



OSBY
KOMMUN

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Handläggare, direkttelefon

Emma Frostensson, 0709-318 290

E-post: emma.frostensson@osby.se

Datum

2012-06-27

AMFO

Bakgrund

Tanken till denna förprojektering föddes då man i Osby kommun uppmärksammade den höga andel utlandsfödda personer som uppbar försörjningsstöd. Personer som trots introduktionsinsatser inte har lyckats etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. En ansökan om medel för att genomföra aktuell förprojektering lämnades in till Samordningsförbundet Skåne Nordost. Medel beviljades och förprojekteringen påbörjades den 1 februari 2012. Slutrapport skulle avlämnas i augusti, men tidigarelades till juni.

Syftet med förprojekteringen är att med hjälp av forskning och intervjuer med personer med mycket erfarenhet och kunskap, kunna presentera ett förslag på en tänkbar arbetsmodell för att motverka orsakerna, så att vi lyckas bättre med att få ut utlandsfödda på arbetsmarknaden.

Jag har utgått från följande frågeställningar:

- Vad är orsakerna till utlandsföddas svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden?
- Hur kan vi arbeta framöver för att bättre lyckas få ut utlandsfödda på arbetsmarknaden?

Teoretiska utgångspunkter

Utanförskap

Att ha ett arbete är en väsentlig del i att känna sig delaktig i samhället. Enligt den politik som förs angående integration ser man ofta arbetslösheten som grunden till utlandsföddas utanförskap. Det är dock inte bara arbetslösheten i sig som motverkar att integrationen kommer till stånd, försörjningen är också en stor del. Försörjningsstödssystemet ses ofta som stigmatiserande och bidragsnivåerna är så låga att det begränsar möjligheterna för den enskilde att bli delaktig i samhället genom till exempel tidningar och medlemskap i föreningar, då det ofta kostar för mycket för individen (Ulmestig, 2005).

Utlandsfödda och bidragsberoende

Av de hushåll som 2010 erhöll ekonomiskt bistånd i Sverige var 35 % utlandsfödda, exklusive flyktingar (inklusive flyktingar var siffran 48 %) (Socialstyrelsen, 2010). Vid en genomgång av försörjningsstödsärendena i Osby kommun kom jag fram till att cirka 50% av hushållen är utlandsfödda (exklusive de som uppbar introduktionsersättning). I 78 % av ärendena har åtminstone en i hushållet haft behov av någon form av ekonomisk ersättning från kommunen i mer än två år. Dessa 78% representeras av 67 personer födda i 13 olika länder, den största andelen personer kommer från Irak, 55 %. Fördelningen mellan män och kvinnor är relativt jämn. Gruppen består främst av personer i åldersgrupperna 31-40 år och 41-50 år, tillsammans utgör de 69 %.

Det man bör beakta när man tittar på siffrorna för andelen utlandsfödda som är beroende av försörjningsstöd är att personer födda i utlandet ofta inte har tillgång till någon annan ersättning för sin försörjning. Detta då de inte kvalificerat sig för ersättningar som till exempel A-kassa eller inkomstbaserat aktivitetsstöd.

Andelen hushåll som har försörjningsstöd, både de födda i Sverige och de utlandsfödda, har ökat mellan 2009-2010. Ökningen hos de utlandsfödda hushållen var dock större än hos de inrikes födda (10 respektive 4 procent) (Socialstyrelsen, 2010).

Utlandsföddas utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet

Statistiskt sett har utlandsfödda personer en lägre utbildningsnivå än personer födda i Sverige. Den största skillnaden är att andelen personer som endast har förgymnasial utbildning är högre (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Det finns inte mycket forskning kring utlandsfödda personers arbetslivserfarenhet. Studier av deltagare i kommunala introduktionsprogram har dock visat att cirka 60 % av de nyanlända flyktingarna har arbetslivserfarenhet. Skillnaderna mellan män och kvinnor var dock stor. Medan 80 % av männen hade arbetslivserfarenhet var motsvarande siffra för kvinnorna endast 40 % (Eriksson, 2011).

Genomgången av de utlandsfödda personerna med långvarigt ekonomiskt beroende i Osby, när det gäller utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet, visar på liknande resultat. 37 % har inte någon skolgång, alternativt några få år. 18 % har gått 9 år i skola. För 10 personer hittar jag inga uppgifter varvid de faller bort. 39 % av personerna med långvarigt ekonomiskt beroende har ingen arbetslivserfarenhet från sitt hemland. Vid denna granskning har jag dock ett bortfall på sju personer på grund av att uppgifterna inte har kunnat hittas.

Utlandsfödda på arbetsmarknaden

Utlandsfödda är en grupp som har en svag ställning på arbetsmarknaden. (Eriksson, 2011) Inte ens 25 år efter invandringstillfället kommer utlandsfödda upp i samma nivåer som inrikesfödda när det gäller sysselsättningsnivå. Hälften av de som invandrat från bland annat Irak och länderna från Afrikas horn har inte haft ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden efter nio år i Sverige (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

2009 var andelen sysselsatta i åldern 16-64 år 75,7 % för personer födda i Sverige och 62,5 % för personer födda utanför Sverige. Sysselsättningen är särskilt låg bland de som kommer från länder utanför Europa som flyktingar eller anhöriga till dessa (Eriksson, 2011). Forskning lyfter fram olika förklaringar till den högre arbetslösheten bland utomeuropeiskt födda; bristande språkkunskaper, brister i kunskap om Sverige och svensk arbetsmarknad, lägre eller svårbedömbart utbildning, brist på arbetslivserfarenhet och kontaktnät samt diskriminering (Jansson och Fölster 2010).

Det är viktigt att arbetsmarknadspolitiken prioriterar alla utlandsfödda. Det finns studier som visar att utlandsfödda som varit i Sverige ett tag, men som ännu inte lyckats etablera sig på arbetsmarknaden, prioriteras i mindre grad än utlandsfödda som deltar i introduktionsprogram. Arbetsmarknadspolitiken bör använda sig av de insatser som enligt erfarenhet visat sig ge bäst resultat. Enligt forskning på området är det förstärkta förmedlingsinsatser samt anställningsstöd. (Eriksson, 2011).

Utveckling på arbetsmarknaden

Enligt arbetsförmedlingens prognoser kommer tillgången på lediga arbeten, inom de flesta områden, minska under 2012-2013. Detta innebär att de som är arbetslösa får svårare att hitta ett arbete och att konkurrensen om de lediga arbetena blir större. På 5-10 års sikt bedöms det dock råda brist på arbetskraft inom en rad områden, detta dels på grund av stora pensionsavgångar (Arbetsförmedlingen 1, 2012).

De arbetsområden där det befaras bli brist på utbildningsgrupper är främst inom pedagogik och lärarutbildning, teknik och tillverkning, hälso- och sjukvård samt socialomsorg. Tittar man sedan på sysselsättningsutveckling fram till 2030 kommer även följande branscher

att ha ett ökat personalbehov: hotell- och restaurangbranschen och byggverksamheter. Den totala efterfrågan på arbetskraft väntas öka med cirka 8 % mellan 2009-2030.

Efterfrågan avser både personer med gymnasial och eftergymnasial utbildning. Efterfrågan på personer med enbart folk- och grundskoleutbildning fortsätter dock under perioden att minska (Statistiska Centralbyrån, 2012).

Diskriminering

Forskning visar att det förekommer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, men det är oklart hur omfattande den är (Eriksson, 2011). Det finns tendenser som visar på att personer med arabisk klingande namn bara har hälften så stor chans att bli kallade på intervju, när meriter är likvärdiga (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Det finns olika former av diskriminering. Preferensbaserad diskriminering innebär att arbetsgivare inte anställer utlandsfödda för att de själva, deras anställda eller deras kunder har en negativ bild av utlandsfödda. Statistisk diskriminering innebär att arbetsgivare som är osäker på en persons kompetens väljer bort en utlandsfödd som de vet eller tror sig veta ha sämre egenskaper generellt (Eriksson, 2011).

Humankapital

En av de viktigaste delarna, som avgör om den enskilde ska få ett arbete eller inte, är vilka kvalifikationer han eller hon har. En persons humankapital består av utbildningar, yrkeserfarenhet och andra kunskaper som bidrar till en persons produktivitet.

Språkkunskaper är en stor del av en persons humankapital och något som arbetsgivare efterfrågar (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011). En studie som gjordes 2006 visar att om en person med annat modersmål än svenska behärskar det svenska språket bra eller mycket bra ökar deras möjlighet att få ett arbete med 10 procentenheter (Migrationsinfo). En enkät till arbetsgivare som genomfördes samma år visar att 25% av de arbetsgivare som besvarade enkäten upplevde att utlandsfödda har för dåliga språkkunskaper för att arbeta i deras företag. Det finns indikationer på att de som genomgått SFI inte har fått med sig tillräckliga språkkunskaper för att kunna ta ett arbete (Eriksson, 2011).

För personer som invandrar kan humankapital värderas annorlunda än vad det har gjort i hemlandet. Till exempel kan det vara svårare för en arbetsgivare att värdera en utländsk utbildning. En person som invandrar till Sverige måste fatta ett beslut om och hur mycket han eller hon ska investera i nytt humankapital genom till exempel utbildningar och andra arbetsförberedande insatser. För att kunna fatta ett korrekt beslut behöver personen tre komponenter. Den första är information om faktiska förhållanden i Sverige, till exempel utbildningsutbud och arbetsmarknadens uppbyggnad. Den andra komponenten är att titta på personens förutsättningar från hemlandet i form av utbildning, hälsa, yrkeserfarenhet och hur det kan komma till nytta i Sverige. Utöver dessa två är information om vilka val som finns och som skulle vara bra för den enskilde individen viktiga.

För att utlandsfödda ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden och lyckas där, krävs att man får en tydlig bild över varje individs humankapital. För att hitta detta krävs en grundlig kartläggning av individens bakgrund och önskemål. Det krävs även ett samarbete mellan olika aktörer för att kunna hitta den bästa vägen till ett arbete där individens humankapital kan bidra (Eriksson, 2011). Det man ska tänka på är att humankapital inte endast förvärvas via formell utbildning, utan lika ofta genom att människor arbetar och där skaffar sig kunskaper och färdigheter (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Nätverk

Sociala nätverk har en stor betydelse för möjligheterna att få ett arbete. En stor del av alla arbeten förmedlas genom personliga kontakter. Enkätundersökningar som genomförts med utlandsfödda visar att det de själva upplever som största problemet för att få ett arbete är bristen på kontakter. Chanserna att få ett arbete ökar om du har många i ditt nätverk som har ett arbete och tvärtom minskar chanserna att få ett arbete om du i ditt nätverk har störst del arbetslösa. Om personer i ett nätverk börjar få arbete kan detta ge upphov till en positiv spiral som medför att andra personer i nätverket också får ett arbete. Utlandsfödda personers nätverk bedöms vara mindre effektiva ur arbetsmarknadssynpunkt än vad nätverken för inrikes födda är, detta på grund av att de oftast har färre antal personer med arbete (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Enligt uppgifter från Svenskt Näringsliv blir de informella kontakterna allt viktigare när man söker arbete, liksom sociala medier och spontanansökningar. Arbetsförmedlingen står endast för 12% av de arbete som tillsätts. Vid en undersökning som gjorts med företagare säger hela 75% av dessa att de använt sig av informella kontakter för att hitta arbetskraft. 18% använder sig av social medier och det är en siffra som hela tiden ökar (Svenskt Näringsliv, 2011).

Näringslivets betydelse

En studie som gjorts av Svenskt Näringsliv visar att kommuner som har ett gott företagsklimat lyckas bättre med att få ut personer födda utanför Europa på arbetsmarknaden. Orsaken till detta är att det skapas flera olika typer av yrken, vilket framförallt gynnar de som har det svårast idag att konkurrera om de lediga jobben. Att som kommun gå från landets sämsta företagsklimat till landets bästa skulle öka andelen sysselsatta inom denna målgrupp från 20 % till 80% (Jansson och Fölster 2010).

Intressanta projekt och arbetsmetoder

I Sverige finns eller har det funnits projekt och arbetssätt som inspirerat mig och gett mig idéer i den här förprojekteringen. Jag ger här nedan en kort sammanfattning av några av dem.

”Yalla trappan” i Malmö

Yalla Trappan är ett arbetsintegrerat socialt företag. De bedriver café- och cateringverksamhet, har en ateljé samt städ- och konferensservice (Yalla Trappan). Yalla Trappan har idag tolv anställda och en hel del praktikanter. Målgruppen på Yalla Trappan är utlandsfödda kvinnor utan formell utbildning och arbetslivserfarenhet. Yalla Trappans olika verksamheter kom till utifrån den kompetens som kvinnorna hade (Konferens i Landskrona).

”Macken” i Växjö

Macken är en ekonomisk förening där alla som arbetar erbjuds medlemskap. De har inget vinstintresse förutom rent mänskliga vinster. När ekonomin går bra skapar de fler arbetstillfällen. För att hjälpa personer ut på arbetsmarknaden har Macken etablerat fastighetsservice, städservice och skogsröjning. De lever på att sälja prylar som annars hade varit slängda på återvinningscentralen i Växjö, där de sedan flera år håller en egen mottagning. Sakerna repareras i Mackens egna verkstäder och säljs sedan billigt i egna

butiker. De säljer grönsaker från egen odling. Macken bedriver kafé och catering. De bedriver också yrkesutbildningar på lätt svenska – lantbruksskola och företagartutbildning, på vilka de säljer platser. Vidare har Macken med stöd från Växjö kommun byggt upp ett företagscenter där de hjälper de som lever på ekonomiskt bistånd att komma igång med egna företag. De är etableringslotsar och har platser för arbetsprövning (Arabymacken).

Servicepatruller i Malmö

Servicepatruller anställer personer som trots stora ansträngningar inte kommer in på den ordinarie arbetsmarknaden, däribland invandrare med försörjningsstöd. I servicepatruller får man en anställning på 12 månader med lön istället för att vara beroende av bidrag. Servicepatruller bygger på den enskildes förmåga, intresse och planering för att så småningom få fäste på den reguljära arbetsmarknaden. Servicepatrullen består av en arbetsledare som rekryterats ur målgruppen och sex anställda. De anställda får tydliga arbetsuppgifter knutna till en enhet/organisation. En del av arbetstiden avsätts för individuell kompetensutveckling samt planering inför anställning efter arbetet i servicepatrullen (Sveriges kommuner och landsting).

”Kom-Lär”

Syftet med detta projekt var att hjälpa personer i utanförskap att få ett arbete samt att öka arbetskraftsutbudet för att tillgodose kommunens behov av arbetskraft då beräkningar visar på att den åldrande befolkningen kommer att vara ett stort problem för välfärdssamhället i framtiden.

I projektet kartlade man arbetsplatser i kommunen med avseende på arbetsuppgifter, fysisk och psykosocial miljö samt vilka kompetenskrav som krävdes för arbetet. De flesta arbetsplatser var de med inriktning på fastighetskötsel, parkskötsel och lokalvård. Deltagarna i projektet genomgick en djupintervju och matchades sedan mot befintliga arbetsplatser. Personerna påbörjade sedan en praktik, om praktiken ansågs lyckad från båda parter fanns möjlighet för en så kallad ”KomLär-anställning”. Av de totalt 34 deltagarna gick 22 personer vidare i en KomLär-anställning. Under och efter projektet gick 14 personer vidare i kortare eller längre anställningar. De flesta anställningarna har varit på de arbetsplatser som individen hade under projektet. Några av de framgångsfaktorer som nämns är djupintervjun och personalens nära samarbete med förvaltningarna och med den enskilde individen (Slutrapport projekt *Kom Lär*).

”UNO”

UNO vände sig till långtidsarbetslösa invandrare med utomnordisk härkomst. Syftet med projektet var att ge deltagarna det stöd de behövde för att via utbildning eller praktik få tillträde till den reguljära arbetsmarknaden och därmed möjlighet till att försörja sig själva. Deltagare valdes ut till projektet efter en djupintervju. Ett kartläggningssamtal genomfördes med alla deltagare utifrån vilken man sedan gjorde upp en individuell handlingsplan. Detta skedde i samarbete med berörda parter som bland annat Arbetsförmedlingen. Man hittade flexibla lösningar och man arbetade mot gemensamma mål. Praktisk kompetens validerades och eventuella betyg likaså. Deltagandet i projektet startade med gruppaktiviteter i 10 veckor. Resten av tiden i projektet varvades med praktik, kortare yrkesutbildningar samt svenskundervisning anpassad till den arbetsplats man var på. Praktiken var inte i form av en vanlig praktiköverenskommelse utan var mer en form av ”lärlingsutbildning” med utbildningskontrakt. Detta visade sig framgångsrikt, både deltagarna och arbetsgivarna kände sig mer motiverade och delaktiga.

42 personer svarade på en enkätundersökning efter deltagande i projektet och av dem hade 24 personer erhållit en anställning i det företag eller inom det verksamhetsområde som man praktiserat. Dessutom hade 3 personer startat egna företag (Slutrapport projekt *UNO*).

”Ett fullvärdigt arbetsliv”

Ett projekt som vände sig till långtidsarbetslösa. I projektet fokuserade man på individuellt upplagd arbetsplatsmatchning för att kunna ta tillvara varje individs möjlighet. Det man dels ville uppnå genom projektet var att ge individuellt stöd till målgruppen, då man ansåg det vara nödvändigt. I AMS kontinuerliga undersökningar framkommer det att målgruppen är en grupp som kräver mycket stöd för att erhålla ett arbete (Svenska ESF-rådet).

Mentorskap

Det finns mycket som tyder på att mentorskap fungerar, även om det kräver en del finess. Det som visat sig ge bäst resultat är när mentorn arbetar inom samma område som den enskilde själv vill verka inom. Mentorn kan bidra med många kontakter, han eller hon kan ge tips på arbeten samt även hjälpa till med praktiska saker som till exempel förbättra CV. I sin senaste rapport rekommenderar OECD (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) mentorskap som en åtgärd för att kompensera invandrares brist på nätverk. Detta anses särskilt viktigt i kristider då kontakter på arbetsmarknaden blir ännu viktigare (Rosenqvist, 2010).

Arbetsplatsambassadörer

Konceptet med arbetsplatsambassadörer går ut på att förändra attityder och värderingar gällande människor som står utanför arbetsmarknaden. Många kommuner upplever att det finns ett behov av att skapa en bättre relation med näringslivet. Detta för att skapa en öppnare arbetsmarknad med bättre tillgänglighet för människor i utanförskap (Svenska ESF-rådet).

I konceptet utbildas en individ till att på sin arbetsplats vara arbetsplatsambassadör. Arbetsplatsambassadörer kan finnas både i offentliga verksamheter såsom i privata företag. En arbetsplatsambassadör är oftast en ”vanlig anställd”, men kan även vara en chef. För att bli arbetsplatsambassadör måste man som sagt genomgå en utbildning som startar med 2 dagars internat följt av 7 halvdagars utbildning. Utbildningen ger goda kunskaper om kommunikation/samtalsteknik, kroppsspråk och härskartekniker, stress och ohälsa samt attityder och värderingar. Dessutom ingår introduktion av nyanställda, friskskrivna och praktikanter samt konsten att arbeta fram fungerande rehabiliteringsrutiner. Under utbildningen får samtliga arbetsplatser förmånen att göra en Klimatanalys i syfte att sprida intresse för psykosociala frågor i sin egen arbetsgrupp och för att hitta förbättringsområden.

Vad vinner chefer och verksamheter på att utse en ambassadör som deltar i utbildningen?

- Ambassadören fungerar som förstärkt PA-resurs både till chef och arbetsgrupp
- Introduktionsprogram och rehabiliteringsrutiner som minskar kostnaderna vid nyanställning och/eller återgång till arbete efter sjukskrivning

- Arbetsplatsens medmänskliga profil tydliggörs - bra i marknadsföringssammanhang och attraktivt både när det gäller att behålla och rekrytera personal
- Företaget får fokus på viktiga utvecklingsområden och uppslag om hur man utarbetar en handlingsplan
- Ökat intresse och delaktighet hos personalen om hur man förhindrar ohälsa och hur man stöttar sjukskrivna kollegor
- Omvärldskunskap och idéutbyte - hur tänker och gör andra arbetsplatser för utveckla arbetsklimatet

Tanken med arbetsplatsambassadörer är att man vill skapa arbetsplatser som:

- vill utveckla och engagera sin personal i att ta ett större ansvar för att förebygga ohälsa samt utveckla arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö
- ser olikheter och skillnader mellan människor och kulturer som en potential för utveckling
- vill ta ett större samhällsansvar, skapa ett öppnare arbetsliv för att ta tillvara människors förmåga och kompetens i arbetslivet utifrån deras egna förutsättningar (Ambassadörsutveckling)

Integration i förening

Föreningslivet har en integrerande funktion, här träffas människor från olika delar av världen kring ett gemensamt intresse. Deltagande i en förening kan förbättra förutsättningarna för utlandsfödda att förstå svenska koder, att prata svenska i vardagen och att skaffa sig ett kontaktnät (Social Ekonomi Skåne 1).

Inom ramen för Partnerskap Skåne- en regional plattform för metodutveckling och ett integrerande mottagande av nyanlända och asylsökande, har Social Ekonomi Skåne bedrivit projektet *Föreningslivet-en aktiv part i introduktionsverksamheten*. Projektet har genomförts under perioden 1 juli 2008 till 30 juni 2011 i elva skånska kommuner, cirka 2000 nyanlända har involverats (Social Ekonomi Skåne 2). Metoden var att ge information om svenskt föreningsliv och därefter matcha enskilda individers fritidsintresse med lokala föreningsars utbud, vilket leder till ett ökat föreningsengagemang.

Studierna från projektet visar att de nyanlända som deltagit har uppskattat det och de känner att de har haft nytta av deltagandet. Föreningar är positiva till att vara en del i integrationsarbetet, tjänstemän, SFI-lärare och introduktionsansvariga i kommunen anser att verksamheten behövs och utvärderaren anser att projektet med fördel kan implementeras lokalt (Social Ekonomi Skåne 1).

Supported Employment och ISA

Supported Employment är en metod som innebär att man ger individer som tillhör utsatta grupper, stöd som är individuellt utformat för att de ska komma ut i arbetslivet. Metoden är även ett stöd till arbetsgivaren som tar emot den enskilde. För att passa svenska förhållanden skapades ISA, Individuellt stöd i arbete, som är en vidareutveckling av Supported Employment (Misa 1). Grundtanken i ISA är att alla kan delta i samhället och i arbetslivet om de får rätt stöd. ISA-modellen består av tre steg. Först kartläggs individen för att man ska få reda på vad individen är intresserad av och vill arbeta med. Därefter får

individ en praktik där individen får de erfarenheter och färdigheter som behövs. Denna period kan kombineras med studier eller andra aktiviteter. Det tredje steget är arbete. Individen har under hela resans gång, stöd av en arbetsmarknadskonsulent. Stödet fortsätter även under anställningstiden och finns kvar så länge individen har ett behov av särskilt stöd. Mycket handlar om att stötta för att kunna behålla ett arbete (Misa 2). Enligt ISA handlar det framförallt om att se varje individs förmåga och viljekraft och sedan matcha detta mot arbetsmarknaden (Misa 3).

Case Management

Case Management är en insats för bland annat personer med allvarliga psykiska funktionshinder. Syftet är att koordinera vården för dessa personer så att de får en möjlighet till att leva ett så självständigt liv som möjligt (Socialstyrelsen).

Huvudtanken i Case Management är att det finns en person, en Case Manager, som har det övergripande ansvaret för att individen får det stöd och den hjälp han eller hon behöver. Case Managern är som ”spindeln i nätet” för att få ihop alla insatser från alla berörda parter. I arbetet använder man sig av nätverksträffar där man gör upp personliga planer med tydlig ansvarsfördelning mellan berörda parter (Malm, 2002).

Intervjusammanställning

Jag har genomfört 30 intervjuer med företrädare för privata näringslivet, arbetsgivare i kommun, handläggare på Arbetsförmedlingen, handläggare i kommun, representanter för SFI-utbildning, frivilligorganisation och bildningsförbund samt med utlandsfödda. Tanken med intervjuerna var att de skulle ge en mångsidig bild över vad som anses vara problematiskt med att få målgruppen i arbete. Tanken var även att jag skulle få fram förslag på hur vi skulle kunna arbeta, i samverkan, för att bättre lyckas få utlandsfödda ut i arbetslivet. Syftet med att intervjua arbetsgivare var att man ville ha fram vad de anser sig behöva för stöd och hjälp vid ett eventuellt samarbete.

Företrädare för Försäkringskassan samt sjukvården har inte intervjuats. Detta då en bedömning gjordes att deras delaktighet är något begränsad i de ärenden som denna förprojektering behandlar. Tanken är att deras inblandning blir tydligare när det handlar om individer som faller under målgruppen för projekt Respaldo, de som har en sjukdomsbild som försvårar deras inträde på arbetsmarknaden.

Personer i kommunen som arbetar med målgruppen

Alla de kommunanställda som jag har pratat med anser att det är svårt för utlandsfödda att komma ut i arbete. De nämner en del grupper som har det extra svårt, det är kvinnor, somalier och de som har en låg utbildningsbakgrund. De tror att brister i det svenska språket är en orsak till problemet. Ytterligare en sak som nämns är motivation. Det kan vara svårt för den ena parten att motivera sig att ta ett arbete om familjen trots det inte hamnar över normen för försörjningsstöd. Det kan ibland krävas att båda i en familj arbetar för att klara sig ekonomiskt.

Inom kommunen har man en hel del förslag på hur vi kan arbeta framöver. De anser att man för varje person måste göra en djupare kartläggning. Handläggaren ska vara ganska aktiv, dock inte ta över det personliga ansvaret. Det framkommer även önskemål om att handläggarna på Arbetsförmedlingen ska vara mer delaktiga i utformandet av planen. Alla anser att enbart SFI inte räcker för att lära sig svenska i tillräcklig utsträckning för att klara ett arbete. Det krävs även att man får träna på språket i praktiken. Det betonas att det allra

viktigaste är att de lär sig ”konversationssvenska”. Ytterligare förslag som kom fram var att det skulle vara bra med ett ”lågt första steg”, med vilket de menar att man skapar egna kommunala verksamheter där folk kan börja arbeta för att sedan ta steget ut på den reguljära arbetsmarknaden. Någon nämner även att det vore intressant att titta mer på möjligheten med sociala företag.

En synpunkt som kom fram var att man ska ha med sig att de flyktingar som kommit de senaste åren kommer från samhällen väldigt olika vårt egna. Det betyder att de kulturella skillnaderna ofta är väldigt stora, vilket ibland kan bli problematiskt.

Handläggare på Arbetsförmedlingen

Alla handläggare på Arbetsförmedlingen (AF) utom en anser att det är svårt att få ut utlandsfödda i arbetslivet. Den handläggaren som inte anser att det skulle vara svårare tror att det snarare ligger på individnivå och vad man har med sig. Handläggarna anser att somalier, eller över huvudtaget afrikaner, de med språkproblem och de utan utbildning och arbetslivserfarenhet är de grupper som det är allra svårast att få ut i arbetslivet. Bakgrunden till problemen med att få ut utlandsfödda i arbetslivet tror handläggarna beror på bristande språkkunskaper. De tror även att det förekommer diskriminering och även att det finns en osäkerhet hos arbetsgivarna kring utlandsföddas kompetens.

Det nämns också att bristen på kontaktnät försvårar möjligheten att få ett arbete. En kommentar var att arbetsgivare både i kommun och privata näringslivet tar för lite socialt ansvar och med anledning av det får vi det svårare att få ut målgruppen. Alla är överens om att AF och socialförvaltningen måste ha ett nära samarbete om vi ska uppnå bättre resultat framöver. Några av handläggarna på AF tror att det hade varit bra om de hade fått arbeta med ett färre antal klienter där möjlighet fanns att ha trepartssamtal i alla ärendena. En synpunkt var att om man kan få ut dem på en arbetsplats skulle de få en inblick i hur arbetet fungerar, de får referenser, de utökar sitt kontaktnät och man kan tydligt se vad de fattas som man eventuellt kan behöva rusta dem med. Att aktivt arbeta med att knyta kontakter med företagare ses som viktigt av handläggarna på AF.

Frivilligorganisation och bildningsförbund

De jag har pratat med tror att svårigheterna med att få ut utlandsfödda på arbetsmarknaden till stor del ligger i bristen på språkkunskaper. Dessutom tror de att det kan vara svårt för företag att ha tid och resurser att hinna med att ha någon på prov i sin verksamhet som kan begränsat med svenska. De ser också att utlandsfödda ofta saknar det kontaktnät som underlättar för att få ett arbete. Både frivilligorganisationen och bildningsförbundet är öppna för samarbete. Ett förslag som lyftes var att införandet av ”fadderfamilj” skulle kunna vara ett sätt för utlandsfödda att få svenska kontakter och utvidga sitt kontaktnät. Eventuellt kunde man börja leta faddrar bland de som är engagerade i Röda Korset. Dessutom fanns förslag på att tillsammans arbeta för att skapa mötesplatser.

Lärare och rektor för SFI-utbildning

De representanter från skolan som jag har träffat menar att den troliga orsaken till att utlandsfödda har svårt att få ett arbete beror på bristande språkkunskaper. De menar att det finns höga krav hos arbetsgivare på att man ska kunna prata och läsa obehindrat och det är svårt för många att uppnå. Det kommenteras att enbart SFI inte gör att människor lär sig ett språk på det sätt som är nödvändigt för att klara sig på en arbetsplats. De tror också att de kulturella skillnaderna gör att utlandsfödda inte anställs i den utsträckning vi önskar.

Det finns en uppfattning hos de jag intervjuat om att arbetsgivare väljer det kända beroende på att det finns en viss osäkerhet och skepsis gentemot målgruppen. Det nämns även att utlandsfödda själva ibland inte riktigt förstår vilka krav det ställs på svenskkunskaper för att de ska kunna få ett arbete. De kulturella skillnaderna kan också bidra till att utlandsfödda inte har riktig förståelse för hur det fungerar i Sverige när det gäller arbete och arbetsmarknad.

Inför framtiden anser representanterna från skolan att vi måste ha gemensamma mål och att vi måste arbeta prestigelöst tillsammans för att uppnå de individuellt uppsatta målen. Vid mer än ett samtal kom det upp att det ibland uppstår hinder då vi arbetar utifrån olika lagstiftningar som ibland motsäger sig varandra. En åsikt som lyftes var att det bör finnas en person som ”håller ihop” ärendet och som är ansvarig för den individuella planen. Att ha en god kontakt med företag är en förutsättning för att vi ska få ut personer i deras verksamheter i högre utsträckning. Det påtalas även att det skulle kunna finnas en vinst i att informera arbetsgivare om kulturella skillnader inför en placering på en arbetsplats. Här föreslås att man skulle anställa en utlandsfödd med goda kunskaper om andra kulturer till att utföra detta. Denna person skulle även kunna stötta upp i en studiehall.

Utlandsfödda

I de samtal jag har haft med utlandsfödda personer kommer det tydligt fram att de anser att enbart SFI inte räcker för att lära sig språket. Det lyfts att den svenska de lär sig på SFI, inte är den som används i vardagslivet. De tror att om SFI kombineras med praktik lär man sig språket bättre och snabbare. Flera anser att de behöver mer stöd och hjälp i att hitta arbetsplatser där de kan få arbetspröva och visa vad de kan. En man anser att vi måste ha mer djupgående samtal med varje individ för att hitta varje persons individuella mål. Det är viktigt, enligt mannen, att handläggaren i de här samtalen förklarar och visar på det positiva med en förändring.

Arbetsgivare

De arbetsgivare som jag har varit i kontakt med har lite olika uppfattningar om vad de tror är orsaken till att vi inte lyckas få ut utlandsfödda i arbete i den utsträckning vi önskar. Språkproblem tror de flesta är en orsak. Arbetsgivare betonar att deras anställda inte behöver kunna perfekt svenska, men de måste kunna ta emot instruktioner. De tror även att det förekommer fördomar bland arbetsgivare, men kanske framförallt en rädsla för det okända. På ett företag vill man inte använda ordet rädsla, men tror att det beror på en ovana hos företagare. Som företagare har du ingen kunskap om hur utlandsfödda ”fungerar” i ett arbetslag och resultatet blir då att du väljer det kända vid en eventuell rekrytering. Det nämns även att kulturskillnader ibland medför krockar. Det nämns att det i dagsläget finns för lite lediga arbeten, vilket så klart bidrar.

Arbetsgivare är positiva till att samarbeta. Det är endast en arbetsgivare jag pratar med som anser att de i dagsläget inte skulle kunna ta emot personer för arbetsträning/praktik, detta på grund av tidsbrist och att de inte har möjlighet att göra det meningsfullt för den som kommer. Om vi ska samarbeta kräver i princip alla arbetsgivare att de måste veta vem som är ansvarig för placeringen och vem de ska vända sig till vid behov, de kräver tillgänglighet. De vill att det ska finnas personal som följer upp placeringen regelbundet. De vill skapa en relation till oss, vilket krävs om vi ska ha ett samarbete som är lyckat.

Någon arbetsgivare nämnde, att någon form av ekonomisk ersättning eventuellt kunde bidra till att fler arbetsgivare ställde upp med att ta emot personer i arbetsträning/praktik.

Arbetsgivare önskar en noggrannare kartläggning av personer inför en placering. De vill att personen som kommer till deras arbetsplats är engagerad och verkligen har ett önskemål om att vara just där - inga placeringar bara för placerandets skull.

Arbetsgivarna ger en del förslag på hur vi kan arbeta framöver, bland annat nämns av mer än en arbetsgivare ett "lågt första steg"-ett lätt arbete där individer kan visa vad de kan. Det finns också önskemål om att få information om kulturskillnader ute på arbetsplatsen. Nån anser att man bör kartlägga individernas nätverk mer noggrant, detta för att se om de har personer i sin omgivning som har ett arbete som kan bli en "väg in". Det framkommer också att det kan vara bra att ge de utlandsfödda arbetsrättslig information. Några arbetsgivare önskar att de kunde få tolkhjälp vid behov.

Workshop

Den fjärde juni 2012 bjöd jag in alla intervjupersonerna till en träff på Borgen i Osby. En beskrivning av vad som hände den förmiddagen kan ni läsa mer om i bilaga 1.

Framtiden

Forskning lyfter fram olika förklaringar till den höga arbetslösheten bland utlandsfödda: bristande språkkunskaper, brister i kunskap om Sverige och svensk arbetsmarknad, lägre eller svårbedömbart utbildning, brist på arbetslivserfarenhet och kontaktnät samt diskriminering (Jansson och Fölster, 2010). Det finns även studier som visar på att de utlandsfödda som varit i Sverige ett tag prioriteras i mindre utsträckning i arbetsmarknadspolitiken än nyanlända. De insatser som visat sig ge bäst resultat är förstärkta förmedlingsinsatser och anställningsstöd (Eriksson, 2011). Allt ovan nämnda har jag haft i åtanke när jag lägger förslag på hur vi kan arbeta i framtiden för att bättre lyckas få ut utlandsfödda i arbete. Givetvis har jag även tagit stor hänsyn till de synpunkter som framkommit i mina intervjuer. Synpunkter från personer med mycket erfarenhet och kunskap, som i mångt och mycket stämmer överens med det forskningen säger.

Kartläggning-Matchning-Arbetsträning-Arbete

Utifrån idéer sprungna ur Supported Employment kan vi ge individuellt anpassat stöd "hela vägen" i en strukturerad arbetsmetod i fyra steg, kartläggning-matchning-arbetsträning/praktik-arbete. Huvudtanken är att man ska hitta varje individs resurser och sedan matcha dessa mot arbetsmarknaden. Målet är att individen ska finna en framkomlig väg till avlönat arbete och därigenom finna motivation och kraft. I bilaga 2 finns ett flödesschema som beskriver ett tänkbart arbetssätt. En utförligare beskrivning av detta följer nedan:

En handläggare som arbetar med försörjningsstöd gör en bedömning att en utlandsfödd person har behov av riktade insatser och särskilt stöd för att komma ut på arbetsmarknaden. Handläggaren skickar ett uppdrag till en *arbetscoach*. Arbetscoachen kan liknas vid en Case Manager. Han/hon är "spindeln i nätet" som ansvarar för individens planering. Arbetscoachen har en nära och kontinuerlig kontakt med individen och "ligger på" om saker och ting verkar stanna upp. Han/hon har ett stort ansvar när det gäller att motivera individen och att få individen att själv beskriva sina kompetenser och uttrycka sina mål.

Arbetscoachen finns som ett nära stöd för individen, men arbetar även med stöd till arbetsplatser. Arbetscoachen blir den person som arbetsgivare kan vända sig till vid behov. Han eller hon ska vara tillgänglig för arbetsgivare och följa upp placeringar kontinuerligt. På detta sätt tillgodoser man de önskemål som kommit fram i intervjuer med arbetsgivare.

Arbetscoachen gör en kartläggning av individen genom att använda SASSAM som utgångspunkt. I och med användandet av SASSAM får arbetscoachen en god bild av individen och hans eller hennes bakgrund samt önskemål och bör genom detta hitta varje individs humankapital. Eriksson (2011) betonar just vikten av att hitta individers humankapital, vilket man gör genom grundlig kartläggning, för att utlandsfödda ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden och lyckas där. En noggrannare kartläggning med varje individ betonades som viktigt av flera av mina intervjupersoner, inklusive arbetsgivare. Det som är viktigt att tänka på är att humankapital inte enbart består av kompetens förvärvad via utbildning utan även av yrkeserfarenhet och andra kunskaper som en individ har som bidrar till hans eller hennes produktivitet.

Under kartläggningsfasen ska man ge individen rätt förutsättningar, tre komponenter, för att kunna ta ställning till om och hur mycket de ska investera i nytt humankapital. De tre komponenterna är: ge information om till exempel utbildningsutbud och arbetsmarknadens uppbyggnad, ta reda på personens förutsättningar och hur de kan komma till nytta i Sverige samt ge information om vilka val som finns och som skulle vara bra för individen (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Under kartläggningsfasen ska arbetscoachen samla in eventuellt material som kan finnas inom sjukvården samt ett utlåtande från skolan angående studieresultat och synpunkter på individens inlärning. Enligt Eriksson (2011) krävs det ett samarbete mellan olika aktörer för att hitta den bästa vägen till ett arbete där varje individs humankapital kan bidra. Vikten av samarbete betonas även av mina intervjupersoner. Utifrån detta resonemang tänker jag mig att arbetscoachen har ansvar att för varje individ sammankalla till ett "samarbetsmöte". I detta "samarbetsmöte" ska alltid individen själv, arbetscoachen, handläggare från Arbetsförmedlingen samt Studie- och yrkesvägledare, delta. Ytterligare personer, viktiga för individens planering, kan kallas in till mötet vid behov. Vid detta "samarbetsmöte" ska man tillsammans göra upp en "*individuell plan mot arbete*" (se bilaga 3).

För att undvika att individen skickas runt bland olika myndigheter och instanser, för att säkerställa att saker verkligen blir gjorda samt för att det ska bli tydligt för individen är det viktigt att man gör upp en tydlig ansvarsfördelning. Ansvarsfördelningen nedtecknas i den individuella planen och där framgår det tydligt vem som ansvarar för vad och när det ska vara klart, även detta med lite inspiration från Case Management.

Under den workshop som hölls den 4 juni framkom synpunkter på att individen kan ha flera olika "planer". Tanken med den "*individuell plan mot arbete*" som jag har beskrivit ovan är att den ska vara grundlig och utförlig. Då den dessutom är gjord i samarbete mellan olika myndigheter/instanser ska den kunna användas ensam och därmed ersätta eventuella andra planer som individen kan ha.

Som jag nämnde tidigare måste Arbetsförmedlingen och kommunen samarbeta för att vi ska nå bästa resultat. Mitt råd är att samarbetsformerna ska vara dokumenterade och verksamhetsförankrade. Detta för att undvika att samarbetet blir beroende av vilka individer som besitter tjänsterna för tillfället.

När kartläggningen är klar är det dags att matcha individen mot utbildning/arbete, detta utifrån önskemål och förutsättningar. I första hand bör individer motiveras till att skaffa

sig formell kompetens, utbilda sig till yrken där det finns arbete. Genom en formell kompetens har du alltid lättare för att få ett arbete. Statistiska Centralbyråns prognoser visar att efterfrågan på personer med endast grundskolekompetens kommer att fortsätta minska under de kommande åren. Detta är ytterligare en stark faktor för att motivera till utbildning, speciellt i de fall då individen endast har grundskoleutbildning.

Det kan dock vara så att flertalet av de som kommer till arbetscoachen inte har förutsättningarna för att utbilda sig, vilket troligtvis påverkas av bland annat vilken bakgrund individen har. Enligt statistik som Olli Segendorf och Teljosuo (2011) hänvisar till har utlandsfödda personer en lägre utbildningsnivå än personer födda i Sverige, vilket för vissa kan försvåra deras möjligheter till en utbildning i Sverige. I dessa fall ställs det stora krav på arbetscoachen att hitta det humankapital som individen har, trots att det inte finns någon formell kompetens.

I de fall då individen inte vill, alternativt inte har förutsättningarna för att utbilda sig, blir fokus att matcha individen mot rätt arbetsplats där man anser att individens humankapital kan bidra. Matchning kan ske mot arbete i ett ”lågt första steg” eller som extraresurs i kommunal verksamhet, i ordinarie kommunal verksamhet eller mot privata näringslivet. Målet är att individen efter viss tids arbetsträning/praktik anställs, vilket borde kunna ske med någon form av anställningsstöd.

Parallellt med övrigt arbetet kan individer erbjudas följande utifrån behov: datakunskap, arbetsrättsinformation, facklig information/information A-kassa, utbildning i personlig utveckling, uppdatering av CV/personligt brev.

Öppna upp arbetsmarknaden

Samtidigt som vi arbetar med att göra individer mer motiverade och redo för arbete måste det finnas lämpliga arbeten. Genom att erbjuda arbetsgivare strukturerat stöd, regelbunden och nära uppföljning och på så sätt skapa goda relationer kan vi förändra attityder och utöka möjligheter till fler arbetstillfällen. Jag tror att konceptet arbetsplatsambassadörer kan hjälpa oss i detta arbete. Det framkom i intervjuer att man önskade ett större socialt engagemang från arbetsgivare överlag. En av tankarna med arbetsplatsambassadörer är att man vill utveckla arbetsplaster som tar ett större samhällsansvar.

Genom arbetsplatsambassadörer får vi tillgång till ett beprövat och lyckat koncept för att få med oss arbetsgivare i arbetet med att få personer i utanförskap till arbete. Konceptet ger även stora fördelar för arbetsplatsen i form av en person som aktivt arbetar med den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsplatsambassadörerna blir ett bollplank åt chef och medarbetare, de gör en stor insats när det gäller att handleda nyanställda och praktikanter. Konceptet ger vinster för alla parter!

När man utvecklat samarbetet med arbetsgivare, både i privata och offentliga sektorn, kan det finnas en öppning att utveckla ”mentorskap”, som har visat sig fungera.

Kompetenskort

När en person har genomfört en arbetsträning/praktik eller en anställning ska han eller hon få med sig ett ifyllt *Kompetenskort* (se bilaga 4). På Kompetenskortet beskrivs till att börja med arbetsplatsen och därefter vilka arbetsuppgifter individen har haft. Därefter ska en beskrivning av individens personliga egenskaper göras, bland annat initiativförmåga och samarbetsförmåga. Kommentarer kring individens språkliga kunskaper, både skriftliga och muntliga, ska finnas med. Det är också viktigt att en beskrivning görs av vilka arbetsplats-specifika kunskaper individen har. Till sist på Kompetenskortet ska

arbetsgivaren eller handledaren skriva ner vilka utvecklingsområden individen har. Förhoppningen är att man sedan ska kunna gå in och stärka individen på just dessa områden, individanpassat. Kompetenskortet ska undertecknas av arbetsgivaren eller handledaren på arbetsplatsen.

Kompetenskortet kan individen använda som en merit/referens vid sökandet av andra arbeten. Individer som kanske saknar formell kompetens och i vissa fall även arbetslivserfarenhet har inga dokument att visa upp när de söker arbete. För dessa individer fyller Kompetenskortet en extra viktig funktion. I och med Kompetenskortet skulle man kunna minska riskerna för statistisk diskriminering, som Eriksson (2011) pratar om, som innebär att en arbetsgivare väljer bort en invandrare då man är osäker på hans eller hennes kompetens.

Kulturella skillnader

Många arbetsgivare tror att orsaken till att utlandsfödda inte anställs i den grad vi önskar delvis beror på en rädsla hos arbetsgivare för det okända. Det beskrivs att arbetsgivare saknar kunskap om hur utlandsfödda ”fungerar” i ett arbetslag. Det framhålls även att våra olika kulturer ibland medför ”krockar”, vi förstår inte deras kultur och de förstår inte vår. Det har i mina intervjuer kommit fram förslag på att man på arbetsplatsen skulle få information om kulturella skillnader inför en placering av en person i arbetsträning/praktik. Här kan man med fördel anställa en person i ”vår verksamhet” med ursprung i en annan kultur än den svenska för att utföra den arbetsuppgiften.

Förhoppningen är att konceptet arbetsplatsambassadörer, i kombination med information om kulturella skillnader till arbetsplatser, kan minska den etniska diskriminering som forskning visar finns på arbetsmarknaden (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Svenska språket

I princip alla intervjupersoner och de indikationer som finns enligt Eriksson (2011) visar på att enbart SFI inte är tillräckligt för att klara av ett arbete. Studier som gjorts visar på att om en person med annat modersmål än svenska behärskar språket bra ökar deras chanser att få ett arbete med 10 procentenheter (Migrationsinfo). Möjligheten till en arbetsträning/praktik, att få vistas på en arbetsplats med svensktalande kollegor, är en ypperlig möjlighet för individen att träna det svenska språket i ”verkligheten”. För att underlätta för arbetsgivare och för att individen ska känna att han eller hon utvecklas i språket bör någon form av anpassad ”svenskundervisning” kunna ges under arbetsträningen/praktiken och kanske även fortsättningsvis under anställningen. Undervisningen kan med fördel te sig olika och behöver inte vara klassrumsförlagd. Det är viktigt att vara flexibel vid utformandet av svenskinläringen just för att en så stor målgrupp som möjligt ska kunna dra nytta av den. En person som besöker individen på arbetsplatsen och fungerar som ”svenskstöd” skulle kanske vara ett sätt.

Utöka målgruppens kontaktnät

Enligt Olli Segendorf och Teljosuo (2011) har sociala nätverk en stor betydelse när det gäller möjligheterna att få ett arbete. En stor del av alla arbeten förmedlas via personliga kontakter. Studier som gjorts med utlandsfödda visar på att utlandsfödda själva anser att deras största problem för att få ett arbete är bristen på kontakter (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011).

Undersökningar visar att utlandsföddas nätverk är mindre lyckosamma ur arbetsmarknadssynpunkt, detta på grund av att de nätverken oftast har färre antal personer med arbete (Olli Segendorf och Teljosuo, 2011). En viktig del i vårt arbete bör med anledning av ovan nämnda vara att se till att utlandsfödda skaffar sig kontakter som bevisligen är så viktiga för deras möjligheter att få ett arbete.

Integration i förening

Genom *Integration i förening* ger man utlandsfödda förutsättningarna för att skaffa kontakter. Man ger dem också en arena att få träna det svenska språket, vilket är viktigt att de behärskar för att kunna få ett arbete. Vid intresse av att implementera Integration i förening finns ytterligare information på socialekonomiskane.se. Man kan även vända sig till Christoph Lukkerz vid Social ekonomi Skåne (christoph@socialekonomiskane.se)

Kostnader för att implementera Integration i förening:

Föreningsinformatio n (tid h)	Matchning (tid h)	Övrigt (tid h)	Totalkostnad (kr)
4 h * X-antal insatser	3 h*X-antal personer	50 h	300 kr*x-antal h

(Social Ekonomi Skåne 1)

Fadderverksamhet

En ytterligare möjlighet för oss att hjälpa utlandsfödda att utöka sitt nätverk är genom *fadderverksamhet*. Tanken med detta är att den utlandsfödde får en person eller familj som sin "fadder" som man träffar regelbundet. Det är upp till den utlandsfödde och faddern hur man lägger upp sina träffar. Förslagsvis kan man bland annat träffas hemma hos varandra och visa hur man "lever" sin vardag eller gå och fika tillsammans. Förhoppningen är att denna typ av verksamhet öppnar en del dörrar in i det svenska samhället samt att det kan bli ett sätt att träna språket.

Ett förslag som kom fram i en intervju var att man rimligtvis skulle kunna börja leta faddrar i Röda Korsets verksamhet. Detta kan ha en poäng då där ofta finns människor med ett socialt engagemang. Förhoppningen är att det sedan kan sprida sig.

"Lågt första steg"

I flera av intervjuerna kom det fram förslag om ett "lågt första steg", en arbetsplats där individen kan starta sin resa ut mot den reguljära arbetsmarknaden. "Det låga första steget" är en kommunal verksamhet som är till för de individer som står allra längst från arbetsmarknaden. Arbetsuppgifterna i "det låga första steget" är anpassade och miljön är tillåtande. I dessa verksamheter finns det tillgång till en handledare, som har en stöttande funktion.

I det "låga första steget" startar individen i en arbetsträning/praktik med målet att övergå till en tidsbegränsad anställning. Grundtanken med det "låga första steget" är att ge ökade möjligheter till anställning för individer som är exkluderade på arbetsmarknaden. Konceptet med att anställa i ett "lågt första steg" syftar till att stärka individer till att bli mer redo för den öppna arbetsmarknaden. När det gäller utlandsfödda ger detta möjligheter att förbättra sin svenska och de får en uppfattning om vad som krävs ute i arbetslivet vad gäller språket. Individen får en inblick i hur en arbetsplats fungerar samt insikt kring sociala regler och koder.

Genom anställning med egen inkomst ökar du individens känsla av delaktighet i det svenska samhället (Ulmestig, 2005). Individen slipper då att vara hänvisad till försörjningsstöd, ett system som enligt Ulmestig (2005) är stigmatiserande i sig. Genom att förbättra den enskildes ekonomi ges även bättre förutsättningar att bli delaktig i samhället genom bland annat medlemskap i föreningar, vilket individen tidigare kanske inte haft möjlighet till, då de inte ansett sig ha råd (Ulmestig, 2005).

Följande mervärden infinner sig relativt snabbt för de människor som får en anställning:

- högre livskvalité (för hela familjen)
- bättre ekonomiska villkor (för hela familjen)
- kommer åt sociala trygghetssystem så som A-kassa och SGI
- större möjligheter att etablera sig på den öppna arbetsmarknaden

Individerna som kommer till arbetscoachen har varit arbetslösa en lång tid och i princip alla saknar arbetslivserfarenhet från en svensk arbetsplats. För många känns troligtvis vägen till arbete diffus och/eller ouppnåelig. Självförtroendet hos dessa individer är ofta lågt och man har svårt att se sig själv i ett arbete och man kan inte se vägen dit. Genom att anställa människor i ett ”lågt första steg” tror jag att människor hittar kraft och motivation när de själva kan se att vägen är framkomlig och målet är nåbart.

Vid en anställning i ett ”lågt första steg” måste man alltid vara uppmärksam på eventuella inlåsnings effekter. Min bedömning är dock att riskerna för detta är små. Detta då en anställning i dessa verksamheter är en sorts sluss, ett delmål, på vägen mot den öppna arbetsmarknaden och arbetscoachen arbetar aktivt med individerna under anställningstiden för att de ska komma vidare ut på den reguljära arbetsmarknaden.

Nystartsjobb

I de flesta fall torde det bli nystartsjobb som är aktuellt vid en anställning. Nystartsjobb kan bli aktuellt när en person varit borta från arbetslivet i mer än ett år (sex månader för ungdomar). Nystartsjobb gäller såväl tillsvidareanställningar som visstidsanställningar och anställningar på deltid. Det stöd som Arbetsförmedlingen utbetalar är två gånger arbetsgivaravgiften för de som fyllt 26 år vid årets start. För de mellan 20-26 år är stödet motsvarande en arbetsgivaravgift. Stödet beviljas under så lång tid som den anställde varit borta från arbetsmarknaden. För den som vid årets start fyllt 26 år ges stödet under längst 5 år. För ungdomar i längst 1 år. För den som fyllt 55 år vid årets start ges stödet för dubbelt så lång tid som den anställde varit borta från arbetslivet, dock som längst 10 år eller året ut det året personen fyller 65 år (Arbetsförmedlingen 2).

Exempel för en person som fyllt 26 år vid årets början och som har en lön på 15 100 kronor:

Personalomkostnader enligt personalavdelningen ($po=38,46\%$ av lönen): 5807,46 kr

Total kostnad för personen: 20 907,46 kr

Arbetsgivaravgiften (31,42 % av lönen): 4744,42 kr

Stöd från AF: 9488,84 kr ($2 * 4744,42$)

Slutliga kostnaden för personen: 11 418,62 kronor

Förutsättningarna för att en person ska kunna anställas i ”det låga första steget” är att man i kommunen beslutar sig för att satsa pengar på denna typ av ”verksamhet”. Det bör nämnas att en anställning i det ”låga första steget” rimligtvis blir aktuell för de som är allra längst från arbetsmarknaden och då det gjorts en bedömning att personen ifråga kommer att ha ett behov av försörjningsstöd under en lång tid framöver. Det kan då vara värt att göra denna typ av satsning.

Växthus och Servicegrupp/Biltvätt

I Osby har vi idag ett Växthus där man arbetar med förekommande uppgifter på ett Växthus, utvecklingsmöjligheter finns. På växthuset skulle man till exempel kunna förse kommunala kök med råvaror, man skulle kunna driva upp växter som sedan pryder våra torg och planteringar, man skulle kunna sköta om krukväxter som finns i kommunala verksamheter med mera.

I Servicegruppen/Biltvätten tvättar man bland annat hemtjänstens och postens bilar, man är behjälplig med flyttning och transport inom kommunen, man utför trädgårdsskötsel till pensionärer, grovstäd på offentliga platser med mera. Utvecklingsmöjligheter finns även här. Servicegruppen skulle kunna bistå förskolorna med reparation och tillverkning av leksaker, lagning och tillverkning av dockkläder, utklädningskläder, gardiner, kuddar med mera. I viss mån skulle de kunna ansvara för fönsterputs på kommunala byggnader. Man skulle kunna skapa ett förråd samt reparationsverkstad där servicegruppen förvarar, förmedlar och reparerar bland annat kommunens bänkar, möbler, cyklar med mera. Anställda i Servicegruppen skulle även kunna användas som extraresurs i redan befintliga kommunala verksamheter. Detta skulle innebära en avlastning för redan befintlig personal och en kvalitetshöjning av verksamheten. Dessutom skulle det i viss mån kunna vara en lösning på framtida personalförsörjningsproblem.

Sammanfattande punkter

- Arbetsmetoden: Kartläggning – Matchning – Arbetsträning/Praktik – Arbete.
- **Individuellt stöd** där tyngdpunkten ligger på att ta vara på varje individs möjlighet. Arbetet är individanpassat där hänsyn tas till varje individs speciella behov och förutsättningar. Fokus ligger på att hitta varje individs kompetens och intresseområde för att sedan matcha det mot arbetsmarknaden -
- Skapa verksamheter och hitta arbetsuppgifter lämpade för målgruppen, åtminstone som ett ”**första steg**”. Var uppmärksam för att undvika inlåsnings effekter - målet är alltid arbete på den reguljära arbetsmarknaden.
- Många arbetar idag med målgruppen, men detta görs ofta parallellt, vilket blir mindre effektivt. **Samarbete** mellan berörda parter där man hittar flexibla, individuella lösningar ger bättre resultat. Rekommendation är att man på lokalnivå gör upp samverkansformer som är väl förankrade i varje organisation.
- Möjlighet för utlandsfödda att börja **bygga nätverk**.
- Nära och gott samarbete med det **privata näringslivet**.
- **Attitydpåverkan** för att öppna upp arbetsmarknaden för personer i utanförskap.

Resurser

Målgruppen behöver mycket stöd och vägledning för att komma i arbete. För att utveckla ovan nämnda arbetssätt krävs därför att man har tillräckligt med resurser.

- Arbetscoach med begränsat antal ärende, förslagsvis maximalt 20-25 personer.
- Studie- och yrkesvägledare som finns tillgänglig för samarbetsmöte.
- Handläggare på Arbetsförmedlingen som har tid och möjlighet att delta i samarbetsmöte och att arbeta mer intensivt med den utlandsfödde.
- Utveckla det ”låga första steget” vilket innebär ett behov av att utöka antalet handledare.
- Budget för att anställa personer med nystartsjobb.
- Kostnad för att utbilda certifierade utbildare av arbetsplatsambassadörer samt kostnader för att upprätthålla arbetssättet med arbetsplatsambassadörer.
- Kostnader för att implementera och arbeta enligt Integration i förening.

Referenslista

Litteratur

Eriksson, Stefan (2011), *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Bilaga 4 till LU2011

Jansson, Li och Fölster, Stefan (2010) Svenskt Näringsliv, *Självsmål i sysselsättningspolitiken - så leder ett sämre företagsklimat till utanförskap och främlingsfientlighet*

Malm, Ulf (red.) (2002) *Case management, Evidensbaserad integrerad psykiatri*

Olli Segendorf, Åsa och Teljosuo, Tommi (2011) *Sysselsättning för invandrare-en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2011:5

Rosenqvist, Fredrik (2010), *Från nyanländ till nyanställd-så kan flyktingmottagandet bli bättre*, FORES Studie 2010:2

Socialstyrelsen, *Ekonomiskt bistånd årsstatistik 2010 Utbetalda belopp samt antal biståndsmottagare och antal biståndshushåll*, Sveriges officiella statistik ISBN 978-91-86885-31-1

Statistiska Centralbyrån 2012, *Trender och Prognoser 2011, befolkningen utbildningen arbetsmarknaden med sikte på år 2030*. ISBN 978-91-618-1556-2

Ulmestig, Rickard (2005), *Kommunal arbetsmarknadspolitik- i ett integrationsperspektiv*. Rapport Integration 2005 Integrationsverket

Internet

Ambassadörsutveckling

www.ambassadorsutveckling.se/ambassadorsutveckling/kostnadsfri-utbildning, hämtad 2012-05-30

Arbetsförmedlingen 1

<http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Prognoser/Prognoser/Riket/1-26-2012-Svarare-att-fa-jobb-inom-de-flesta-yrken.html> publicerad 26 januari 2012, hämtad 2012-02-14

Arbetsförmedlingen 2

<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Ar-du-under-25-ar-/Nystartsjobb/Villkor-for-nystartsjobb.html> hämtad 2012-05-09

Macken

www.arabymacken.se hämtad 2012-02-13

Migrationsinfo

<http://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/sprakkunskaper/> hämtad 2012-02-15

Misa 1

<http://www.misa.se/isa-och-supported-employment.aspx> hämtad 2012-03-16

Misa 2

<http://arbetamedassistans.se/2010/09/01/misa/> hämtad 2012-03-16

Misa 3

http://www.misa.se/tre_steg_till_arbete.aspx hämtad 2012-03-16

Slutrapport projekt *Kom Lär*

<http://www.esf.se/PageFiles/2200353/2008-3080040%20slutrapport%20.pdf> hämtad 2012-02-03

Slutrapport projekt *UNO*

<http://www.ale.se/download/18.3e56d9df129ccbbb525800016881/SLUTRAPPORT+UNO+1-3.pdf> hämtad 2012-02-03

Social Ekonomi Skåne 1

http://www.socialekonomiskane.se/wp-content/plugins/wp-downloadMonitor/user_uploads/1_Projekthandbok_-_Integration_i_f%C3%B6rening_-_2008-2011.pdf

Social Ekonomi Skåne 2

<http://www.socialekonomiskane.se/verksamhet/projekt/integration-i-forening/>

Socialstyrelsen

<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/insatser/funktionshinder/casemanagement> hämtad 2012-04-25

Svenska ESF-rådet

<http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Ostra-Mellansverige/Ett-fullvardigt--arbetsliv/> uppdaterad 2010-01-25, hämtad 2012-02-03

Svenska ESF-rådet

<http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/Ambassadorsutveckling-i-SkaneBlekinge/> uppdaterad 2010-01-25, hämtad 2012-02-27

Svenskt Näringsliv

http://www.svensknaringsliv.se/regioner/vaxjo/informella-kontakter-viktigast_132510.html publicerad 2011-05-10, hämtad 2012-02-28

Sveriges kommuner och landsting

http://www.skil.se/vi_arbetar_med/larande_och_arbetsmarknad/arbetsmarknad-och-sysselsatning/larande-exempel/servicepatruller-i-malmo hämtad 2012-02-13

Yalla Trappan

www.yallatrappan.se hämtad 2012-03-05

Övriga referenser

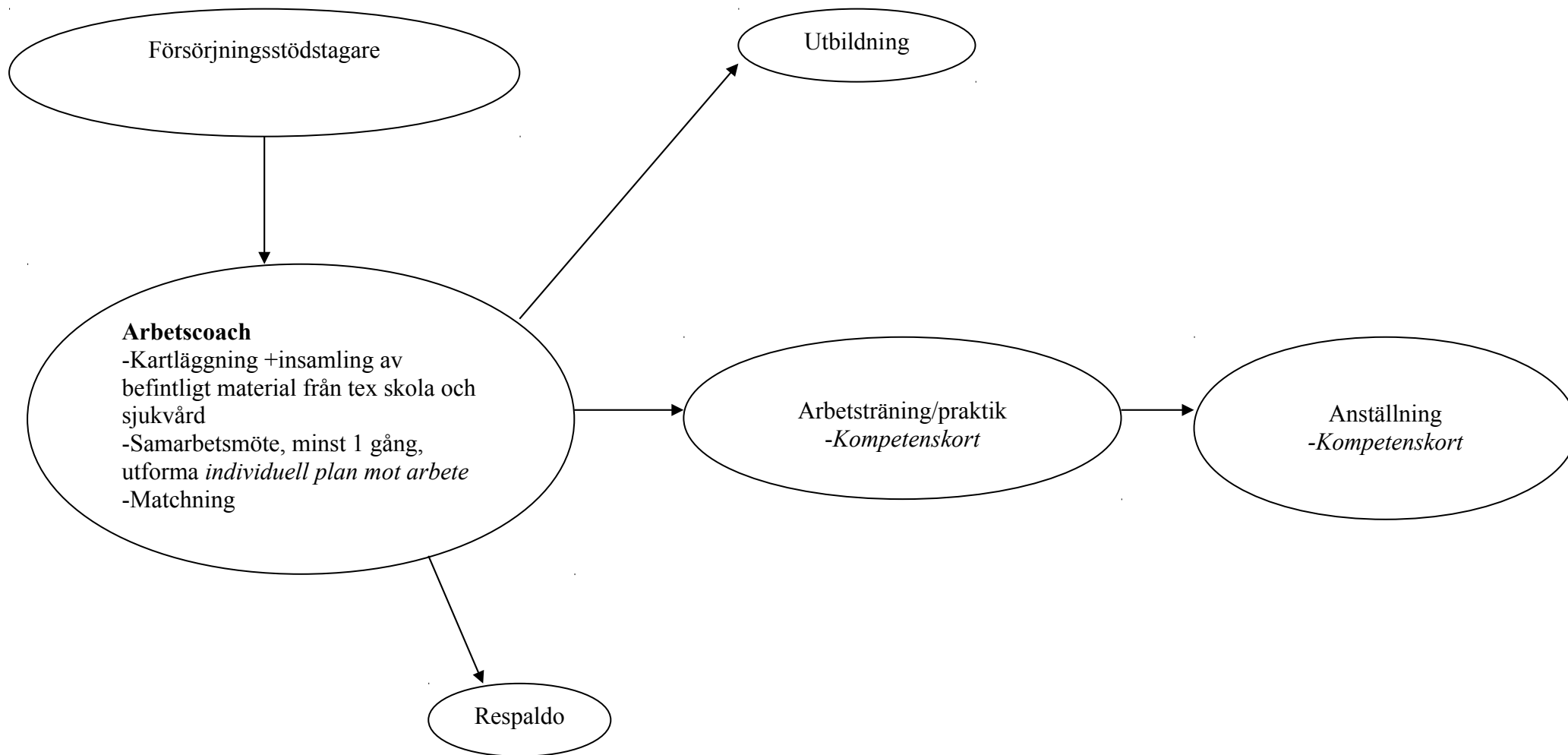
Konferens i Landskrona ”Företagande som medel mot arbetslöshet”, 1 mars 2012

Workshop

Den fjärde juni hade jag bjudit in alla intervjupersoner till en workshop på Borgen i Osby. Tyvärr var det många som anmält förhinder, men totalt deltog 14 personer. Förmiddagen startade med en kort presentationsrunda och därefter redogjorde jag för vad jag kommit fram till under den här förprojekteringen. Efter det serverades kaffe och fralla, tid gavs då för lite mingel. Efter fiket var det Pontus Plantman, vd för Drivabolagen AB i Osby, som pratade kring ämnet utifrån sin roll som företagare. Efter ett intressant framförande av Pontus som gav upphov till en hel del diskussioner var det dags för gruppdiskussioner. Efter intensiva diskussioner i mindre grupper samlades vi åter där grupperna gavs möjlighet att berätta hur diskussionerna gått. Nedan följer vad som framkom vid diskussioner under förmiddagen:

- SFI i kombination med praktik är bästa vägen till svenska språket – samarbete med näringslivet
- Varje individ ska ha endast en handlingsplan
- Planeringarna som görs måste vara individuella
- Viktigt att vi ser individen och inte ser på utlandsfödda som en homogen grupp
- Arbeta med att urskilja de som behöver något annat än SFI för att kunna lära sig språket
- Alla personer ska ha någon form av ”meritportfölj” oavsett om de har formella kompetenser eller inte
- Tillgång till en ordlista på arbetsplatsen
- Viktigt att ha en vägledare som finns ”nära” individen
- Måste finnas en person som är ansvarig för individens planering
- Behov finns av ”enklare” arbeten
- Öppna gränserna i Skåne Nordost – vi måste samverka över gränserna
- Att som arbetsgivare är det viktigast att veta hur personen fungerar rent socialt. Möjlighet att få information från förra detta praktikplatser om hur individen fungerar hade varit bra.

Jag vill tacka alla för en intressant och givande förmiddag.



Individuell plan mot arbete

Namn:	Personnummer:
Adress:	Datum för upprättande:

Kontaktlista

Arbetscoach på ResursHuset:	Handläggare försörjningsstöd:
Handläggare Arbetsförmedlingen:	Övrig:
Studie- och yrkesvägledare:	Övrig:

Mål

--

Delmål för att uppnå mitt mål

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Ansvarsfördelning

Åtgärd	Ansvarig	Datum

Uppföljning

--

ÖVERENSKOMMELSE

Denna Individuella plan är en överenskommelse.

Undertecknade parter förbinder sig att, efter bästa förmåga och möjligheter, följa planens intentioner.

Den enskilde ger i och med undertecknandet samtycke till att uppgifter som rör dennes planering vid behov får lämnas mellan aktuella myndigheter.

Underskrift enskild

Arbetscoach

Handläggare Arbetsförmedlingen

Studie- och yrkesvägledare

Kompetenskort

Namn		Personnummer	
Adress		Arbetsplats	Kontaktperson
Anställning/Arbetsträning	Period	Datum för utfärdandet av kompetenskort	

Beskrivning av arbetsplatsen och arbetsuppgifter

Egenskaper

Hur bedömer du personen utifrån följande:

Initiativförmåga

mycket bristfällig
 bristfällig
 varken god eller bristfällig
 god
 mycket god

Kommentarer

Samarbetsförmåga

mycket bristfällig
 bristfällig
 varken god eller bristfällig
 god
 mycket god

Kommentarer

Social kompetens

mycket bristfällig bristfällig varken god eller bristfällig god mycket god

Kommentarer

Noggrannhet

mycket bristfällig bristfällig varken god eller bristfällig god mycket god

Kommentarer

Ansvarsfullhet

mycket bristfällig bristfällig varken god eller bristfällig god mycket god

Kommentarer

Skriftliga svenskkunskaper

mycket bristfälliga bristfälliga varken goda eller bristfälliga goda mycket goda

Kommentarer

Muntliga svenskkunskaper

mycket bristfälliga bristfälliga varken goda eller bristfälliga goda mycket goda

Kommentarer

Arbetsplatsspecifika kunskaper

Teoretiska
Praktiska

Övriga kunskaper

--

Utvecklingsområde

--

Undertecknade intygar att uppgifterna i detta kompetenskort är korrekta.

Datum

Underskrift enskild

Kontaktperson arbetsplatsen