutsättning för att söka till högskolan är godkänt SASB.

Vuxenutbildningen i Göteborg är en omfattande verksamhet. 2005 fokuserade man på arbetslösa och individer som av olika anledningar hade försörjningsstöd. Enligt deras årsredovisning för 2005 har vuxenutbildningen bidragit till att minska arbetslösheten. Av dem som började studera 2003 hade 20 procent arbete två år senare. Det totala antalet elever under 2005 uppgick till 22 000 personer. Av samtliga Sfi-studerande hösten 2003 var 25 procent i arbete våren 2005. Under 2006 räknar man med totalt 2 350 platser i sfi:n.

Två år räcker inte

– Många av dem som är i introduktion har bott här länge, i väntan på att få uppehållstillstånd, förklarar Pia Borg. Tidigare hade kommunen ett avtal med staten om 1 000 personer per år.

– Mot mitten av nittiotalet kom det mer än 4000 personer på ett år. Det är framförallt storstäderna som svarar för mottagandet. Många nyanlända tror att möjligheterna är större att etablera sig i storstäder än på andra håll. Men så är det inte. I storstäderna är segregationen tydligare, och dess effekter drabbar nyanlända.

Men ur de böjda VVS-rören på overheaden, håller en sammanhållen introduktion nu på att utvecklas i hög hastighet. Med raka rör. Än återstår mycket. Många kommer inte ut ur olika program

och utbildningar utan fastnar i det utanförskap som registren på socialtjänsten vittnar om. Introduktionen avbryts ju efter två år och då är det dags för försörjningsstöd för dem som inte kommit vidare.

– Vad betyder introduktion, frågar sig Christer Holmgren. Jo, det är början på en process! Det betyder att man inte kan vara färdig efter två år. Det händer i praktiken sällan, även om vi har några lyckade fall, en handfull kommer ut i arbete under den tiden. I själva verket är det så att man efter två år har en bra grund att gå vidare från.

Överenskommelsen uppfattas som ett stöd i att öka samarbetet i arbetet som syftar till att höja kvalitén, även om den svåröverskådliga organisationen därmed inte är löst. Däremot har ansvaret blivit tydligare genom att samtliga stadsdelsnämnder nu ansvarar för introduktionen. Det nya uppdraget innebär att stadsdelarna regionvis ska teckna överenskommelser om en samlad mottagningsenhet som har uppdraget att vara navet i introduktionsarbetet.

Nu forskas det på Raka Rör. Sociologer vill ta reda på hur "gräsrotsbyråkrater uppfattar och förhåller sig till pågående integrationspolitiska satsningar". Göteborg anses vara ett bra exempel för den som vill studera vilken bild personalen har av vad de gör i förhållande till de direktiv som kommer uppifrån. Forskarna tänker jämföra Göteborg med Malmö som av flera pekats ut som "ett framgångsrikt fall".



Huddinge

Introduktion som arbete med ”lön”

Ett utvecklat teamarbete, löneliknande ersättning, tydlig organisation med eget ansvar där medarbetarna har en gemensam värdegrund är nyckelorden på introduktionsenheten i Huddinge. Möjligen kan man också tillägga krav och rättigheter till listan över nyckelorden – something for something kan man säga. Något i gengäld för något annat. För dem som har svårt att hantera migrationsprocessen ordnas kurser i personlig utveckling.

Uppemot 21 procent av kommunens 90 000 invånare är födda utanför Sverige och 30 procent av befolkningen tillhör kategorin ”utländsk bakgrund” i statistiken. Hösten 2006 var uppemot 600 personer, vuxna och barn, aktuella på enheten. Trycket är stort – bara fram till och med oktober 2006 har man skrivit in 251 nya hushåll, varav 204 enligt den nya asyllagen.

– En del har varit gömda, andra har jobbat, andra har inte gjort något alls, säger Birgitta Hart Carpenter, chef på introduktionsenheten som i Huddinge utgör en av fyra arbetsenheter under socialförvaltningens ”Arbete och Försörjning”.

– Under våren har vi nästan drunknat i inflöde och fått fem nya medarbetare och nu är en administratör på väg in.

Kanske föreligger något av ett guldläge genom möjligheten att köra igång med många nyrekryterade medarbetare. Och nog verkar energin och samsynen bland de 12 medarbetarna vara stor, även om det naturligtvis också kostar på när halva personalstyrkan är ny.

Tre team bestående av handläggare, praktiksamordnare och utredningsassistenter tar sig an de nyanlända. Varje team arbetar med 80 hushåll.

– 90 hushåll är gränsen för vad ett team orkar med. Om man har 60 blir det för mycket luft. Så 80 är bra, förklarar Birgitta Hart-Carpenter.

Just det sammanhållna teamet, bestående av en introduktionshandläggare, en praktiksamordnare och en utredningsassistent, är en av kärnpunkterna i ett framgångsrikt arbete. Budget, utredningsapparat, program, åtgärder, allt ligger inom samma organisation. Utredningsassistenten har ekonomiskt ansvar och insyn i alla team.

– Det leder till feedback och kompetensutveckling. Teamet står till brukarens förfogande, säger Birgitta.

Så likt en vanlig lön som möjligt

– Vilken oerhörd skillnad det har blivit jämfört med när de fick försörjningsstöd. Med arbetsmarknadsinriktningen blir det helt annorlunda, säger introduktionssekreteraren Marianne Björklund.

Hon syftar på upplägget med ett löneliknande bidragssystem som hänger ihop med ett total fokus på arbete i introduktionsprogrammet.

Introduktionsersättningen hanteras av enheten som samordnar flyktingschablonerna.

– Alla nyinvandrade får introduktion och introduktionsersättning, även den tredjedel som är så kallade kärleksinvandrare. Dessa får ju kommunen ingen statlig schablonersättning för, men vi erbjuder ändå introduktion.

Ersättningen ska vara så lik en vanlig lön som möjligt. Enheten tar rollen som en arbetsgivare/coach. Den som inte deltar i aktiviteter får kännas vid ett avdrag som görs på samma sätt som vid frånvaro från en arbetsplats.

– De som är borta ofta kallas in till ett samtal där vi försöker ta reda på deras hälsotillstånd, säger utredningsassistenten Chérie Asaph. Ibland kan det leda till sjukskrivning och rehabilitering i samverkan med arbetsförmedlingen och landstinget. Den som har hög frånvaro träffar jag och en introduktionssekreterare för att kanske dra ihop andra parter, som sjukvården, fortsätter hon.

Första dagens sjukfrånvaro är karens och därefter utgår 80 procent av ersättningen. Efter fem dagar krävs sjukintyg. Den som är hemma för vård av sjukt barn får ett 20 procentigt avdrag från första dagen. Om någon åker utomlands utgår ingen ersättning och efter hemkomsten gäller en månads karens, eftersom man fördröjer sin introduktion.

– De deltagare som ligger under normen får söka kompletterande försörjningsstöd, men de flesta ligger över normen, förklarar Birgitta.

Att inte överbeskydda, utan ge deltagarna ansvar och därmed makt att själv styra anses viktigt för en lyckad introduktion. Den löneliknande ersättningen

hindrar inte att man är mycket tydlig med att det handlar om skattemedel som går till ett bidrag för introduktionen.

– Vi lägger oss inte i om deltagarna har bostadsbidrag, föräldrapenning eller annat. De får alltså en egen kontroll över ekonomin. Vi tittar inte heller på hyresnivåer, utan folk får ta eget ansvar för att planera sin ekonomi. Några extrutgifter ersätts inte, eftersom schablonen inkluderar alla utgifter, slår Birgitta Hart-Carpenter fast. Därmed slipper deltagarna att lämna in kvitton för läkarvård och liknande.

Något som kanske inte påminner om en vanlig löneutbetalning är det faktum att deltagarna måste fylla i en ansökan varje månad för att få ut ersättning. Om någon annan i familjen har skattepliktiga inkomster, måste dessa redovisas. Alla hushållets inkomster måste redovisas och närvarorapport bifogas till varje ansökan. Om den inte är fullständig så skickas den alltid tillbaka. Alla avslag kan överklagas.

Det alla vill veta: jobben!

Så till innehållet.

För att göra allt så likt arbetslivet som möjligt görs en tydlig och individuell handlingsplan för varje deltagare. Efter nybesöket som alla medarbetare tar hand om på rullande schema, genomförs en gruppinformation, följd av en kartläggning. Det är efter den som introduktionsplanen görs upp mellan handläggare och deltagare. Vid gruppinformation som pågår under en halv dag med tolk, förklaras vad det innebär att delta i introduktionen.

– Ofta uppstår det en krock mellan deltagarnas förväntningar och vårt uppdrag. Vi har därför ett genomarbetat manus, så att alla säger samma sak och är tydliga. Somliga kommer för att söka pengar, men vårt uppdrag, förutom att utreda rätten till ekonomiskt bistånd, är introduktion. Alla har ingen klar bild av vad introduktion är. Vi har ett multimedia-material och delar ut mappar med information, kartor, telefonnummer etc. Deltagarna bjuds också in till en dialog kring introduktionsprogrammet, vad det är och vad det ska vara.

Utredningsassistenten informerar i grupp om sociala system, försäkringskassa, ekonomi och liknande.

Under den första månaden får deltagarna information om arbetsmarknaden i af:s lokaler.

– Det första de vill veta handlar om en sak: jobben! Det finns så många rykten och felaktiga uppfattningar om jobben, så det tar vi upp på särskilda seminarier, förklarar Birgitta.

Bland de obligatoriska aktiviteterna finns också information om bostadsmarknaden. Hur gör man för att ställa sig i bostadskön, är en av många frågor som besvaras där.

– I Stockholm tar det mellan ett och tre år att få en bostad. Under tiden flyttar man runt, Bostads-situationen hotar att sätta allt annat ur spel, menar Birgitta.

Sedan följer information om föräldrarollen, utbildningsvärlden, diskriminering och jämställdhet. Skattesystemet och kronofogden behandlas också. Vid dessa seminarier pratar man öppet om svartjobb som många blir inlåsta i. På en "jobbklubb" tar man upp meritförteckning, presentationsbrev och det

arrangeras fejkade anställningsintervjuer, där deltagarna får byta roller.

– Alla ska känna sig redo för att ta klivet ut på arbetsmarknaden, menar Birgitta.

Fler än femton personer tar man inte in i samma grupp, allt för att dynamik och diskussioner ska få sin plats.

– Det kan vara svårt att mäta om vi får ut fler i jobb genom seminarier och jobbklubb, säger Birgitta, men jag har en magkänsla av att detta fungerar. Vi har fått mycket positiv feedback på dessa aktiviteter. Brukarna känner sig tryggare och får en bättre självkänsla.

Kontakterna mellan samarbetspartners har en fast struktur. Två gånger per termin träffas sfi- och introduktionshandläggare för att gå genom alla elever. Var fjortonde dag sätter sig enhetens handläggare tillsammans med sfi-personal och folk från arbetsförmedlingen för att stämma av och kolla att man spelar på samma planhalva. På chefsnivå sker samma sak var tredje vecka.

Alldeles smärtfritt är inte relationerna mellan den kommunala och statliga myndigheten.

– Af och vi hade tidigare olika förväntningar på varandra. Vi har skrivit en lokal överenskommelse med af, migrationsverket och utbildningsförvaltningen, men den är ännu inte påskrivnen, säger Birgitta Hart-Carpenter. AMS får ju ofta ändrade direktiv, så det är svårt att lägga överenskommelsen på rätt nivå, men den används ändå aktivt.

Alla deltagare skrivs in på arbetsförmedlingen från första dagen i introduktion.

– Nu träffar vi arbetsförmedlingen för att diskutera fram gemensamma värderingar. Om vi samlar ihop våra pengapotter, så får vi bra möjligheter.

Eva Thörn-Päkkilä är praktiksamordnare.

– Vi praktiskt taget dammsuger arbetsgivare i länet, för att hitta både yrkespraktikplatser och språkpraktikplatser och internutbildningsplatser.

Personlig utveckling för dem som har det svårt

Kommunen köper sfi av Utbildningsborgen med lokaler alldeles intill introduktionsenheten.

– Vi har en traditionell sfi för dem med mindre än tio års utbildning, med tre timmars undervisning per dag, som kombineras med språkpraktik. För dem med längre utbildning än tio år går det snabbt, i snitt 1,5 terminer. Men det kan ta allt från två månader till två år. Vi erbjuder också Svenska för företagare i samarbete med Solna stad, Svenska för pedagoger tillsammans med lärarhögskolan, Svenska för hantverkare tillsammans med Haninge kommun och Svenska för akademiker tillsammans med Södertälje. Dessutom finns förberedande sfi för traumatiserade i Stockholm, sfi för hörselskadade här i Huddinge och naturligtvis kan vi även inhandla kurser på Folkuniversitetet.

Här i Huddinge som på andra platser finns det personer som har svårt att sitta på skolbänken. Det behöver inte vara ett problem:

– Vi hade en plattsättare som konkurrerade ut alla sökande till ett jobb, trots att han inte hade fullgången sfi.

När en person väl är klar med sfi, träffas arbetsförmedlingen, Komvux-personal och teamet för att tillsammans med personen planera nästa steg. De som kommer ut i arbete innan sfi:n är klar, får fortsätta på kvällstid. Men alla är olika.

– Vissa behöver jättemycket tid, andra är självgående, förklarar Birgitta.

Vägen in i ett nytt samhälle är svår för många, speciellt för kvinnor utan utbildning.

– En del har inte ett ”tänk” om att de skulle ut på arbetsmarknaden, säger Birgitta Hart-Carpenter.

Självförtroendet är lågt och uppgivenheten ligger nära. Även män som kanske varit ute på arbetsmarknaden med fått en törn i sitt självförtroende har behov av stöd. Det är lätt att släppa taget, att tappa sugen.

– Det finns män som i sitt hemland har haft hög status, kanske inom det militära, men som förlorat denna status i migrationsprocessen.

För dessa ordnar introduktionsenheten kurser – ”Avanti” – i personlig utveckling och motivation. Tidigare deltog både män och kvinnor, men nu har man delat på könen. Under 21 veckor levererar företaget Elvira Kunskapsutveckling stärkande redskap. Här tar man upp frågor som har med identitet att göra, bearbetning av hinder, självbild och inställning till omvärlden. Vem var jag i mitt hemland, vem är jag i dag, vad hände med mig i Sverige, är frågor kring vilka reflektioner sker i syfte att stärka självkänslan. Att betrakta sig själv som ett väljande subjekt, snarare än ett passivt objekt är målet. 240 av kursens 300 timmar ägnas åt praktik och yrkessvenska och vardera 30 timmar åt personlig utveckling respektive motivation.

Socialförvaltningen har ett samarbete med andra inbegripna myndigheter, förutom arbetsförmedling och socialförvaltning, även försäkringskassan och landstinget. Detta samarbete kommer att samfinansieras från och med 2007. På så sätt får man ytterligare möjligheter att effektivisera introduktionen för dem som av olika anledningar har svårt att komma in i processen som ska leda till ett arbete.

Vi ses på en bensinstation någonstans bland trottoarlösa påfarter och rondeller i Fittja. 28-åriga Luma Allo kommer till sitt vikariat som biträde på macken, en bra stund innan kvällspasset börjar.

– Jag måste visa upp mig innan jag börjar, säger hon nickar ner mot sin OK-uniform.

En fast anställd som ville ha friår lämnade utrymme för Luma som innan anställningen praktiserat på macken. Mindre än en månad efter praktikens slut fick hon sin vikariatsanställning som kan övergå till en tillsvidareanställning så småningom. En kurs i "Triple Connection" – projektet ledde till den kompetens som bensinstationer kräver. Men praktiken fixade hon själv.

– Jag har jobbat själv för att få jobb. Jag hittade macken själv, gick hit och frågade chefen om jag fick praktisera.

Luma har en fast blick och verkar vara av ett ganska bestämt virke. Hon kom till Sverige från Irak, alldeles ensam, sommaren 2002. Knappt ett år efteråt fick hon uppehållstillstånd.

– Jag visste en del om Sverige redan, har vänner här och såg program om Sverige på teve. Men det var tufft i början.

Som så många andra for hon från adress till adress som inneboende: Flemingsberg, Fittja, åter till Flemingsberg, Tensta, Fittja igen. I dag har hon och hennes man en lägenhet i Flemingsberg. Där bor de med två av mannens brorsbarn. Han är städare på halvtid och läser svenska med begränsad framgång, enligt Luma.

Och hur upplevde hon introduktionen?

– På första mötet sa dom välkomna till oss. Dom sa också att allt kommer att bli bra. Jag var redan klar med min grundläggande sfi, säger Luma, med en högskoleutbildning som arabisk-engelsk översättare i bagaget från hemlandet. Så jag gick på Komvux och läste Svenska A på gymnasienivå, samtidigt som jag praktiserade som frukostvärdinna på Hilton vid Slussen i Stockholm. Jag fick bidrag från CSN, men andra terminen sa de att jag skulle söka studielån för att fortsätta. Men jag tackade nej till det.

Innan hon gick kursen som ledde till bensenmacken, hade hon också hunnit jobba deltid på ett dagis under ett halvår.

Men fick hon den hjälp hon ville ha?

– Sanningen är att mitt enda problem var att få en bostad, men så blev det inte. Min praktikhandledare hjälpte mig att få förtur till bostad. Jag blev erbjuden en etta långt borta i Trångsund, men jag ville ha en bostad som jag skulle kunna bo i under många år. Fem år. Så jag tackade nej och då åkte jag också ut ur kön. Lägenheten i Trångsund var helt omöjlig. Det var ingen hjälp, utan jag såg det mest som ett straff, för att de varit tvungna att hjälpa mig med förtur.

Luma är nöjd med en av sina praktikhandledare.

– Han hade en väldigt bra planering och jag följde den.

Men hennes erfarenheter är blandade, hon kände sig också lite väl påpassad.

– Dom kräver mycket. Om man är sjuk eller hemma med sjukt barn får man avdrag, det ska väl vara så, men... det är svårt att förklara. Du får inte andas, det är dom som bestämmer när du ska andas. Varje månad måste man ansöka om bidrag och då fick jag ständigt frågor som ”vad har du gjort, var har du varit?”

Hon tittar på klockan. Om två minuter börjar passet. Så kommer ett slags leende bakom det stora krulliga håret.

– Alla är lata. Jag tror att dom tror det. Men fingrarna är inte lika långa, som man säger i Irak. Alla är inte lika. Vissa sitter bara hemma. Men jag har aldrig suttit hemma. Dom vill bli av med folk och nu är dom av med mig. Det är skönt, för nu har jag min lön och behöver inga bidrag. 16 300 i månaden!

Luma hoppar in bakom disken bland grillkorvar, tändstift och kassaapparater.

– Om jag umgås med många svenskar? Vi gillar varandra här på jobbet, men svenskar umgås inte så mycket med utlänningar. Det är stora skillnader. Och i Flemingsberg där vi bor, finns det inga svenskar.

Inte vill dom gå här!

Enhetens personal har formulerat sitt arbete som ett ”expertuppdrag att få ut vuxna i egen försörjning”. Hur har det gått?

Av 330 aktuella hushåll under 2005 avslutades 150. Bland dessa hushåll har 48 personer blivit självförsörjande av osubventionerat arbete och åtta självförsörjande genom studiemedel. Ett drygt trettiotal har överförts till socialtjänsten för att introduktionstiden har tagit slut eller pga. ålder eller ohälsa. Ytterligare 16 har inte hörts av eller är obehöriga av annat skäl.

26 personer fick osubventionerat deltidarbete. Under det senaste året har också 51 personer fått yrkespraktik eller internutbildning och 16 personer fick en AMS-utbildning med aktivitetsstöd, 12 personer fick ta del av program kring migrationsprocessen och 9 personer fick insatser på kommunens arbetsträningsenheter. Processen går vidare. Att hitta exakta mätpunkter för resultaten är näst intill omöjligt. Bakom siffrorna döljer sig en verklighet som inte låter sig infångas i kategorier.

För Marianne Björklund, introduktionssekreterare, är en av de stora tillgångarna att jobba på enheten att allt är utvecklingsbart. Närheten till alla i organisationen ger en dynamik och en möjlighet att påverka.

Introduktionsersättning utgår upp till tre år från uppehållstillståndet.

– När vi hade kortare introduktionstid fick vi inte ut folk på samma sätt som nu. De här tre åren ger resultat! De flesta blir självförsörjande inom två år och de som har ett ordentligt trauma bakom sig, får särskild hjälp och hinner så småningom ut i introduktionsprocessen. 99,9 procent vill ut i jobb. Inte vill dom gå här!



Sundsvall

”Integration är lika med arbete”

Från svårigheter till möjligheter. Så kan färdvägen som Sundsvall genomgått i sitt introduktionsarbete enkelt beskrivas. Dörrarna mellan arbetsförmedling och kommun är på väg att öppnas och ett projekt för personer som står långt från arbetsmarknaden har givit resultat. En funktionell språkutbildning med inriktning mot ett yrke är ett tydligt uttalat mål. Med nya redskap vill Sundsvall ta emot flera nyanlända.

Det börjar röra på sig i Sundsvall.

Så sent som hösten 2005 rynkade integrationsenheten bekymmersamt pannan inför det faktum att insatserna för nyanlända inte var tillräckligt anpassade efter individen. Dessutom fanns det ganska stelbenta gränser mellan integrationsenheten och arbetsförmedlingen, ofta löpte de båda huvudmännens åtgärder parallellt. Individen får ”först ta del av kommunens insatser och därefter arbetsförmedlingens insatser”, kunde man läsa i en PM. Dessutom ansågs sfi:n inte ha tillräckligt stark koppling till praktik.

Sundsvall, med en högre arbetslöshet än riskgenomsnittet, har ett avtal med integrationsverket om att ta emot mellan 50-120 nyanlända per år.

– Vi ska se över avtalet, för det är för få vi tar emot med tanke på att det bor 100 000 i kommunen, säger Per Östberg som är chef på integrationsenheten, en del av Nämnden för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (NAVI), som ansvarar för mottagning och integration av nyanlända. Vi kan öka till 250, fortsätter han.

Beredskapen att ta emot fler kanske har sin bakgrund i en större hoppfullhet om möjligheterna att öppna dörrarna för nyanlända till det hägrande målet: Arbete.

Men vi tar det från början.

Åsa Westerlund är introduktionskonsulent.

Hon och mottagningshandläggarna ansvarar för att göra introduktionsplan, ordna bostad och nödvändiga papper och att göra en ansökan till sfi när de nyanlända gått en tre veckors preparandkurs. De ser till att personerna anmäler sig på arbetsförmedlingen och letar efter praktikplatser. Alldeles enkelt är det inte.

– På två år är det tre personer som fått jobb genom praktikplatsen, av ett 140-tal nyanlända, säger Åsa. Totalt finns mellan 150-160 personer i hennes akter.

Så länge personerna finns kvar som sfi-studerande, är de också aktuella hos Åsa och hennes arbetskamrater, cirka femton personer, inklusive tolkar. Personerna har då introduktionsersättning.

– Efter två års introduktion går de som inte är självförsörjande över till socialtjänsten, säger hon lakoniskt.

Nu har dock samarbetet mellan kommun och arbetsförmedling tagit fart, så Åsas något skeptiska hållning kanske inte har fog för sig så länge till:

– Det är en bra början med arbetsförmedlingen, men det är inte detsamma som att kunna göra någonting.

För João Pemheiro, ordförande i NAVI och en stor entusiast för den sociala ekonomins möjligheter, är färdriktningen bort från socialförvaltningarna riktig, eftersom integration för honom och många andra är lika med arbete. Han menar att ”kommunens respektive arbetsförmedlingens ansvar utgör en evig fråga”.

Bort med ”vi” och ”dom”

Denna eviga fråga håller nu Per Östberg och hans medarbetare att råda bot på. Arbetsförmedlingens biträdande chef Robert Lundmark och en av handläggarna där, Mohamud Yusuf, är med på noterna.

– Vi jobbar för att fördjupa samarbetet. Det är viktigt att vi på af finns med tidigt. Vi borde upphäva begreppen ”vi” och ”dom” och dit är vi på väg när vi nu träffar integrationsenheten två gånger i veckan. Innan var det flyktigare möten, säger Robert Lundmark.

Nu är arbetsförmedlingen med redan vid den första kartläggningen av den nyanlände.

– Vi måste jobba med introduktionen från början och skapa förutsättningar för att individen ska komma till oss på arbetsförmedlingen och inte behandla dem som ”invandrare” utan som vilken annan sökande som helst. Alla måste bedömas individuellt, det finns inget färdigt recept, slår Mohamud fast. En handläggare med somaliskt ursprung och som själv gått igenom introduktionens snårigheter är en tillgång för arbetsförmedlingen.

– Du vet ju själv hur det är att vara ny, brukar jag få höra av de 4-5 procent av våra kunder som är nyanlända, säger Mohamud som ser en stor skillnad i synsätt under de senare åren.

– I dag har individen fått ett mycket större ansvar än förr.

Flera handläggare på arbetsförmedlingen har själv en bakgrund i andra länder, vilket är viktigt enligt Robert Lundmark.

– Vi för en ständig dialog med arbetsgivare om att anställa människor som inte är födda i Sverige. I dialogen skulle vi vara mindre trovärdiga om vi inte själva kunde visa på fördelarna med detta.

Mohamud vet att vägen är lång in i en alldeles ny kultur:

– Officiellt är de nyanlända under de två första åren, men i verkligheten kan det handla om fem år, säger han.

D-nivå inte nödvändig

Väggarna mellan arbetsförmedling och integrationsenhet håller på att rasa menar Robert Lundmark:

– Innan fick de sökande börja om från början när de kom till oss på af, men vi har kommit igång. Det fanns många farhågor från båda håll i början. Nu följer vi dem i utvecklingen redan under sfi-tiden tillsammans med deras handläggare.

En av de farhågor som funnits är att sökande arbetar upp ett arbetsvillkor, dvs. blir berättigade till A-kassa, sedan de fått ett arbete tidigt av kommunen. Arbetet tar slut redan efter sex månader utan att de

samtidigt rustats för att klara de krav som de kommer att möta.

Goda ambitioner från båda sidor trasslar in sig i regelverkens försvårande logik. Arbetsförmedlingen har dock frångått regeln att avvakta med insatser för personer som inte nått fram till D-nivå. Nu tar man sig an sökanden med B- eller C-nivå i sfi. Flera har fått praktikplatser och några har fått jobb som bussförare.

Robert förklarar att han och hans medarbetare nu försöker samordna alla resurser som finns, något som inte är så enkelt i den spretiga mångfalden av projekt, verksamheter och aktiviteter i Sundsvall.

– Det är svårt att orientera sig, svårt att få överblick över alla resurser som finns. Men nu försöker vi göra en skiss över projekt och annat när det gäller den här målgruppen, säger Robert.

Lön i stället för bidrag

Ett viktigt verktyg för att forma ett gemensamt program för nyanlända i Sundsvall stavas MOA – Mångfald och Arbete. Det är ett samverkansprojekt, delvis finansierat av Europeiska Socialfonden Mål 1, där arbetsförmedling och kommun försöker öppna portarna till arbetsmarknaden för dem som stått utanför länge. Målet är att utomnordiska personer som varit utan arbete länge skulle få en lönesedel varje månad i stället för försörjningsstöd. Under de tre år som projektet pågått har 159 personer tagit del av dess ambitioner, varav en viktig är att minska osäkerhetsfaktorn vid anställning. De har erbjudits praktik inom

sina olika intresse- eller yrkesområden. Några har genomgått utbildning för att höja kompetensen. Det har handlat om elektriker, taxiförare eller kockar som kompletterat sin utbildning så att den når upp till svenska krav. Allt har skett utifrån personens egna förutsättningar och behov. Ett viktigt inslag har varit medverkan från företagare som sett möjligheter till en framtida rekrytering.

Målet var att cirka 60 deltagare skulle ha egen försörjning efter projektiden och att 20 av dessa skulle ha Sundsvalls kommun som arbetsgivare.

Hur gick det?

Totalt har 159 personer deltagit i projektet under den treårsperiod som det hittills pågått. Av dessa har 9 kvinnor och 7 män, totalt 16 personer fått anställning utan någon form av arbetsmarknadsstöd. 10 personer har ersatt anställda som tagit ut friår, 30 deltagare har fått anställning med någon form av stöd och 35 har fått sommarvikariat. Tre har startat eget och sex är i utbildning. Av de 159 som varit med är 44 kvar i arbetslöshet eller sjukskrivning.

Ungefär 100 personer eller två tredjedelar har alltså kommit vidare på ett eller annat sätt och av dem har 37 Sundsvalls kommun som avsändare på lönebeskedet.

Men enbart 16 av 169 i en sedvanlig anställning visar ändå hur svårt det är att komma ut ur skyddssystemen och in i en ordinarie anställning.

– Kan man ha lön i stället för introduktionsersättning, funderar Per Östberg, chef för introduktionenheten i Sundsvall.

Han tänker på de idéer som arbetats fram inom MOA.

– Vi tänker ta ut tio personer som erbjuds ett introduktionsarbete. Det kan handla om renhållning eller parkarbeten utomhus eller jobb i barnstugor. Det visade sig att vi redan hade ett system för löneutbetalningar på arbetsmarknadsenheten. De som kommer med kvalificerar sig då för sjukförsäkrings-systemet, säger Per.

Meningen med introduktionsanställningar är att stöda individens tidigare erfarenheter på arbetsmarknaden och att utveckla yrkesspåret. Under de sex månader som anställningen varar, kan individen fortsätta att läsa sfi.

Från sfi-konsumtion till jobb

I Sundsvall, liksom i många andra kommuner, finns en grupp människor som har svårt att komma över B-nivån i sfi. De ”konsumerar timmar”, som är ett vanligt uttryck, eller har fastnat i sfi, ofta på grund av en kort skolbakgrund från hemlandet. För att hjälpa dessa att komma vidare startade integrationsenheten en lokalvårdarkurs tillsammans med Lernia. Sex kvinnor och sju män gick den tio veckor långa kursen.

– Det var undergörande, säger Per Östberg.

Resultatet var slående för dessa personer: Alla, så när som på en, fick någon form av anställning efter kursen. Anställningsformen varierar: friårsvikariat, timanställning, tillsvidareanställning eller vikariat.

Nu har en förberedande orienteringskurs för 15 personer i ämnet storkök startats.

Funktionell svenska

Så till frågan om hur språkundervisningen ska utformas. I Sundsvall, liksom på de flesta andra håll, pågår en diskussion om vad språkundervisningen ska utgå från och förväntas leda till.

- Att upphandla sfi som utgår från en läroplan
- gagnar det språket? Ska man ha ett skol- eller ett introduktionsperspektiv, frågar sig Per Östberg. Mor ror, far sover. Vi måste ha en introduktionsutbildning där sfi är en viktig del! Deltagarna måste utveckla ett funktionellt språk.

Tidigare var sfi:n mera renodlad och fungerade inte i harmoni med övriga system i introduktionen. Nu har Per och hans kollegor arbetat fram en kravspecifikation inför upphandlingen av sfi (Lernia).

Ord som ”praktikplatser, meritportfölj, yrkes-språk, datorkunskap” står nu på beställarens lista. Behovsanalys och en harmonisering av handlingsplanerna hos arbetsförmedlingen, introduktionsenheten och studieplan, är andra krav.

- Utbildningsleverantören kan inte längre fungera i sin egen värld.

Uppdragsledaren Anders Tomtlund från Lernia ställer sig frågande till Skolverkets planer på att åter göra sfi till en ren språkundervisning, något som även Per Östberg har svårt att förstå.

- Man får hoppas att kunskaper om samhället kommer till deltagarna på annat sätt då, kommenterar Anders Tomtlund.

Under 2005 studerade totalt 142 elever sfi i Sundsvall. Av dessa uppnådde 117 elever eller 83 procent något betyg. 11 procent nådde B-nivån, 23 procent C-nivån och 66 procent D-nivån av de 117 som fick betyg. Kanske ett bra resultat, men faktum kvarstår att 77 av totalt 142, bara drygt hälften nådde slutnivån av sfi.

Nu smids det planer, där utgångspunkten är att rivna barriärer mellan arbetsförmedling och kommun och där en tydlig bild av alla de resurser som kan leda till arbete för nyanlända ska tas fram. Siktet är inställt på arbete eller studier och på den färdvägen vill man se språkutbildningen som ett instrument mot ett yrke, snarare än som en språkinläring utan kontakt med den verklighet där språket ska användas.

Jag heter Laith Polos, har nyss fyllt 27 år och kom från Irak redan 2002. Under tre år bodde jag på en flyktingförläggning. Vi hade en kurs, jag minns det så väl, som hette "Vägen till Sverige", tretton kapitel lång. Den tog tre månader, sedan fick jag inte göra något mer.

Den 26 december 2005 fick jag besked om uppehållstillstånd. Jag ville så gärna gå på sfi, men jag fick vänta i fyra månader, för om man inte har någon lägenhet, så får man inte gå på sfi. Så i mars fick jag en lägenhet. Jag ville lära svenska så fort som möjligt. Men det blev snart semester, så det blev ett uppehåll igen. Nu har det gått ett år och jag har snart gjort klar D-kursen i sfi.

Min familj tillhör den kristna minoriteten i mitt hemland, jag är troende och har praktiserat i Svenska Kyrkan som vaktmästare. Jag sökte jobb och vikariat där, men fick inget. På Frälsningsarmén jobbar jag frivilligt som lärare för barnen.

Jag har ett mål: att bli frisör. Jag är bra på att klippa och har vandrat runt här i Sundsvall och knackat dörr på varenda frisörsalong för att få praktisera. En av dem behandlade mig som en hund och körde mig på dörren direkt. Jag kunde inte sova, för jag var så förbannad på att det var så svårt att få praktik med hjälp av arbetsförmedlingen. Jag sökte praktik i fyra månader, men ingen ville ta emot mig. "Du får ingen utbildning utan praktik", sa dom på arbetsförmedlingen. Nej, jag kunde inte sova, för jag vill ingenting annat än få ett jobb. Men det är svårt.

Efter att ha vandrat runt till olika salonger, kom jag till en där en tjej jobbade. Snälla, snälla, ge mig en månads praktik! Hon ringde till arbetsförmedlingen och dom sa okey.

I dag är det den sista dagen på praktiken. Jag har klippt min bror, min syster och en svensk. Det var jag själv som fixade praktiken och det är jag glad över.

Nu vill jag komma in på en frisörutbildning. Det finns en utbildning i Bromma i Stockholm. Kanske kommer jag inte in, för man måste kunna engelska. Jag ringde Komvux för att beställa tid och pratade om en studieplan, så nu ska jag göra test i matte och engelska. Komvux vill ha en kopia av mitt C-betyg i sfi. Det är lite krångligt ibland.

För att få läsa engelska måste man ha matematikbetyg på gymnasienivå – två års utbildning...

I går var jag på en frikyrka för att be om praktik, men det gick inte. Jag har också sökt jobb på COOP, IKEA och varit på Scania Vabis i Södertälje. Men det blev inget.

Varje månad får jag 7 000 kronor från kommunen. Hyran är på 3 000. Jag vill inte jobba svart. Jag måste tänka på Jonas, min handläggare. Men jag känner många som jobbar svart. Dom tjuvar pengar. Jag försöker förklara för dem att de behöver skola och sjukvård och att dom som jobbar där behöver lön. Då måste man betala skatt för att det ska fungera. Jag säger till dom: "Du är inte i Irak!".

Vi måste börja från början, vi måste ha en grund. Jag ser många som gör fel, men kan inte göra någonting. Man måste förklara för invandrare att betala skatt. Svenskar är snälla, men man måste veta hur man ska prata. Alla som jag möter har sitt speciella sätt som jag måste förstå för att veta hur jag ska prata. Många av mina vänner är svenskar som jag mött i Svenska Kyrkan.

Om man kommer hit måste man lära sig svenska.

Det är allt. Jag vill leva som en människa. Utan språket går det inte. Det är jag som måste gå till jobbet för jobbet kommer inte till mig.



Tyresö

Krav och rättigheter under samma tak

En sammanhållen organisation, bokstavligt talat under samma tak, kännetecknar Invandrar- och sfi-sektionen i Tyresö kommun. Den sorterar under "Nämnden för arbetsmarknad och vuxnas lärande". I skärgårdskommunen med 40 000 invånare och ett 1000-tal småföretag anses introduktion vara ett heltidsarbete där skyldigheter och rättigheter tar lika stor plats. Här erbjuds deltagarna försörjningsstöd i stället för introduktionsersättning. Sfi och annat integrationsarbete är hopkopplat, allt för målet: egen försörjning.

– Vi har mycket att göra efter den tillfälliga asyllagen, säger Britt-Lis Widberg, chef på sektionen.

Dubbelt upp jämfört med förra året, när det gäller antalet deltagare. 25 nyanmälda plus "alla gamla", blir sammanlagt 93 personer.

– Vi jobbar ju också med invandrare, inte bara flyktingar och med personer på uppdrag av arbetsförmedlingen och socialtjänsten.

Det som är speciellt med Tyresö är att allt är samlat på ett och samma ställe. Här finns arbetsförmedling, komvux och invandrar- och sfi-sektionen. Dessutom är det ovanligt i Stockholms län att samma

enhet arbetar med såväl flyktingar som invandrare, något som anses bli dyrare i inledningen, men bli billigare i längden.

– Många andra kommuner anlitar privata sfi-utbildare. Men då samverkar man inte på samma sätt, när sfi arbetar för sig och arbetsmarknad för sig.

Vi tycker att det är bättre så här: Tillsammans.

Britt-Lis Widberg, trycker på ordet *tillsammans*.

En månad innan individen anländer kommer ett bosättningsunderlag från Migrationsverket som begär en kommunplacering och vill få ett ordnat boende. Så är den gängse gången, men saker förändras.

– I år har det bara kommit spontanboende. Under den första månaden får de dagbidrag från Migrationsverket. Därefter är det vårt ansvar.

Några avtal skriver man inte längre med Migrationsverkets förläggningar.

– Det behövs inte, för nu kommer de i alla fall, genom nya asyllagen.

Ett tiotal personer arbetar på sektionen med försörjningsstöd, arbetsmarknadsfrågor, tolkförmedling, försöksbostäder och sfi (fem personer). Under försommaren 2006 fanns det 25 nyanlända familjer, förutom de deltagare som redan är i introduktion. Totalt är uppemot 100 personer inskrivna i sfi, såväl flyktingar som invandrare.

Någon introduktionsersättning betalas inte i Tyresö. I stället erbjuds nyanlända försörjningsstöd. Anledningen är att man funnit att introduktionsersättning har "vissa fördröjningseffekter". Med detta menas att introduktionsersättningen som ligger på en något högre nivå än försörjningsstöd, ibland leder

till att många stannar kvar i introduktionsprogrammet och bli mindre angelägna att söka arbete. Ofta återfinns personer i socialförvaltningens register, sedan de lämnat den tvååriga introduktionstiden bakom sig. I den situationen understryker man vikten av ett bra samarbete med socialförvaltningen.

Rättigheter och skyldigheter

Här gäller en tydlig struktur. Krav och förväntningar på deltagarna varvas med en rättighetssyn.

– Vi pratar om rättigheter och skyldigheter med alla flyktingar, säger Dragan Boban, sektionens arbetsmarknadssekreterare. Heltidsintroduktion ska vara liktydigt med arbete. Man måste ringa om man inte kommer till sfi:n eller till sin praktikplats. Vi ser varje person som en resurs som vi har förväntningar på. Heltidsintroduktion hjälper oss att upptäcka handikapp i tid. Vi berättar att det krävs att två arbetar i hushållet om man ska klara sig i Sverige. Många har aldrig tidigare jobbat.

Tydlighet och krav är alltså ett genomgående tema i Tyresö.

– Man ska inte ha allt serverat, utan känna att man går uppåt hela tiden. Därför är det dåligt med introduktionsersättning, för då får man behålla pengarna, även om man extrajobbar.

I uträkningen av försörjningsstödet, drar man i Tyresö av alla inkomster, så att alla i introduktionen får samma summa.

På enheten sticker man inte under stol med att det finns problem. Det finns deltagare som påstår sig vara arkitekter eller läkare, utan att kunna bevisa det.

Men man understryker att det är en stor skillnad att arbeta med klienter som har sociala problem och att arbeta med nyanlända flyktingar som ska hitta en väg in det svenska samhället. Men, menar Dragan:

- Vissa kommer alltid att "bli över".

- Ja, de som är dåligt motiverade, tillägger Britt-Lis.

Utgångspunkten att alla är resursstarka personer, vars möjligheter man ska lyfta fram. Om arbetet inriktade sig mot sociala problem, skulle det vara förödande, menar man.

Men så jobbar man också hårt med motivationen, bland annat genom de ekonomiska incitament som beskrivits. Ett exempel på något som inte leder ut i samhället ges: Några har bostadsbidrag plus barnbidrag och flerbarnstillägg plus introduktionsersättning.

- Om man har sex barn blir det stora inkomster. Den som får ut 25 000 till 30 000 kronor i månaden, är inte så lätt att motivera, eftersom skillnaden inte bli så stor om man jobbar.

Integration – ett heltidsarbete

Den nyanlände går sin teoretiska sfi-utbildning hos någon av de fem utbildarna i huset. När man fått praktik fortsätter man med sfi på förmiddagen och praktiserar på eftermiddagen.

- Fast vi har individuella lösningar. Alla gör inte exakt samma. För oss är inte introduktionen en process på två år, utan vi utgår från individen, säger Britt-Lis Widberg. En del är väldigt motiverade, då går det fortare.

Och Dragan fyller i:

– De som behöver mer skolgång gör det på heltid. Några kan inte skriva. Och de som har jobb, går på sfi:n på kvällstid.

I Tyresö är lärarna involverade i hela integrationsplanen. För flera år sedan iscensattes programmet med heltidsintroduktion. Detta ledde till protester från sfi-lärarna som fick söka sina tjänster på nytt. I dag görs det inte några långa sommaruppehåll eller längre avbrott för storhelger.

– Sfi-lärarna är nu nöjda med det här sättet att jobba. Här är vi alltid tillgängliga, säger Dragan Boban som själv är schemalagd heltidsintroduktionen tillsammans med sin kollega, arbetsmarknadssekreteraren Bo Richter:

– Vi upprättar en långsiktig och en kortsiktig integrationsplan, säger Bo. Den korta går ut på att lära sig svenska och att praktisera. Man skrivs in på arbetsförmedlingen för att få ersättning för praktiken.

Av Tyresö kommuns cirka 1 000 småföretagare, tar ett trettiotal emot praktikanter. Det kan handla om bageri, plastindustri eller monteringsarbete. Dessutom praktiserar deltagare inom barn- och äldreomsorg.

Påfallande många får jobb

Egen validering utförs inom VVS och bilmekanikeryrket. Efter validering köper enheten in den kompletterande utbildning som krävs för svensk behörighet.

– För dem som inte vet vad de vill göra har vi egna verksamheter som tre cafeterior, snickeri och trädgårdsgrupp. Där prövar man arbetsförmågan.

I syfte att inte äventyra praktikplatser, är man noga med att de som får praktik verkligen håller tider och fullföljer praktiken. Detta har lett till resultat:

– Påfallande många får jobb, förklarar Britt-Lis Widberg.

Överblick och kunskap om resultaten har fungerat som inspirerande faktorer för enheten.

Och nog når man resultat.

Uppföljningar som gjorts pekar på att 89 procent av deltagarna kommer i arbete, utbildning eller annan egenförsörjning, vilket är en anmärkningsvärt hög siffra.

Av de 91 personer som under 2005 var sysselsatta i arbetsmarknadsåtgärder via invandrarsektionen, blev 59 personer utskrivna från enheten. Av dess fick 35 arbete och 15 personer gick vidare till olika utbildningar.

I den långsiktiga planen försöker man besvara frågan: Vad förväntar deltagaren sig?

Här gäller det enligt alla att ha en realistisk syn.

En gång i veckan träffas alla på sektionen för att gå genom alla deltagare. Hur går det med praktiken, med svenskan, är frågor som väcks och diskuteras.

– Då är det en vinst att även sfi-läraren är med, säger Bo Richter.

Lärarna är helt integrerade i introduktionsprocessen. Det gäller alla de nio olika sfi-grupper som pågår nu.

– Enligt vår mening går det inte att ha sfi på en skola för sig och annan introduktion på ett annat ställe, utan vi vill ha daglig kontakt, understryker Bo, Dragan och Britt-Lis.

En av poängerna med den sammanhållna organisationen uttrycker Dragan så här:

– Nu vet vi var alla tar vägen efter sfi. Det gjorde vi inte innan. Under 2006 deltog totalt 267 personer i sfi-undervisningen, vilket innebär mer än 70 elever per månad. Samma år avslutades 143 elever, varav 60 fick betyg och 37 fick arbete. Sektionen har räknat ut den genomsnittliga studietiden för elever med betyg på D-nivå, med resultatet 252 timmar.

Det ser bra ut i dag för Joanna, den 36-åriga armenskan från Azerbadjan. I kväll ska den ena dotterns femtonårsdag firas hemma i lägenheten i Tyresö. Den andra dottern fyller snart tio.

Men vägen till Sverige och i Sverige blev mer än krokig. De första minnena är inte så ljusa. Och värre skulle det bli.

– Vi kom till en flyktingförläggning i Laxå, vintern 2003, berättar hon. Där fanns det många olika slags människor. Det dealades med narkotika och prostituerade sålde sig för 100 kronor per gång på förläggningen. Polisen var där varje dag, det var skrik och bråk hela tiden. Det lägret är stängt i dag.

Det blev avslag på asylansökan. Joannas och hennes man, med assyriskt ursprung, fick på olika vägar hyra en sommarstuga i Tullinge, där de bodde under ett år.

– Det fanns bara kallt vatten och hyran var på 6 000 kronor.

Den dotter som fyller år i dag, föll i djup apati och kom tillsammans med andra barn i liknande situationer att bli föremål för en intensiv medieexponering med politiska trätor som ändade i beslutet om den tillfälliga asyllagen.

Dotterns liv stod på spel. Under tre månader var mor och dotter inlagda på psykiatriska kliniken på Danderyds sjukhus. Dottern sondmatades och föreföll vara bortom

all kontakt. Joannas erfarenheter av vårdklimatet är allt annat än goda.

Paret fick så småningom hyra en lägenhet i Tensta och fick något senare en lägenhet i Tyresö. De fick hjälp med vård av dottern som fortfarande var sjuk. Även läkare, riksdagspolitiker och flyktingaktivister hade engagerat sig i familjens (och andra familjers) situation. Ett teve-program skildrade Joanna och hennes familjs situation, något som förändrade deras liv.

Uppehållstillståndet kom hösten 2005.

Nu bor de i en treummare i Tyresö. Joanna blev mottagen på introduktionsenheten och fick börja i sfi.

– Jag hoppade in i D-kursen direkt och håller på att avsluta den nu. Vi håller till här, en trappa ner från introduktionsenheten.

När förmiddagens sfi-pass är över beger sig Joanna till det äldreboende där hon just nu praktiserar.

– I går sjöng och dansade vi för dem. Personalen frågar mig vad ”tack” heter på ryska och jag förklarar. De skrattar och frågar mig jättemycket hela tiden. Om jag varit i Ryssland och hur det är där. Jag sitter i centrum.

Joanna har ett klart mål; Hon vill bli undersköterska.

– Efter praktiken och sfi:n vill jag gå på Komvux för att utbilda mig till undersköterska. Det tar tre terminer. Sen vill jag ha jobb i äldrevården.

I dag lever hon och hennes man på bidrag från introduktionsenheten. Det är Britt-Lis som betalar hyran, skämtar hon och syftar på enhetens chef.

– När jag får ett eget jobb: Tänk, att själv betala hyra, mat, kläder!

Ett drömskt leende sprider sig över hennes ansikte. Både Joanna och hennes man som går på Komvux med studiebidrag för svenska som andra språk (SAS), arbetar

hårt med sin introduktion. Något utrymme för så mycket annat finns inte. De står under ständiga krav på närvaro.

Vägen till introduktionens mål, ett arbete, är allt annat än en enkel promenad. Varken för Joanna eller för hennes medimmigranter. Det gäller att hänga med.

– Vi träffar inte våra landsmän, för det hinner vi inte. Hemma har vi en parabol och kan se armenisk, assyrisk och rysk teve, men allt är så svart där, så vi ser svensk teve i stället.

Att bli svensk, vad som nu än menas med det, kräver sin tribut.

– Folk är ju snälla, som i somras fick vi åka till Röda Korsets sommarläger. Det betalade Britt-Lis. Men det är jättesvårt att veta riktigt var man är och vem man är. Tre års väntan på uppehållstillstånd gjorde mig trött. Ibland känns det som om jag får förstoppning i huvudet.

Nu ska Joanna ila till praktiken. På vägen hem ska hon köpa ingredienser till en tårta, för att fira dottern som successivt tillfrisknat efter uppehållstillståndet.

– Hon kommer att få jättemånga presenter.

Påmind om diskussionen där några hävdar att apatin hos flyktingbarnen var frammanad, svarar hon med ett engelskt uttryck.

– Bullshit!

Engagemang och samlade insatser

Överst på Britt-Lis Widbergs och hennes medarbetares önskelista står något som kanske är svåruppfyllt:

– En dröm för oss vore om arbetsförmedlingens pengar kom direkt till kommunen.

Hon efterlyser över huvud taget en samlad insats för såväl flyktingar som andra invandrare och att det då inte bara får handla om att erbjuda kunskap i svenska språket.

– Svenskundervisningen måste i högre grad än nu kombineras med praktiska kunskaper om det svenska samhället och hur det fungerar, menar Britt-Lis. Deltagarna måste också få en bättre kontakt med arbetslivet och långa sammanhängande praktikperioder.

De som ska arbeta i en sådan organisation måste vara heltidsengagerade personer som kan vägleda. De måste ha pedagogisk kompetens och, understryker man i Tyresö, kunskaper om arbetsmarknaden.

Ryktet har spritt sig om tydligheten och den sammanhållna organisationen, så Tyresö får många studiebesök från andra kommuner.



Växjö

Dialogens betydelse

Dialog kring praktiska saker, förståelse för det demokratiska samhällssystemet och svensk kultur och extra stimulans för dem som fastnat i systemen. Så ser några av kännetecknen ut i staden där invandrare går till Utvandrarnas Hus.

Många av de nya Växjöborna stannade kvar i systemen. Så det blåstes till krig mot utanförskapet i kommunen under fältropet "Praktisk Svenska". Allt utövas i en organisation med en brokig skara anställda.

Det råder en febril aktivitet på Hjalmar Petris väg i Växjö. Då och då hörs ett skratt i korridorerna mitt i den effektiva stämningen.

– Utan språk kommer man ingenstans, säger kursansvarige Manuel Molina projektledare för "Sverige i Praktiken". Mentalt lever många som om de fastnat i en förfluten tid, fortsätter han.

Så åtagandet är dubbelt: Både hjälpa dem som "fastnat" till nya tag och se till att nyanlända inte behöver hamna i den situation som Manuel beskriver.

I Växjö är introduktions- och integrationsarbetet praktiskt inriktat. Därav namnet "Sverige i praktiken" som började som ett projekt, delvis finansierat av Europeiska Socialfonden.

Att nyckeln till integration är arbete var väl ingen nyhet precis för fyra år sedan när verksamheten

startade. Men en undersökning hade visat att det fanns alltför många som varit bosatta i Sverige under lång tid som ändå fortfarande inte kommit in i samhället. Därtill ville man också ge en bra start åt nyanlända flyktingar och anhöriginvandrare. Målgruppen är bred; här finns allt från högutbildade akademiker till människor som inte givits någon möjlighet att lära sig läsa och skriva.

Det som i dag är en permanent verksamhet i Växjö sorterar direkt under kommunledningskontoret inom enheten arbete och utveckling. Från att ha varit tre aktörer på arenan, arbetsmarknadsenheten, integrationsgruppen som tillhörde socialförvaltningen och Komvux, är det i dag en samlad enhet – arbete och utveckling – som med integrationsgruppen i centrum utför introduktionsarbetet.

Integrationsteamet, socialförvaltningens introduktionsteam och arbetsmarknadsenheten jobbar tillsammans med Komvux som sköter större delen av sfi:n i kommunen. Birgitta Andersson som är chef och teamansvarig berättar med stor entusiasm om de mål som organisationen har anpassats till. Introduktionsteamet med åtta handläggare jobbar i samma byggnad som praktikanskaffare och Komvux som alltså sköter sfi.

Birgittas team kallas utvecklingsteamet med 25 personer i full aktion med allt från kartläggning till arbetsledare och instruktörer. Dessutom finns ett arbetsmarknadsteam, som bland annat jobbar med bistandsfrågor för dem som står nära arbete, men ännu inte nått målet egenförsörjning.

Ett REHAB-team arbetar med dem som har stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Dessutom är den sociala ekonomin, kooperativ, föreningar och annat, något som har hög aktivitet i Växjö.

– Bara den är en hel värld av möjligheter, säger Birgitta Andersson.

Förståelse för demokrati

Man kan säga att introduktion och integration går hand i hand i Växjö, en kommun som drabbats hårt av nedläggningar i tillverkningsindustrin. Den ständiga dialogen i kombination med pedagogiska metoder är något av ett varumärke för verksamheten i Växjö.

Själva språket anses naturligtvis viktigt, men kunskap om det svenska samhällets organisation och kultur står högt på listan över prioriteringarna.

Insikter i demokratin i Sverige, ökad kunskap om landet man lever i, leder till en starkare ställning där. Till exempel arbetar man med utbildning i barns, mäns och kvinnors lika rättigheter och skyldigheter.

Att pröva nya vägar för en snabbare integration, bland annat genom ett kraftfullt samarbete mellan olika aktörer, ska leda till en snabbare introduktion och en större förståelse för svenskt arbets- och samhällsliv och hur de är uppbyggda. I förlängningen förväntas det leda till ökade möjligheter till egenförsörjning.

– De som är nya i landet får inte komma in i en offerroll, säger Manuel Molina och Birgitta Andersson fyller i:

– Man måste behandla dem som vuxna människor med mycket erfarenhet. De behandlas ibland som barn. Det fanns handläggare som frågade sig: ”Men hur ska hon kunna ta sig dit?”. Som om dom inte kunde ta eget ansvar! På så sätt lurar man in folk i en bidragsberoende. Det får inte vara så att man bara läser sfi tre timmar om dagen och ingenting annat om man inte tidigare klarat av sfi-nivåerna. Sedan är det påsklov, sen är det sommarlov – det är att kasta bort folks tid, menar Birgitta. Man måste ha en heltidsaktivitet och bli behandlad som vuxen, slår hon fast.

Strävan efter olikhet

De som har svårt för att klara av den vanliga sfi:n skrivs in hos Daniel Abrehe och Hassan Björnström. De jobbar med orienteringskurser i samarbete med Komvux. Daniel, kursansvarig och Hassan lärare, är båda exempel på Birgitta Anderssons devis om hur hon vill bedriva arbetet:

– Mixad kompetens i organisationen är viktig. Jag strävar efter olikhet. Det är spretigt, men utvecklande.

Daniel kom till Sverige från Eritrea 1990 och Hassan heter egentligen Hans men döpte om sig till Hassan. Han har en multikulturell bakgrund efter ett liv på resande fot som konstnär. De sista åren tog han hand om sin mamma och kom i kontakt med jobbet som lärare via aktivitetsgarantin som han tog del av. Så båda dessa har egen erfarenhet av att vara deltagare i ett kommunalt serviceutbud.

Hassan är pratglad och utåtriktad. Han undervisar i det man döpt till ”kommunikativ vardagssvenska” och har skrivit en lärobok på egen hand; ”Som Folk Talar”. Boken används i undervisningen. I den finns allt från kryddor i talspråket som ”Nää vet ni vad, nämen, hör ni-ni” till svenska i badrummet eller klagomål till hyresvärdar. Hassan, Daniel och ytterligare en lärare jobbar med grupper på ett dussin deltagare. Samtalet står i förgrunden för utbildningen som drivs under åtta veckor och därefter ytterligare åtta veckor på en mera avancerad nivå. Den förra är muntlig, den senare är mer skriftligt inriktad. I den första delen av kursen ingår också datorkunskap, kulturorientering och studie- och yrkesorientering. Den andra delen förbereder eleverna för ett eventuellt återinträde i ordinarie sfi.

Till kursen kommer också många gästföreläsare. Ofta ger man sig ut på stan för att med digitalkameror i händerna göra studiebesök inom industri, teknik, handel och service. Även museer och konsthallar får besök.

– De blir jätteintresserade för det mesta. När de kommer tillbaka får de skriva en uppsats om besöket och använda bilderna, berättar Daniel Abrehe. Han tillägger att närvaron på kursen är obligatorisk.

Historien kring Karl-Oskars och Kristinas öden som skildras i Vilhelm Mobergs utvandrarepos, kan beskådas på Utvandrarernas Hus, emigrantmuseet i Växjö. Hit har också deltagare från kurserna begivit sig för studiebesök. Att även svenskar har erfarenhet av emigration, är en pedagogisk poäng.

Mot slutet av kursen planerar lärare och elever tillsammans till vilken sfi-nivå man ska återanmälas.

– Men vi har inte bråttom. Vi pratar med dem hela tiden. Hassan går inte ifrån, han pratar med deltagarna på rasterna också, understyrker Daniel och pekar ut genom ett fönster. Där står Hassan ivrigt fäktande och lika ivrigt lyssnande till deltagarna. Den ständiga dialogen har stor betydelse i hela verksamheten, liksom utprovandet av nya pedagogiska metoder.

Eleverna har mellan 3–7 års vistelse i Sverige bakom sig och är mellan 30–40 år gamla och har försörjningsstöd.

Det har visat sig att mellan 70–80 procent av deltagarna klarar olika sfi-nivåer sedan de lämnat Daniel och hans kollegor.

– Detta har pågått i två år nu. Vi konkurrerar inte med Komvux, utan samarbetar med dem. Det är därifrån vi får elever.

– Vi tar kontakt med arbetsförmedlingen och Komvux när de har avslutat kursen, säger Daniel.

Den här kursen fungerar som en stimulans till nya tag för dem som fastnat i systemen och som av olika skäl inte tagit sig igenom den ordinarie introduktionen. Det är inte ovanligt att man tappar lusten och hoppet, när starten i det nya landet går trögt. Det vill kursen råda bot på.

– Många sitter hemma och bara kollar på sina hemspråks tevekanaler. Vi vill stimulera in dem i Sverige. Ge historia och samhällsinformation och ha roligt under tiden, som att jämföra hur det är i olika länder. Det blir underhållande för alla. Hos oss blir de sedda och hörda. De får ett namn, säger Hassan Björnström.

Extra stöd för analfabeter

Relativt nyanlända flyktingar, varav många fått uppehållstillstånd i enlighet med den tillfälliga flyktinglagstiftningen, behöver extra stöd.

– Jag jobbar med analfabeter. De kan komma från Kurdiska byar, Afghanistan, Somalia, säger Anette Karlsson.

Hon arbetar med ett tjugofemtal personer, hälften på förmiddagen och andra hälften på eftermiddagen, som behöver extra stöd för att klara av den sfi-undervisning de också deltar i. Halvtid i sfi och halvtid hos Anette Karlsson är vad som gäller.

Här får man lära sig läsa på sitt eget språk samtidigt som man pratar svenska i gruppen.

– För många är det en sensation att kunna läsa en tidning på sitt hemspråk, förklarar Anette. Alla som varit analfabeter är jättemotiverade, säger hon med emfas.

De som inte når D-nivån i sfi, får extra hjälp här.

Att ta körkort är något som lockar många och då missar inte Anette och hennes kollega chansen att förklara sambandet mellan att betala skatt och att kunna köra bil på vägarna.

Skratt och känslor på kurser

En högre nivå av utbildning ansvarar projektledaren Manuel Molina för: Utveckling av samhällsinformation eller ”Sverige i Praktiken”. Till honom och hans medarbetare kommer de som har en någorlunda stabil språklig grund att stå på. Under tre år har 500 personer passerat kursen.

– Grunden är att motivera folk till självförsörjning, säger han.

Den som skrivs in har efter tio veckor tagit del av kurser i arbetsmarknad, demokrati, ekonomi och hälsa.

– Vi tar in föreläsare, delar ut kondomer, pratar om rökning, intresseorganisationer, ja allt, säger Manuel Molina. Vi hade en polis som föreläsare en dag och det fascinerade många. Vårt syfte var att avdramatisera polisen, visa att poliser har ett demokratiskt uppdrag och att förmedla att man inte behövde vara rädd för dem. En deltagare frågade om han fick röra vid polisen och han fick frågor om varför han inte var beväpnad.

Den här samhällsinformationen ges till dem som har en relativt välutvecklad svenska. Föreläsningar och diskussioner varvas med studiebesök. Efter temat "hälsa" (två veckor) där sjukvårdens demokratiska uppbyggnad går igenom, gör kursdeltagarna studiebesök på ett sjukhus.

Temat "arbetsmarknad" (tre veckor) tar upp den svenska arbetsmarknadens grundläggande organisation. Man talar om kollektivavtal, olika anställningsformer, förhandlingsrätt och mycket mera. Jämställdhetslagstiftningen går igenom. Liksom arbetsmarknadens stora organisationer.

Schemat för ekonomikursen (två veckor) innehåller allt från frågor som har med den privata budgeten att göra till skattemyndigheten och finansieringen av välfärden. Även hyreslagstiftningen behandlas.

Slutligen diskuteras demokrati (tre veckor), med inslag som rösträtt, begreppet demokrati, åsiktsyttrande och tryckfriheter, grundlagar och medborgerliga

rättigheter och skyldigheter. Varje fredag ger sig kursdeltagarna iväg för att göra studiebesök på relevanta ställen i Växjö.

– De här kurserna är individanpassade och de ger upphov till mycket skratt och många känslor, säger Manuel Molina. Man pratar om vad som är bra och dåligt med Sverige i en väldigt positiv stämning och kurserna har givit upphov till massor av aha-upplevelser.

Efter de tio veckorna kan man gå vidare till praktik, då tar introduktionshandläggarna över igen.

De palestinska systrarna Hadja och Aeda är med i Sverige i Praktiken. Svenskan är av begripliga skäl knackig – de fick uppehållstillstånd för bara några månader sedan.

– Nu få vi lära oss prata. Vi lär oss om svenska regler och om hur man röstar. I skolan (sfi) är det mest grammatik och det är svårt. Men här får vi reda på sådant som vi har nytta av. Vi har blivit väl emottagna, säger Hadja.

De förklarar att de trivs i gruppen på 16 personer som de nu går i.

– Ja och det är bara prat att svenskarna inte är snälla mot oss som kommer från andra länder, fyller Aeda i. Nio av tio svenskar är vänliga mot oss.

En av systrarna har fått praktik på Konsum, den andra inom barnomsorgen.

– Nu hoppas vi få jobb efter kurserna. Det är inte roligt att bara sitta hemma.

Bidragstagare klarade sig bäst

I fikarummet sitter Peter Calesson framför en kopp kaffe. Han arbetar med aktivitetsgarantin för folk som inte längre har A-kassa efter att ha stämplat under 600 dagar utan att få jobb. Han visar oss en av sina arbetsplatser, en sal fylld med datorer. Här arbetar Peter tillsammans med en datalärare och en arbetsledare. Bland deltagarna finns en bred erfarenhet; säljare, direktör, industriarbetare, ekonomer... De flesta av de 80 inskrivna är över 40 år. Här tillbringar de dagarna. Allt ifrån avancerade till basala behov av datakunskap köps in utifrån.

I samarbete med arbetsförmedlingen driver man härifrån så kallade avp-grupper (arbete, vägledning, praktik) med totalt 12 deltagare åt gången. Resultatet visade att det gick bättre för de deltagare som tidigare haft försörjningsstöd.

– Det är en fördom att alla som får försörjningsstöd har sociala problem. Vi jobbar på att få bort de fördomarna, säger Peter.

Det stora behovet av en introduktion som grundar sig på praktiska kunskaper och som var mycket stort för några år sedan, håller nu på att utvecklas till en dialog som i slutänden öppnar dörren till det som själva huvudsaken i arbetet, nämligen just arbete. Att det som tidigare kallades ”projekt” nu blivit permanent verksamhet är ett tydligt tecken på att resultaten varit goda.



Regionförbundet ÖSTSAM

Överenskommelsen blev ingen hyllvärmare

Kommunerna hade fått ett problem på halsen som måste lösas. Ungefär så kan den nu flydda inställningen till introduktionsarbetet i många av Östergötlands kommuner formuleras. Regionförbundet ÖSTSAM har tagit ett samlat grepp kring introduktionsarbetet i länet. Bilden av flyktingar som problem håller på att målas över och nu framtonar snarare en bild av möjligheter och nya svenskar som ett tillskott för regionen. Initiativet har blivit livskraftigt, kanske för att det kom underifrån, från handläggarna själva.

Den ena handen visste inte vad den andra gjorde. Samordnarna i 6 av Östergötlands 13 kommuner, som tog emot flyktingar upplevde ett stort behov av samtal och möten kring arbetet. Eva Gustafsson, biträdande enhetschef vid Centrum för Arbete och Vuxnas lärande i Motala kommun var en av de flyktingsamordnare som tog initiativ till det som i dag vuxit ut till en regional utveckling av flyktingmottagandet i länet.

– Redan 2002 hade vi ett nätverk för flyktingsamordnare, berättar Eva Gustafsson, vi träffades och ställde oss frågan: ”Hur gör vi?”. Året därpå startade samordningen som ett projekt med stöd från

Europeiska Flyktingfonden, sprunget ur mötet mellan flyktingsamordnarna och Länsstyrelsens integrationsgrupp, som bestod av folk från Migrationsverket, Svenskt Näringsliv, LO och andra regionala aktörer.

Man hade svårt att få ut folk i arbetslivet och vägarna dit var fulla av organisatoriska och andra hinder. Arbetet med nyanlända hängde inte riktigt ihop med annat. Det levde sitt eget liv. Det var helt enkelt krångligt. Kunde det göras enklare? Kunde enbart kommunen vara ägare av ett projekt som visar vägen ut ur situationen? Nej, blev svaret, alla måste samarbeta.

Ett mera formellt svar på frågan levererades i form av en överenskommelse, kalla den gärna en princip och handlingsprogram, vars första version förelåg 2004. Bakom den reviderade versionen 2005 står Försäkringskassan, Landstinget, Linköpings universitet, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Migrationsverket och Regionförbundet ÖSTSAM. Samtliga har representanter i den arbetsgrupp som nu styr överenskommelsens arbete.

Länet vill dra till sig nya svenskar

– Nu blev arbetsmarknadsperspektivet dominerande i stället för problemperspektivet, säger Catherine Szabó, projektledare för samordning av flyktingarbetet på ÖSTSAM. Och det blev praktiskt inriktat. Frågorna flyttades från socialtjänsten till arbetsmarknad och utbildning.

Någon stor överbyggnad medför överenskommelsen inte. Catherine Szabó som regional samordnare, finansieras gemensamt av Östsam

och de flyktingmottagande kommunerna. Mellan 2006–2007 finansieras fyra projektledartjänster på halvtid genom medel från Europeiska Flyktingfonden, ERF. Dessa jobbar med saker som validering, seminarier och konferenser. Förutom en styrgrupp finns också arbetsgrupper som fokuserar på metoder, arbetsmarknad, hälsa, sfi-nätverk och akademikerspår.

Utgångspunkten i överenskommelsen för knappast tankarna till flyktinginvandring som ett problem man fått på halsen. ”Östergötland måste bli ett attraktivt val för nya svenskar”, kan man läsa. En av huvudlinjerna i dokumentet är en introduktion mot arbete. Ett sådant mål kräver en gemensam arena för samarbete.

– Att först läsa svenska och sedan göra annat, det är en felaktig uppfattning som tidigare florerade både hos flyktingar och myndigheter, säger Eva Gustafsson.

När väl det regionala samarbetet kommit igång 2003, så gick det fort, förklarar Catherine Szabó.

– Det finns regionala överenskommelser som mest fungerar som hyllvärmare, men vi har sett till att koppla den till den praktiska verkligheten. Det regionala arbetet har genomförts i olika etapper. Sfi för akademiker 2003, inleddes med studier på universitetet.

– Akademikerspåret ledde till att en del blev självgående. Bekymmer och problem försvinner när personen ser ett mål framför sig. Besöken på kommunernas flyktingmottagningar minskade för deltagare som blev upptagna av sina mål och av studier. Nu har de ett mål, förklarar Catherine Szabó.

Ryktet hade spridit sig ända till Gällivare: I Linköping har nya svenskar med högskoleexamen möjlighet att jobba med sådant man är utbildad till. Familjen Rubwebwe hade kommit från Burundi till Gällivare. Deras barn fanns kvar i Burundi och något jobb som lärare för kvinnan och civilingenjör för mannen var inte möjligt att ens inleda vägen till. De hörde talas om akademikerspåret i Linköping och flyttade dit. Efter ett år i akademikerspåret gick båda en preparandutbildning på Linköpings universitet. För mannens del blev det praktik som väg- och vatteningenjör. I dag har båda fast jobb i en stad i södra Sverige. Hon som lärare och han som väg- och vatteningenjör. Deras barn har återförenats med föräldrarna i Sverige.

Bort från sfi-fällan

2003–2004 medverkade LO åtta timmar i veckan i det som kallas sfi-industri. Deltagarna fick via LO ta del av regler på arbetsmarknaden och arbetsplatskultur, göra studiebesök, rollspel mm. Parallellt med sfi-studier hade deltagarna praktik inom industrin eller studerade orienteringskurser inom Lernia.

Det som kallas ”sfi-fällan”, att man fastnar i svenskstudierna och inte kommer vidare, har ”börjat lättas” i Östergötland. Tanken på att den nyanlände först ska ha sfi-nivå D, har man vänt ryggen. Regionförbundet har observerat att köpt specialutbildning leder till att allt fler slutar att gå på sfi. All erfarenhet visar att många kan klara sig bra utan fullgången sfi. Detta har arbetsgruppen som driver den regionala överenskommelsen och med representanter från

alla relevanta parter bidragit till. Det finns tydliga exempel på den saken.

Sanav från Kurdistan har haft problem med sin sfi. Med bara några års skolstudier bakom sig har han inte lyckats uppnå D-nivån. En arbetsmarknadshandläggare i Motala lyckades ändå få in honom på en svetsutbildning, där LO berättade om den svenska arbetsmarknaden och där han naturligtvis fick lära sig svetsaryrket. Samtidigt fick han extra undervisning i svenska. Tack vare detta extra stöd klarade han av utbildningen och fick fast jobb som svetsare. Fler av hans landsmän fick reda på detta, något som ledde till många ansökningar till svetsutbildningen och till en hög status för Sanav bland sina landsmän.

Normalisering i stället för särverksamheter

Från att ha upplevt sig som instängda i "en nisch för sig själva", som Eva Gustafsson säger, såg introduktionstjänstemännen snart vilka resurser det finns för vuxenutbildning i kommunerna.

– Där finns stora möjligheter, menar Eva Gustafsson.

I stället för att etablera nya särverksamheter vill man använda de som redan finns.

En av de bärande idéerna bakom överenskommelsen är att integrationen ska genomföras i redan etablerade sammanhang. Några särverksamheter ska inte behöva byggas upp.

– Det gäller att utnyttja vad som finns och inte upprätta något bredvid. Annars faller det när det kommer färre flyktingar. Flyktingmottagande måste vara bra, vare sig det kommer många eller det kommer

få. Det är vad vi kallar för normalisering, betonar Catherine Szabó.

Hon anser också att ordet "flykting" borde tas bort. Det ger associationer till någon som ska tas om hand, "någon som kommer med packning på ryggen". Inom ÖSTSAM och anslutna kommuner vill man komma bort från synen på flyktingar som en homogen grupp. Men Eva Gustafssons ord:

– Varför stoppa in dem i "flyktingfacket? De är ju Östgötar och då talar vi om nyanlända som individer och inte som grupp!

Grupptänkandet håller på att vittra bort till förmån för individuella bedömningar.

– Vissa saker gör vi visserligen gemensamt, men vi upprättar individuella planer av den anledningen att folk är olika och har olika kunskapsnivåer. Så in med dem i ordinarie system plus extra svenska!

Individinriktningen blir dyrare på kort sikt, men billigare på lång sikt, menar både Catherine och Eva. Den långsiktiga vinsten är att folk integreras och att färre fastnar i stödsystemen.

Vägen bort från problemfokus till möjlighetsfokus är både en organisatorisk och en metodfråga, förefaller det. I Linköping och i Motala använder man sig av ett lösningsfokuserat arbetssätt, vilket i korthet innebär att man ser individens resurser och försöker skapa mål och lösningar utifrån dem.

Fortfarande finns fördomar

Både Eva och Catherine anser att det tar många år att komma bort från svårubblika föreställningar som finns om flyktingar. Vägarna dit är många. En sätt att bearbeta sina egna föreställningar är att gå på ett 2 dagars värdegrundsseminarium eller seminarier på temat "Mina attityder och andras". Syftet med det senare är att peka på fenomen som leder till konflikter och diskriminerande beteenden. Efter seminariet förväntas deltagaren hitta strategier för att hantera olikheter. För åtta sådana seminarier i åtta av regionens kommuner (med deltagare från samtliga 12 kommuner) har ÖSTSAM fått cirka 380 000 kronor från Europeiska Flyktingfonden.

Ett långt utanförskap kan också hos många med rötter i utlandet leda till fördomar om svenskar och andra invandrargrupper än den egna, betonar Catherine och Eva.

Men det är inte alltid lätt att få tag på praktikplatser. Speciellt gäller det offentlig sektor, möjligen med undantag av barnomsorg.

Genom att kommunerna har delat på kostnaderna har ovanligt snyggt producerade broschyrer som riktar sig till praktikupplåtare kunnat tryckas. "Ny kompetens söker praktik hos er", är rubriken i fyra olika broschyrer som riktar sig till arbetsgivare inom flera olika branscher.

Kulturkollisioner

Även om den regionala överenskommelsen i Östergötland är ett dokument, vars planer allt mer gör sig gällande i den integrationspolitiska verkligheten, stöter man på hinder.

Det är inte bara föreställningar om människor från olika länder som gör sig gällande. Kulturkollisioner inom kommunerna och mellan olika huvudmän förekommer också. Det kan gnissla till exempel mellan vad flyktingmottagningar vill och vad sfi vill. Den förra kanske gärna ser att en person läser sfi på halvtid och yrkesutbildar sig på halvtid, något som inte alltid den senare gillar. Men arbetsgruppen i regionen anser sig helt ha eliminerat tanken på att individen först ska ha uppnått D-nivå i sfi för att sedan göra annat.

– När man verkligen ser att människor klarar sig utan fullgången sfi, så minskar konflikterna.

Ett nätverk bestående av sfi-lärare har vuxit fram, där diskussioner leder till samsyn och kanske minskar de motsättningar som hänger samman med att ”var och en ser till sitt”.

– Regional samverkan tar tid eftersom vi måste handskas med olika verksamhetskulturer. Men vi noterar små framsteg hela tiden, menar Catherine.

Just tiden uppfattas som ett hinder av överenskommelsens pådrivare.

Genom personliga möten i många arbetsgrupper har olika parter fått lära sig de andras villkor och uppdrag. Inte minst har arbetsförmedlingen förklarat sina regelverk och sitt uppdrag för kritiker från andra organisationer. Detta har lett till ett bättre samarbetsklimat.

Fortfarande märks skilda synsätt mellan kommunerna. Det kan handla om det sätt på vilket man tar emot flyktingar eller om vilken utbildning som erbjuds. Fortfarande ligger flyktingmottagande i några av regionens kommuner under socialtjänsten, något som ÖSTSAM vill bort från, allt för att inte definiera flyktingar som ett socialt problem.

– Man har inte sociala problem bara för att man kommer till Sverige, som Eva uttrycker saken.

Ett annat problem är att många som jobbat länge i introduktionsbranschen behöver nya kvalifikationer, som att vägleda, att coacha, i stället för att ta om hand. En tradition i kommunerna att ”ta på sig allt”, lever fortfarande kvar.

– Det finns ett motstånd mot att släppa taget, att få fram den här normaliseringen.

Ett förvaltningschefs nätverk inom ÖSTSAM är ytterligare några trådar i den väv som förväntas leda till en gemensam kompassritning i länet. Genom nätverket känner personalen stöd och säkerhet i den nya inriktningen av det arbete som ÖSTSAM introducerat.

Mycket återstår...

Till listan med minustecken kan också föras att det ännu inte finns några regionala system för utvärdering av introduktions- och integrationsarbetet.

– Tänk om vi kunde få en helhetsbild av läget i länet. Om vi hade kunskap om att det till exempel fanns sammanlagt 20 snickare i sju olika kommuner. Då kunde vi snabbt få till stånd en utbildning på ett ställe, menar Catherine och Eva.

Så något verktyg för utvärdering finns ännu inte, men man väntar på SUNE – ett program för utvärdering av introduktionsinsatser.

Ännu har man inte heller nått målet om att skapa ett gemensamt flexibelt introduktionsprogram i länet, men är på god väg.

Tendenser och behov

Vilka reflektioner ger besöken och intervjuerna i de sju kommunerna/regionerna upphov till?

Sfi lever fortfarande sitt eget liv men försök att sammanlänka språkundervisning med yrkesliv pågår på flera platser. Fortfarande är arbetsförmedlingarna och kommunerna kuggghjul som inte alltid går ihop, även om det på flera håll pågår försök att få ihop dem. Tendensen i introduktionsarbetet går från kollektiv till individ, från uppgivenhet till engagemang, från omhändertagande till coachning och från problemperspektiv till möjlighetsperspektiv. Här följer ett sammanfattande resonemang som utgår från intervjuerna och besöken.

En kraftig ökning av antalet personer med behov av introduktion har satt press på många kommuners introduktionsenheter och andra inbegripna. I maj 2006 väntade 2 300 personer på plats i introduktion men i början av hösten 2006 hade antalet sjunkit till närmare 1 800. Efter den tillfälliga asyllagen har kommunerna upplevt en ökad press. Av de 31 000 flyktingar som sökte uppehållstillstånd efter den tillfälliga asyllagen, som gällde mellan november 2005 och mars 2006, har 17 000 fått stanna, varav 13 000 permanent.

Omständigheterna har kanske också tvingat fram nya grepp och mera rationella arbetsätt.

Dåliga resultat

Många beskriver utanförskapet som Sveriges största problem. I såväl nationella som lokala välfärdsprogram kommer framförallt invandrargruppernas utanförskap i fokus. Ibland används ord som "detta är en ödesfråga". Kommunernas integrationsenheter har med andra ord en oerhört viktig uppgift. Integration är lika med arbete och processen dit ser kan se väldigt olika ut. I grova drag går den över språkutbildning, samhällsinformation, olika former av yrkesbedömningar och validering till det svåruppnådda målet arbete.

Resultaten av samhällets insatser för nya svenskar är inte särskilt uppmuntrande. Under 2005 beräknades 25 000 utrikes födda personer stå utanför arbetsmarknaden samtidigt som de befinner sig i ett långvarigt försörjningsstöd. Orsakerna bakom detta är omdiskuterade och föremål för ständiga politiska beslut.

Med tanke på integrationspolitikens mål med lika rättigheter och möjligheter, samhällsgemenskap med mångfald som grund, ömsesidig respekt och delaktighet i samhälls- och arbetslivet, är inte situationen särskilt uppmuntrande.

Introduktionens uppgift är att rusta individen för arbete och studier, med sin yrkeskompetens värderad och utbildning eller sysselsättning utifrån sina förutsättningar.

Sanningen är att den vanligaste sysselsättningen efter avslutad introduktion är studier i svenska. I en undersökning som integrationsverket gjorde, visade det sig att bara 17 procent av flyktingar och 38 procent av andra invandrare hade anställning i ett arbete.

Från uppgivenhet till engagemang.

Som besökare på olika introduktionsenheter är det svårt att undvika det påtagliga engagemang som personalen visar för sitt arbete. En professionell distans blandas med värme och humor. Det må låta patetiskt, men för en journalist som under decennier skildrat olika former av offentliga verksamheter, är det oundvikligt att använda uttrycket ”gott humör” som ett kännetecken på de besökta verksamheterna. Det är inte förvånande att en av de faktorer i introduktionen som i undersökningar visat sig fungera bra är just bemötande och personlig vägledning. Många vittnar om att en tidigare uppgivenhet inför möjligheten att få ut nya svenskar i arbete eller utbildning, genom gemensamma värdegrunder och organisationsförändringar, i dag ersatts av engagemang och hoppfullhet.

Från problem till möjlighet

En tydlig tendens är attitydförskjutning från problem till möjlighet. Nyanlända var tidigare på många ställen en angelägenhet för socialtjänsten, van vid att hantera just sociala problem. På de flesta ställen har enheter för arbetsmarknad och utbildning tagit över arbetet med introduktionen, vilket lett till något av ett systemskifte i tänkande kring introduktionsarbetet.

Många understryker att introduktionsfrågorna inte har med sociala problem att göra och därför heller inte hör hemma i socialtjänsten.

– Man har inte problem bara föra att man kommer till Sverige, som en av de intervjuade uttryckte sig.

Flera intervjuade pekar på att många nyanlända blivit bemötta med överdriven välvilja, de har "kramats ihjäl" och många har fastnat som klienter i hjälpsystemen. I dag sker det en tydlig förskjutning som innebär att deltagarna tilldelas ett eget ansvar för sin introduktion, med krav på närvaro och resultat och där offerrollen lyser med sin frånvaro. Att "tycka synd om" är en fruktlös utgångspunkt, betonar praktiskt taget alla intervjuade.

Brukare uttrycker dock en viss känsla av misstroende inför månatliga ansökningar om bidrag, där man måste svara på frågor om var man varit, vad man gjort etc. "De tycks tro att vi är lata", sa en brukare och fortsatte: "Du får inte andas, det är dom som bestämmer när du ska andas".

Bakom inriktningen mot krav och eget ansvar finns ändå skyddsnet uppmonterade. Tränad personal lär sig identifiera deltagare med särskilda behov som kanske bottnar i svåra upplevelser, bristande självkänsla och främlingskap inför det nya landet.

I verksamheterna finns alltså ett tydligt humanistiskt filter där frånvaro eller dåliga resultat tas på allvar. Ett exempel är Huddinges kurser i personlig utveckling för folk som tappat självförtroendet eller som av andra skäl har svårt att hänga med på den intensiva transportsträcka in i samhällslivet alla hoppas att introduktionen ska utgöra.

Från omhändertagande till coachning

Arbetsättet liknar på många håll alltmer det som kallas coachning. Deltagaren har en partner som stöttar, visar vägar och hjälper till, men individen måste själv göra jobbet.

Möjlighetsperspektivet har lett bort från omhändertagande av problem och alltså allt mer närmat sig coachning av personer som tillskrivs egna resurser. Handledarskap kan man också kalla det. En som är mera bevandrad i Sverige än deltagaren, stöttar och blir en stigfinnare i okänt land, om man så vill. Introduktionssekreteraren blir inte den som ska utföra aktiviteter, utan snarare den som initierar dem. Inte ta om hand, utan stötta, handleda.

Från kollektiv till individ

Flera intervjuade berättar att de nyanlända tidigare betraktades som en del av en etnisk grupp, med vissa gemensamma kännetecken.

Nu har bilden av den nyanlände formulerats i andra termer: Från ett mottagande objekt definierad efter nationalitet till ett väljande subjekt med en alldeles egen personlighet.

Det säger sig självt att verksamheter vars deltagare kan vara allt från analfabet till högutbildad akademiker, alla med de mest skiftande kulturella bakgrunder, måste differentieras ju längre tid introduktionen pågått. En del kommer med ett stort bagage av rädsla och fruktansvärda upplevelser, andra med självförtroende och tillförsikt. Somliga kan snabbt tillgodogöra sig språk och information, för andra kan det ta mycket lång tid. Varje individ är unik – ett uttryck

som borde vara överflödigt – men det präglar ändå färdvägen i introduktionsarbetet mera i dag än i går.

Flera intervjuade skakar på huvudet åt det fåfängliga i att ha två år som tidsgräns för en introduktion. Många försvinner som inskrivna snabbt, andra kommer inte vidare. Tvåårsgränsen förutsätter att alla är lika. Några intervjuade ansåg att det handlar om en process, vars slut sällan är tydlig. Sakta färdas många nya svenskar in i landet, gränsen för avslutad introduktion och pågående är minst sagt flytande.

Färdvägen från kollektiv- till individperspektivet har självklart också lett till att många blir sedda för den de är på ett helt annat sätt i dagens introduktionsarbete. Man är inte längre ”turkisk man” utan ”snickaren Abdullah”, som någon uttryckte sig. Ett allt mer individuellt betraktelsesätt med coachning som arbetsmetod leder på kort sikt till en dyrare introduktion eftersom det är mera tidskrävande. Å andra sidan, vilket många intervjuade hävdar, blir resultatet bättre och därmed billigare på lång sikt.

Från stereotyp till unik

Det är intressant att notera hur bilden av den nyanlände ständigt förändras ju närmare personen man kommer. ”Den första bilden stämmer sällan eller aldrig”, som någon uttryckte det. Arbetet med att göra enkla beskrivningar, ibland i form av teckningar, av vad man gjort tidigare till meritportfölj, yrkesbedömning och validering ger individen möjligheter att sakta måla bilden av sig själv som kunnig och kompetent. Det leder också till såväl realistiska som optimistiska bedömningar av deltagarens möjligheter

till arbete eller studier. Inte minst i Malmö har deltagarna i introduktionen givits möjligheter att sakta förklara och fördjupa sina tidigare erfarenheter, av vad slag de vara månne. När deltagare ska beskriva vad de har gjort och vad de är kunniga i, kan det första intrycket ge en bild av liten eller ingen kompetens och erfarenhet. När perspektivförskjutningen från stereotyp till en mera unik bild av individen har utvecklats, har också möjligheterna ökat för individen att sakta utveckla och förmedla bilden av sin talang och kunnsighet.

Behovet att bearbeta stereotypa föreställningar hos handläggare, kanske mest inom socialtjänstens försörjningsstöd, understryks av flera intervjuade.

Introduktionsverksamheten innehåller kulturmöten med flera bottenar. Handläggarna på gräsrotsnivå tillhör dels en egen byråkratisk eller arbetsplatskultur samtidigt som de flesta är en del av den svenska majoritetskulturen. Immigranten med sin kulturella bakgrund måste försöka förstå och handskas med båda dessa nivåer av kulturskillnader. Dessutom har alla inbegripna – arbetsförmedling, sfi, introduktionsenheter etc. sina egna kulturskillnader att brottas med i en tid då samverkan mellan alla parter krävs.

Ingen kommer undan stereotypa föreställningar om ”den andre”, vare sig det är en invandrad person eller en handläggare i en annan organisation än den egna. Att detta lägger hinder i vägen för en framgångsrik introduktion är ganska uppenbart. Av dessa och andra skäl framkommer i intervjuerna ett behov av att bearbeta fördomar, såväl om den nyanlände som av sina samarbetspartners.

Det vore bedrägligt att blunda för det faktum att även personal som arbetar i kommuner, på arbetsförmedlingar eller i olika utbildningsverksamheter skulle vara befriade från föreställningar och fantasier om dem de har att göra med. Detta har uppmärksamats på många ställen, där seminarier och kurser erbjuds för bearbetning av egna föreställningar.

Från särverksamheter till integrerat arbete

En alldeles tydlig tendens är att arbetsmarknads-perspektivet integreras som en del av praktiskt taget alla aktiviteter. De flesta som arbetar med introduktion har fokus på arbetslivet. Målet integration framstår som synonymt med arbete eller studier. Detta fokus genomsyrar allt mer av introduktions-verksamheten.

För att överbrygga kulturskillnader mellan olika yrkesgrupper inbegripna i introduktion har som nämnts, gemensamma seminarier på olika teman ordnats, bland annat i Göteborg. Dessa möten har visat sig ha en bra effekt på undanröjande av ömsesidiga fördomar om varandra – sfi-personal, kommunens anställda, arbetsförmedlare etc. De olika yrkeskategorierna har redogjort för sina uppdrag och arbetssätt, vilket lett till ökad förståelse och en ökad personkännedom, till gagn för samarbetet och därmed i slutänden till gagn för den som deltar i introduktionen.

Ibland kommer det många, ibland färre som vill in i det svenska samhället. Nog behövs det etablerade introduktionsenheter runt om i landet, men det finns också farhågor hos de intervjuade att särverksamheter

som upprättats när trycket är stort, riskerar att falla samman när färre personer anländer. I Östsam varnar man för detta och försöker normalisera verksamheterna på så sätt att introduktion görs till en angelägenhet för redan pågående och fasta verksamheter i ordinarie organisationer.

Om ett helhetsperspektiv ska utvecklas, måste introduktionssekreterare, sfi-lärare och studie- och yrkesvägledare ingå i samma organisation, och helst arbeta under samma tak. Detta har redan skett på några håll. Allt för att komma bort från parallella sårverksamheter, svåra att överblicka för såväl personal som deltagare. En gemensam värdegrund är förutsättningen för ett samlat arbete. En sådan utvecklas bland annat på de ställen där man gått samman i regional samordning, som i Göteborg och i Östergötland, där gemensamma seminarier öppnat för ett gott samarbetsklimat. Uppenbart är att introduktionsarbetet blir effektivare i kommuner där arbetsmarknadsfrågor, integration och vuxenutbildning inordnats i samma förvaltning.

Från allmänspråk till funktionellt språk

Pendeln svänger. Det finns planer på att återigen göra sfi:n till en ren språklig utbildning.

Tendensen under de senare åren har varit att länka ihop undervisningen i svenska med aktiviteter som har med arbetslivet att göra. Praktisk svenska, eller yrkessvenska, är begrepp som används allt mer. "Sfi kan inte längre bara finnas i sin egen värld", som någon uttryckte sig.

Undervisningen i svenska bedrivs på många håll separerad från andra introduktionsaktiviteter. Tyresö har tilldragit sig intresse från omvärlden för att sfi och introduktionsenheten har samma chef. Även i Växjö lever sfi och övrig introduktion tätt tillsammans. För många intervjuade är en ”ren språkutbildning” förödande för målet: arbete. Fortfarande bedrivs utbildningarna på många håll, utan hänsyn till att eleverna ska få ett funktionellt språk, ett språk som fungerar i de situationer eleverna förväntas hamna i.

Några tendenser är tydliga när det gäller sfi: På många håll har arbetsförmedlingarna strukit kravet på godkänd D-nivå för dem som ska bli aktuella för olika program.

Ett flertal initiativ har tagits för att bryta språkundervisningen som en separat angelägenhet, till förmån för en undervisning som är kopplad till ett yrke eller en bransch. Det finns också utbildningar som kombinerar sfi med praktik i olika yrken. I Göteborg har man introducerat kombiutbildningar, där personer som kanske givit upp tanken på att klara sfi, erbjudits en kombination av sfi och yrkesutbildning inom det område de har kunskap om. Utfallet av kombiutbildningar där man läser sfi i den miljö man ska jobba i, visar tydligt att det funnits en överdriven föreställning om att godkända språkkunskaper är en förutsättning för att klara sig och få ett jobb. Det finns personer som fått jobb utan godkänd sfi-nivå. Det finns också exempel på att svenskinläringen lossnat när den har tillämpats i yrkesmiljöer där eleverna känner sig hemma. Att lära svenska har då inte blivit en teoretisk aktivitet i skolbänken, utan något som är direkt kopplat till möjligheterna att få

ett arbete. För en av de intervjuade innebar kombinationen av sfi och möjligheten att visa sina yrkeskunskaper på verkstadsgolvet att fyra år av passivitet bröts. Dessutom blev han erbjuden ett fast jobb, redan innan utbildningen var klar.

”Vi ställer inget krav på språket, det kommer under resans gång, för dem som går yrkesutbildningar”, sa en intervjuad i Malmö.

Överhuvudtaget står en mera praktiskt och arbetslivsinriktad sfi högt på önskelistan hos integrationsenheterna i kommunerna. Det finns exempel på elever som klarat sfi-undervisningen med godkända betyg, men som inte kan prata om sådant de har jobbat med, eftersom undervisningen inte varit kopplad till arbetslivet.

Praktiskt inriktade kurser i Sundsvall och på andra håll, har öppnat dörrarna till sysselsättning för personer som under lång tid ”konsumerat sfi-timmar”, dvs. som fastnat i vad som ofta kallas för ”sfi-fällan”.

”Ska man ha ett skolperspektiv eller ett introduktionsperspektiv”, frågade sig en intervjuad i Sundsvall.

I Växjö arbetar man med intressanta modeller: Svenska i Praktiken och Svenska i Samhället, för elever som haft svårt att tillgodogöra sig den traditionella sfi:n.

Det gäller att harmonisera sfi med övriga aktiviteter i introduktionen och komma bort från en sfi som en ren språkutbildning.

Så önskemålen är tydliga: låt inte sfi vara en särverksamhet, utan integrera den med övrigt introduktionsarbete. ”Först böjer man plåt på förmiddagen, därefter kan man böja verbet på eftermiddagen”, som en sfi-lärare i Göteborg sa.

Att den konstruktion som fortlever i dag inte är särskilt framgångsrik vittnar kalla siffror:

Närmare en tredjedel av alla som avslutat sfi under 2005 fortsatte att läsa svenska. Det handlar om människor som fastnat i "språkfällan" och har svårt att komma ut ur den.

Skolverket har visat i en utvärdering att bara en tredjedel av de 12 500 sfi-elever som började år 2003 hade nått D-nivån 2005. Det visade sig också att av de 1 800 elever med svag studiebakgrund som började på A-kursen år 2004, hade bara åtta procent D-kursbetyget tre år senare.

Sammanfattningsvis framgår ur intervjuerna ett tydligt behov av en integrerad sfi-utbildning med siktet inställt på praktisk svenska, kopplad till yrke eller bransch.

Arbetsförmedlingen: Från "färdiga" sökande till coaching från början

Redan våren 2001 presenterades en nationell överenskommelse mellan Kommunförbundet, AMS, Migrationsverket, Skolverket och Integrationsverket, med sikte inställt på ett ökat samarbete för att flyktingars och andra invandrades resurser ska kunna tas tillvara i arbetslivet. Den här rapporten har visat att kommunernas introduktionsverksamheter och arbetsförmedlingarna har gjort närmanden och tydliga försök att lätta på de strukturer som de nyanlända ofta kläms i. Problemen är dock uppenbara. Olika kulturer, olika uppdrag, och olika synsätt sätter käppar i hjulet för det gemensamma målet: få folk i arbete.

Enligt en undersökning som Sveriges Kommuner och Landsting genomfört, får bara 30 procent av nyanlända invandrare service från arbetsförmedlingarna.

AMS har som mål att minst 70 procent av deltagare i utbildning ska ha ett arbete, nittio dagar efter utbildningen. Detta begränsar tillgången till de jobb som har en tydlig efterfrågan. Målet är inte tillnärmelsevis uppfyllt.

För utredaren Ronny Nilsson, framstår bristen på arbetsmarknadspolitiska åtgärder för nyanlända som det absolut största hindret i strävan efter acceptabla introduktionsresultat och för att bryta utanförskapet.

Det är ingen nyhet att ryckigheten i arbetsförmedlingarnas verksamhet på grund av ständigt ändrade direktiv försvårar det integrativa arbetet. Arbetsförmedlingarna ställer upp med insatser för ungefär en tredjedel av de nyanlända som kommunerna introducerar. På sina håll, bland annat i Sundsvall, försöker arbetsförmedling och kommun att få överblick över de resurser som finns för att introduktionen ska landa i ett arbete eller studier, men det sker inte på så många ställen. Ofta har kommun och arbetsförmedling olika glasögon, olika agendor och olika syn på den som deltar i introduktionen. Inte heller sfi-anordnaren har en gemensam plan med arbetsförmedlingen. Ambitiösa gräsrotter "försöker" – så lyder det vanligaste ordet – att sammanlänka sina planer för de nyanlända.

Missar man målgruppen? En enkätundersökning som Integrationsverket gjort (2005:01) visar att enbart 2 procent av de flyktingar som avslutat sin introduktion deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Överenskommelser mellan arbetsförmedlingar och kommuner förekommer där man tagit sig an introduktionsarbetet på regional nivå. I Huddinge finns en överenskommelse, men som inte skrivits under pga. ständigt nya direktiv och inriktningar från arbetsförmedlingens sida.

Kontakter har dock etablerats och dörrar öppnats. Genomgång av gemensamma deltagare sker ibland redan från start och ibland när deltagaren börjar ha närmat sig D-nivå i sfi. På flera håll accepterar förmedlingarna sökande redan innan de godkänts i sfi.

Det förekommer också kritik över att arbetsförmedlingen inte är med i processen, utan tar över vid ett visst läge i deltagarens utveckling.

Det är ofta kommunernas integrationsverksamheter som ordnar praktikplatser. Inte sällan leder de vidare till jobb. "Det har inte arbetsförmedlingen klarat", sa en intervjuad i Malmö. Samma gäller deltagare som intervjuats. Via arbetsförmedlingen har man inte fått någon praktikplats, utan genom att själv gå runt och knacka dörr. För många handläggare är det svårt att hänga med i arbetsförmedlingarnas insatser och hur deras resurser ser ut för tillfället.

Stelbenta gränser mellan kommun och arbetsförmedling och parallella insatser utan inbördes samordning, är också något som intervjuade klagat över, bland annat i Sundsvall, där man nu är på väg att luckra upp väggarna mellan de båda parterna. "Det är en bra början, men det är inte detsamma som att kunna göra någonting", sa en handläggare i Sundsvall.

Kommunens och arbetsförmedlingens ansvar är "en evig fråga", som en intervjuad uttryckte saken.

På sina håll drömmer man om att få tillgång till förmedlingarnas resurser för nyanlända för att undkomma allt krångel mellan de båda huvudmännen kommunen – arbetsförmedlingen. Finansiell samordning mellan de inbegripna parterna i introduktionsarbetet är dock inte möjlig i dag.

Att arbetsförmedlingen behandlar de sökande som "invandrare" i stället som vilken annan sökande som helst, är en annan kritisk formulering som hörts bland de intervjuade. Samma kritik har riktats mot socialtjänstens enheter för försörjningsstöd.

Så bilden är brokig, vilket inte är ovanligt när förändringsprocesser pågår.

Vet vi vad vi gör?

Målen för introduktionsverksamheten är otydliga. Inte minst framgår det ur intervjuerna med deltagare att man tilldelas olika mål av olika parter, inbegripna i introduktionsarbetet. Ofta vet deltagaren inte från vilken instans han eller hon får ekonomiskt stöd eller i vilken organisation man för tillfället inordnas. Det gäller att förhålla sig på ett sätt på arbetsförmedlingen, på ett annat sätt inför introduktionssekreterare och på ett tredje sätt i sfi-utbildningen.

Med otydliga mål följer också svårigheter att följa upp och utvärdera verksamheten. För flera intervjuade är bristen på relevanta siffror och indikationer på vad som händer med människor efter introduktionen besvärande. Olika enheter mäter olika saker, socialtjänsten redovisar hushåll, arbetsförmedlingen

individer etc. Bristen på gemensamma sätt att mäta resultat av introduktionen, betyder att man inte kan avläsa vad arbetet leder till.

Dessutom förekommer mellanformer. Det finns hushåll som till viss del är beroende av försörjningsstöd under vissa perioder, men där ändå individerna har arbete i en eller annan form. Många är ute ur registret som deltagare, klient, sökande, elev, utan att man för den skull känner till i vilken utsträckning individen har etablerat sig i landet. Vad menas med "egenförsörjning"? Det är ett ord med många nyanser och flytande gränser.

Det är inte lätt att hitta undersökningar som redovisar samlade resultat av introduktionsverksamhet.

Begreppet "introduktion av nyanlända" är allt annat än precist. I själva verket pågår på många håll en återintroduktion av personer som fastnat i systemen, som står och stampar på samma plats under många år. Alldeles uppenbart är att det ambitiösa och många gånger engagerade arbetet för att leda in invandrare i det svenska samhällslivet inte ger de resultat som förväntas: egen försörjning.

Att introduktionen ska vara klar efter två år anser många vara ett meningslöst mål. Argumentet är att introduktion och en etablering i det svenska samhället är en process och processer låter sig inte inrutas inom tidsramar. Många kommer in i arbetslivet långt innan två år, andra glider sakta in i samhället på en mängd olika vägar. Det är svårt att förutsätta en bestämd tidsperiod för introduktion. Om det ska finnas en tidsbegränsning är tre år ett rimligare mål, enligt några intervjuade.

Oavsett tiden måste de som arbetar i introduktionens olika verksamheter och organisationer ha tydliga mål och möjligheter till uppföljning av resultat. Annars sker arbetet mot utanförskapet, framställt som ett stort samhällsproblem, i blindo.

Det till synes enkla: att göra det man kan, med det man har, där man är, är med andra ord något som borde vara en självklarhet, men som ännu inte är det.

Sveriges Kommuner och Landsting har under åren 2004–2006 bedrivit ett programarbete för att identifiera hinder som försvårar för nyanlända invandrare och flyktingar att komma in på arbetsmarknaden och föreslå nya metoder och vägar för att möjliggöra en bättre integration till arbetslivet. Arbetet har letts av en politisk programberedning med namnet Programberedningen för ökad integration i arbetslivet.

Programarbetet har även innefattat två andra områden. Att motverka diskriminering i arbetslivet samt att främja ett kommunalt och landstingskommunalt mångfaldsperspektiv, det vill säga att verka för att personalen i verksamheterna inom kommuner, landsting och regioner bättre kan spegla befolkningens sammansättning.

Denna rapport, *Introduktionsarbete i sju kommuner – om konsten att synliggöra kunskaper hos nyanlända*, har tagits fram av programberedningen. Övriga rapporter som beredningen har tagit fram är:

- Yrkesidentitet före etnicitet – att synliggöra nyanländ kompetens (slutrapport från beredningen),
- Introduktion av nyanlända – kartläggning av hinder
- Introduktion av nyanlända – förslag till mål och modeller
- Handbok för ökad integration i arbetslivet – kunskapsstöd och förslag till insatser

Trycksaker från Sveriges Kommuner och Landsting beställs på www.skl.se eller på tel 020-31 32 30, fax 020-31 32 40

ISBN 978-91-7164-220-2



Sveriges
Kommuner
och Landsting

118 82 Stockholm, Besök Hornsgatan 20

Tfn 08-452 70 00, Fax 08-452 70 50

info@skl.se, www.skl.se