



EUROPEISKA ENIGEN
Eurosionensallat

arbete och nya möjligheter
för alla



Världen i Sverige

TA VARA PÅ ALLA

Förord	4 – 5
Mångfald som personaidé Trög start med ketchup-effekt	6 – 9
Advantage	10 – 11
Holistiskt arbete	12 – 13
Ankomst Göteborg	14 – 15
Mångfaldens ansikten	16 – 19
Mångfald i företagsamhet Företagare, man med portfölj?	20 – 23
AROS asyl	24 – 25
IFTIN	26 – 28
ESMEC	29
DISI	30 – 31
Make Your Future	32
Romer i Sverige	33 – 35
Mångfald i Västernorrland	36 – 37
Nyckelkrafter	38 – 39
NESE	40 – 43
Ordkraft	44 – 45
Rehab av traumatiserade flyktingar Toppbetyg på SFI	46 – 49
Mångfald på riktigt Ovanliga möten gav oväntade insikter	50 – 51
Resursutbyte	52 – 53
Städer i samverkan Affärsutveckling för nya kundgrupper	54 – 55
Re-Komp	56 – 58

text Anna-Karin Florén, Extract Stockholm och
Max Wallenberg, Svenska ESF-Rådet.

grafisk produktion Contactor Marknadskommunikation
tryck Lenanders Grafiska AB, okt 2006

foto Rosario Taikon Ali/É Romani Glinda, Matton, Svenska ESF-rådets bildarkiv, PhotoDisc.

arbete och nya möjligheter för alla

Det finns många människor som trots hög kompetens och värdefull erfarenhet går arbetslösa. Det kan bero på invandrarbakgrund eller funktionshinder, kön eller sexuell läggning, att man inte gått ut skolan eller att man börjar bli litet till åren. Samma faktorer gör också att anställda blir orättvist behandlade på sina arbetsplatser och inte får komma till sin rätt.

Under sex år har Europeiska socialfonden arbetat för att hitta nya sätt att komma till rätta med dessa former av diskriminering och utestängning. Programmet heter Equal och är den största mångfaldssatsningen i EU:s historia. Aldrig tidigare har så stora resurser mobiliserats för att ge alla människor samma chans i arbetslivet.

Arbetet har organiserats i utvecklingspartnerskap, där också aktörer som i vanliga fall inte samarbetar har löst olika uppgifter tillsammans. Nästan tusen aktörer från näringsliv, myndigheter och ideella organisationer i Sverige har samverkat på lika villkor. Under samma period har nästan 2000 utvecklingspartnerskap varit verksamma i Europa, och många av dem har samarbetat med de svenska utvecklingspartnerskapen.

En europeisk programperiod går över i en annan, och färden mot ett öppnare arbetsliv där alla kan delta på lika villkor fortsätter. Europeiska socialfonden jobbar vidare minst till 2013, för att skapa arbete och nya möjligheter för alla. ■

Världen i Sverige – ta vara på alla

De flesta politiker, forskare och experter är överens: Den svenska integrationspolitiken har till stora delar misslyckats. Och även asyl- och flyktingpolitiken ifrågasätts allt oftare.

Vi är för dåliga på att få människor som kommer hit att känna sig välkomna i samhället. Vi tar inte vara på de erfarenheter och kunskaper som de för med sig från världen. Inte ens när människor har bott här i flera generationer lyckas vi utnyttja det väldiga erfarenhets- och kunskapskapital som finns.

I Sverige 2006 avgör fortfarande födelseland, hud eller hårfärg hur stora möjligheter vi har att utöva våra medborgerliga rättigheter och skyldigheter. Den knappa fjärdedel av oss som har utländsk bakgrund har det fortfarande svårare att komma in på arbetsmarknaden. Och vi envisas

fortfarande med att dela upp oss i svenskar och invandrare, där invandrarna ska integreras med svenskarna.

Problembilden är känd, den behöver egentligen inte upprepas. Och i teorin är de flesta överens om att man ska ta till vara allas kunskaper och erfarenheter. Vad asyl-, flykting- och integrationspolitiken behöver är fräscha idéer, nya metoder och konkret handling.

Flera av utvecklingspartnerskapen inom Europeiska socialfondens Equalprogram erbjuder just detta, och i den här skriften presenterar vi det arbetet. Vi vill ge inspiration, tips och exempel på hur man kan göra mer för att ge alla Sveriges invånare samma chans i arbetslivet.

Svenska ESF-rådet

Trög start med ketchupeffekt

NÄR PARTNERSKAPET MÅNGFALD SOM PERSONALIDÉ INLEDDE SITT ARBETE HADE CIRKA SJU PROCENT AV MALMÖ STADS LEDARE OCH CHEFER UTLÄNDSK BAKGRUND, MEDAN 17–18 PROCENT AV DE ANSTÄLLDA HADE UTLÄNDSK BAKGRUND.

MÅLSÄTTNINGEN VAR ATT STADENS MÅNGFALD, I SYNNERHET DEN ETNISKA, SKULLE AVSPEGLA SIG INTE ENDAST KVANTITATIVT UTAN OCKSÅ KVALITATIVT I HELA ORGANISATIONEN.

Partnerskapet arbetade med forskning och praktiska experiment i Malmö stad och med spridning via personalorganisationer.

– Det var svårt och tidskrävande att komma igång och även att implementera kunskapen från högskolans forskning i den kommunala verksamheten. Men när vi väl kom igång tog arbetet fart, berättar Marika Fröberg, en av partnerskapets tre koordinatörer.

– Personalarbetare, som var en av partnerskapets målgrupper, var svåra att nå. De var måttligt intresserade. Mångfaldsproblematisering förenklar inte rutinerna i personalarbetet, säger Marika Fröberg.

Koordinatorerna tror att det svaga intresset i början kan ha berott på att det saknades tillräcklig styrka i påtryckningar från politiskt håll. De ser också ett behov att tydligare uttrycka att man som chef har ett ansvar för att utveckla arbetet med mångfald.

– Företag och kommuner har allt att vinna på etnisk mångfald i personalstyrkan. Tyvärr ser man alltför enkelt och kvantitativt på mångfald, "man räknar huvuden", och missar mångfaldens kvalitativa aspekter och vinsterna av dessa, säger Per Broomé, en annan av partnerskapets koordinatörer.

Till en början diskuterade partnerskapet att starta en ledarskapsutbildning för personer med utländsk bakgrund, men idén föll inte i god jord.

– De negativa sidorna av positiv särbehandling av invandrare övervägde ansåg man i organisationen, säger Per Broomé.


Ett alternativt sätt för organisationen, bland flera, blev att visa upp chefer i Malmö stad med utländsk bakgrund och låta dem komma till tals. Sju chefer med utländsk bakgrund presenterades som förebilder i en speciell skrift, "Invägar".

– För att skapa tydliga regler i rekryteringen, av både medarbetare och chefer, tog vi fram manualen, KARP. Den fungerar som stöd vid rekrytering.

Idén till KARP har hämtats från Bradford District Council i England. För varje steg i rekryteringsprocessen skrivs ett dokument som sedan används för att kvalitetssäkra och tydliggöra processen.

– KARP visar exakt vem som fattat vilket beslut och på vilka grunder, säger Marika Fröberg.

Samarbetet mellan forskarna på Malmö högskola och den praktiska verksamheten i kommunen var inte utan konflikter.



”Personalarbetare, som var en av partnerskapets målgrupper, var svåra att nå.”



– Tjänstemännen på kommunen ansåg ibland att forskarna hade ett ovanifrånperspektiv och tolkningsföreträde. Och att de mer teoretiskt orienterade forskarna inte alltid förstod den praktiska verkligheten, berättar Marika Fröberg.

Marika Fröberg och Per Broomé tycker att partnerskapet varit framgångsrikt i arbetet med att ta fram nya metoder och verktyg, men att det är svårt att veta i vilken omfattning arbetet behöver stödjas av centrala funktioner i Malmö stad för att driva förändringen i mångfaldsriktning i hela organisationen.

– Vi har väckt frågan och arbetat på både djupet och bredden under tre år i Malmö stads organisation, och tror att den ”kritiska massan” i projektet är tillräckligt stor för att driva mångfaldsarbetet vidare sedan partnerskapet upphört, säger Per Broomé.

Det närmaste halvåret pågår ett aktivt spridnings- och påverkansarbete i Malmö stad och till andra företag och organisationer. Partnerskapet samarbetade med närmare 40 chefer som kommer att bära med sig och sprida partnerskapets

budskap. Också en ”byrå” på Malmö kommuns intranät, där personal kan ta fram dokument, verktyg och övningar kring mångfaldsfrågor, finns kvar som ett bestående resultat bland många av partnerskapets arbete.

Så går du vidare

Skapa en plattform med branschorganisationer, politiker och företag, för diskussioner och workshops kring mångfaldsfrågor. Enkäter och intervjuer är en fungerande metod för att ta reda på attityder inom gruppen.

Genom att tydliggöra vilken nytta företag har av mångfald inom personalstyrkan kan företagsledningarna uppmuntras till en positiv inställning. Skapa portaler på internet med material för personalchefer och andra anställda, för att göra information om mångfaldsfrågan lättillgänglig. ■

Resultat Samtliga ledare i Malmö Stad deltog i workshops. Partnerskapet skapade också ”Byrån” där omfattande utbildnings- och stödmaterial finns tillgängligt för anställda på kommunen. Koordinatorerna räknar med en långvarig effekt av projektet, som leder till ökad medvetenhet om mångfald som personalidé.

Framtagna produkter

- ”Byrå” med olika dokument, instrument och stödmaterial för mångfaldsarbete
- KARP, rekryteringsinstrument
- Strategidokument för mångfald
- Invägar (*presentation av utrikes födda chefer*)
- Mångfaldsledning (*produkter som kan användas av chefer i mångfaldsarbetet*)

Forskargruppens uppsatser

- Studier av den mångkulturella organisationen (*exemplet Malmö kommun – 2004, som innehåller studier av kommunalrådsretorik, fyra Arbets- och utvecklingscentra, ett vårdboende och en Komvuxskola*)
- Tio svenska kommuner (*policy, plan och praktik, 2004*)
- Organizations as gateways for immigrants and ethnic minorities (2005)
- Quantitative indicators of diversity – declaration of contents or packaging? (2005)
- Chefsrekrytering i Malmö stad – kompetens, mångfald och homogenisering (2005)
- Mångfald som ledning (2006)
- Utvärdering
- Tio rapporter

Partner Malmö stad, Malmö högskola, IMER (Internationell Migration och Etniska Relationer), 3 HR – organisationer; yrkesföreningen Centrum för personal och utveckling, svenskt PA forum och tidningen Personal & ledarskap.

Transnationella partner Danmark, Tyskland och England.

Kontaktperson Marika Fröberg, telefon 08-402 00 10 mobil 070-883 31 51, marika.froberg@telia.com

På webben www.equalnews.com

Självkänsla och identitet

EN MÄNNISKAS SYN PÅ SIG SJÄLV OCH SIN FÖRMÅGA FÖRÄNDRAS MÅNGA GÅNGER NÄR MAN LÄMNAR SITT HEMLAND FÖR ETT ANNAT. INTE SÄLLAN MÖTS MAN AV DISKRIMINERING OCH ARBETSLÖSHET I DET NYA LANDET. DÄRFÖR VAR SJÄLVKÄNSLA OCH IDENTITET BETYDELSEFULLA TEMAN FÖR PARTNERSKAPET ADVANTAGE GÖTEBORG.

Cajsa Lagerkvist, intendent på Världskulturmuseet, har jobbat nära projektdeltagarna som alla har rötter i Somalia, Etiopien och Eritrea.

– Istället för att se ursprung som en belastning, ville vi lyfta kultur som en tillgång för samhället och arbetsmarknaden, säger Cajsa Lagerkvist.

I dag bor 48 000 personer i Sverige med rötter i Afrikas horn. Gruppen har varierad bakgrund i fråga om religion, språk och utbildning. Förutfattade meningar, om exempelvis utbildningsnivå, diskriminering och rasism gör det svårt för afrikanska invandrare i Sverige.

Utställningen Horisonter, Röster från ett globalt Afrika, visar gammalt och nytt med anknytning till Afrikansk kultur. I en enorm monter finns traditionella föremål från Afrikas horn. Bredvid den står ett antal monitorer som visar korta filmer, utvecklade av projektdeltagarna själva. De handlar bland annat om utanförskap och svårigheterna att ta sig in i det svenska samhället eller om kulturella traditioner i det gamla hemlandet.

– Vi fäste stor vikt vid självrepresentation. De projektdeltagare som ville gjorde filmer. Någon skrev en bok om sina upplevelser av att ha lämnat sitt land, en annan utbildade sig till silversmed och tillverkade smycken i silver efter gamla traditioner. Andra har bidragit med kunskap om föremål i våra samlingar, säger Cajsa Lagerkvist.

– Resurserna som partnerskapet bidrog med gav möjlighet att anpassa verksamheten efter individerna. Parallellt med museiarbetet utarbetade vi individuella utvecklingsplaner tillsammans med varje deltagare. Vi satt upp mål för arbete, studier eller eget företagande. För att nå målen hjälpte vi till med praktikplatser, kompletterande studier, körkortsutbildningar med mera, berättar Cajsa Lagerkvist.

Frewine Tekeste satsade på att gå startaagetkurser. Nu driver hon Blue Nile Café i Gamlestaden, strax utanför Göteborg. I disken står svenska mackor och svenskt kaffe, men den som är nyfiken gör värdinnan glad genom att fråga efter injera, etiopiskt bröd som serveras med köttgrytor eller vegetariska röror.

Frewine Tekeste är glad över möjligheten partnerskapet gav men också kritisk, i första hand mot det svenska samhället, men också mot delar av Advantage. Hon menar att museet inte var förberett för att ta emot 30 deltagare i verksamheten. Och kontakterna med de av museets medarbetare som inte deltog i projektet fungerade inget vidare.

– Den övriga personalen på museet verkade inte särskilt intresserade av att prata med oss, säger hon.

Cajsa Lagerkvist tycker att partnerskapet varit en nyttig erfarenhet för museipersonalen.

– Det är stor skillnad att jobba med mångfald i teori och praktik. Fastän vi driver ett världskulturmuseum hade vi svårt att slå oss fria från diskursen. Vi stod dessutom inför att öppna

ett nytt museum, med fem nyproducerade utställningar. Det gjorde att många av oss på museet ofta var ganska pressade. Samtidigt uppmärksammades öppningen av det nya museet väldigt mycket, och det ledde till att projektet och projektdeltagarnas arbete fick ett mycket stort genomslag.

– Över lag var erfarenheten positiv, men det tog längre tid att få ut folk på arbetsmarknaden eller i studier än vad vi räknat med. Istället för några månader kom det att handla om två år. Det innebar att vi fick ett stort ansvar för att ge deltagarna meningsfull sysselsättning, med diskussioner om individ kontra den professionella rollen som följd, säger hon.

Så går du vidare

Självrepresentation i kultursammanhang stärker självkänslan hos deltagarna och ökar besöksfrekvensen av personer med utländsk bakgrund. Rekrytera deltagare på det egna språket för att nå så stor del av målgruppen som möjligt. Låt den kulturella verksamheten växa fram under ett kontinuerligt samtal med deltagarna. Se deltagarna som en resurs och låt deras kompetens stå i centrum.

Resultat 30 projektdeltagare, ursprungligen från Somalia, Etiopien och Eritrea, rekryterades via öppna kanaler, radio på tigrinja och amarinja, och arbetsförmedlingen. Alla utom två deltagare har fått jobb eller kommit in på utbildningar efter partnerskapet avslutades. Deltagarna tillbringade mer tid i museet än avsett, eftersom det var svårt att rekrytera fadderföretag. Det medförde att museet fick svårt att ordna meningsfulla aktiviteter till deltagarna.

Det individstärkande arbetet i kombination med utbildningar har ändå varit positivt för flera av deltagarna. Partnerskapet har också bidragit till en mer jämlik representation i kultursektorn och ökat antalet besökare med rötterna i Afrikas horn på museet.

Framtagna produkter

- Tänk Om! (*publikation av Ragnhild Frountzos & Arne Järtelius*)
- Publikutvecklingsmetoder (*publikation*)
- Museets roll inom socialt arbete, Göteborgs universitet, institutionen för socialt arbete/University of St. Petersburg (*publikation*)
- Diskrimineringskartläggning
- Röster från Afrikas horn (*utställning Världskulturmuseet*)
- Afrikansk film

Partner Länsstyrelsen i Västra Götaland, Göteborg & Co – näringslivsgruppen, Göteborgs Stad, Mångfaldsenheten, Internationella företagarföreningen i Sverige – IFS, Arbetsförmedlingen och Integrationsverket.

Transnationella partner Skottland och Österrike.

Kontaktperson Cajsa Lagerkvist, telefon 031-63 27 84 mobil 073-045 66 33, cajsa.lagerkvist@varldskulturmuseet.se

På webben www.varldskulturmuseet.se

Samarbete över religionsgränserna stärker hemlösa, långtidsarbetslösa, invandrare och flyktingar

UTANFÖRSKAP, DISKRIMINERING OCH ARBETSLÖSHET ÄR DESSVÄRRE GEMENSAMMA NÄMNARE FÖR MÅNGA INVANDRARE, FLYKTINGAR OCH HEMLÖSA. TILLGÅNGEN TILL UTBILDNING OCH ARBETE ÄR BEGRÄNSAD. PARTNERSKAPET HOLISTISKT ARBETE I IDÉBURNA ORGANISATIONERS REGI ARBETAR FÖR ATT ÄNDRA PÅ DETTA.

– På Stadsmissionen i Malmö har vi lång erfarenhet av arbete med hemlösa. Förut var det stora flertalet hemlösa svenskar, men tyvärr har vi märkt att antalet flyktingar och invandrare i gruppen ökar, säger Johannes Jörgensen på Stadsmissionen i Malmö.

Att vissa invandrare och flyktingar blivit en allt mer utsatt grupp, tror Johannes Jörgensen bland annat beror på att de tvingas leva i en svår social situation med trångboddhet, sönderslagen familjestruktur och sysslolöshet.

– Vi vill arbeta genom människors egna organisationer. Med över 50 000 muslimer i närområdet når Islamic Center många flyktingar och invandrare. För dem som har det svårt är det en trygghet att vara omgiven av människor som talar ens eget språk och delar ens religion och kultur, säger Johannes Jörgensen.

Tillsammans har Stadsmissionen och Islamic Center omfattande kontaktnät ut i arbetslivet. Tanken är att partner-

skapet ska utveckla ett samarbete mellan offentlig, privat och idéburen sektor.

Till att börja med handlar det dock om att skapa förutsättningar för människor att ta makten över sin egen livssituation. En sådan förutsättning är att man är organiserad och att människors organisationer har de resurser som krävs för att kunna arbeta professionellt.

– Det handlar om egenmakt. I partnerskapet försöker vi utveckla nya arbetsformer som är en blandning av arbete, praktik och utbildning. Vi har bland annat startat team som arbetar med målning och renovering, säger Johannes Jörgensen.

– Om man kan hitta arbetsformer där hemlösa eller långtidsarbetslösa invandrare och flyktingar kan få uppbackning av den egna organisationen, och tillsammans med den arbeta för att stärka sin självkänsla, har även de mest utsatta en chans att med tiden ta sig in på arbetsmarkanden.

– Vägen dit är lång, men vi har tagit de första stegen. ■

Framtagna produkter

- Ett bidrag i boken *Voices from the poverty line: Jobs and Unemployment in the EU* utgiven av European Anti Poverty Network (EAPN)
- En bok utgiven av Kirsebergs församling där man tar upp positiva exempel på människor som har gjort insatser för att bryta utanförskap och diskriminering (*utkommer december 2006*)
- Musik som dokumenterar utanförskap och hemlöshet

Partner Malmö Kommun, Islamic Center, Stadsmissionen i Malmö, Kirsebergs församling, Arbetsförmedlingen och företaget Personalpartner.

Transnationella partner Frankrike, Italien, Portugal, Ungern och Österrike.

Kontaktperson Emerick Adolfsson, koordinator
telefon 040-22 83 28, emerick@islamiccenter.se



Delaktighet, aktivitet och samhörighet väcker livsglädje och initiativkraft

En smula uppmuntran

– VI HADE DELTAGARE SOM VÄNTAT PÅ UPPEHÅLLSTILLSTÅND I FEM ÅR, BERÄTTAR MIRSAD HADZIC PÅ GÖTEBORGSINITIATIVET. GÖTEBORGSINITIATIVET ÄR EN PARAPLYORGANISATION SOM ARBETAR MED FRÅGOR SOM RÖR FLYKTINGARS OCH INVANDRARES SITUATION, SAMT MED FLYKTINGARS FRIVILLIGA ÅTERVÄNDANDE. MIRSAD HADZIC VAR PARTNERSKAPETS KOORDINATOR.

– Partnerskapet kom till för att hjälpa asylsökande att komma närmare det svenska samhället och få en vettig sysselsättning under väntetiden. Men på grund av att fler nekades asyl, samtidigt som irakkriget föranledde en ny flyktingström, blev de asylsökande kvar i flera år.

Migrationsverket hann inte behandla fallen på rimlig tid. Tre år var den genomsnittliga behandlingstiden för ett asylärende, målet var att flyktingarna inte skulle behöva vänta längre än sex månader.

Hälsa stod i centrum för partnerskapets arbete. Man höll utbildningar i demokrati och om svenska samhället, kvinnosyn, hur man uppfostrar barn i Sverige och om kulturkrockar.

– Demokrati är ett diffust begrepp för personer som växt upp och levt i totalitära stater. Vi diskuterade varför det är viktigt att rösta. Att man faktiskt kan påverka situationen i Sverige.

Undervisningen skedde genom diskussioner snarare än i traditionell skolform. Man hade temaveckor och läste material på lätt svenska. Deltagarna klarade sig betydligt bättre genom SFI, än personer som inte deltagit i partnerskapets aktiviteter.

– Språket är viktigt för att man ska känna sig trygg i ett nytt land. Genom Ankomst Göteborg kom deltagarna i kontakt med

många svenskar. Det var viktigt för språkutvecklingen.

– Huvudsaken var att deltagarna trivdes. Partnerskapet skapade delaktighet och samhörighet.

– Många asylsökande blir isolerade. Det finns en föreställning om att flyktingar har stora familjenätverk, men det är sällan fallet. Många kommer ensamma, säger Mirsad Hadzic.

Men även för dem som kommer med sina familjer kan stora kulturskillnader göra det svårt att diskutera nya erfarenheter inom familjen.

– Ett partnerskap måste planeras noggrant och samtidigt vara flexibelt. Att arbeta med människor från andra kulturer kräver också särskilda kunskaper och eftertanke.

– Vi gjorde misstaget att planera en kontorstutbildning. Migrationsverket ville att vi skulle hålla kursen för män, men i Irak är kontorstjobb ett kvinnoyrke, så det gick inte. Man måste se till de asylsökandes förutsättningar och se till att de aktiviteter man erbjuder passar med deras kulturella bakgrund, inte utgå från svenska förhållanden, säger Mirsad Hazdic.

Mirsad Hazdic är själv bosnisk muslim och kom till Sverige i samband med kriget i forna Jugoslavien.

– Som europé har jag ett privat förhållningssätt till religionen. Jag kunde inte ana att skillnaden var så stor. Muslimer som kommer från mellanöstern och Somalia diskuterar religion på ett annat sätt. Ibland blev det upprörd stämning. Vi fick helt enkelt bestämma oss för att inte diskutera religion och politik på kurserna.

– De flyktingar som kommer till Sverige har ofta tvingats utstå fasansfulla umbäranden för att ta sig hit. Några har blivit smugglade genom Afghanistan, andra har flytt genom Sudans öken. Det är de tuffaste som kommer hit. De har levt i samhällen som har försökt knäcka dem, men det är i Sverige de blir sjuka, säger han.

Men Mirsad Hadzic vet att det går att återuppväcka människors livsgnista genom att skapa goda förutsättningar och en smula uppmuntran.

Så går du vidare

Planera noggrant och var samtidigt flexibel. Vi organiserade en kontorstutbildning innan man började ge uppehållstillstånd. I Irak behövdes kontorister, så det var bra både för dem som skulle stanna och dem som skulle åka tillbaka. Utbildningen riktade sig främst till kvinnor. Men på Migrationsverket ville man att vi skulle ordna kurser även för män. Resultatet blev negativt. I Irak är kontorist ett kvinnoyrke. Lärdomen är att man måste ta hänsyn till de asylsökandes kulturella bakgrund, och inte utgå från svenska förhållanden. ■

Resultat Partnerskapet hade mer än hundra deltagare under tre år. Undervisningen bidrog till att öka deltagarnas medvetande om asylprocessen, synen på samhället och de egna utvecklingsmöjligheterna. Individen lyftes fram och synliggjordes för att skapa delaktighet och motivation och därmed stärka den psykosociala hälsan.

Framtagna produkter

- Ankomst Göteborg (*rapport – uppföljning av projektets hälsofrämjande perspektiv*)
- 5T. Tid, Tillit, Tydlighet, Tillgänglighet och Tro på framtiden (*rapport*)
- 23 års väntan på uppehållstillstånd (*rapport*)
- ASPIRE! Transnational Partnership Policy Recommendations October 2004 (*rapport*)
- Policy brief: Strengthening the NGO sector to address the needs of asylum seekers (*rapport*)
- Policy brief: Integrating Asylum Seekers into Social Inclusion and Anti-Discrimination Initiatives (*rapport*)
- Policy brief: Addressing the Health Needs of Asylum Seekers and Related Communities (*rapport*)

Partner Göteborgsinitiativet, Migrationsverket Region Väst, Göteborgs Stad, KFUK/KFUM, Göteborgs stift, Göteborgs stadsmmission, Bergsjöns församling.

Transnationella partner Ankomst Göteborg var en del av det transnationella samarbetet ASPIRE (Asylum Seeking Participation is a Reality)

Kontaktperson Mirsad Hadzic, telefon 031-701 20 89
mirsad@initiativet.nu

På webben www.initiativet.nu



Några eldsjälar och en experimentverkstad

MÅNGFALDENS ANSIKTEN VAR EN ANSATZ FÖR ATT FÖRÄNDRA ATTITYDER PÅ BRED FRONT. MÅLET VAR ATT GÖRA ÖSTERGÖTLAND TILL EU:S MESTA MÅNGFALDSREGION. I APRIL 2005 UNDERTECKNADE PARTNERNA DOKUMENTET "EUROPAS FÖRSTA MÅNGFALDSREGION".

– Mångfaldens Ansikten växte fram ur ett nätverk med eldsjälar som arbetat för ökad mångfald i Östergötlands arbetsliv under de senaste åren. Man ville opinionsbilda. Det var en brokig skara på 40–50 personer som hade en stark vilja att förändra, säger Annika Bodelius, partnerskapets koordinatör.

Människorna i nätverket kom från ett fyrtiotal företag, ideella organisationer och föreningar. Några var politiskt engagerade. Ambitionen var att partnerskapet skulle fungera som ett stöd för nätverket. Med Equal tillkom 150 personer i nätverket.

– Ursprungligen låg tyngdpunkten på integration, men allteftersom vi lärde oss mer vidgades arbetet till att omfatta även de andra mångfaldsgrupperna. Några blev besvikna, särskilt invandrarföreningar, säger Annika Bodelius.

Arbetet utgick från två verksamhetsområden: experimentverkstaden och erfarenhetsdialogen. I experimentverkstaden etablerades och utvecklades projekt.

– Vi ville satsa så mycket av medlen som möjligt på projekt som initierats underifrån. Projekten fick söka pengar hos experimentverkstaden. Projekten skulle stämma överens med

vissa kriterier som utarbetats av vår styrelse. Som mest kunde projekten söka 300 000 kronor i stöd, säger hon.

Men experimentverkstaden bistod också projekten med kunskap om hur man bedriver utvecklingsprojekt som handlar om förnyelsearbete med koppling till mångfaldsfrågor.

De kunde bedrivas lokalt inom en verksamhet, eller gemensamt mellan olika arbetsplatser eller verksamhetssektorer.

– Projekten var en metod för att utveckla nya modeller. Skolan var särskilt viktig. Vi kontaktade varenda skola, gjorde besök och skickade ut enkäter för att ta reda på hur uppfattningen om mångfald ser ut i skolan, säger hon.

– Attityden skilde sig väsentligt mellan områden: hög respektive låg arbetslöshet, invandratäta respektive invandrarfattiga, landsbygd respektive tätort etcetera. I vissa skolor påstod man att det varken fanns elever eller lärare som var homo- eller bisexuella.

En viktig erfarenhet som gjordes i arbetet med skolorna är att man måste ha ledningen med sig, om några verkliga förändringar ska komma till stånd.

– Mångfald får inte vara något som flyter utanför den ordinarie verksamheten. Har man ledningen med sig går det att jobba in mångfald som en naturlig del i verksamheten. Samtidigt var vi måna om att initiativen kom underifrån, mångfaldsarbete kan inte bedrivas av chefer som pekar med hela handen, eftersom det handlar om att förändra attityder, säger Annika Bodelius.

För att ta vara på de erfarenheter som gjordes i de olika projekten startades erfarenhetsdialogen. Inom erfarenhetsdialogen arrangerades konferenser, seminarier, föreläsningar och utställningar för att väcka nyfikenhet och skapa dialog.

Flera av projekten som startades i anslutning till partnerskapet Mångfaldens Ansikten drivs vidare. Metoderna har förfinats och utvecklats utifrån de behov som uppenbarats sig under resans gång.

Så går du vidare

För att förvandla ett område till en mångfaldsregion krävs en bred ansats. Partnerskapet Mångfaldens ansikten har arbetat med projekt i alla delar av samhället, man har finansierat och deltagit i utvecklingen av forskningsprojekt, projekt på arbetsplatser, skolor och daghem, projekt för gransämja och projekt i näringslivet och mycket mer.

Aktörerna betonar vikten av att initiativen ska komma underifrån, men att chefer och ledare alltid ska vara invigda, för att arbetet ska ge bästa möjliga utdelning. Förankringsprocessen inför projektstart är också mycket viktig och det tar tid! ■

Resultat Experimentverkstaden finansierade och stöttade utvecklingen av mångfaldsprojekt. Projekten var av olika karaktär, de kunde bedrivas inom ett företag eller en organisation, eller vara samarbeten mellan ett flertal aktörer. Flera av projekten som startades inom Mångfaldens ansikten lever vidare men har anpassats allteftersom nya behov uppkommit. Partnerskapet har framgångsrikt ökat medvetenheten om mångfald på alla nivåer i Östergötland.

Framtagna produkter

Rapporter

- Mångfaldens röst "En röst – sju språk" (*slutrapport av Helin Ljungberg och Justyna Calka*)
- Utbildning för ledare och chefer i mångfaldsarbete (*utvärdering av Frida Lahnghagen*)
- Projektrapport – utbildningsmodell för ledare och chefer i mångfaldsarbete. Slutrapport av Birgitta Vinnersten.
- Attitudes and Values to a Multicultural School and Society (*slutrapport av Marianne Johansson och Monica Clement*)
- Equal – Biblioteken i Östergötland (*slutrapport av Marianne Lindberg*)
- Kukuriku. Prata svenska! Här i Sverige säger vi kukeliku. (*utvärderingsrapport av Håkan Asp*)
- Språknätet (*slutrapport av Rose-Marie Nyman*)
- Gränslösa Veckan i Norrköping (*av Janet Ericsson och Naim Massi, ABF, Norrköping, 2004*)
- Mångfaldsutvecklare? (*slutrapport av Jan Vikström*)
- Behovet av mångfaldsutvecklare (*Intervjuer med personalansvariga inom tillverkande industri, omsorg samt verk och myndigheter. En undersökning genomförd av CMA – Centrum för marknadsanalys AB.*)

- Mångfald för mervärde (*slutrapport av Siw Nyberg*)
- Växa i Norrköping (*utvärdering av Camilla E M Gustavsson och Ann-Charlotte Svensson*)
- Växa i Norrköping (*kvalitativ studie om nio lärarstudenters uppfattningar om mentorskap, C-uppsats av Camilla E M Gustavsson, Ann-Charlotte Svensson*)
- Att arbeta med attityder till mångfald i arbetslag och organisationer – Exemplet Blåögd (*av Anna Nilsson*)
- Tre fackliga steg (*slutrapport av Nadia Hammi och Olle Engel*)
- Slutrapport vid försäkringskassan om aktivitetsersättning för ungdomar (*av Zaid Karlsson, Försäkringskassan i Östergötland*)
- Skolprojektet – Erfarenheter från olika förskolors och grundskolors utvecklingsarbeten (*av Lars Jonsson, Mångfaldens Ansikten, ht 2004*)
- S K O L P R O J E K T E T – En översikt av hur Östergötlands förskolor och grundskolor arbetar med mångfaldsområdet (*av Lars Jonsson, hösten 2003*)
- Etik, Bemötande & Mångfald inom Vård & Omsorg (*beskrivning av ett utvecklingsarbete, av Gun Kristensson och Cecilia Adriansson*)
- Arbete och praktik åt funktionshindrade i Linköpings kommun (*enkätundersökning av Alger Karlsson*)
- Tolv röster om mångfaldsarbete – inom äldreomsorgen i Linköpings, Motalas och Norrköpings kommun (*C-uppsats av John-Micha Angborn och Arvid Svensk*)
- Förändra med nätverk? – En studie om EQUAL-nätverkets påverkan på deltagarnas mångfaldsarbete (*B-uppsats av Mikaela Borneson, Lina Haglund och Carina Pettersson*)
- Diversity, Empowerment, Innovation – The X Train – An Equal Journey (*A process Study of a Transnational Partnership, av Maritta Soininen*)
- Rättvis och effektiv rekrytering (*av Alger Karlsson*)
- Mångfaldens Ansikten – mellan vision och praktik (*av Helena Klöfver och Barbro Nilsson*)

Böcker, dvd och annat

- Mångfaldens Ansikten – människor, möten, möjligheter, (*bok av Bulle Davidsson, Annika Bodelius, Mats Ericsson och Invar Almrot*)
- Changing Attitudes (*bok*)
- Insikten (*liten skrift om 3 olika jämställdhetsmetoder, även på engelska*)
- Bildspel om människor & aktiviteter i några av de 20 delprojekten inom Mångfaldens Ansikten (*dvd*)
- Projektbanken (*analys av ett hundratal mångfaldsprojekt i Östergötland*)
- Mångfaldens Ansikten (*vandringsutställning för länets bibliotek*)
- Mångfalden berikar (*affischkampanj*)

Partner Linköpings Universitet, Linköpings Kommun, Företagarnas Riksorganisation, Föreningen Bosnia-Hercegovina, Norrköpings Kommun, Östgöta Coop Center, Länsarbetsnämnden, LO-Distriktet, Försäkringskassan, Landstinget Östergötland, Länsstyrelsen Östergötland och Regionförbundet Östsam.

Transnationella partner Skottland, Nederländerna, Portugal och Italien.

Kontaktperson Annika Bodelius, telefon 013-25 56 00 mobil 070-225 01 40, annika.bodelius@ostsam.se

Företagare, en man med portfölj?

JANTELAGEN OCH EN FÖRÅLDRAD SYN PÅ FÖRETAGANDE BROMSAR TILLVÄXTEN I DE GAMLA BRUKSORTERNA.

– EN FÖRETAGARE FÖRVÄNTAS VARA EN MEDELÅLDERS MAN, IFÖRD GRÅ KOSTYM, MED EN PORTFÖLJ I HÖGERHANDEN. BILDEN AV FÖRETAGARE ÄR FÖR STEREOTYP, SÄGER ANNE SJÖBERG, SOM VAR KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET MÅNGFALD I FÖRETAGSAMHET.

Hon menar att synen på företag är ensidig i gamla industri- och bruksorter som Vingåker, Flen och Katrineholm.

– Här likställs företagsamhet med en fabrik. Vår målsättning var att förändra den synen på företagande och uppmuntra invånarna att ta egna initiativ och våga testa sina idéer, säger hon.

Partnerskapet valde att arbeta med tre områden: kultur, mångfald och ungdom. Med mångfald avsågs inte bara etnisk mångfald och partnerskapet valde även att arbeta med funktionshindrade.

– Vi byggde utvecklingsteam med allt från ideella organisationer till stora arbetsgivare, med ungdomar, kvinnor från etniska minoriteter, kulturarbetare och funktionshindrade. Teamen jobbade processororienterat med en projektledare för att hitta nya vägar till entreprenörskap samt identifiera de hinder och möjligheter som ges i dag, säger Anne Sjöberg.

Särskild motivation visade kvinnor ur de etniska minoriteterna.

– Gruppen hade många olika företagsidéer, någon ville starta konsultverksamhet, en annan frisörsalong, en tredje tolkverksamhet. Men de hade svårt att få gehör för sina idéer hos Almi och Nutek, även de som var högtbildade.

För att kvinnorna skulle få stöd skapades Nätverk för Entreprenörer från Etniska Minoriteter, NEEM. Där kunde man arbeta med idéutveckling tillsammans och deras arbete lever vidare än i dag.

– Deras arbete resulterade bland annat i ett projekt för att skapa ett system för mikrolån eller mikrofinansiering. Som kvinna och invandrare har man ofta ingen kreditvärdighet hos de vanliga långivarna. Nu pågår ett försök med mikrolån i kombination med utbildning i flera län med stöd från bland annat Nutek, berättar Anne Sjöberg.

Näringslivschefer i de tre kommunerna Katrineholm, Flen och Vingåker insåg att intresset för egenföretagande var lågt. För att väcka folks nyfikenhet, behövdes attitydförändringar, men framförallt strukturella och organisatoriska förändringar.

Partnerskapet satte upp ett kontor vägg i vägg med arbetsförmedlingen i Flen då projektet startade 2003 och intresset var stort. Ibland kom folk direkt från arbetsförmedlingen till partnerskapets lokaler för att höra sig för om sina möjligheter.

– Det var delvis svårt att mobilisera ungdomar. Föräldragenerationen har jobbat i industrin och när de har förlorat jobben i samband med nedskärningar är det svårt att se alternativ och det uppstår en viss uppgivenhet.

– Vi behövde ett forum för att fånga upp idéer och se till att de kunde förverkligas. Det tar naturligtvis mer än tre år att åstadkomma så genomgripande förändringar. Vi är inte framme där än, men arbetet fortsätter i olika konstellationer efter projektets slut, säger hon.

– Folk blir handlingsförlamade när industrier läggs ner. Jantelagen är stark, många upplever att de möts av en ”vem tror



du att du är mentalitet” om de kommer med egna idéer. Partnerskapet försökte vända på resonemanget. Idéer kan verka hur galna som helst vid första anblick, men ändå bli framgångsrika. Vem trodde på Ishotellet, frågar Anne Sjöberg retoriskt.

Hon tycker att A-kassans och socialtjänstens regelverk står i vägen för att företagsidéer ska kunna utvecklas.

– Regelverken bygger på gamla föreställningar om att företag kan likställas med de gamla industriföretagen, som Ericsson och ASEA och att du anställs där. Om du har försörjningsstöd eller ersättning från A-kassan, har du all tid i världen att utveckla idéer som kan bli företag vid sidan om jobbsökandet. Varenda bonde och pizzabagare är ju företagare.

Partnerskapets arbete lever vidare, bland annat genom fyra fempoängskurser vid Mälardalens högskola, som deltagare från partnerskapet och de grupper som ska gynnas gemensamt har byggt. Men Anne Sjöberg tycker inte riktigt att man lyckats bygga den regionala utvecklingsorganisation som var partnerskapets huvudsyfte, även om beskrivningen av entreprenörskap har förändrats i det regionala tillväxtprogrammet, RTP.

– Tidsfaktorn var den största boven i dramat. Sånt här förändrings- och förankringsarbete tar tid. Men vi har lyckat skapa kunskap kring entreprenörskap. Det talas ju om att entreprenörskap är räddningen för Sverige, och vi har kunnat identifiera ett antal problemområden inom till exempel lagstiftning och regelverk som behöver ändras, säger Anne Sjöberg.

Så går du vidare

Mod, kreativitet och ett öppet sinne ligger till grund för entreprenörskap och kreativitet. Nätverk där likasinnade kan utbyta idéer, stötta varandra och dra lärdom av varandras erfarenheter visade sig vara fruktbart för kvinnor från etniska minoriteter.

En fysisk lokal med ett bra läge, i det här fallet nära arbetsförmedlingen, skapar en mötesplats där idéer utvecklas. Attitydpåverkande arbete är tidskrävande, partnerskapet förstod inte syftet med projektet fullt ut och ansåg inte att verksamhetstiden på tre år räckte för att åstadkomma några djupgående förändringar. ■

Resultat Karin Berglund, doktorand vid Mälardalens högskola, forskar kring entreprenörskap och har tillsammans med partnerskapet och fler partnerskap i landet utvecklat fempoängskurser i Socialt förändringsarbete, Social redovisning, Processutvärdering och Entreprenöriella processer. Kurserna testades första gången hösten 2005 och våren 2006.

Grupperna som skulle gynnas av partnerskapets arbete har blivit synliggjorda, och särskilt har kvinnor ur etniska minoriteter organiserat sig och fortsatt bedriva utvecklingsarbete som man förväntar sig kommer att märkas i regionen. Generellt har medvetenheten om begreppet mångfald ökat bland partnerskapets medlemmar. Från början var målbilden otydlig, och kommunerna var ovana vid att driva omfattande projekt. Ändå har partnerskapet inneburit lärande och påverkan på både individuell och strukturell nivå.

En viktig lärdom är att de stödjande strukturerna för entreprenörskap måste släppa in flera olika slags entreprenörer. Det finns också implementerade resultat, som förändrade målbeskrivningar och styrdokument, samt en ungdomsskola där entreprenörskap förs in i skolarbetet. Man hade också ett fruktbart utbyte med partner i det transnationella nätverket.

Framtagna produkter

Två filmer

- En informations-DVD om projektet på engelska ”Diversity in Entrepreneurship”.
- En DVD-film inom OPERA, ”Diversity in Private Enterprise” där England, Sverige, Österrike och Italien presenterar sina projekt.

OPERA

- En ”Glossary” där olika termer kring socialt entreprenörskap definieras.
- En ”Catalogue of Best Practices” med samlade exempel från respektive land
- Hemsida.

WIDE

- EN ”Catalogue of Best Practices” med samlade exempel från respektive land (*Italien, Holland och Sverige*)
- Evaluation” med fokus på jämställdhet och representativitet från grupper som ska gynnas av projekten (*utvärderingsrapport*)
- Studiehandledning: Bildning i företagsamhet (*studiecirkel i entreprenörskap*)
- Program för ”Mentor In”; en metodbeskrivning för ”omvänt mentorskap” där den ”tysta kunskapen” (*erfarenhetsbaserade kunskapen*) överförs till exempelvis en företagsfrämjare.
- En avhandling kommer att finnas färdig senast våren 2007 hos Karin Berglund på Ekonomihögskolan på Mälardalens Högskola.

Produkterna kan beställas hos Ingrid Gustafsson (se kontaktuppgifter i nästa spalt).

Partner Länsstyrelsen i Södermanlands län, Stiftelsen Hälleforsnäs Bruksfastigheter, Landstinget Sörmland, FR Företagarna i Katrineholm, Södermanlands Kooperativa Utvecklingscentrum, Svenska Riksförbundet Nationellt Resurscentrum för Kvinnor, NORA, Arbetsförmedlingen Kultur och Media, Arbetsförmedlingen Flen, Arbetsförmedlingen Vingåker, Arbetsförmedlingen Katrineholm, Länsarbetsnämnden i Södermanlands län, Mälardalens högskola, Trosa Gnesta Resurscentrum, Integrationsverket, ABF Vingåker, ABF Katrineholm, Stiftelsen Kjesäter Folkhögskola och Ledarinstitut, Åsa Folkhögskola, Nordea Katrineholm, Sörmlandsbanken, ALMI Företagspartner Sörmland AB, Södermanlands Allmänna Försäkringskassa, Insamlingsstiftelsen IFS Rådgivningscentrum, Julitaförbundet och NUTEK.

Transnationella partner Storbritannien, Österrike, Italien, Tyskland och Nederländerna. Två transnationella partnerskap; WIDE och OPERA.

Kontaktpersoner Ingrid Gustafsson
chef för Utvecklingsenheten i Flens kommun
telefon 0157-190 76, växel 0157-19 000
ingrid.gustafsson@flen.se

Anne Sjöberg, tidigare koordinator, telefon 08-709 78 51
mobil 070-570 46 40, anne.sjoberg@attention-riks.se

På webben www.d3city.org

Unik kartläggning av situationen för asylsökande

ASYLSÖKANDES VARDAG PRÄGLAS AV VÄNTAN OCH OSÄKERHET, INTE SÄLLAN MED UPPGIVENHET OCH OHÄLSA SOM FÖLJD. ATT HÄLSAN TAR STRYK UNDER EN LÅNGDRAGEN ASYLPROCESS ÄR TÄMLIGEN OOMTVISTAT. EXAKT HUR DEN PÅVERKAS HAR DOCK VARIT SVÅRARE ATT SÄGA.

Aros Asyl bestämde sig för att ta reda på detta och genomförde en unik kartläggning av situationen för asylsökande i eget boende i Uppsala och Västmanlands län. Undersökningen gjordes utifrån partnerskapets fokusområden: hälsa, boende, föräldraskap, utbildning och fritid.

– Kartläggningen, som bygger på strukturerade intervjuer och djupintervjuer, är den första i sitt slag som gjorts i Sverige. De asylsökande har själva berättat hur de mår, hur de bor, vad de gör, hur familjelivet ser ut och inte minst varför de har valt eget boende i stället för Migrationsverkets anvisade boende, berättar Sis Foster, partnerskapets koordinatör.

– Med de stora flyktinggrupper vi har i länen, och det tillskott vi fick av tidigare gömda asylsökande i och med den tillfälliga lagen, har vi nu förbättrat våra kunskaper om de asylsökandes hälsotillstånd och livskvalitet, fortsätter hon.

Totalt finns i dag drygt 400 asylsökande i eget boende i Uppsala län och nästan lika många i Västmanland.

Aros Asyl handlar inte bara om att samla in nya kunskaper utan har också många delverksamheter som riktar sig direkt till de asylsökande.

– Vi bedriver verksamhet på alla partnerskapets fokusområden, säger Sis Foster.

Asylhälsomottagningarna i Uppsala och Västerås fungerar lite som spindeln i nätet, eftersom nästan alla asylsökande kommer dit för sitt första hälsosamtal. Där gör man sedan en bedömning, tillsammans med den asylsökande och andra parter i partnerskapet, om vilken, sysselsättning eller aktivitet som står till buds för den enskilde.

– Hälsosamtal med uppföljning efter tre och sex månader utgör kärnan i det hälsofrämjande arbetet. Men vi erbjuder också stödsamtal, samtalsgrupper, hälsoinformation och utbildning i egenvård, berättar Sis Foster.

En föräldraskola med parallell barnverksamhet finns för småbarnsföräldrar, som där får stöd och undervisning i svenska.



– Föräldraskolan är till för asylsökande föräldrar som inte orkar med verksamheter som svenska för invandrare, SFI, eller liknande.

– När de gömda flyktingarna gav sig till känna blev det uppenbart att den här typen av verksamhet behöver byggas ut. Många, både föräldrar och barn, var i dåligt psykiskt skick, säger Sis Foster.

Långa perioder av sysslolöshet kan leda till uppgivenhet. För att öka sysselsättningen bland asylsökande har Aros Asyl startat ett utbildningsprogram. Utbildningen som startade i januari blev nästan genast fulltecknad.

Också personalen som arbetar med asylsökande får kompetensutveckling.

– Vi har redan hunnit exportera delar av våra modeller till partnerskap inom det transnationella samarbetet, bland annat till Nederländerna, berättar Sis Foster. ■

Framtagna produkter

- En elektronisk informations- och kommunikationsplattform har tagits fram och utvecklats för partnerskapets nationella och transnationella behov. (www.uparos.se)
– E-plattformen har revolutionerat mitt arbete, säger Sis Foster. Den interna kommunikationen har blivit mycket smidigare. De olika verksamheter är aldrig längre än en knapptryckning ifrån varandra, e-postlådan belamras inte längre av skräpmejl – och det bästa av allt – jag kan jobba var jag vill och när jag vill.

Partner Uppsala läns landsting, Uppsala kommun, Västmanlands läns landsting, Västerås stad, Uppsala universitet, Röda Korset Uppsala, Nyby Vision, Migrationsverket Uppsalahem AB och Kunskapsbolaget Integra AB.

Transnationella partner Holland, Ungern och Österrike.

Kontaktpersoner

Sis Foster, mobil 070-314 76 02
sis.foster@seca.c.se

Birgitta Fries, mobil 070-253 11 84
birgittafries@yahoo.se

På webben www.uparos.se

Överdrivet omhändertagande hämmar integration

EN GRUPP SOMALIER TRÖTTNADE PÅ BILDEN AV SIG SJÄLVA I SVENSKA MEDIER. ARBETSLÖSHETEN VAR HÖG OCH UTBILDNINGSNIVÅN LÅG, DET GICK INTE ATT FÖRNEKA. MEN FÖRDOMARNA SOM SPREDS I MEDIA FÖRENKLAD KNAAPPAST SITUATIONEN. INITIATIVET TILL PARTNERSKAPET IFTIN KOM FRÅN SOMALIERNAS SJÄLVA.

– Partnerskapet ville hitta modeller för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden, berättar Taisa Ranchber, samordnare på Kista stadsdelsnämnd och partnerskapets koordinator.

Sedan inbördeskriget i början av 90-talet har somaliska flyktingar främst bosatt sig i Storbritannien, Norden och Kanada. I Storbritannien och Kanada har flyktingarna etablerat sig, många som egenföretagare. I Sverige har integrationen fungerat sämre.

Iftin började med att kartlägga de 18 000 somalier som bor i Sverige, för att ta reda på vad skillnaden berodde på.

– Förutom de uppenbara problemen, som dold rasism och bostadssegregation, märktes svårigheter att validera somaliernas kompetens. Många tvingades börja om från början, trots att de redan hade utbildning från hemlandet, säger Taisa Ranchber.

I Storbritannien finns ett system för validering som förkortar tiden mellan flyktingarnas ankomst och etablering på arbetsmarknaden.

– Utifrån kartläggningen skrevs en handbok med konkreta råd för att underlätta vägen till arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen hade en rad verktyg sedan tidigare som dock inte fungerade i praktiken. Det var angeläget att tänka om.

– Paradoxalt nog verkade ett överdrivet omhändertagande hämma människors egen initiativkraft i Sverige, säger Taisa Ranchber. Somalierna är företagsamma. I Storbritannien hade somalier arbetat tillsammans med lokala aktörer för att lära sig starta eget. De uppmuntrades att omsätta sina idéer i praktiken för att skapa möjlighet till försörjning.

Iftin tog fram en modell för hur kommun, stat, högskola och

näringsliv kan samverka för att uppmuntra individer att ta sig ur den passivitet som kommer av långvarigt utanförskap.

För att få bukt med den negativa bilden av somalier i media bjöd partnerskapet in journalister.

– Några journalister kom, och sedan gick de ... Vi jobbade också mycket med somaliernas självbild. Vi frågade oss till exempel vad man som enskild individ kan göra för att bidra till att skapa en positiv bild av somalier. Ett delprojekt arbetade med kompetensutvecklingsfrågor.

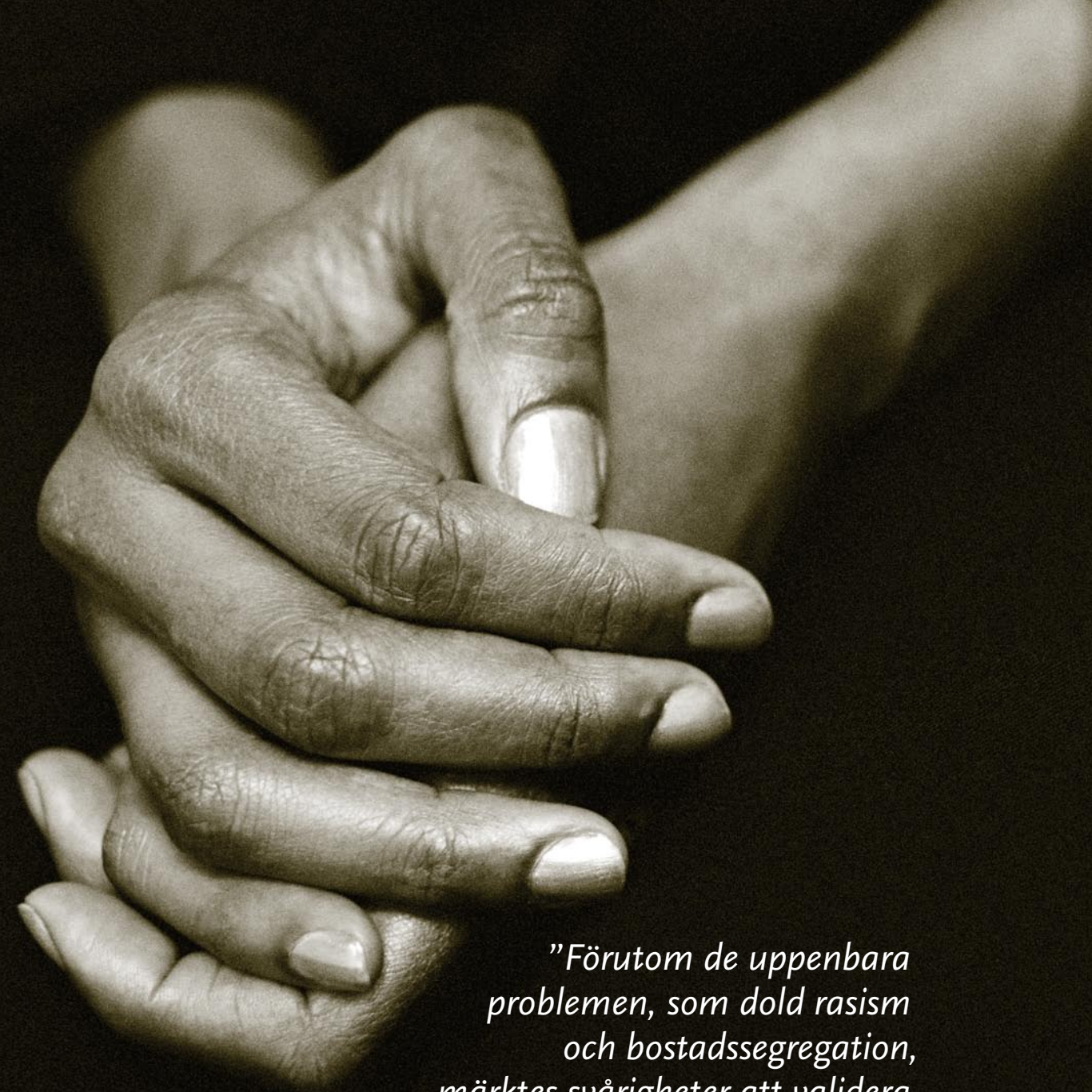
– Man diskuterade vilka kompetenskrav som ställs på den svenska arbetsmarknaden – hur man uppför sig. Vi bjöd in framgångsrika somalier som kunde agera förebilder. Personer som hittat en balans, som kan uppskatta bra saker med det svenska samhället och samtidigt behållit delar av den egna kulturen.

Jämställdhet var en fråga som bjöd särskilda utmaningar.

– Män och kvinnor sitter ogärna i samma rum på föreläsningar och seminarier, vi fick ordna särskilda kvinnogrupper, annars deltog inte kvinnorna.

– På kvinnomötena talade vi om kvinnorollen och föräldrarollen. Vad är det för skillnad mellan svenska och somaliska familjeförhållanden? Men kvinnorna var svåra att nå. Många kände sig främmande inför den här typen av frågeställningar. Kommunikationen fungerade inte så bra, säger Taisa Ranchber.

– Somaliska kvinnor är starka och är vana att ha ansvar för allt i hemmet. I Sverige utgår vi ifrån att de är förtryckta för att de klär sig på ett visst sätt, men när kvinnorna inte upplever sig som förtryckta kan jämställdhetsutbildningar kännas kränkande, säger hon.



”Förutom de uppenbara problemen, som dold rasism och bostadssegregation, märktes svårigheter att validera somaliernas kompetens.”

Salado Ahmed Hassan deltog i partnerskapets verksamhet. Hon tycker att det hade varit bättre om partnerskapet omfattat flera etniska grupper och får medhåll av Taisa Ranchber.

– Det gäller att rätt personer är drivande, annars är risken att föreningsarbete och projekt av den här typen förstärker utanförskapet och leder till isolationism snarare än till integration, säger Taisa Ranchber.

– Partnerskapet har hjälpt, särskilt nyanlända, att komma in i Sverige. Men vi fick inte bättre kontakt med svenskar, eller större kontaktnät i samhället, Salado Ahmed Hassan.

Salado Ahmed Hassan drömmer om att starta en klädfärr och deltog i partnerskapets informationsdagar om hur man startar eget. I vanliga fall jobbar hon som undersköterska.

– Somaliska kvinnor vill jobba. Det har skett en förändring de senaste fem åren. Det har tagit tid att komma in i samhället. Många har fått jobb inom vården, berättar hon.

Hon tror att förändringen i lika hög grad beror på att svenskarna börjat acceptera somalier på arbetsmarkanden, som att somalierna börjat ta egna initiativ.

Så går du vidare

Arbetet i ett partnerskap är en utvecklande arbetsmetod som ställer höga krav på alla partner. Arbetsmetoden kräver stort engagemang samt ordentlig förberedelse och förankring av projektet hos moderorganisationer, avsatta resurser i form av personal, tid och ekonomi.

Ansvarsfördelningen bör vara tydlig. Partnerskapet måste ha förmåga att lyfta blicken från den egna verksamheten och se till samspelet mellan den egna organisationen och övriga partners. Det är viktigt att skapa i partnerskapet en känsla av gemensamt ansvar för genomförandet av projektet. ■

Resultat Arbetet var mödosamt men lärorikt. För att komma runt hindren krävs förändring av samhällstrukturen, både på grupp- och individnivå. För att undkomma

massarbetslöshet behövs omfattande utbildningsinsatser för den unga generationen. Den vuxna generationen behöver bättre kunskaper om svenska samhället och yrkeskompetens för att ta sig ur bidragsberoende.

Totalt har cirka 200 personer deltagit i partnerskapets aktiviteter. Partnerskapet led av sjukdomsfall, personalbyten och byte av koordinatörer. De åtgärder som genomfördes inom Iftin har uppmärksammat lokala föreningar som en bortglömd resurs i integrationsarbetet. Exempel på detta är Somaliska Kultur- och Idrottsföreningen i Kistas arbete med att få föräldrarna i stadsdelen att nattvandera och öppna för förbättrad dialog mellan föräldrar och skolpersonal.

Framtagna produkter

- A study of living circumstances of somalian/african migrants (*rapport*)
- Validation (*rapport*)
- Common guidance protocol (*rapport*)
- Evaluation of the SEEN transnational partnership (*rapport*)
- Slutrapport

Partner Kista stadsdelsförvaltning, Somaliska Kultur- och Idrottsföreningen i Kista, Kista Arbetsförmedling, Arbetsförmedlingen i Farsta, Stadsdelsförvaltningen Vantör, Somaliska Riksförbundet, Kungliga Tekniska Högskolan, Familjebostäder, Mandamus och Somaliska Riksförbundet i Stockholm.

Transnationella partner England, Italien, Irland, Nordirland.

Kontaktperson Taisa Ranchberg, telefon 08-508 01 253 mobil 070-470 12 53, taisa.ranchber@kista.stockholm.se

ESMEC förebygger långtidssjukskrivningar med egenmakt

Hälsa kommer inifrån arbetsplatsen

– VI LETAR EFTER EN OPTIMAL LÖSNING FÖR ATT FÖREBYGGA OCH MINSKA ANTALET LÅNGTIDSSJUKSKRIVNINGAR, BERÄTTAR ANN-CHRISTIN ANDERSSON, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET ESMEC.

I BLEKINGE KOMMUN ARBETAR ESMEC FÖR ATT IDENTIFIERA RISKER FÖR OHÄLSA I ARBETSLIVET INNAN DE LEDER TILL LÅNGVARIGA SJUKSKRIVNINGAR. MEN DET HANDLAR OCKSÅ OM ATT HITTA VÄGAR TILLBAKA IN I ARBETSLIVET FÖR PERSONER SOM VARIT SJUKSKRIVNA UNDER EN LÄNGRE TID.

– Vårt misslyckande med att integrera utlandsfödda bidrar inte sällan till sjukskrivningar. Särskilt hårt drabbas kvinnorna, säger Ann-Christin Andersson.

Att ordna praktikplatser till utlandsfödda, som redan har en examen inom sjukvård från sitt hemland, är en av partnerskapets målsättningar.

Ann-Christin Andersson talar om egenmakt som en oerhört betydelsefull ingrediens för att skapa en arbetsmiljö som inte leder till ohälsa. ESMEC har använt en modell som tagits fram vid Stanford University i USA.

– Programmet från Stanford University fäster stor vikt vid att alla frågor som uppstår på en arbetsplats bollas tillbaka till den det berör. Då riskerar aldrig ansvarsfrågan eller besluten att uteslutande hamna i knäet på en chef. De anställda blir delaktiga. I partnerskapets svenska tappning har vi utformat modellen till en kurs som kallas ”Leva ett friskare liv”.

För att stärka självförtroendet och kompetensen bland utlandsfödda har partnerskapet utbildat hälsokommunikatörer.

– Hälsokommunikatörerna kom till som en spin-off-effekt på de erfarenheter vi dragit i partnerskapet.

Hälsokommunikatörerna ska vara sjukvårdsutbildade

personer som själva har utländsk bakgrund och därför kan fungera som ett stöd och en språkresurs åt långtidsarbetslösa invandrare.

– Det handlar om ett ömsesidigt utbyte. Deras kunskaper och erfarenheter behövs inom vården, men för att kunna dra nytta av dem måste vi lära oss att se deras betraktelser, säger Ann-Christin Andersson. ■

Partner Akutkliniken Landstinget Blekinge, Arbetsgivarringen AB, Företagarna i Blekinge, Försäkringskassan i Blekinge, Karlskrona kommun, Landstingshälsan, LO distriktet Sydost, Länsarbetsnämnden i Blekinge, Migrationsverket, Primärvårdsförvaltningen Landstinget Blekinge, Region Blekinge, Sölvesborgs kommun.

Transnationella partner Polen, Österrike och Tyskland

Kontaktperson Ann-Christin Andersson, tel 0455-788 50 mobil 070-855 63 04, info@esmec.se

På webben www.esmec.se

Mångfald för lönsamhet

PÅ VOLVO HAR MÅNGFALD BLIVIT EN DEL AV VARDAGEN. SVENSKA ESF-RÅDET ÅKTE ÖVER BRON TILL HISINGEN OCH VOLVO PERSONVAGNAR FÖR ETT SAMTAL OM MÅNGFALD OCH LÖNSAMHET.

UR URBERGET RESER SIG EN IMPONERANDE GLASBYGGNAD. HÄRIFRÅN HAR MAN DAGLIG KONTAKT MED KONCERNENS OLIKA DELAR RUNT OM I VÄRLDEN. INNE I BESÖKSHALLEN ÄR ETT PAR VÄLPOLERADE EXEMPLAR AV DE SENASTE VOLVOMODELLERNA UPPSTÄLLDA FRAMFÖR EN FOND MED BILDER FRÅN VOLVO OCEAN RACE.

Volvo var mötesplats för partnerskapet DISI – Diversity In the Swedish Industry. Hit kom företagsledare från industriföretag runt om i regionen för att diskutera mångfald.

– Vi hoppas naturligtvis att Volvo kan vara en förebild, säger Catharina Ström som bland annat jobbar med strategifrågor på Inköpsavdelningen.

Ingen kan klaga på den etniska mångfalden på Volvos fabriks-golv. Riktigt lika varierat är det inte på kontoren, trots att många som arbetar på PV dagligen har internationella kontakter.

– Mångfald är viktigt på alla nivåer. Det är inte bara en hjärte-fråga, det handlar om lönsamhet, förklarar Tomas Haraldson, som är en av cheferna på inköpsavdelningen.

– Våra kunder finns i hela världen. Personalens förstå-else för olika kulturer är viktig. På så sätt får vi kunskap om kundernas behov och kan ta fram produkter som passar deras livsstil. Liksom alla företag, strävar Volvo efter att ta marknadsandelar, förklarar han.

– Att mångfald ger bättre affärer på leverantörssidan säger sig självt. Om vi handlar med företag från andra kulturer är det ju smartare med en inköpare som har insikt och kun-skaper om landet ifråga och som har kännedom om språket och kulturen. Förhandling bygger mycket på kommunikation, säger Tomas Haraldsson.

Cecilia Ramberg, partnerskapets koordinator vill också poängtera att en accepterande inställning till medarbetarna skapar en känsla av trygghet.

Partnerskapets medlemmar var företrädesvis företag och mål-gruppen huvudsakligen ledning och chefer. Men ett partnerskap som domineras av företag visade sig vara konjunkturkänsligt.

– Under konjunktursvackan i början av 2000-talet var i stort sett alla företag i partnerskapet tvungna att säga upp folk. Då tappade några företag fart i mångfaldsarbetet. Det var svårt att hitta tid för arbete utöver den ordinarie verksamheten under sådana omständigheter, säger Catharina Ström.

På Volvo anser man generellt att arbetet inom Equal gett utrymme att arbeta koncentrerat med mångfaldsfrågan. Mång-fald har blivit en del i det dagliga arbetet.

– Erfarenheter och resultat av DISI har använts och spri-dits via leverantörsdagar och andra nätverk. Vi har även blivit efterfrågade att dela med oss av våra erfarenheter av projektet via internationella seminarier, säger Catharina Ström.

I glashuset på Hisingen går mångfaldsarbetet vidare. Semi-narier och andra aktiviteter som ordnas på ämnet mångfald blir snabbt fullbokade på Volvos kontor och fabriks-golv runt om i landet.

– Mångfald har blivit en del av den dagliga agendan, här stuvas inga policydokument ner i någon dammig byrålåda, säger Catharina Ström.

Varje år genomförs en attitydundersökning med alla 27 000 anställda på Volvo PV. Resultatet av projekt DISI's arbete kunde avläsas i attitydundersökningens resultat som visade på ökad trivsel och respekt.

– Det kan ses som ett kvitto på att arbetet varit fram-gångsrikt, säger hon.

Så går du vidare

Volvo utgår ifrån att arbetsstyrkan ska avspegla kundgrup-pen för att företaget ska uppnå bästa tänkbara kunskap om kundernas behov och därmed öka lönsamheten. Genom att arbeta med hela företaget, från ledningsgruppen och nedåt kan man på sikt etablera nya värderingar i företaget så att de med tiden kommer att betraktas som självklara. DISI fick draghjälp för sin verksamhet i och med att en av företagets högsta chefer, inköpsdirektören Steve Armstrong, visade engagemang och öppet talade sig varm för aktiviteterna. ■

Resultat Partnerskapet har använt sig av fyra paral-lella arbetssätt: dialog och reflektion, inspirations- och utbildningsdagar, gruppaktiviteter och seminarier samt företagsinternt arbete. I dialogarbetet vände man sig till ledning respektive fack samt en pilotgrupp för att få en gemensam grund för reflektion kring mångfaldens betydelse. Utifrån denna formade sedan varje företag en mångfaldsstrategi.

Också vid inspirationsdagarna har vd och chefer varit den huvudsakliga målgruppen. Under gruppaktivi-teterna har man arbetat med att formulera affärsplaner, jobbat med kommunikation samt frågan mångfald och lönsamhet.

Framtagna produkter

- DISI – en förändringsprocess mot ökad mångfald
- Dialog om mångfald inom fordonsindustrin
- Mångfald och affärsstrategier, hur hänger de ihop? (reflektioner om DISI-processen)
- Nyckeltal och mångfald
- Fokus på jämställdhet
- Synliggörande och delaktighet
- Mångfald lika med överlevnad
- Mångfald som en del av medarbetarskapet

Partner IVF Industriforskning och utveckling, Autoliv Sweden, CEMPI, Finnveden Sheet Metal, Fordons Komponent Gruppen, Göteborgs universitet, Nolato Lövepac, Plastal Group, Semcon Sverige, Sif, Volvo Personvagnar Inköp.

Kontaktperson Cecilia Ramberg, telefon 031-706 60 52 mobil 070-780 60 52, cecilia.ramberg@ivf.se

På webben www.extra.ivf.se/disi/

Empowerment som strategi motverkar diskriminerande ohälsa

I DAGENS ARBETSLIV SKA DU HELST VARA MAN, VÄLUTBILDAD, HETEROSEXUELL, FRISK TILL KROPP OCH SJÄL, SVENSKFÖDD OCH I YNGRE MEDELÅLDERN. ALLA ANDRA RISKERAR ATT DEFINIERAS SOM ANNORLUNDA. KONSTIGT NOG GÖRS SÄLLAN NÅGON KOPPLING MELLAN DENNA UPPDELNING OCH DEN STIGANDE OHÄLSAN I SAMHÄLLET.

Men det finns undantag. Make Your Future har sedan maj 2005 arbetat med just diskriminering och ohälsa. Partnerskapet är till största delen lokaliserat i Göteborg och utvecklar metoder för att förebygga diskriminerande ohälsa i arbetslivet.

– Vi måste fråga oss vad arbetsgivarna och majoritets-samhället gör för fel. Synen på ledarskap förändras i takt med samhället och det finns ett stort behov av mångkulturellt ledarskap. Att utbilda chefer och ledare på alla nivåer är därför ett sätt att motverka diskriminerande ohälsa, säger Rosie Rothstein, partnerskapets koordinatör.

– Många människor trängs ut från arbetslivet på grund av långtidssjukskrivningar eller bristande kompetens. Och ännu fler, framför allt kvinnor och män med icke-svensk bakgrund, har inte ens fått komma in i det svenska arbetslivet.

– Ett arbete skapar gemenskap, stärker självkänslan och gör det möjligt att få balans i vardagslivet. Detta har alla rätt till. Fråntas man den rätten är det lätt att bli uppgiven, att tro att man är förvisad till att vara just utanför. Det leder i förlängningen till ohälsa, säger hon.

Partnerskapet har tre grupper: arbetsledare på alla nivåer, de som riskerar att slås ut från arbetslivet och de som aldrig kommit in i arbetslivet. Och man bedriver många olika verksamheter tillsammans med de tre grupperna.

– De som står utanför eller håller på att slås ut från arbetslivet behöver kartlägga vad som saknas. Kunskap och erfarenhet är några exempel, och det finns lösningar inom flera områden. Vi jobbar bland annat med utbildning, långsiktig karriärutveckling, konflikthantering, mångkulturell delaktighet

och mentorer från till exempel en lokal Rotaryklubb, berättar Rosie Rothstein. Partnerskapets arbete genomsyras av empowerment som strategi.

– Det finns inget bra ord för detta på svenska, säger Rosie Rothstein. Grundtanken är att ge människor redskap och makt att forma sina egna liv. Varje person är unik och har olika resurser som ska tas till vara – oavsett kön, etnicitet, trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller funktionshinder. Det är viktigt att inte hamna i ”åtgärdsfixet”. Det är också därför vi inom partnerskapet koncentrerar oss på både majoritetssamhället och ”minoritetssamhället” och på både män och kvinnor. ■

Partner Göteborgs Stad genom SDN Biskopsgården, Svenska kommunalarbetsförbundet, Föreningen integrationsnätverket, Capio Lundby Sjukhus AB, Vårdcentralen Biskopsgården, Park och naturförvaltningen (Göteborgs Stad), Personalenheten Stadskansliet (Göteborg Stad), ABF Göteborg, Länsarbetsnämnden Västra Götalands län, Samordningsförbundet Göteborg Hisingen (DELTA), Integrationsverket, Sensus.

Transnationella partner Ingår i det transnationella partnerskapet Equal Partnership for Diverse Workforces tillsammans med Tyskland, England och Danmark.

Kontaktperson Rosie Rothstein, telefon 031-366 60 19
rosie.rothstein@biskopsgarden.goteborg.se

På webben www.makeyourfuture.se

Skingrade fördomar och reell delaktighet

MÅLET FÖR PARTNERSKAPET ROMER I SVERIGE – FRÅN SYD TILL NORD ÄR ATT HITTA NYA SÄTT ATT ÖPPNA UPP ARBETSMARKNADEN FÖR ROMER OCH ATT PÅVERKA ATTITYDER, FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH VÄRDERINGAR BÅDE I DET OMGIVANDE SAMHÄLLET OCH INOM DEN ROMSKA MINORITETSBEFOLKNINGEN.

– Den primära målgruppen i fördomsarbetet är tjänstemän och politiker i kommunerna som ingår i partnerskapet, förklarar Helena Cronséll som är koordinatör.

Myter och fördomar om att romer stjäla och är opålitliga är fortfarande vanliga, men det är inställningen att romernas utanförskap är självvalt som vållar mest bekymmer.

– Romerna vill integreras men inte assimileras. Det är de tidigare försöken att assimilera romerna som lett till motsättningar. Romerna är måna om att bevara sin kultur och traditioner. Föreställningen att romerna valt sitt utanförskap kan möjligen ge politiker en ursäkt för att slippa anstränga sig i arbetet med integration, säger Helena Cronséll.

Hon förklarar att man måste känna till romernas historia och den oerhörda diskriminering och rasism minoriteten varit utsatt för, för att förstå varför romerna befinner sig i den situation de gör i dag.

– På grund av majoritetssamhällets fördomsfulla inställning har romer långt in på 1900-talet tvingats flytta från plats till plats. Under sådana villkor har till exempel skolgång kommit i

andra hand. Dels av praktiska skäl men också för att man inte har förstått vitsen med att utbilda sig. Bland många romer har inställningen varit att utbildning ändå inte leder någonvart.

– För att komma tillrätta med fördomarna krävs massiv informationsspridning. Partnerskapet har bland annat tagit med kommunala tjänstemän och politiker på resor med det transnationella nätverket, för att öka deras kunskaper, säger hon.

Mångfalds- och jämställdhetsperspektivet samt egenmakt och delaktighet kännetecknar partnerskapets arbete på både nationell och lokal nivå. De romska riksorganisationerna som ingår i partnerskapet representeras i stort sett bara av män. Därför är det särskilt viktigt att också arbeta med jämställdhetsfrågan.

I ett av delprojekten går en grupp romska kvinnor en heldagsutbildning för en företagsam livsstil. Ett av utbildningens viktigaste mål är att stärka gruppens självkänsla. Metoden är komplex och innehåller många verktyg. När utbildningen och partnerskapets verksamhetstid går ut, ska kvinnorna vara självförsörjande egenföretagare.

– Projektet hade påbörjat sin verksamhet innan partnerskapet startade, därför har de redan kommit relativt långt. Kvinnorna driver projektet själva, men får hjälp av en projektledare några timmar i veckan, berättar Helena Cronséll.

Kvinnorna arbetar efter handlingsplaner och har kontakt med andra kvinnliga företagare som fungerar som mentorer. Under våren har de studerat de politiska partierna inför höstens val, då deltagarna ska rösta för första gången. Några har tagit körkort, vilket ökat deras självständighet i relation till männen. Man har också friskvård tillsammans.

– Kunskap om hur samhället fungerar är utbildningens primära syfte, utan den kunskapen är det svårt att driva företag. Kvinnorna som deltar är väldigt nöjda, de vågar ta för sig mer och kan ifrågasätta sina egna val.

– Tidigare har majoritetssamhället fattat beslut åt romerna, som inte själva känt sig delaktiga eller ansvariga. Partnerskapets viktigaste förtjänst är att romerna nu äntligen själva deltar i beslutsprocessen, säger Helena Cronséll. ■

Framtagna produkter

■ Faktablad och partnerskapet och delprojekten

Partner Länsstyrelsen i Stockholms län (slutlig stödmottagare), Södertälje kommun, Munkedals kommun, Lunds/Stafanstorps kommun, Romernas Riksförbund, Riksförbundet Roma International, Riksförbundet Romer i Europa, Resandefolkets Romanoa Riksförbund, Integrationsverket och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

Transnationella partner Finland, Frankrike, Skottland, Slovakien och Tjeckien.

Kontaktperson Helena Cronséll, telefon 08-785 44 11 mobil 070-387 44 11, helena.cronsell@ab.lst.se

■ **På webben** www.romaequal.se



”Romerna är måna om att bevara sin kultur och sina traditioner.”

Att mötas på mitten

PARTNERSKAPET MÅNGFALD I VÄSTERNORRLAND VALDE ATT ATTACKERA MÅNGFALDSPROBLEMATIKEN PÅ BRED FRONT.

– VISSERLIGEN HAR VI FLER SOM FLYTTAR IN ÄN SOM FLYTTAR UT, MEN BEHOVET AV ARBETSKRAFT KOMMER ATT ÖKA DEN NÄRMASTE TIDEN. FÖR ATT KUNNA TA TILLGODOSE FÖRETAGEN MÅSTE VI TA VARA PÅ ALLA INVÄNARE. FÖR INDIVIDEN ÄR DET EN LIVSKVALITETSFRÅGA ATT KOMMA I ARBETE, SÄGER SOLGUN LUNDGREN, PARTNERSKAPETS KOORDINATOR.

I Västernorrland är födelsetalen lägre än dödstalen. Riksgenomsnittet för antalet utrikes födda är 12 procent, i Västernorrland utgör de bara drygt 6 procent av befolkningen. Partnerskapet hade ambitionen att nå alla grupper med svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden.

Arbetet resulterade i en uppsjö av delprojekt med olika målgrupper: invandrare, långtidssjukskrivna, romer, arbetsgivare och personer med fysiska och psykiska funktionshinder.

Ett av de delprojekten, Safir, är en webbaserad utbildning i svenska som andraspråk.

– Kunskaper i svenska språket och om hur man använder datorer är grundläggande för den som vill ha ett jobb. En stor fördel med utbildning på internet är dess flexibilitet. Det ger ju möjlighet att anpassa studietakten. Eleverna kan också välja mellan att studera hemma eller i skolmiljö, säger Solgun Lundgren.

SAFIR är uppbyggt runt övningar där den studerande själv kan tillägna sig och pröva sina kunskaper i dialog med datorn.

Under partnerskapets verksamhetstid var drygt 7 000 SFI-elever registrerade Safir-användare. Men programmet har också översatts till engelska för att kunna användas i Italien

och på Irland. För att öka arbetsgivarnas intresse för mångfaldsfrågor involverades 5112-rörelsen, som fått flera priser för sitt arbete mot främlingsfientlighet och rasism.

– 5112-rörelsen tog fram hemsidan hejajobbet.se, där användaren får ta ställning till inspelade påståenden och se inspelade intervjuer. Den tar upp vanliga fördomar och attityder och hur de påverkar sådant som rekrytering och arbetsmiljö, berättar Solgun Lundgren.

Ett delprojekt vände sig till personer med psykisk ohälsa.

– Det är överraskande att det inte händer mer kring den här gruppen, och kring personer med funktionshinder. De finns oerhörda fördomar kring psykisk ohälsa, till exempel att en person som är psykiskt sjuk måste vara sjuk hela livet, säger hon.

– Vi måste inse att arbete kan vara en väg mot tillfrisknande. Genom att jobba får man kontakter och rutiner. Istället förutsätts att en person måste vara i toppskick för att påbörja ett arbete.

Inom delprojektet som arbetade med psykisk ohälsa utbildades coacher, som hade egen erfarenhet av problematiken, för att stötta andra med liknade problem.

Coacherna har också föreläst om arbetslivsinriktad rehabilitering i både Sverige och utlandet.

Partnerskapets erfarenheter är att mycket spridningsarbete återstår. Invanda attityder, beteende, rutiner och stelbenta system kräver ett långsiktigt förändringsarbete. Från arbetsgivarnas sida efterfrågades konkreta verktyg för att underlätta processen.

Så går du vidare

Mångfald i Västernorrland valde att arbeta med ett stort antal delprojekt parallellt, och med en bred målgrupp. Metoden kan användas för den som strävar efter att åstadkomma en långsiktig och genomgripande förändring av attityder inom ett begränsat geografiskt område.

Man valde också flexibla undervisningsmetoder för att nå så många deltagare som möjligt, till exempel kvinnor som är hemma med barn och stressade företagsledare. Genom nytänkande inom undervisning och attitydpåverkande arbete kan nya möjligheter öppnas för utanförstående grupper. ■

Resultat Spridningsarbetet har bedrivits på flera nivåer, i ledningsgrupper, bland arbetsledare, på avdelningar, med fackliga och ideella organisationer, på utbildningsdagar etcetera. Ändå är partnerskapets slutsats att mycket spridningsarbete återstår om man vill förändra attityder och system på lång sikt, både inom verksamheten och i rekryteringsarbetet.

Partnerskapet genomförde ett flertal delprojekt där deltagarna har varit arbetsgivare, personer som arbetat med rekrytering, romer, personer med utländsk bakgrund och personer med fysiska och psykiska funktionshinder. De webbsidor och webbaserade utbildningar som tagits fram av partnerskapet har haft hög besöksfrekvens.

Framtagna produkter

- Safir (*webbaserad utbildning i svenska som andraspråk*)
- www.hejajobbet.se
- Coachingmetoden
- Nytänk i arbetslivet – Mångfald i Västernorrland (*bok*)
- Transrede – Methods of engaging with Employers (*bok*)

Partner Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Försäkringskassan, Nationellt Centrum för flexibelt lärande, LO, Kommunförbundet, Fem i tolv, Sundsvalls kommun, Svenska handikappidrottsförbundet.

Transnationella partner Italien, Irland och Holland

Kontaktperson Solgun Lundgren, telefon 0611-349147
solgun.lundgren@y.lst.se

På webben www.hejajobbet.se



Mångfaldskonsulenter motverkar alla former av diskriminering

Inga ömma tår

– SOM MÅNGFALDSKONSULENT BYGGER VI FÖRST EN PLATTFORM FÖR MÅNGFALDSARBETET PÅ DEN AKTUELLA ARBETSPLATSEN TILLSAMMANS MED CHEFER OCH PERSONAL. ARBETET UTGÅR ALLTID FRÅN DEN ENSKILDA ARBETSPLATSENS ÖNSKEMÅL OCH BYGGER PÅ FAKTA OCH STATISTIK, BERÄTTAR NUSRETA KURTANOVIC NILSSON, EN AV KONSULENTERNA INOM PARTNERSKAPET NYCKELKRAFTER.

Sammanlagt utbildades 17 konsulenter inom Nyckelkrafter, men bara fyra kom att arbeta som konsulenter inom partnerskapet. Konsulentverksamheten bedrivs fortfarande, och i dag har man två konsulenter anställda.

– I början var det svårt att komma in på arbetsplatser, speciellt i den privata sektorn. Men under 2004 och 2005 gick det mycket bättre, berättar Enisa Ristic, partnerskapets koordinatör.

Mångfaldskonsulenterna kunde kostnadsfritt anlitas av företag och offentlig sektor för att uppmuntra och stödja mångfaldsarbete. Arbetet är konkret, metoden är grupparbete, diskussion och självanalys.

– De anställda får diskutera den egna arbetsplatsen och vad de själva tror man kan göra för att öka mångfalden. Alltid med fokus på ett område i taget, antingen etnicitet, jämställdhet eller någon annan diskrimineringsgrund, säger Nusreta Kurtanovic Nilsson.

Hon har besökt arbetsplatser inom offentlig sektor, privat näringsliv, mött chefer på landstinget och personal på Samhall.

– Det gäller att vara flexibel. Språkbruket på de olika arbetsplatserna skiljer sig väldigt mycket och även hur man ska bemöta de anställda för att få bäst respons, men problematiken är likartad, säger Nusreta Kurtanovic Nilsson.

Integration är en arbetsmiljöfråga men få företag tar sig tid att diskutera mångfaldsfrågor på ordinarie arbetstid.

– Det kan kännas smidigare att diskutera frågorna tillsammans med någon som kommer utifrån, mångfald kan ju vara kontroversiellt. Med oss kan de diskutera visioner utan att riskera

att trampa någon på tårna, säger Nusreta Kurtanovic Nilsson.

– Det är spännande, det händer en massa saker på företagen som man knappt kunnat drömma om. Vi är alltid ute två personer tillsammans, en man och en kvinna, en invandrare och en svensk för att vara förebilder, säger hon.

Att rekrytera personer till konsulentutbildningen var mer krävande än partnerskapet förväntat sig. De som rekryterades skulle vara långtidsarbetslösa. Därför sköttes rekryteringen delvis av Arbetsförmedlingen.

– Vid rekrytering av mångfaldskonsulenter bör man ta hänsyn till om personerna är intresserade av mångfald eller om de har fallenhet för den typen av arbete. Det spelar ingen roll om man är duktig teoretiskt, att bemöta människor kräver en annan typ av kompetens, säger Enisa Ristic.

”Felrekryteringar” resulterade i att endast ett fåtal av dem som gick utbildningen fortsatte som konsulenter. De flesta gick tillbaka till sina gamla arbetsplatser.

– Den som är intresserad av att starta ett liknande projekt måste lägga stor vikt vid rekryteringsarbetet. Man bör också göra en ordentlig marknadsundersökning för att ta reda på om det finns potentiella kunder, säger Enisa Ristic.

Partnerskapet har inte hunnit göra någon genomgripande uppföljning av effekterna av arbetet, men en utvärdering pågår.

– Enligt vår erfarenhet har responsen varit mycket positiv, när konsulenter varit ute på arbetsplatser. Man tycker att arbetsmiljön har blivit bättre och att de anställda vågar säga vad de tycker, men det är naturligtvis en subjektiv bild, säger hon.

Så går du vidare

Lägg stor vikt vid det inledande arbetet. Rekryteringarna är av största vikt för att mångfaldskonsulenterna ska kunna bedriva en framgångsrik verksamhet efter genomgången utbildning. Genomför gärna en marknadsundersökning för att säkerställa att det finns intresse för tjänsterna inom både privat och offentlig sektor i ditt område. I det här fallet var tjänsterna kostnadsfria för företagen, men den tid som måste investeras från företagets sida fick några arbetsgivare att tveka. ■

Framtagna produkter

- Transnational experiences for Public work (*broschyr*)
- Intercultural Education (*broschyr*)
- Opportunities and hindrances of combating discrimination (*broschyr*)
- Mångfaldsutbildning och mångfaldsgenomförande av rådslag 1 (*utvärdering*)
- Mångfaldsutbildning och mångfaldsgenomförande av rådslag 2 (*utvärdering*)
- Equal-projekt (*utvärdering*)
- Rådslag – en metod för mångfald på arbetsplatsen (*bok*)

Partner Handikapprörelsen i Blekinge, RFSL Blekinge, Blekinge Tekniska Högskola, Karlskrona kommun, Länsarbetsnämnden, LO-distriktet i Blekinge och TCO Blekinge.

Transnationella partner Tjeckien, Frankrike och Österrike.

Kontaktperson Enisa Ristic, telefon 0455-36 07 00
enisa@nyckelkrafter.net

På webben www.nyckelkrafter.net

Resultat Partnerskapet har i skrivande stund inte genomfört någon genomgripande utvärdering av arbetet. Ökad kundtillströmning och positiv feedback från företaget har gjort att partnerskapet upplever att det kan bidra till ökad mångfald och kreativitet på de besökta företagen. Av 17 personer som gick konsulentutbildningen fortsatte åtta i vidare studier, fyra jobbade som konsulenter inom partnerskapet och övriga gick tillbaka till tidigare anställningar. I dag är två mångfaldskonsulenter verksamma i Blekinge.

I juni 2005 beviljades partnerskapet, i en lite annorlunda konstellation, ytterligare ESF-medel för att sprida och påverka. Bland annat leder man ett forskningsprojekt, som kartlägger värderingar kring kön, etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning vid arbetsplatser i Blekinge. Attityder till diskriminerade grupper kartläggs också.

Man undersöker även hur olika aktörer ställer sig till diskriminering på arbetsplatsen. Syftet är att fördjupa förståelsen för möjligheter och hinder som finns i mångfaldsarbetet vid de arbetsplatser som ingår i studien.

Dessutom har man tagit fram metodboken: Rådslag – en metod för mångfald på arbetsplatsen (september 2006). Boken förklarar Nyckelkrafters huvudmetod, det vill säga rådslagen, och målet är att sprida information om dess tillämpning.

Rådslagen ska få personalen att lyfta frågor kring jämställdhet, etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder. Det är en av förutsättningarna för skapa en handlingsplan i mångfald för den egna arbetsplatsen.

Politiken styr handlingsutrymmet

DISKRIMINERANDE STRUKTURER OCH VELIGA POLITIKER BEGRÄNSAR MÖJLIGHETERNA ATT UTVECKLA ÄLDREOMSORGEN. MÄRKLIGA KVALITETSKRITERIER, BRIST PÅ VALMÖJLIGHETER FÖR VÅRDTAGAREN OCH BIDRAGSBEROENDE FÖRETAG FÖRANLEDER SVIDANDE KRITIK AV EN HALTANDE SVENSK MODELL.

– När etniska föreningar ville starta egen verksamhet för att få bättre äldreomsorg, och samtidigt skapa fler arbetstillfällen för sina medlemmar, behövdes nya samarbetsmodeller, säger Sven Bartilsson, partnerskapets koordinator.

Några etniska grupper upplevde att deras behov inte tillgodosågs av den offentliga omsorgen, det blev upprinnelsen till delprojekten inom Nese. Målet var att starta ett dussin företag med cirka 50 anställda.

Intressegrupperna brann för sina idéer och föreslog att alla parter skulle samlas runt ett bord för att hitta lösningar.

– Men den kommunala förvaltningen är van att bara bygga, utan att se medborgarna som en resurs, så det var svårare att få till en dialog än man skulle kunna tro. Trots att kommunen och intressegrupperna borde ha samma mål: nämligen vård av god kvalitet, säger Sven Bartilsson.

Från politiskt håll uppstod osäkerhet kring den offentliga sektorns roll i relation till delprojektens verksamhet.

– Inom omsorgen används begreppet kvalitet i princip

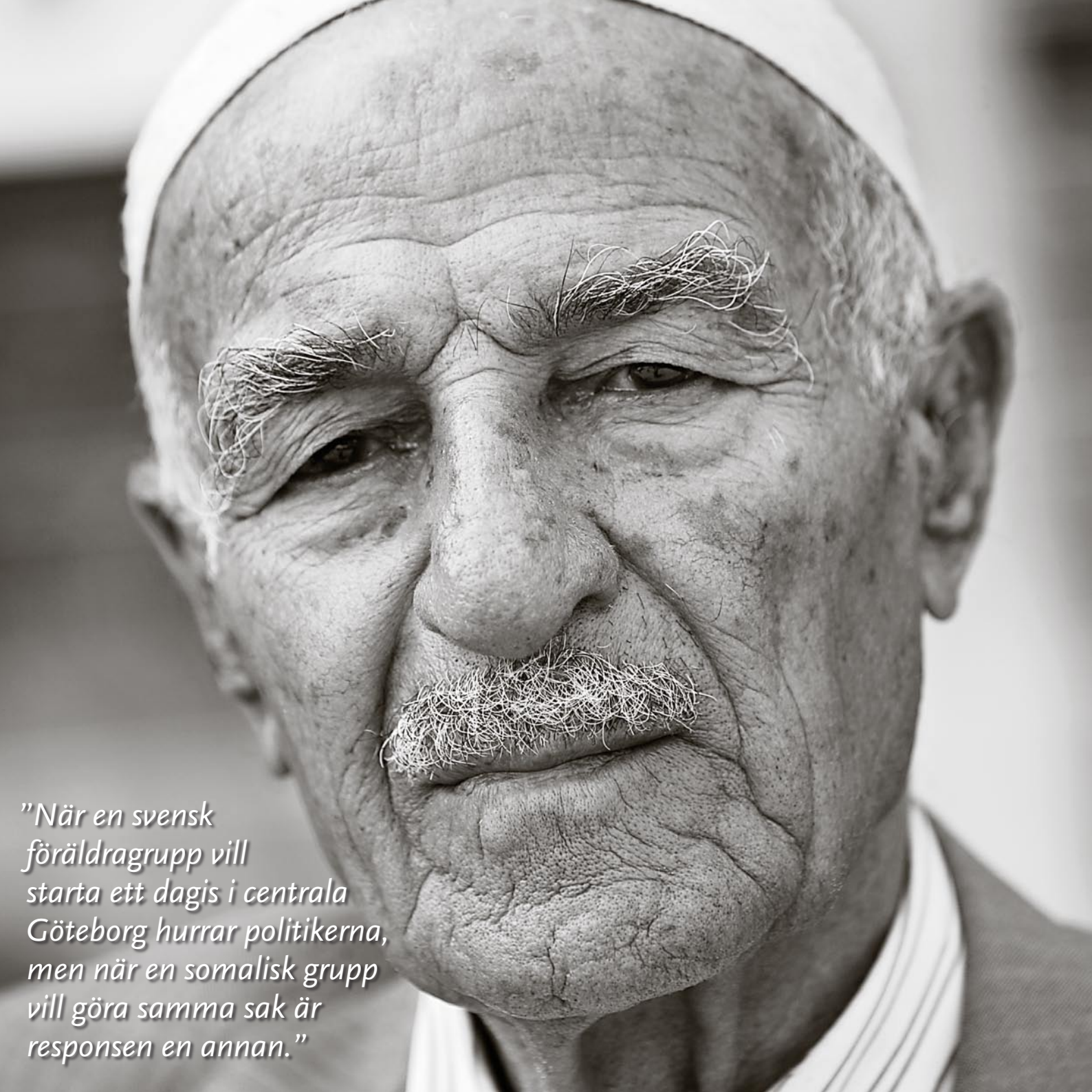
synonymt med materiell standard. När en muslimsk förening ville starta äldreomsorg ansågs mänskliga värden, som att personalen talade samma språk som åldringarna och att de skulle serveras traditionell mat, viktigare.

Eftersom den offentliga förvaltningen har tolkningsföreträde och gör upphandlingarna uppstod en form av diskriminering.

– Politikerna velade. Och facket lade käppar i hjulet eftersom den här typen av verksamhet inte faller inom ramarna för deras samhällsmodell.

– Vi rörde upp många känslor. Traditionellt har alla verksamheter inom omsorg, kultur och arbetsskapande bedrivits av det offentliga, därför blir politiken väldigt viktig om man ska kunna sjösätta sådana här projekt. Politiken styr handlingsutrymmet, säger Sven Bartilsson.

Företagen kom igång, men har inte varit så framgångsrika som föreningarna hoppats. Fyra äldreomsorgsföretag startade inom partnerskapet varav tre bedriver verksamhet.



”När en svensk föräldragrupp vill starta ett dagis i centrala Göteborg hurrar politikerna, men när en somalisk grupp vill göra samma sak är responsen en annan.”

– Hemtjänsten är offentligt finansierad, kommunen måste alltså köpa tjänster av de här företagen. Det innebär att äldre inte själva får avgöra vilket företag som bäst kan tillgodose deras behov, förklarar Sven Bartilsson.

Äldre skulle eliminera diskriminering i upphandlingen och ge nya aktörer större möjligheter att ta sig in på marknaden.

– Det blir väldigt besynnerligt när människor med ett brinnande engagemang inte kan starta verksamheter för att kommunen anser sig veta bättre. När en svensk föräldragrupp vill starta ett dagis i centrala Göteborg hurrar politikerna, men när en somalisk grupp vill göra samma sak är responsen en annan, säger han.

Under partnerskapets verksamhet har den strukturella diskrimineringen visat sig med all tydlighet.

– I de här fallen har invandrarna inte bara inordnat sig i systemet, utan ansträngt sig för att hitta nya lösningar på konkreta luckor i omsorgen och för att skapa arbetstillfällen. Då har systemets verkliga ansikte visat sig, säger Sven Bartilsson.

I dag jobbar 30 personer i företag verksamma inom uppdragsverksamhet, kultur, barn- och äldreomsorg som startats inom partnerskapet.

– Medvetandet har ökat och vi har dragit igång mentala processer hos politiker och andra, men sådant här arbete kräver långsiktighet och tålamod.

Även om företagen främst har en social målsättning, fanns klara vinstmotiv.

– Företagen ska bygga och samla kapital, men inte vara vinstmaximerande. Så länge en verksamhet är bidragsberoende överlever den endast på politisk välvilja. Kontrollen över verksamheten hamnar hos politikerna, inte hos ledningen. Det påverkar också möjligheten till framförhållning, säger Sven Bartilsson.

För att skapa möjligheter att låna kapital till verksamheterna startade Nese en kreditgarantiförening för den sociala ekonomin i Västra Götaland. Föreningen kan gå i borgen för banklån, när en verksamhet behöver göra investeringar.

Så går du vidare

Utgå ifrån att människor själva vet vad de behöver. Genom sociala företag kan man finna lösningar som inte är uppenbara. Skapa dialog mellan entreprenörer och politiker på ett tidigt stadium för att identifiera möjligheter och hinder.

Företagen bör betraktas som vinstdrivande för att skapa affärsmässighet och bryta bidragsberoende. Inledningsvis bör man också finna vägar för att lösa kapitalbehov. En modell som prövades inom partnerskapet var att verksamhet bedrevs i lokaler upplåtna av kommunen som samtidigt stod som garant för hyreskostnader. ■

Resultat Utvärderingen visade att strukturer kan påverkas. Minoritetsgrupper har kunnat skapa organiserade strukturer som lett till bestående sociala företag som har avtal med de aktuella kommunerna. Föreningarna som utvecklade affärsverksamheter fick rådgivning genom hela arbetet från idé till verksamhet.

Partnerskapet har även tillhandahållit utbildningar för entreprenörerna och ordnat utvecklingsgrupper där projektledare och nyckelpersoner på förvaltningarna kunnat mötas för erfarenhetsutbyte. För att förbättra kapitalförsörjningen bildades en kreditgarantiförening. Inom partnerskapet startades sociala företag inom omsorg och service som tillsammans skapat 30 nya arbetstillfällen.

Framtagna produkter

Rapporter

- Sustaining innovation in the social economy
- Att stärka relationen mellan social ekonomi och offentlig sektor (av Eva Ternegren)
- Finn finansiering för dina idéer (av Jan Svensson)
- Observations on the Relationship between Local Authorities And The Social Economy (av Eva Ternegren)
- Ny ekonomi och socialt entreprenörskap (av Sven Bartilsson)
- Kapitalförsörjning i den sociala ekonomin (av Jan Svensson)
- Demokrati och delaktighet (av Thomas Johansson)
- Behov och lösningar av finansiering i den sociala ekonomin (av Jan Svensson)

Utvärderingar

- Social ekonomi och offentlig verksamhet kan samverka för välfärd (av Rikard Eriksson)
- Equal programme, Transnational Cooperation Agreement "Squares" (av Dorotea Daniele)

Broschyrer

- Ny ekonomi och socialt entreprenörskap (av Sven Bartilsson)
- New Economy and Social Entrepreneurs (av Sven Bartilsson)
- Modiga entreprenörer och tjänstemän (av Sven Bartilsson)

Partner Kooperativ Konsult, Göteborgs FöreningsCenter, GFC, SDF Bergsjön, Göteborgs Stad, SDF Gunnared, Göteborgs Stad, Center for African Relations (CARE) ek. för., Diamanten Fritidsklubb, FoU i Väst/GR, Föreningen Angereds Framtid, Bergsjöns finska förening, Grogrunden ek.för., Bunkoch ek. för., Kvinnocenter i Bergsjön, Kulturföreningen bob, Västra Götalandsregionen – Regional utveckling, Dar-ul-Aman ek. för. Assyriska föreningen, Media och kulturverkstan.

Transnationella partner Italien, Storbritannien, Tyskland.

Kontaktperson Sven Bartilsson, telefon 031-744 01 62 mobil 0705-74 54 44, sven@kooperativkonsult.coop

På webben www.nese.coop

Tiga är guld men tala är vägen till arbete

BARNENS BRISTFÄLLIGA SPRÅKKUNSKAPER FÖRDE MAMMORNA TILL SKOLBÄNKEN. PÅ KÖPET FICK KVINNORNA KUNSKAP OM SVENSKA SAMHÄLLET, STÄRKT SJÄLVFÖRTROENDE OCH JOBB.

När en tredjedel av eleverna på Gustav Adolfskolan i Helsingborg inte kvalificerade sig till gymnasiet efter årskurs 9 slog lärarna larm. Ur deras ambition att stödja barnens språkutveckling kom partnerskapet Ordkraft till. Målgruppen var mammor.

– Mammorna kom från Marocko, Palestina, Libanon, Irak, Iran, Kosovo, Bosnien, Thailand, Vietnam, Somalia och Nigeria, berättar Gunvor Larsson, en av partnerskapets koordinatörer.

Lärarna menade att om mammorna lärde sig bättre svenska skulle de kunna stödja sina barns språkutveckling. Trots att många familjer bott i Sverige i många år, pratade mammorna dålig svenska. I flera fall var de också relativt isolerade i hemmen.

Ordkraft ordnade så att mammorna fick göra praktik, som varvades med svenskundervisning. Under den första tiden praktiserade de i förskolor och skolor.

– Vi tyckte det var viktigt att kvinnorna fick uppleva sina barns skolgång, och vi hoppades att de skulle se hur viktiga de var för barnens språkutveckling och lärande. Arbetet kom hela familjen till godo.

Under partnerskapets andra fas fick kvinnorna själva välja en praktikplats, utifrån sina egna preferenser och förutsättningar. Praktiken varvades med svenskundervisning.

De flesta valde traditionella kvinnoyrken för sin praktik. Arbete med barn, lokalvård, hemservice, kök och sjukvård fanns bland favorityrkena. Svenskundervisningen anpassades efter det yrke man valt att arbeta inom.

– De behövde ju i första hand lära sig den vokabulär som talades på den aktuella arbetsplatsen. Jobbar man inom äldreomsorgen behöver man kunna vissa ord, och säljer man glass krävs andra ord, säger Gunvor Larsson.

– Vi lade ner mycket tid på att diskutera arbetslivskultur innan kvinnorna började jobba. Ändå uppstod en del svårigheter. Några hade svårt att passa tider, andra var för passiva.

Gunvor Larsson tror att passiviteten berodde på att många kvinnor är fostrade i en patriarkalisk kultur. Istället för att ta initiativ väntade de på en uppmaning.

– Tyvärr såg vi att svårigheter på praktikplatserna ibland bidrog till att försämma den allmänna inställningen till invandrare på arbetsplatsen. På samma sätt som en lyckad praktik kunde leda till en positivare attityd till invandrare i allmänhet, säger Gunvor Larsson.

Partnerskapet hade svårt att ordna praktikplats åt alla deltagare. Små butiker och restauranger tyckte att de hade för lite plats, medan de större företagen angav tidsbrist som skäl.

Också idrottsaktiviteter, studiebesök och kulturaktiviteter

fanns på mammornas schema. På det stora hela tycker Gunvor Larsson att Ordkraft var givande.

– Tack vare praktiken och vårt sätt att arbeta känner sig kvinnorna tryggare i det svenska samhället. De känner sig fria att röra sig längre bort från bostadsområdet och kan ta med sina barn till biblioteket. De tar en mer aktiv roll i sina barns skolgång och tillsammans kan de hjälpa varandra att lära sig svenska. Några har börjat jobba på eget initiativ, medan andra studerar målmedvetet för att få ett yrke.

Föreningen Bilahodod (utan gränser), som kvinnorna bildade i samband med att de sökte bidrag, var mycket speciell. Genom sin verksamhet har den skapat en träffpunkt för möten med svenska kvinnor.

– Tack vare att man arbetade i kvinnogrupper med kvinnofrågor, behövde de inte heller tänka på hur deras åsikter skulle tas emot av män, säger Gunvor Larsson.

Så går du vidare

Samarbetet mellan Komvux/SFI och företag, gör det möjligt att varva praktik och studier. Tydliga överenskommelser och gärna längre kontrakt med arbetsgivare som vill ta emot praktikanter. Praktiken ska följas upp i SFI-undervisningen (yrkessvenska). En mentor utgör länken mellan arbetsplatsen och SFI-undervisningen. Kontinuerligt stöd från mentorer utvecklar såväl deltagare som arbetsplatsen. Dagboksanteckningar ska ingå som en del av praktiken.

Resultat Totalt deltog 92 kvinnor i partnerskapet. Av dem hade tio fast anställning vid projektets slut och ett tiotal hade "från-och-till" jobb. 14 hade börjat målinriktade studier. Kvinnorna känner sig nu mer hemma i det svenska samhället och har dessutom fått bättre självförtroende. Språkundervisningen och kunskaperna den svenska skolan fick kvinnorna att ta en mer aktiv del i sina barns skolgång.

Framtagna produkter

- Equal Ordkraft – Arbetsplatslärande och språkutveckling, (*broschyr*)
- Yrkessvenska – Bryggan mellan praktik och SFI-undervisning (*kompletterar broschyren ovan*)
- Alla blir vinnare – lyckad praktik (*handledning för arbetsgivare*)
- Social Networks – a key tool to integration (*resultat av transnationellt arbete*)
- Kontinuitet eller Förändring? (*av Margareth Drakenberg, Malmö Högskola 2004*)
- Equal Ordkraft är ett arbetsmarknads- och integrationsprojekt mot diskriminering och ojämlikhet i arbetslivet (*utvärdering*)
- Ordkraft (*dvd*)

Partner Vuxenutbildningen Kärnan, Arbetsförmedlingen, Utvecklingsnämnden i Helsingborg Stad, Länsstyrelsen i Skåne, Söder i förändring, Bilahodod.

Transnationella partner Danmark och Storbritannien.

Kontaktperson Gunvor Larsson, telefon 042-131378 mobil 0739 80 46 40, 042-131378@comhem.se

På webben www.lhs.se/sfi/resursbanken/gunvorlarsson/gunvorlarsson.html

Toppbetyg på SFI

NÄR EN GRUPP FLYKTINGAR FRÅN LIBERIA OCH SIERRA LEONE, MED SVÅRA UPPLEVELSER BAKOM SIG, ANLÄNDE TILL DOROTEA OCH LYCKSELE TOG LOKALA LÄKARE KONTAKT MED FLYKTINGMEDICINSKT CENTRUM I NORRKÖPING. DET BLEV INLEDNINGEN PÅ PARTNERSKAPET REHAB AV TRAUMATISERADE FLYKTINGAR I GLESBYGD.

Flyktingmedicinskt centrum har sina lokaler i Vrinnevisjukhuset, strax utanför Norrköping. Lilian Ralphsson är verksamhetschef och var partnerskapets koordinator.

– Flyktingmedicinskt centrum firar 20-årsjubileum i år, konstaterar hon.

Här finns gedigen kunskap.

Den grupp flyktingarna som kom till Dorotea och Lycksele var mer traumatiserade än några flyktingar kommunerna tidigare tagit emot. Sierra Leone och Liberia har härjats av inbördeskrig i mer än femton år. Flyktingarnas tillvaro präglades av extremt våld, övergrepp och långa tider på flykt. Posttraumatiskt stressymptom, PTSD, kan orsakas av enstaka händelser eller långvarig press.

På traumaenheten i Norrköping har man specialkunskaper om asyl- och flyktingprocessen, man känner till lagstiftningen och är vana vid att arbeta med människor från olika delar av världen.

– För att trauman ska läkas krävs att man tar ett helhetsgrepp. Rutiner och en trygg miljö är viktigt. Därför måste man se till flyktingarnas hela situation. I vanliga fall remitteras de till psykiatrin, men där kan man inte tillgodose hela behovet, säger Lilian Ralphsson.

Partnerskapet utformade en lösning med individuella handlingsplaner som togs fram tillsammans med flyktingen, en mentor och de inblandade aktörerna. Som grund för handlingsplanerna låg den kartläggning som gjorts av psykolog och kurator från Flyktingmedicinskt centrum, tillsammans med flyktingen. Svenska språket, arbetsmarknadskontakter och kulturell introduktion, tillsammans med psykoteraapeutisk och psykiatrisk stöd, var betydelsefulla ingredienser.

Två psykoterapeuter, en i Dorotea och en i Lycksele, skulle finnas till hands, men få flyktingar sökte hjälp där. Lilian Ralphsson tror att kulturella faktorer hade stor betydelse för hur gruppen betraktade partnerskapets verksamhet.



”För att trauman ska läkas krävs att man tar ett helhetsgrepp.”

– De flesta flyktingar föredrog att hålla sina upplevelser inom den egna familjen. Flera av de äldre tyckte också att partnerskapets titel var stötande. Psykoterapi var stigmatiserande, man ansåg att det bara var knasiga personer som behövde få hjälp av psykolog.

– Mentorerna var en viktig länk mellan det offentliga och privata. Deras roll var att heja på och uppmuntra, utan att lägga sig i.

– Ingen serverades ett färdigt paket. Studieförbunden satte ihop kurser tillsammans med svenska för invandrare, SFI, utifrån deltagarnas egna önskemål. Några valde att ta körkort. Matlagning stod högt upp på listan liksom datakunskap. Det var mycket uppskattat, berättar Lilian Ralphsson.

Genom studieförbundets kurser lärde sig deltagarna mycket om det svenska samhället. De var ute i skogen och plockade bär, besökte arbetsplatser och gjorde praktik.

Ett ”flyktingarnas hus” iordningställdes. Där kunde deltagarna träffa sina mentorerna eller bara umgås, vilket var särskilt värdefullt för dem som kommit ensamma till Sverige.

Snabb aktivitet istället för destruktiv väntan gav utdelning. Hela 55 procent av deltagarna gick ut SFI med högsta betyg i svenska. Ser man till riksgenomsnittet får bara 34 procent av eleverna godkänt betyg.

– Både motivation och inlärningsförmåga gynnas av stimulans. Det syns i partnerskapets resultatet, säger Lilian Ralphsson.

Så går du vidare

Ta ett helhetsgrepp kring flyktingarnas tillvaro. En kombination av studier, praktik och kultur, samt hälsofrämjande verksamhet, gav mycket positiva resultat för flyktinggruppen.

Mentorerna fungerade som en länk mellan det privata och det offentliga, och kunde fungera som kulturtolkar. Lilian Ralphsson anser att vården borde se till hela flyktingens hälsosituation, snarare än att bara läka rent somatiska problem. ■

Resultat Målgruppen uppnådde mycket goda resultat i svenskundervisning jämfört med andra nyanlända grupper. Equalgruppen hade också förhållandevis få avhopp. Partnerskapet var mån om att tidigt etablera kontakt med arbetsmarknaden och arbetsförmedlingen vilket resulterade i långa perioder av språkpraktik, studiebesök, yrkespraktik och rekrytering till sommarjobb.

Trots det har få av deltagarna fått arbete, vilket partnerskapet anser beror på deltagarnas brist på formell utbildning. Flera av deltagarna har dock fortsatt med olika utbildningar, bland annat till undersköterskor.

Flyktingarna ansåg själva att de fått ett gott lokalt mottagande. Mentorerna var en viktig förmedlande länk mellan den enskilde flyktingen och de olika aktörerna. Oklara familjeförhållanden och identiteter har skapade dock problem för både flyktingar och socialtjänstens personal. Konstruerade familjekonstellationer har kolliderat med svensk sociallagstiftning.



Framtagna produkter

■ Rehabilitering av traumatiserade flyktingar i glesbygd (utvärdering av ett utvecklingspartnerskap i Dorotea och Lycksele, av Eva Wikström och Rafael Lindqvist)

■ Information om verksamheten (broschyr)

Partner Flyktingmedicinskt Centrum, Universitetssjukhuset, Linköping, (numera Vrinnevisjukhuset, Norrköping), Lycksele kommun, Dorotea kommun, Södra Lapplands sjukvård, Lycksele, Försäkringskassan Dorotea, Arbetsförmedlingen i Lycksele,

Arbetsförmedlingen i Dorotea, Kommunala vuxenutbildningen i Lycksele, Kommunala vuxenutbildningen i Dorotea, Sfi i Lycksele, Sfi i Dorotea, ABF i Lycksele, ABF i Dorotea, Medborgarskolan i Lycksele, Vuxenskolan i Dorotea och Svenskt Näringsliv, Lycksele.

Transnationella partner Tyskland, Grekland och Frankrike.

Kontaktperson Ralphsson Lilian, telefon 011-22 27 50 mobil 070-382 19 21, lilian.ralphsson@lio.se

På webben www.lio.se/templates/Substart.aspx?id=18981

Ovanliga möten gav oväntade insikter

MENTORERNA VAR ALLA CHEFER PÅ SKANDIA OCH SKULLE LOTSA OCH STÖDJA UNGDOMAR SOM PÅ ETT ELLER ANNAT SÄTT STOD UTANFÖR ARBETSLIV OCH SAMHÄLLE. MEN VEM LÄRDE EGENTLIGEN MEST AV VEM?

– DE FLESTA UNGDOMAR SOM ENGAGERAR SIG I ORGANISATIONER TILLHÖR MEDELKLASSEN. ORGANISATIONER ÖPPNAR DÖRRAR OCH MÅNGA FÅR BRA JOBB, SÄGER AFAMIA MARAHA, TIDIGARE ANSTÄLLD PÅ LANDSRÅDET FÖR SVERIGES UNGDOMS-ORGANISATIONER, LSU, OCH EN AV KOORDINATORERNA I PARTNERSKAPET MÅNGFALD PÅ RIKTIGT.

Afamia påpekar det paradoxala i att ungdomar som lever i utanförskap har minst kontakt med den politiska arenan och mindre tilltro till systemet, trots att de är mer beroende av den förda politikens konsekvenser, än andra grupper.

– LSU och Skandia ville samarbeta med ungdomar utanför organisationsvärden. Det viktigaste var inte att få ungdomar att engagera sig i organisationer eller få jobb, utan att bryta med segregering och marginalisering.

I samarbete med bland annat invandrарorganisationer och organisationer för personer med funktionshinder, rekryterade Mångfald på riktigt ungdomar till ett mentorprogram.

– Vi ville prova nya metoder, inte agera arbetsförmedlare, säger Afamia Maraha.

Verksamheten pågick under ett och ett halvt år. Totalt deltog cirka 50 ungdomar i åldrarna 17 till 30 år med olika etnisk bakgrund, sexuell läggning, och med funktionshinder, och lika många mentorer. Några var arbetslösa, andra gick på gymnasiet eller

universitetet och ytterligare några jobbade inom serviceyrken.

Mentorerna rekryterades internt på Skandia där alla anställda som vill kan ägna två timmar i månaden åt volontärarbete. Lärhjälpen åt ungdomar och mentorskap är två aktiviteter som är populära bland de anställda.

– I första hand valdes chefer och mellanchefer. Många av ungdomarna som deltog i partnerskapet hade aldrig varit i kontakt med personer ur medel- och övre medelklassen, berättar Afamia Maraha.

Till en början möttes mentor och adept på en neutral plats, inte på Skandia, för att ungdomarna skulle känna sig bekväma. Men allteftersom relationen utvecklades kunde adepten besöka Skandia och bjöds också in på mingelkvällar. Några mentor-adept-par håller fortfarande kontakten.

Ungdomarna svarade olika på mentorskapet.

– Några tyckte att mentorerna var knäppa, andra var för tjusta. Men alla förstod att de hade något att vinna på mentor-

skapet, fast det ibland var en utmaning. De lärde sig mycket om hur näringslivet fungerar.

Men det var inte bara ungdomarna som lärde sig något av mentorskapet.

– Mentorerna tog sig an uppgiften i tron att de skulle lära ut något, men i slutändan blev det ett ömsesidigt lärande. Många blev väldigt berörda av ungdomarna, särskilt de som hade egna barn som växer upp under andra förhållanden.

I förlängningen hoppas naturligtvis företagen att verksamheten ska vara lönsam. Mentorskap är ett sätt att lära känna den framtida kundkretsen, deras livsstil och behov. Till en början var också företagen mer intresserade av att samarbeta i partnerskap än organisationerna.

– Samarbetet mellan LSU och företagen var positivt för organisationerna. Det var ett stort steg eftersom vi inte brukar jobba med företag. Vi lärde oss att många aktörer som arbetar tillsammans har större möjlighet att påverka. Jag tror den här samarbetsformen kommer att bli vanligare i framtiden, säger Afamia Maraha.

– Utmaningen var att hitta ett gemensamt arbetssätt. Som organisation har man ju helt andra mål och syften än ett privat företag.

Afamia Maraha tycker att partnerskapets viktigaste resultat är metodhandboken ”Välj mångfald”, som fortfarande efterfrågas av kommuner och företag. Skandia fortsatte bedriva mentorverksamhet när projektiden tog slut.

– Alla aktörer har nog fått sig en tankeställare och nya idéer som kan växa på sikt, säger hon.

Så går du vidare

I dag bedriver Skandia mentorprogrammet tillsammans med olika kommuner. Adepterna är långtidsarbetslösa ungdomar som är rekryterade från kommunernas arbetsförmedling, berättar Malin Hagald som är ansvarig för mentorprogrammet och arbetar på Skandia Idéer för livet.

Har ni frågor kring mentorsprogrammet kan ni kontakta henne på telefon 08-788 23 79 eller 070-618 23 79. ■

Resultat Mentorprogrammet var mycket framgångsrikt i att skapa möten mellan marginaliserade unga och etablerade yrkespersoner. Mötena var betydelsefulla på ett personligt plan för både mentorer och adepter. Idén till böckerna Välj mångfald och Ordförandehandboken växte fram under partnerskapets gång och är sammanställningar av den forskningsrapport som skrevs inom partnerskapets verksamhet. Alla deltagare har fått större förståelse och kunskap om mångfald.

Framtagna produkter

- Välj Mångfald – en metodbok för dig som vill arbeta för inkludering (*Ulrika Eklund och Margot Granvik*)
- Ordförandehandboken (*Hanna Jonsson*)
- Slutrapport

Partner Föreningssparbanken, Försäkringsaktiebolaget Skandia, Integrationsverket, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, LSU.

Transnationella partner Storbritannien och Irland.

Kontaktperson Eva Maria Sköld, tel 08-440 86 83
evis@lsu.se

På webben www.realdiversity.nu

Ömsesidigt utbyte i skolvärlden

FÖRST ÅR AV VÄNTAN PÅ UPPEHÅLLSTILLSTÅND, SEDAN ÅR AV VÄNTAN PÅ ARBETE. SÅ SER VERKLIGHETEN UT FÖR MÅNGA FLYKTINGAR OCH ANDRA NYANLÄNDA EFTER ANKOMSTEN TILL SVERIGE. MEN MED EN GNUTTA KREATIVITET OCH EN ENORM ENTUSIASM VISADE RESURSUTBYTE ATT SÅ INTE BEHÖVER VARA FALLET.

Av de flyktingar som anlände till Sverige 1995 hade bara 15 procent arbete tre och ett halvt år senare. Partnerskapets mål var att förkorta tiden mellan uppehållstillstånd och arbete för nyanlända flyktingar och invandrare. Modellen blev en arbetsplatsförlagd introduktion i skolan och förskolan.

Idén var att nyanlända tidigt skulle lära sig svenska och samtidigt prova på svenskt arbetsliv.

– Skolan har alltid behov av extra resurser. Och deltagarna har verkligen bidragit till skolans förmåga att ta till vara resurser ur ett mångfaldsperspektiv. I invandratäta områden behövs också personer som talar barnens språk och som kan finnas till hands som stödpersoner och förebilder, säger Lena Rogeland, en av partnerskapets koordinatörer.

Metoden togs fram tillsammans med skolor i Stockholmsområdet, fyra i Farsta och två i Skärholmen. Totalt deltog 93 personer i Resursutbyte, varav 27 var män. Personerna rekryterades på samma sätt som vanliga anställningar.

– Arbetet på skolan skulle tillgodose skolans behov, som ett riktigt jobb. Att kalla utbytet för praktik är därför lite missvisande, säger Björn Olsen, också han en av partnerskapets koordinatörer. Utöver tiden i skolan fick deltagarna fem timmar svenskundervisning och fem timmar till självstudier.

Avsikten var att ta fram en generell metod som skulle

kunna fungera i hela Sverige. Den har sedan utvecklats utifrån de behov och förutsättningar som rådde i Stockholm under projektiden.

– Modellen på skolan fungerade jättebra. Däremot hade vi svårigheter med ansvaret för rekrytering och matchning mot jobb, säger Björn Olsen och får medhåll av Lena Rogeland.

Stadsdelarna och arbetsförmedlingen hade svårt att hitta lämpliga kandidater, vilket Lena Rogeland tycker är märkligt.

– Samtidigt fanns närmare 1000 personer registrerade som nyanlända arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och väldigt många nyanlända har behov av försörjningsstöd. Det borde inte ha varit så svårt att hitta personer med intresse för en arbetsplatsförlagd introduktion i skolan.

– Problemet var bristande kunskap om potentiella deltagare och samordning mellan socialtjänst och arbetsförmedlingen. I den verksamhet som bedrivs i dag anger skolorna konkreta önskemål och vilka kvalifikationer de söker. Det har underlättat rekryteringsprocessen, säger hon.

Jämfört med andra åtgärder för nyanlända har partnerskapets modell varit framgångsrik. Alla skolor som deltagit i projektet delar dock inte partnerskapets entusiasm fullt ut.

– Både Lena och jag har känt en farhåga i att rektorer inte har velat lyfta projektet. En del rektorer har ansett att de gjort

en välvillig samhällsinsats, snarare än insett nyttan för skolans egen skull, säger Björn Olsen.

– Har man inte insett nyttan för skolan till fullo är det lätt att avsluta arbetet när den externa finansieringen blir mindre eller upphör. Så blir det lätt om inte skolan tar ett organisatoriskt ansvar för den arbetsplatsförlagda introduktionen, utan delegerar arbetet till mentorn.

Så går du vidare

Starta ett resursutbyte genom att få information och arbetsmaterial från Länsstyrelsen. Samarbeta med en skola och utse en mentor med övergripande ansvar. Socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och mentorn kan tillsammans utse en lämplig person. Deltagaren i den arbetsplatsförlagda introduktionen stannar på skolan upp till två terminer och får samtidigt kontinuerlig svenskundervisning. Redan under tiden på skolan bör de involverade parterna samarbeta med deltagaren för att hitta en lämplig arbetsplats till deltagaren utifrån dennes kompetens. ■

Resultat Rekryteringsmodellen måste vara tydlig så att det inte kan uppstå osäkerhet om vad man kan erbjuda och vilka krav man kan ställa på den sökande. Partnerskapet hade ibland svårt att rekrytera deltagare på grund av bristande samordning.

Mentorernas engagemang hade stor betydelse för deltagarnas resultat. Flera av deltagarna var mer intresserade av att studera vidare, än av att få ett fast jobb, efter tiden på skolan. För dem som ville förvärvsarbeta, visade det sig fördelaktigt om deltagaren tillsammans med arbetsförmedling, redan i ett tidigt skede började fundera över lämpliga jobb. Totalt deltog 93 personer i partnerskapet, varav 27 var män. När rekryteringen fungerade kom 70 procent av deltagarna ut i arbete eller vidare studier efter året på skolan.

Framtagna produkter

- Slutrapporten Resursutbyte (*inklusive cd*)
- Social redovisning (*två delrapporter*)
- Arbetsmodell, handledningsmaterial, informationsmaterial, arbetsplan och struktur för mentorsutbildning (*pärm*)

Partner Socialtjänstförvaltningen i Stockholm, Farsta stadsdelsförvaltning, Skärholmens stadsdelsförvaltning, Utbildningsförvaltningen i Stockholm, Länsstyrelsen i Stockholm och Innotiimi AB.

Transnationella partner Italien, Nederländerna, Tyskland.

Kontaktperson Katarina Gürsoy, Länsstyrelsen i Stockholm
telefon 08-785 40 00, katarina.gursoy@ab.lst.se



Affärsutveckling för nya kundgrupper

– HANDLARNÄ MÅSTE LÄRA SIG ATT KÖPA IN FIKON TILL RAMADAN. DET ÄR NÅGOT ALLVARLIGT FEL PÅ SERVICEN NÄR KUNDERNA INTE KAN HITTA DE VAROR DE VILL HA. ETT SJÄLVKLART RESONEMÄNG KAN MAN TYCKA. VÄND PÅ BEGREPPEN, TITTA PÅ INNAFÖRSKAPET ISTÄLLET FÖR UTANFÖRSKAPET, SÄGER ROSIE ROTHSTEIN, KOORDINATOR FÖR PARTNERSKAPET STÄDER I SAMVERKAN.

Städer i Samverkan arbetade i de tre största städerna i Sverige med bas i Rinkeby i Stockholm, Biskopsgården i Göteborg och Rosengård i Malmö. Med ökande mångfald kommer nya kundgrupper.

– Företagen behöver förstå hur de nya kundgrupperna tänker. Rykten sprids snabbt om någon blir oförsämt bemött, säger Rosie Rothstein.

Viktiga erfarenheter låg till grund för partnerskapet Städer i Samverkan. Föreningssparbanken i Rinkeby förstod att man var tvungen att inse att Sverige av i dag, inte var som Sverige av i går. En ny chef klev in och började rekrytera personal med olika etnisk bakgrund och bred språkkompetens.

– Utifrån Föreningssparbankens arbete inleddes ett samarbete mellan de olika stadsdelsförvaltningarna, bostadsbolag, SIOS och Svenskt Näringsliv. Det breda partnerskapet var en viktig utgångspunkt för ett långsiktigt arbete, berättar Rosie Rothstein.

För att kunna möta de nya kundgrupperna behövde företagen ny kompetens. Partnerskapets lösning blev ”Networkers”, en sorts mångkulturmäklare, som kunde hjälpa företagen med rekrytering, affärsutveckling och marknadsföring via otraditionella kanaler.

Tre Networkers anställdes i Malmö respektive Göteborg, samt två i Stockholm.

De rekryterades via annonser. Rosie Rothstein poängterar att rekryteringen inte var någon form av arbetsmarknadsåtgärd, utan snarare ett samarbete mellan offentlig sektor och näringsliv. Samtidigt tillkom Svenskt näringsliv och IKEA som partner.

– IKEA ville rekrytera personal som skulle avspejla kundgrupperna, och det kunde Networkers hjälpa till med.

– Aktörerna deltog i konceptutvecklingen med stort intresse. Tillsammans har vi skapat en ny yrkesroll som ger stora kontaktnät, säger hon.

Rosie Rothstein tror att näringslivet ofta är snabbare in i förändringsprocesser än offentlig sektor, eftersom det syns i kassarapporterna om man inte tillgodoser sina kunders önskemål.

– Monopolet inom offentlig sektor gör att man ibland inte är lika känslig för kundernas önskemål, eftersom kunden inte har något alternativ, säger hon.

– Näringslivet insåg sitt problem, som inte var befolkningen i Biskopsgården. Om den lokala livsmedelsaffären har samma sortiment som i centrum, kommer affärerna att gå dåligt eftersom kundgruppen ser helt annorlunda ut. Handlarna måste lära sig att köpa in fikon till ramadan, säger hon.

– På samma sätt behöver offentlig sektor fråga sig: Vem ger jag service till och hur ger jag den på bästa sätt. Att diskriminering förekommer är helt klart. Det finns alldeles för få chefer, och på tok för många städare, med utländsk bakgrund. Näringslivet lyckas bättre i dessa förändringsprocesser, där offentlig sektor borde vara en förebild, säger Rosie Rothstein.

Så går du vidare

Titta på innanförskapet istället för utanförskapet, vänd på begreppen. Problemet finns aldrig bland befolkningen utan ligger hos innanförskapets makt. Utgå från det för att finna lösningen. Genom att Networkers, som var partnerskapets huvudsakliga metod, tillgodosåg ett behov på marknaden skapades också en ny yrkesgrupp. Lär företag och offentlig sektor att ta vara på befintlig kompetens i närområdet. ■

Resultat Partnerskapets kärnverksamhet bestod av att rekryterade networkers aktivt sökte upp företag och organisationer för att belysa hur mångfald kan bidra till att utveckla verksamheten. Under verksamhetstiden tog de sju networkers som anställdes kontakt med ett hundratal olika företag och organisationer.

Networkers har bistått med rådgivning kring rekrytering och kunskap om olika kulturella marknadssegment och diskuterat metoder för affärsutveckling. Stadsdelsnämnderna i Rosengård, Biskopsgården och Rinkeby har implementerat partnerskapets resultat i den ordinarie verksamheten.

Partner SDF Biskopsgården Göteborgs Stad, SDF Rosengård Malmö stad, FöreningsSparbanken, SIOS, Svenskt Näringsliv, IKEA, Western Union, Jobs & Society, TBV med flera.

Transnationella partner Nederländerna

Kontaktperson Rosie Rothstein, telefon 031-366 60 19
rosie.rothstein@biskopsgarden.goteborg.se

Man kan inte stänga av längtan

HÄLSOSPÅRET SATSADE PÅ ETT INTRODUKTIONSPROGRAM DÄR SVENSKUNDERVISNING VARVADES MED UTBILDNING OM SVENSKA SAMHÄLLET, LAGAR, REGLER OCH SÅ FÖRSTÅS HÄLSOKUNSKAP. TACK VARE HÄLSOSPÅRET FICK PERSONER MED SVÅRA UPPLEVELSER BAKOM SIG MÖJLIGHET ATT STARTA OM.

På Eddaskolan i Uppsala finns kommunens SFI, svenska för invandrare. Hälsospåret, ett av RE-KOMP:s delprojekt, drivs i några vitmålade träbaracker på skolgården. Barackerna är trivsamma, men det beror kanske mest på människorna. När vi hälsar på har några kurser avslutning. Eleverna bjuder på mat med en doft av mellanöstern.

RE-KOMP har tagit fram metoder för att förbättra mottagande av flyktingar och invandrare i Uppsala och Malmö. Hälsospåret utvecklades inom ramen för Equalprogrammet i nära samarbete med ordinarie SFI i Uppsala. I dag är Hälsospåret införlivat i SFI-verksamheten och därmed en ordinarie verksamhet som bedrivs av Uppsala kommun. Områdena kris, traumahantering, utbildning, föräldraskap och hälsofrämjande aktiviteter står i fokus.

– Många flyktingar som har svåra upplevelser bakom sig orkar inte gå i skolan alla dagar. SFI håller hög studietakt och har stora klasser. Hänger man inte med från början är det lätt att tappa självförtroendet, förklarar Anita Carlén, en av hälsospårets fem lärare.

Knarik Alazarian kommer från Armenien. Hon berättar om flykten undan bombplanen i Libanon och den långa väntan på uppehållstillstånd. Till Sverige kom hon med sin familj för fyra år sedan.

– Min familj har hälsoproblem. Vi väntade ett år och sju månader på uppehållstillstånd, det gjorde min äldsta son sjuk,

säger Knarik Alazarian. Sverige är jättebra för mig, men det är mycket som är svårt också. Mina barn vill inte gå ut, de känner sig otrygga och ensamma här, fortsätter hon. Knarik Alazarian talar varmt och entusiastiskt om Hälsospåret och om allt hon lärt sig, fast hon tycker fortfarande att svenskan är svår.

När projektet inleddes var de flesta deltagarna kvinnor. Nu är könsfördelningen jämnare. Elevernas kunskapsnivå varierar. Det finns grupper med analfabeter likaväl som grupper för personer med universitetsutbildning. Många har liksom Knarik Alazarian svåra upplevelser bakom sig.

– Närvaron är hög i Hälsospåret, eftersom vi kan anpassa undervisningen efter elevernas hälsostatus, berättar Anita Carlén.

Undervisning i svenska språket varvas med datorkunskap, rehabilitering och undervisning om hur det svenska samhället fungerar. Med hjälp av tolkar har deltagarna haft seminarier och gjort studiebesök hos personer i olika samhällsfunktioner som poliser, barnmorskor, sjukgymnaster och tandläkare.

– Det viktigaste är att lära sig lagar och regler. Jag har gjort många fel av okunskap, säger Knarik Alazarian.

Knarik skrattar när hon tänker tillbaka på den första tiden i Sverige, och hur hon bröt mot en massa oskrivna lagar genom att grilla på balkongen.

– Men hur skulle jag veta? Hälsospåret har hjälpt mig att förstå samhället, säger hon.



Hälsospåret har också haft samtalsgrupper med kuratorer där man pratat om migrationsprocessen.

– Det är jättesvårt att lämna grannar och vänner och familj. I mitt land bor släkt och familj tillsammans. I Sverige har man ingen. Jag har nya vänner, men jag gråter när jag saknar min familj. Man kan inte stänga av längtan. Hemma hade jag ett bra jobb på ett japanskt företag, men jag vet att mina möjligheter är begränsade här. Nu är mitt mål att bli undersköterska. Man måste acceptera den situation man befinner sig i, säger Knarik Alazarian.

Så går du vidare

Nyanlända flyktingar och invandrare med svåra upplevelser bakom sig har behov av att få hjälp med både fysik och psykisk rehabilitering. Genom att anpassa studier och samordna dem med rehabilitering, behöver personerna inte hamna i långvariga sjukskrivningar som i värsta fall kan förvärra situationen och leda till isolering. RE-KOMP har bedrivit nära samarbete med myndigheter och utbildningsinstitutioner i regionen.

Resultat RE-KOMP var ett utpräglat samarbetsprojekt där erfarenhetsutbyte, metodutveckling, spridning och påverkan har drivits gemensamt av de sex delprojekt som utvecklades under parternskapstiden. Samarbetet gav stordriftsfördelar i samband med kompetensutveckling, uppföljning och utvärdering. Ett av delprojekten i Malmö, Asylsökande i introduktion, kunde uppvisa tidsvinster genom att deltagarna klarade av SFI under tiden de var asylsökande. Deltagarna har också god självkänsla och tar aktivt ansvar för sin situation. Deltagarna själva har i en enkät angett att livet i Sverige blivit enklare och mer begripligt, att de fått bättre kontakt med den egna familjen och med svenskar, samt att de förstått vikten av utbildning, tack vare projekten.

Framtagna produkter

- Information om partnerskapet RE-KOMP (folder)
- Informationsblad om Två städer i samverkan (beskriver bland annat effekter av partnerskapet och att det bedrivs i två sinsemellan olika men ändå lika städer, Malmö och Uppsala)
- Sex informationsblad som beskriver de olika delprojekten
- Slutrapport
- Extern utvärdering
- Uppföljningsrapport från den interne utvärderaren

Partner Uppsala Kommun, Malmö Stad, Migrationsverket i Uppsala, Migrationsverket i Malmö, Landstinget i Uppsala län, Cosmos vid Husläkarmottagningen Samariterhemmet, Sydvästra Skånes sjukvårdsdistrikt, Region Skåne, Röda korset, NybyVision och SECA Projektledning KB.

Transnationella partner Tyskland, Nederländerna, Irland, Portugal samt en frivilligorganisation i Tjeckien.

Kontaktperson Lars Jansson, telefon 018-727 00 00 mobil 070-821 62 69, lars.v.jansson@ uppsala.se

På webben www.integrationsverket.se



arbete och nya möjligheter
för alla



Svenska ESF-Rådet

Svenska ESF-Rådet • Box 47141 • 100 74 Stockholm
Myndighetens informationsservice och telefonväxel • tel 023-75 52 30 • fax 023-75 52 40
adresser och övriga telefonnummer finns på www.esf.se