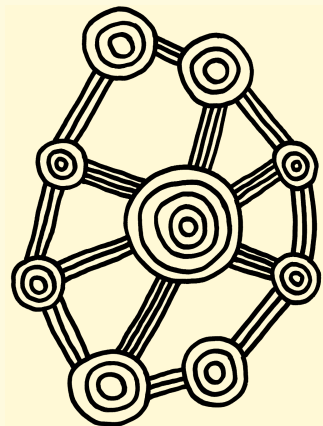




Hur skapar vi förutsättningar för utrikesfödda arbetslösa att kunna integrera sig på den svenska arbetsmarknaden?

En utvärdering av projektet Etableringslyftet

Thomas Jordan

Perspectus skriftserie 2025:2

Perspectus Kommunikation AB

Hur skapar vi förutsättningar för utrikesfödda arbetslösa att kunna integrera sig på den svenska arbetsmarknaden?

En utvärdering av projektet Etableringslyftet

Thomas Jordan¹

Sammanfattning

Etableringslyftet är ett samverkansprojekt² mellan tre kommuner i Stockholmsregionen med nära samarbete med Arbetsförmedlingen och med delfinansiering av Europeiska Socialfonden. Det centrala problemet som Etableringslyftet adresserar är det stora antalet utrikesfödda som lever i utanförskap genom arbetslöshet, samtidigt som det finns arbetsgivare som behöver anställa personal för arbeten som kan utföras även med bristfälliga språkkunskaper eller kort utbildning. Målgruppen har varit utrikesfödda nyanlända och långtidsarbetslösa, varav många har haft låg utbildningsnivå och begränsade språkkunskaper. Projektets främsta mål har varit att deltagarna ska få anställning eller påbörja studier, med särskilt fokus på att stödja utrikesfödda kvinnors etablering. Projektet, som inleddes 2018 och pågår till och med 2025, utgör en social innovation som på ett verksamt sätt adresserar en samhällsutmaning som ordinarie förvaltningsstrukturer har svårt att hantera.

Projektet har uppnått mycket goda resultat: Av de 971 personer som deltagit i projektet hade 61% fått anställning vid utskrivningen och 13% hade påbörjat studier. Detta står i stark kontrast till andra etableringsprogram, trots att Etableringslyftets deltagare ofta har mer ogynnsamma förutsättningar vad gäller språk, utbildning och arbetslivserfarenhet.

Projektmedarbetarna har identifierat många olikartade hinder för utrikesfödda arbetslösas etablering på arbetsmarknaden. Dessa hinder finns hos tre aktörer: bland de utrikesfödda arbetslösa, genom förvaltningars och myndigheters organisering och hos arbetsgivarna. De utrikesfödda kan sakna basfärdigheter, kunskap och förståelse av svenska samhället och specifikt om arbetsmarknaden. Myndigheter och förvaltningar och deras rutiner är inte organiserade och samordnade för målgruppens behov, och det kan finnas begränsad kunskap och medvetenhet om deras särskilda omständigheter. Arbetsgivare kan ha bristande kunskap om målgruppen, höga förväntningar på jobbsökande och de kan ha svårigheter att navigera rekryteringsprocesser.

Etableringslyftet adresserar dessa hinder genom olika aktiviteter och arbetsformer. Projektet genomsyras av en stark medvetenhet om behovet av att anpassa arbetsformer och innehåll till deltagarnas kulturella bakgrund och till behovet av att begripliggöra svenska samhället för utrikesfödda från samhällen som fungerar mycket annorlunda än det svenska.

En nyckelfaktor är projektets interkulturella jobblotsar – medarbetare med egen erfarenhet av migration som delar deltagarnas språk och kulturella referensramar. Dessa medarbetare erbjuder inte bara coachning i jobbsökandet utan bistår i kontakter med myndigheter, förklarar kulturella koder, bygger tillit och arbetar lösningsfokuserat med individanpassade insatser. Projektets organisering möjliggör en flexibel och smidig samverkan mellan kommunernas

¹ Thomas Jordan är docent och tidigare lektor i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Han har tidigare utvärderat och beforskat sex projekt och verksamheter som syftar till att främja integration (Jordan, 2015; 2019; 2020).

² Formellt sett handlar det om tre projekt, se rapporttexten. Utvärderingen gäller alla tre projekten.

socialförvaltningar, Arbetsförmedlingen, andra samhällsfunktioner och arbetsgivare. Andra viktiga komponenter i arbetssättet är förenklade kontaktvägar för arbetsgivare, matchade rekryteringsmöten och korta praktiker. Arbetsformerna möjliggör en flexibel och individanpassad verksamhet som kan kompensera för svagheter i det ordinarie samhällssystemet. Genom att arbeta nära deltagarna och arbetsgivarna kan projektet effektivt matcha behov och skapa förutsättningar för hållbar integration på arbetsmarknaden.

Etableringslyftets arbetssätt bygger på samverkan mellan tre kommuner, vilket möjliggör ett tillräckligt stort antal deltagare för att dels kunna anställa jobblotsar med språk- och kulturkompetens som matchar deltagarna, dels kunna erbjuda arbetsgivare ett tillräckligt stort antal jobbkandidater för att vara intressant.

De verksamhetsformer som Etableringslyftet utvecklat kan inte på ett enkelt sätt överföras till och integreras i ordinarie förvaltningar. De enskilda kommunerna är för små för att kunna bära en sådan verksamhet. Arbetsförmedlingens uppdrag och organisering ger inte utrymme för en verksamhet av Etableringslyftets art. Privata aktörer har av flera skäl inte heller förutsättningar för att kunna använda de arbetsformer som utgör kärnan i Etableringslyftet.

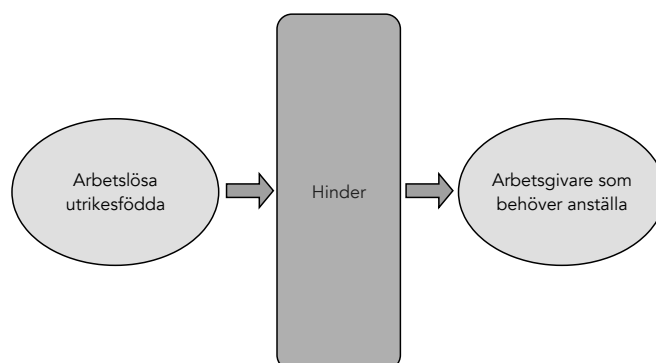
Etableringslyftet uppfyller en rad kriterier för att utgöra en social innovation. Projektet har utvecklats som ett svar på en komplex samhällsutmaning – att förbättra nyanländas etablering på arbetsmarknaden – där traditionella lösningar visat begränsad effekt. Genom att kombinera individcentrerad vägledning genomsyrd av djup interkulturell kompetens, samverkan mellan olika aktörer och en dialogbaserad metodik introducerar Etableringslyftet nya sätt att organisera stöd- och matchningsarbete. Det nyskapande ligger både i det konkreta arbetssättet och i hur samverkan mellan olika aktörer i offentliga sektorn och arbetsgivare organiseras. Därtill visar projektet på skalbarhet och potential för spridning, vilket ytterligare stärker bedömningen att Etableringslyftet uppfyller centrala kriterier för att definieras som en social innovation.

Innehåll

1. Problemet	1
2. Om Etableringslyftet Etableringslyftets resultat	2
3. Kortfattat om metod Material	4
4. Om olika typer av hinder	4
5. Översikt över hinder för utrikesfödda arbetslösa etablering på arbetsmarknaden	5
Hinder hos de utrikesfödda arbetslösa Hinder som uppstår genom myndigheters och förvaltningars organisering Hinder hos arbetsgivare	
6. Etableringslyftets aktiviteter	14
Antaganden som är avgörande för Etableringslyftets arbetssätt Översikt över komponenterna i Etableringslyftet som program Etableringslyftets organisatoriska form och samverkan med myndigheter och kommuner Arbetsmarknadsintroduktionsveckan Kartläggning av individens förutsättningar Interkulturella jobblotsar Samhällsinformation genom besök Vardagssvenska Förenklad kontaktväg för arbetsgivare Matchade rekryteringsmöten för arbetsgivare och deltagare Korta praktiker	
7. Översikt över Etableringslyftets strategi att undanröja och reducera hinder	22
8. Bedömning av möjligheterna att integrera Etableringslyftets arbetssätt i etablerade förvaltningar och myndigheter	23
9. Etableringslyftet som social innovation	24
10. Slutsatser	25
Referenser	26
Bilaga 1: Deltagarnas upplevelser och utvärdering av Etableringslyftet	27
Bilaga 2. Deltagarnas upplevda förändring genom deltagande	29
Bilaga 3. Förändringsteorier	31
Bilaga 4. Etableringslyftet som social innovation	33

1. Problemet

Det finns ett stort antal utrikesfödda som lever i utanförskap, både vad gäller etablering på arbetsmarknaden och integration i svenska samhället i stort. Samtidigt finns det arbetsgivare som behöver anställa nya medarbetare för arbeten som mycket väl kan utföras av personer som har bristfälliga språkfärdigheter i svenska, har kort utbildning och saknar tidigare arbetslivserfarenhet i Sverige. Det finns dock olikartade omständigheter som utgör hinder för etablering av utrikesfödda i det svenska samhället, i det här sammanhanget särskilt vad gäller att få ett jobb.¹



Figur 1. Det centrala problemet: hinder för utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden

De bredare frågorna svenska samhället behöver hitta svar på kan i detta sammanhang formuleras som:

- Hur kan vi skapa förutsättningar för att underlätta för de utrikesfödda personer som lever i utanförskap att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka är hindren och hur kan vi undanröja eller överbrygga dem?

Denna skrift beskriver och utvärderar projektet Etableringslyftet (formellt sett tre projekt, se nedan), som utformades för att svara an på det ovan beskrivna problemet. Etableringslyftet kan ses som en social innovation som erbjuder ett format för att mer verksamt hantera en samhällsutmaning som etablerade förvaltningar av olika skäl har svårt att svara an på.

2. Om Etableringslyftet

Etableringslyftet startades 2018 som ett samverkansprojekt mellan Upplands Väsby, Sollentuna och Sigtuna kommuner och Arbetsförmedlingen, med delfinansiering från Europeiska Socialfonden.² Formellt sett handlar det om tre projekt, men med sömlös kontinuitet i själva verksamheten. Det första projektet benämns som ett metodutvecklingsprojekt, med start 2018. Det andra projektet kallades ett tillämpningsprojekt med start i 2021. Det tredje projektet startade i januari 2023 och ska avslutas i december 2025. I det tredje projektet gjordes en särskild satsning

¹ Jag räknar inte upp alla de olika problem, på individ-, familje- och samhällsnivå, som långvarigt utanförskap kan leda till, jag tror de är väl bekanta för alla läsare av denna rapport.

² Arbetsförmedlingen var formell samverkanspart i de två första projekten, men inte i det tredje. Den nära operativa samverkan fortsatte dock i det tredje projektet.

på att nå kvinnor, med målsättningen att 2/3 av deltagarna skulle vara kvinnor. Denna utvärdering gäller alla tre projekten, då verksamheten varit kontinuerlig med endast mindre förändringar över tid. I fortsättningen benämns också Etableringslyftet som ”projektet”, trots att det formellt sett var tre projekt.

Målgruppen för projektet var i första skedet utrikesfödda nyanlända, vilket sedan utvidgades till långtidsarbetslösa. De flesta deltagare har haft låg utbildningsnivå och begränsade färdigheter i svenska språket. Projektets mest konkreta mål har varit att deltagarna ska få anställning, alternativt påbörja CSN-berättigade studier. Särskilt angeläget har varit att stödja utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. I den ursprungliga projektbeskrivningen angavs som mål att minst 50% av deltagarna skulle få anställning eller påbörjat CSN-berättigande studier. Ett annat mål för projektet var att etablera en samverkansorganisation mellan de tre deltagande kommunerna och Arbetsförmedlingen.

De tre deltagande kommunerna utgör en arbetsmarknadsregion med jämförelsevis hög andel utrikesfödda och relativt höga arbetslöshetstal i jämförelse med Stockholmsregionen som helhet.³ Enligt statistik från Arbetsförmedlingen för 2024 var omkring 69% av de långtidsarbetslösa (mer än 24 månader) i de tre kommunerna utrikesfödda utanför Europa.⁴ Långtidsarbetslösheten var betydligt högre bland utrikesfödda kvinnor än bland män.

Etableringslyftets resultat

Av de totalt 971 personer som deltagit i Etableringslyftet sedan oktober 2018 hade, enligt Etableringslyftets egen statistik, 61% anställning vid utskrivningen, varav 54% i subventionerad anställning och 7% i osubventionerad anställning. Därutöver hade 13% påbörjat CSN-berättigade studier. 14 % var fortsatt inskrivna hos AF, övriga 12 % fördelade sig på kategorierna Flyttat, Föräldraledig, Sjukskrivning och Ålderspension. Projektet följer regelbundet upp de deltagare som har fått en anställning eller påbörjat CSN-studier. Uppföljningen görs 13 månader efter avslut och visar att 75% av gruppen fortsatt inte var inskrivna hos Arbetsförmedlingen som arbetssökande.

Över hälften, 54%, av deltagarna i Etableringslyftet har varit kvinnor (63% i det tredje projektet). Det är av särskilt intresse att redovisa resultaten för kvinnor, som har klart svårare att få arbete än män. Av de totalt 525 kvinnor som deltagit i Etableringslyftet hade 55% anställning vid utskrivningen, varav 48% i subventionerad anställning och 7% i osubventionerad anställning. 17% hade påbörjat CSN-berättigade studier.

Hur förhåller sig dessa resultat till andra insatser för att främja etablering av utrikesfödda arbetslösa på arbetsmarknaden? Det vill man gärna veta, men det är inte helt enkelt att hitta relevanta data att jämföra med, av en rad anledningar. I Statskontorets rapport *Genomförandet av ett intensivår för nyanlända* (Statskontoret, 2023) redovisas utfall för deltagare som avslutat deltagande i Arbetsförmedlingens Etableringsprogram under perioden april 2021-december 2022 (13 513 personer) och Intensivåret (1 279 personer). 7 dagar efter avslut hade 15% av deltagarna i Etableringsprogrammet anställning (varav 4% osubventionerat), och 26% av deltagarna i Intensivåret (varav 5% osubventionerat). I Statskontorets rapport redovisas också motsvarande siffror för 90 resp. 180 dagar efter avslut i programmen. För deltagare i Etable-

³ Enligt uppgifter från projektdokumentation.

⁴ Källa: särskilt framtagna statistik för de tre kommunerna från Arbetsförmedlingen.

ringsprogrammet hade 21% arbete efter 90 dagar, och 24% efter 180 dagar, medan av deltagare i Intensivprogrammet hade 39% arbete efter 90 dagar och 46% efter 180 dagar.

Man ska dock vara försiktig med direkta jämförelser av siffrorna för Etableringslyftet och Etablerings- och Intensivårsprogrammen. En svårighet är att deltagarpopulationerna är olika. Deltagarna i Intensivårsprogrammet har mestadels betydligt gynnsammare förutsättningar än Etableringslyftets deltagare. Det är oklart hur sammansättning av Etableringsprogrammets deltagare skiljer sig från deltagarna i Etableringslyftet, vad gäller sådant som språkkunskaper, utbildningsnivå, tidigare arbetslivserfarenhet, hälsostatus och motivation, men sannolikt är det en större andel av Etableringslyftets deltagare som ”står långt från arbetsmarknaden” genom ogynnsamma förutsättningar.⁵ Enligt projektledningen har många av deltagarna deltagit i flera andra insatser innan de antagits till Etableringslyftet. Detta talar alltså till fördel för Etableringslyftets resultat: trots att deltagarna troligen har en mer ogynnsam profil vad gäller förutsättningar, har man mycket bättre resultat än de som redovisas i Statskontorets rapport. En annan variabel är den geografiska: det är rimligen betydligt lättare att få anställning i regioner med större efterfrågan på arbetskraft än i regioner med hög allmän arbetslöshet och mycket låg efterfrågan på arbetskraft. Etableringslyftet drivs av tre kommuner i Stockholmsregionen, där efterfrågan på arbetskraft är större än på många andra håll i landet (samtidigt som arbetslösheten är jämförelsevis hög).

De relevanta data som finns pekar alltså på att Etableringslyftet har mycket goda resultat i jämförelse med andra program: 61% i anställning (+ 13% i CSN-berättigade studier) vid utskrivning, jämfört med 15% sju dagar efter avslut i Etableringsprogrammet.

Fler indikatorer på Etableringslyftets resultat redovisas i bilagorna 1 och 2.

3. Kortfattat om metod

Det här är inte en traditionell utvärdering, där utvärderaren fokuserar på att pröva om ett projekt har uppnått de uppsatta målen för projektet. Utgångspunkten är, som redovisats ovan och i bilagor, att Etableringslyftet har mycket goda resultat. Det centrala här är att visa på *varför* resultaten är goda. För att kunna göra det är det nödvändigt att granska vad det är som står i vägen, de olika typer av hinder som finns vad gäller de utrikesfödda arbetslösas inträde på den svenska arbetsmarknaden. Etableringslyftets arbetsformer syftar till att undanröja dessa hinder. Jag kommer att ingående beskriva hur, genom att beskriva de olika komponenterna i Etableringslyftets verksamhet och hur dessa tar sig an de olika typerna av hinder som kan identifieras. Jag ser det som att ett av syftena med denna studie är att formulera den förtrogenhetskunskap medarbetarna i Etableringslyftet har utvecklat under projektets livstid, från 2018 fram till nu, våren 2025.⁶

⁵ Samtidigt har Etableringslyftets deltagare, enligt intervjuerna med cheferna Sollentuna och Upplands Väsby kommuner, i allmänhet mer gynnsamma förutsättningar än många av de personer som kommunernas arbetsmarknadsenheter stödjer. De senare kan vara multisjuka, ha olika typer av handikapp eller vara f.d. kriminella.

⁶ Utvärderingen bygger på programteori, se bilaga 3

Material

Utvärderingen bygger på fem typer av källmaterial:

- Projektdokumentation i form av ansökningshandlingar, resultatrapporter, egen deltagarstatistik, enkäter till deltagarna och anteckningar från deltagarnas muntliga utvärderingar.
- Intervjuer: två intervjuer med projektledare och kommunsamordnare; en gruppintervju med fyra projektmedarbetare; en gruppintervju med två arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen som arbetar i nära samarbete med Etableringslyftet; två intervjuer med medlemmar i styrgruppen (chefer i Sollentuna och Upplands Väsby kommuner), samt fem intervjuer med tidigare deltagare i Etableringslyftet.
- En tidigare utvärdering av Etableringslyftet utförd av konsultföretaget Serus (Hahn, Jannesson & Beckman, 2020).
- En stor mängd frågor och svar per e-post mellan utvärderare och projektledare.
- Bakgrundsmaterial i form av forskningsrapporter, statistik och andra typer av studier från bl.a. Arbetsförmedlingen, Institutet för Arbetsmarknads- och Utbildningspolitisk Utvärdering, Länsstyrelser, Statskontoret och Riksdagens utvärderings- och forskningssekretariat.

4. Om olika typer av hinder

För att kunna utveckla verksamma strategier för att underlätta utrikesfödda arbetslösas etablering på den svenska arbetsmarknaden är det helt nödvändigt att förstå vad det är för olika omständigheter som försvårar vägen till avlönat arbete eller utbildning. I detta avsnitt görs en ingående inventering av olikartade typer av hinder som behöver överbryggas.

Här används en enkel modell (figur 2, nästa sida) för att ge en översikt över olikartade typer av hinder, enligt Etableringslyftets medarbetares samlade erfarenheter. Modellen pekar ut omständigheter inom fyra olika områden, som kan vara relevanta förklaringar till olika sorters problematik. Den enkla sorteringen som görs säger att hinder, och andra omständigheter, kan finnas hos och kring *individer* och de kan handla om det *kollektiva*. Omständigheterna kan också ha med *yttre* förhållanden att göra, och med *inre*. Med ”inre” menas här sådant som föreställningsvärldar, normer och värderingar, identiteter, kunskap, färdigheter, motivation, attityder och förhållningssätt. De fyra rutorna i den s.k. kvadrantmodellen⁷ har här fått namnen **Personen**, **Situationen**, **Kulturen** och **Samhället**.

I rutan **Personen** riktas uppmärksamheten mot omständigheter som har med enskilda individers inre att göra. I rutan **Situationen** fokuseras egenskaper i den situation som individer möter i sin egen livsvärld: konkreta hinder, tillgång eller brist på egna resurser, incitament och sanktioner man möts av och signaler av olika slag individen får i den omgivning och situation de befinner sig i. Rutan **Kulturen** omfattar omständigheter som har att göra med vilka normer, värderingar, attityder, identiteter, synsätt, förebilder och förhållningssätt som genomsyrar kollektiv, där ”kollektiv” kan vara majoritetskulturen eller subkulturer på olika skalnivåer. Den fjärde rutan, **Samhället**, fångar upp omständigheter som har att göra med hur samhället är organiserat och andra samhälleliga strukturer: lagar och regelverk, institutioners sätt att fungera och samhällsförhållanden, som t.ex. arbetsmarknadsförhållanden (som efterfrågan på arbetskraft), boendesegregation, migrationsmönster, m.m., m.m.

⁷ Modellen är anpassad från den amerikanska filosofen Ken Wilbers kvadrantmodell (Wilber, 1995). Jag har lagt en annan innebörd än Wilber i den övre högra kvadranten.

	<i>Det inre</i>	<i>Det yttre</i>
<i>Individ</i>	Personen Kunskaper, färdigheter, föreställningar, motivation, värderingar, etc.	Situationen Hinder, möjligheter, incitament, signaler som individen möter
<i>Kollektiv</i>	Kulturen Normer, värderingar, identiteter, synsätt, beteendemönster, etc. som genomsyrar ett kollektiv	Samhället Förvaltningssystem, lagar, regelverk, socio-ekonomiska strukturer

Figur 2. Kvadrantmodellen

Denna modell används nedan för att ge en översikt över de olika typer av hinder som av projektmedarbetarna i Etableringslyftet framhålls som betydelsefulla i sammanhanget.

5. Översikt över hinder för utrikesfödda arbetslösas etablering på arbetsmarknaden⁸

Under arbetet med utvärderingen har många olikartade hinder för utrikesfödda arbetslösas etablering på arbetsmarknaden identifierats, främst genom intervjuerna med Etableringslyftets medarbetare. I figur 3 nedan ges en översikt över dessa hinder. Som synes finns det många mycket olikartade hinder som kan försvåra utrikesfödda arbetslösa från att etablera sig på arbetsmarknaden.

I figur 3 sorteras identifierade hinder inte bara enligt de fyra rutorna i kvadrantmodellen (figur 2 ovan), utan delas också upp efter de tre aktuella aktörsgrupperna *Utrikesfödda arbetslösa*, *Myndigheter och förvaltningar* och *Arbetsgivare*. En del av hindren finns (ibland, ibland inte) hos de utrikesfödda själva. En del har att göra med hur vi utformat den offentliga sektorns förvaltningar och regelverk. Ytterligare andra rör arbetsgivarnas föreställningar och vilka hinder de möter när de har rekryteringsbehov. Givetvis finns det mycket stora variationer i förutsättningar och inställningar inom alla tre grupperna. Ett fokus på att prata om hinder kan skymma sikten för att finns många inom de tre grupperna som har en stark handlingskompetens, hög grad av medvetenhet om relevanta omständigheter, och god vilja och stark motivation att lösa problem situationsanpassat.

I det följande beskrivs vad de olika typerna av identifierade hinder mer konkret består i, vilket är viktigt att ha god förståelse för om man utforma verkssamma strategier för att hantera utanförskapsproblematiken. Efter denna genomgång beskrivs hur projektet Etableringslyftets olika aktiviteter och arbetsformer adresserar i stort sett alla de hinder som listas i figur 3. Vissa av hindren kan man direkt undanröja eller reducera (t.ex. många av de som rör målgruppen själv).

⁸ Jag gör mig här till uttolkare av de erfarenheter, övertygelser, och synsätt som finns hos Etableringslyftets personal. När jag nedan skriver om "hur det är", gör jag det för enkelhetens skull, och slipper därigenom att hela tiden använda formuleringar som "enligt Etableringslyftets medarbetare ...". Men det handlar givetvis om deras tolkningar och uppfattningar, snarare än om empiriskt bevisade slutsatser.

	Det inre	Det yttre
Individ	<i>Utrikesfödda arbetslösa</i> – Avsaknad av basfärdigheter (språk, kulturkompetens) – Brist på kunskap och medvetenhet – Orealistiska föreställningar om vilka jobb man kan få – Svag motivation och svagt självförtroende – Missförstånd och inställningar – Normer och föreställningar som inte är kompatibla med svenska majoritetssamhället <i>Myndigheter och förvaltningar</i> – Bristande kunskap och förståelse om målgruppen – Svagt intresse och motivation att anpassa handläggning till målgruppens särskilda behov <i>Arbetsgivare</i> – Svag kunskap och förståelse om målgruppen – Negativa inställningar till specifika grupper – Svagt intresse av och/eller osäkerhet inför målgruppen	<i>Utrikesfödda arbetslösa</i> – Krav på språkfärdigheter, utbildning, arbetslivserfarenhet – Rutiner och regelverk som är svåra att förstå och hantera – Många praktiska problem kopplade till livssituationen, som försvårar fokus på arbetssökande <i>Myndigheter och förvaltningar</i> – Handläggare är bundna av uppdrag och rutiner som inte är anpassade till målgruppen <i>Arbetsgivare</i> – Ställs inför byråkratiska och tidskrävande rutiner och regelverk – Avsaknad av stöd vid rekryteringsprocesser
Kollektiv	<i>Utrikesfödda arbetslösa</i> – Kulturspecifika normer, värderingar, föreställningar och identiteter <i>Myndigheter och förvaltningar</i> – Etablerade synsätt, rollförståelse och förhållningssätt som inte är anpassade till målgruppen <i>Arbetsgivare</i> – Föreställningar om vilka kvalifikationer jobbkandidater ska ha	<i>Utrikesfödda arbetslösa</i> – Bosatta i segregerade områden med begränsad kontakt med majoritetskulturen <i>Myndigheter och förvaltningar</i> – Organisationslogiker (stuprör) – Handläggning är standardiserad, rutiniserad, inte samordnad och ibland digitaliserad – begränsade möjligheter till individanpassning <i>Arbetsgivare</i> – Standardiserade rutiner som leder till dålig matchning med lämpliga kandidater (t.ex. mängder av CV)

Figur 3. Olika typer av hinder för utrikesfödda arbetslösas etablering på arbetsmarknaden

Andra typer av hinder har ett projekt som detta inte möjligheter att påverka (som t.ex. de som har med förvaltningars och myndigheters strukturer att göra), utan där är verksamheten utformad för att kompensera för det som faller mellan stolarna på grund av samhällssystemets uppbyggnad, genom att tillhandahålla funktioner som de ordinarie myndigheterna och förvaltningarna (som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunernas socialförvaltningar, m.fl) inte kan uppfylla.

Framställningen nedan är indelad efter de hinder som rör de tre aktörsgrupperna utrikesfödda arbetslösa, myndigheter och förvaltningar och arbetsgivare.

Om du inte vill ta dig tid att sätta dig in i dessa hinder så ingående som nedanstående text inbjuder till, kan du hoppa över detta avsnitt och gå direkt till redogörelsen för Etableringslyftets konkreta aktiviteter.

Hinder hos de utrikesfödda arbetslösa

Målgruppen för Etableringslyftet är utrikesfödda, nästan enbart från utomeuropeiska samhällen (som t.ex. Afghanistan, Iran, Irak, Syrien, Eritrea), som är arbetslösa och sällan har haft kontakt med den svenska arbetsmarknaden. En del är nyanlända och en del kan betecknas som långtidsarbetslösa. Den stora majoriteten i Etableringslyftets målgrupp har sin bakgrund i samhällen som är mycket annorlunda än det svenska, t.ex. vad gäller välfärdssystem och myndigheter, men också vad gäller normsystem. Den stora gruppen flyktingar kommer från samhällen med krig, förföljelse av folkgrupper och förtryck. De som har svårast att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden är de som har bristfälliga färdigheter i att tala svenska och har kort utbildning. Allra svårast kan det vara för kvinnor med ingen eller mycket begränsad utbildning, från samhällen där kvinnor oftast inte har lönearbete, utan förväntas stå för barnomsorg och hushållsarbete.

Personen – hinder som är knutna till individers inre värld

Som framgår av figur 3 finns olikartade ogynnsamma omständigheter som har att göra med individuella förutsättningar för att utrikesfödda aktivt ska kunna integrera sig i svenska samhället. Det gäller både konkret att få ett avlönat arbete, men också den sociala integrationen, att känna tillhörighet i ett samhälle som man i rimlig grad "säger ja till". De olika typer av "inre" hinder som identifierats i denna och andra studier gäller:

- Språkfärdigheter
- Avsaknad av färdigheter nödvändiga för vissa typer av arbeten
- Kunskap om och färdighet att hantera kontakter med myndigheter och arbetsgivare
- Missförstånd om och inställningar till det svenska samhället, inklusive kulturen
- Förståelse av de omständigheter belägenheten som utrikesfödd innebär
- Hopp om möjligheten att få ett arbete, tilltro till att man kan vara önskad på arbetsmarknaden och egen motivation att aktivt söka arbete
- Orealistiska föreställningar om vilka slags jobb man kan få
- Egna normer och värderingar som inte är kompatibla med det svenska majoritetssamhällets normer och värderingar (som t.ex. kvinnosyn)

Språkfärdigheter. En viktig utgångspunkt för Etableringslyftets arbetssätt är att språkfärdigheter i svenska inte är så kritiskt viktiga för att kunna få ett jobb som det mestadels framställs som. Givetvis är det viktigt för utrikesfödda att lära sig svenska för att kunna integrera sig i det svenska samhället, men det finns, enligt Etableringslyftet, många jobb som man kan utföra tillfredställande även med mycket begränsade svenskafärdigheter. Det innebär att det visserligen är önskvärt att slutföra SFI, men det finns deltagare som har stora svårigheter att bemästra de språkfärdigheter som förväntas. För denna grupp är det viktigt att inte se det som helt avgörande att först slutföra SFI-kurser och tala svenska bra innan man tar ett jobb. SFI

fungerar inte för alla utrikesfödda, vilket kan leda till uppgivenhet inför utmaningen att skaffa ett jobb. Att vara i arbete på en arbetsplats är också ett effektivt sätt att lära sig svenska.

Det är inte Etableringslyftet's uppgift att hålla svenska-kurser, det sköts av SFI inom vuxenutbildningen. Man har en aktivitet som kallas Vardagssvenska, där deltagare får tillfälle att träna på att prata svenska, något många deltagare upplever saknas. Men språkträning är annars inte en central del av Etableringslyftet verksamhet.

Yrkesrelaterade kompetenser. Det finns givetvis väldigt många arbeten där man behöver viss utbildning och vissa konkreta yrkesrelaterade färdigheter (t.ex. ha certifikat för svetsning, kunna hantera Excel) och där arbetsgivaren efterfrågar tidigare arbetslivserfarenhet. Men det finns också många arbeten där detta inte är nödvändigt, utan man kan lära sig det man behöver på plats på arbetsplatsen. Det finns deltagare i Etableringslyftet som har högre utbildning och relevant arbetslivserfarenhet från hemlandet, men majoriteten har det inte. Detta ses dock inte som ett oöverstigligt hinder för att komma i arbete. Att ta ett okvalificerat jobb är heller inte ett hinder för att senare fortbilda sig för mer kvalificerade yrkesroller.

Orealistiska föreställningar om vilka slags jobb man kan få. Personer som har viss högre utbildning och/eller har haft mer kvalificerade arbeten i sitt hemland kan vara ovilliga att ta anställningar i okvalificerade yrkesroller, även om de helt saknar förutsättningar för att kunna få jobb i de yrkesroller de ser sig som kvalificerade för. De bristande förutsättningarna kan gälla svaga språkfärdigheter, ovana vid att arbeta med datorer eller vissa typer av program, eller bristande förtrogenhet med regelverk eller andra kunskaper som anses nödvändiga. Det kan krävas omfattande utbildning och träning för att bli anställningsbar i mer kvalificerade yrken.

Praktiska färdigheter. Många av Etableringslyftet's deltagare saknar kunskap om, förtrogenhet med och färdigheter i att hantera många av de uppgifter man ställs inför som utrikesfödd arbetssökande: förstå brev från myndigheter och fylla i blanketter av olika slag; förstå hur de olika systemen och myndigheterna fungerar och vilka roller de har, förstå hur det går till när man söker arbete i Sverige; förstå hur man bäst betar sig i en anställningsintervju, på en arbetsplats och i relation till en chef. Bristen på basala färdigheter i hur man navigerar i ett samhälle som fungerar väldigt annorlunda än det man levtt i tidigare är ett avsevärt hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden.

Missförstånd och inställningar till det svenska samhället. Denna aspekt har stor betydelse för utrikesföddas förståelse av koder, normer och förväntade förhållningssätt i svenska samhället, men också för de utrikesföddas *inställningar* till utmaningen att integrera sig. Majoriteten av deltagarna har en bakgrund i samhällen med en kollektivistisk kultur, och möter i Sverige en individualistisk kultur, med en stark betoning av oberoende och självständighet. Integration gäller både konkret, genom arbete, och socialt, genom att så småningom känna tillhörighet (och *vilja* tillhöra samhället man lever i). Det är uppenbart att det finns ett stort behov hos många utrikesfödda att prata om och förstå hur det svenska samhället och svenskarna fungerar, även vad gäller omständigheter som inte har direkt med arbetslivet att göra.

Många migranter, särskilt de som kommer från länder i kris, har mycket dåliga erfarenheter med sig av myndigheter. Även om de inte har det, kan det vara svårbegripligt hur socialtjänsten, Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, förskolan och andra förvaltningar fungerar och vad man kan förvänta sig av dem. Det är mycket vanligt att det finns en rädsla för att socialtjänsten ska omhänderta ens barn, t.ex. Tilliten till institutioner är ofta mycket låg. Det kan leda till att utrikesfödda inte söker det stöd de kunde få och att de säger det de tror att

svenska handläggare vill höra, snarare än hur det egentligen är. Man kanske också litar mer på det ens landsmän säger, även om dessa inte har rätt information.

Ett annat stort tema för många utrikesfödda är den svenska barnuppfostran, och ibland också förbudet mot barnaga (med det latent hotet om att socialtjänsten kan omhänderta ens barn). Det svenska förhållningssättet till barnuppfostran kan vara svårt att förstå och det kan finnas många missförstånd om varför svenska föräldrar och förskolan gör som de gör. Det kan handla om oro för att barn och ungdomar inte fostras till respekt för vuxna, att de ska vara sexuellt frisläppta, dricka alkohol och använda droger och hamna i kriminalitet. Här kan finnas mycket rädslor för att de egna barnen ska "försvenskas" till något som är skadligt för barnen själva och som inte är förenligt med det egna värdesystemet och den egna identiteten.

Många i målgruppen saknar helt enkelt viktiga delar av den kompetens om hur majoritetssamhället fungerar som är självklar för de som vuxit upp i det svenska samhället. Detta är ett avsevärt hinder för många utrikesfödda att på ett skickligt, aktivt och självgående sätt ta sig an uppgiften att etablera sig i svenska samhället.

Förståelse av orsakssamband och konsekvenser. Personer i målgruppen för Etableringslyftet befinner sig i en livssituation som deras liv före migrationen till Sverige inte förberett dem för. Det svenska samhället fungerar annorlunda än i ursprungssamhället. I det svenska samhället förväntas bl.a. att även kvinnor ska försörja sig genom arbete, att individer ska vara självständiga och oberoende, att man ska respektera allas rätt att själva bestämma över sina livsval, och att man ska vara tolerant mot och respektera olikheter vad gäller t.ex. sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattningar och livsstilar. I realiteten är det givetvis inte alltid dessa normer faktiskt efterlevs, men det finns ändå en betydande sådan tendens. För de utrikesfödda kan detta innebära att de inte reflekterat över orsaker och konsekvenser i den nya tillvaron, t.ex. vilka konsekvenser det blir för deras barn och de själva av de beslut de fattar. Det blir tydligt exempelvis när utrikesfödda kvinnor från samhällen där kvinnor normalt inte arbetar utanför hemmet är främmande inför föreställningen om att ta ett jobb. En annan aspekt är att det kan bli svårt för familjen att försörja sig på enbart mannens inkomst, och det kan till och med vara lättare för kvinnan att få ett jobb än för mannen. Detta kan bli en utmaning för de föreställningar man har om mäns och kvinnors roller i familjen. Man kanske inte heller har förstått att försörjningsstöd snarast är att likna med fattigvård och allmosor, än som en lön som alla har rätt till.

En annan stor fråga är, som nämnts ovan, barnuppfostran. Barnen ska växa upp i det svenska samhället och behöver kunna utveckla en identitet i spänningsfältet mellan föräldrarnas kulturella bakgrund och det svenska samhällets normer och sätt att fungera. Det är långt ifrån säkert att utrikesfödda föräldrar har reflekterat över hur de bäst kan stödja sina barn att ta sig an denna uppgift, och risken är att man tar avstånd från den svenska kulturen och bildar egna enklaver, vilket förstås står i vägen för social integration (se vidare Jordan, 2015; 2019).

Hopp, självtillit och motivation. En stor del av Etableringslyftets målgrupp är personer med kort utbildning, svaga språkfärdigheter i svenska och ingen eller begränsad (relevant) arbetslivserfarenhet. Som en person i denna grupp möts man dels av budskap om hur viktigt det är med språkfärdigheter, utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet, dels är man i en låg-statusposition i svenska samhället. Detta kan leda till att det är svårt att känna hopp om möjligheten att det finns arbetsgivare som faktiskt vill anställa en, och därmed låg grad av självtillit, känsla av egenmakt (*empowerment*) och svag motivation att verkligen bemöda sig. Har man dessutom, som man kanske tvingas till, skickat in hundra eller fler jobbansökningar utan att någon arbetsgivare visat minsta intresse för en, så urholkas hopp och motivation ytterligare.

Här finns en ytterligare risk för barn till föräldrar som inte lyckas ta sig in på arbetsmarknaden, och därmed har dålig familjeekonomi, börjar se den gråa, svarta, eller till och med kriminella sektorn som alternativ.

Normer och synsätt. Erfarenheten visar att det kan finnas normer, värderingar, synsätt och oreflekterade förgivettaganden som kan leda till missförstånd, friktioner och konflikter när en utrikesfödd person gör praktik eller får anställning på en svensk arbetsplats. Det kan handla om sådant som kvinnoyn hos personer som kommer från patriarkalt präglade samhällen, synen på hierarkier och ledarskap, kommunikationsstilar, hur man visar respekt, med mera. I värsta fall kan sådana skillnader leda till att en praktikant eller nyanställd hamnar på kant med kollegor och arbetsgivare så att praktiken eller anställningen avslutas. Här finns ett behov för den utrikesfödda att förstå typiska svenska förhållningssätt, synsätt, normer och koder för att undvika ”onödiga” friktioner. Givetvis är det också önskvärt att man på svenska arbetsplatser har större insikt i möjliga kulturella skillnader för att kunna få arbetsrelationer att fungera så väl som möjligt.

Situationen – hinder som uppstår genom den situation individen möter

Det finns ett flertal yttre omständigheter en utrikesfödd arbetslös ställs inför, som kan utgöra betydande hinder för etablering på arbetsmarknaden. De som framhålls av medarbetarna i Etableringslyftet är framför allt:

- Krav på kvalifikationer från arbetsgivare: språk, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet
- Svårbegriplig korrespondens och svårbegripliga rutiner i den utrikesföddas kontakter med förvaltningar och myndigheter
- Praktiska problem som inte nödvändigtvis har med jobbsökande att göra, men som upptar mycket tid och kraft för personen

Kvalifikationskrav. Denna typ av hinder har behandlats ovan. Dessa hinder är förstås reella, men har enligt Etableringslyftets medarbetare överbetonats. Det finns större möjligheter att komma i arbete för personer med svaga kvalifikationer än det ofta framställs som, förutsatt att annat nödvändigt stöd ges till arbetsgivaren samt att målgruppen förbereds noga. Etableringslyftets medarbetare hänvisar ofta till Svenskt näringslivs rekryteringsenkät, där många arbetsgivare uttrycker att det är attityd och engagemang som är viktigast vid rekrytering och att många tjänster inte kräver någon särskild utbildning

Myndighetskontakter. Saknar man förtrogenhetskunskap och erfarenhet, samt har svaga språkkunskaper, kan de byråkratiska processerna för utrikesfödda vara mycket svårnavigerade. Det kan leda till förvirring och vanda och att man gör fel, med påtagliga konsekvenser, t.ex. i form av att man inte får försörjningsstöd. Den arbetslöse får ägna mycket tid åt att hantera krångel i myndighetskontakter, vilket tar fokus bort från själva jobbsökandet.

Praktiska personliga problem. Många migranter som inte är etablerade lever under belastande förhållanden: dålig ekonomi, hälsoproblem (också till följd av traumatiska erfarenheter), avsaknad av sociala stödnätverk, med mera. Samtidigt saknas medvetenhet om möjligheter att få stöd, och tillit till de institutioner som kan erbjuda stöd. Dessa konkreta problem kan också uppta mycket kraft och tid för den enskilde.

Kulturen – hinder som uppstår på grund av rådande kultur i det egna kollektivet

Även om den utrikesfödda arbetslösa *individen* hittar fram till funktionella sätt att tänka, känna och vilja integrera sig i det svenska samhället så påverkas möjligheterna att göra det ofta av de normer, värderingar och förhållningssätt som finns i den egna gruppens kultur. Det kan finnas ett starkt tryck på individen i form av t.ex. föreställningar om kvinnans roll i familj och samhälle, vikten av att leva upp till religiösa eller traditionella normer och cirkulerande föreställningar om svenska samhället (som misstro mot socialtjänsten). Jag utvecklar inte detta tema vidare här, många aspekter av kulturella faktorer kommer upp i relation till hinder och strategier på individuell nivå.

Samhället – hinder som härrör från individens position i socio-ekonomiska förhållanden

Det mesta av de hinder och den problematik som uppstår till följd av hur det svenska samhällets institutioner är organiserade tas upp i senare avsnitt. Denna del av studien handlar om individens belägenhet. Här är relevant att nämna att många utrikesfödda arbetslösa bor i segregerade områden, med mycket begränsade naturliga kontaktytor till svenskar och svenska samhället. Detta bromsar processen att lära känna, börja förstå och utveckla kulturkompetens för integration i svenska samhället.

Hinder som uppstår genom myndigheters och förvaltningars organisering

När uppmärksamheten riktas mot de hinder som är kopplade till hur svenska myndigheter och förvaltningar fungerar, inklusive bristande samordning, är det naturligt att börja på makronivå, det vill säga den nedre högra kvadranten i figur 2 och 3, *Samhället*, för att sedan gå vidare till övriga kvadranter.

Samhället – hinder som uppstår genom strukturer

Ett ofta använt ord i just detta sammanhang är ”stuprör”, d.v.s. att vi organiserat olika samhällsfunktioner genom att bygga organisationer som har ett avgränsat uppdrag, ett regelverk utformat för just detta uppdrag, arbetssätt och rutiner som optimerar mot det egna uppdraget och tjänstemän och handläggare som har lämplig utbildningsbakgrund och kompetens för just det uppdrag organisationen är till för. Detta leder till etablering av handlingslogiker som i hög grad styrs av behovet av effektiv resurs- och tidsanvändning, rättssäkerhet och andra eftersträfvansvärda mål. De flesta myndigheter och förvaltningar har dessutom funnits länge, och strukturerna byggdes utifrån de förhållanden som gällt historiskt, medan det kan finnas en mer eller mindre utpräglad tröghet vad gäller att mer djupgående förändras för att anpassa verksamheten till förändrade omvärldsförhållanden.

Sådana system som målstyrning och utvärdering mot vissa typer av mätbara mål kan ha stor inverkan på hur man gör prioriteringar i handläggningen av ärenden. Det kan leda till att en intern verksamhetslogik uppstår som egentligen inte leder till bästa möjliga utfall i relation till den samhällsfunktion man har i uppdrag att utföra.

I relation till den här aktuella frågan, hur utrikesfödda arbetslösa ska kunna etableras på arbetsmarknaden, innebär detta att myndigheter och förvaltningar ofta saknar en praxis som är

anpassad för just denna målgrupps behov och förutsättningar. Det blir då mycket som faller mellan stolarna: rutiner fungerar inte smidigt, det saknas lösningar för viktiga problem och behov. Samhället erbjuder inte tjänster som har god passform med den här aktuella målgruppen och problematiken. Den aktuella utmaningen kräver i högre grad än i många andra frågor samverkan mellan myndigheter, förvaltningar och andra verksamheter, vilket kan vara en stor utmaning när verksamhetslogikerna drar åt olika håll.

Situationen – trycket på handläggare till följd av regelverk och uppdrag

För de personer som arbetar i myndigheter och förvaltningar, som t.ex. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunernas socialtjänst, SFI, med flera, innebär stuprörsprincipen ofta att man är bunden att verkställa riktlinjer, följa regelverk och använda arbetstiden till helt nödvändiga göromål. Det betyder att även en handläggare som har stor förståelse för en utrikesfödd arbetslös persons predikament har mycket begränsade möjligheter att vara flexibel, hjälpa till att lotsa klienten och bistå med att lösa problem som ligger utanför handläggarens mandat. Det uppstår avsevärda luckor eller blinda fläckar i samhällsservicen.

Kulturen – hinder relaterade till förvaltningars organisationskulturer

Organisationer utvecklar över tid en egen organisationskultur, bestående av ett narrativ om vem man är och vad ens uppdrag är; normer och värderingar; attityder och förhållningssätt; vanor kring hur man arbetar. Denna organisationskultur lever i viss mån sitt eget liv och är inte alltid helt i överensstämmelse med den samhällsfunktion man är satt att uppfylla. Ett utbrett fokus på att optimera mot snäva mål enligt en egen verksamhetslogik kan prägla praktiken och stå i vägen för flexibilitet och smidig problemlösning i relation till omständigheter som inte förutsetts när systemen utformades. Till exempel har man byggt upp rutiner som tar för givet att personerna som ska använda dem är läskunniga och kan använda datorer, vilket ställer en analfabet inför en närmast oöverkomlig utmaning.

Personen – hinder till följd av handläggares okunskap

Ovan betonades hur begränsningar i handlingsutrymme och mandat i handläggares arbetsroller kan omöjliggöra även för insiktsfulla personer med en god vilja att vara flexibla och ge det stöd en person i den aktuella målgruppen behöver. Men det är inte alla handläggare som använder sig av det handlingsutrymme de trots allt har, på grund av att de saknar insikt och förståelse för de utrikesfödda arbetslösas särskilda utmaningar och behov. Handläggaren har kanske inte tänkt på vad det kan vara som är svårbegripligt och behöver förklaras för personer som inte är förtrodda med svensk myndighetspraxis. Det kan också (undantagsvis) finnas handläggare som saknar intresse och motivation att bemöda sig om att överbrygga de hinder klienter har, med en inställning att det inte ingår i det egna uppdraget.

Hinder hos arbetsgivare

När det gäller de hinder som finns på arbetsgivarsidan så väljer jag att börja med kvadrantmodellens högra sida, *Samhället* och *Situationen*, som jag också behandlar i samma avsnitt.

Därefter går jag vidare till vänstra sidan, *Personen* och *Kulturen*, som jag också behandlar tillsammans.

Samhället och Situationen – hinder som är externa för arbetsgivare

Samhället. Vissa myndigheter och förvaltningar spelar en betydelsefull roll för att arbetsgivare ska kunna rekrytera arbetskraft. En viktig fråga är matchning: hur kommer arbetsgivare i kontakt med lämpliga kandidater till de aktuella jobben? Det finns även en önskan om att kunna dra nytta av subventionerad arbetskraft, som förutsätter att myndigheter beviljar anställningsstöd (introduktionsjobb och nystartsjobb).

Som behandlats ovan är myndigheter och andra förvaltningar byggda för att optimera resurser och arbetssätt i relation till sitt eget uppdrag. Det kan leda till rutiner som mer är utformade för intern effektivitet än för att fungera väl för t.ex. arbetsgivare. Ett exempel är de krav som ställs på arbetslösa att visa att de sökt ett bestämt antal jobb per tidsperiod för att fortsätta få ersättning, vilket leder till att arbetsgivare får en stor mängd ansökningar som inte är relevanta.

Situationen. Förvaltningssystemen hos myndigheter innebär, som ovan nämnts, för arbetsgivare att när de annonserar ut en tjänst kan de få stora mängder ansökningar och CV:n från sökande som inte har förutsättningar att kunna få jobbet, eller inte ens vill ha den utannonserade tjänsten. Det blir mycket tidskrävande för arbetsgivaren att sälla fram lämpliga kandidater.

Ett annat exempel, som kanske främst gäller mindre företag med begränsade resurser, är att det kan vara svårt att förstå och hitta rätt i de procedurer man behöver gå igenom för att kunna få praktik och anställningsstöd beviljade.

Kulturen och Personen – hinder förknippade med föreställningar och attityder

Kulturen. Det kan i arbetsgivarkretsar finnas utbredda och oreflekterade föreställningar och förväntningar om vilka kvalifikationer som är nödvändiga för att man ska kunna anställa en medarbetare som gör ett bra jobb. Det kan gälla språkkunskaper, utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet.

Personen. Den enskilda arbetsgivaren eller rekryteraren kan förutom att ha förgivettagna förväntningar och andra föreställningar enligt ovan, ha sina egna preferenser, farhågor och i värsta fall fördomar. Det kan handla om inställningar till kön, t.ex. att inte vilja anställa en kvinna; till vissa etniska grupper, t.ex. att inte vilja anställa svarta eller araber; eller överdrivna farhågor kring att anställa personer med svaga språkfärdigheter.

6. Etableringslyftets aktiviteter

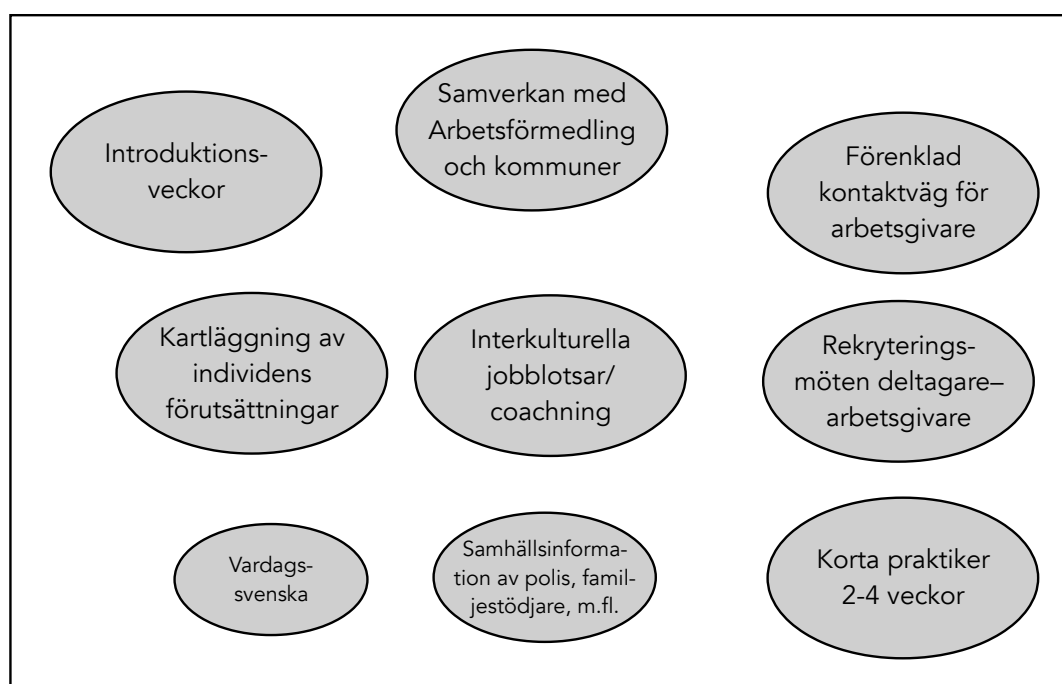
Antaganden som är avgörande för Etableringslyftets arbetssätt

I detta avsnitt beskrivs de aktiviteter som utgör viktiga beståndsdelar i Etableringslyftets verksamhet. Innan jag går in på dessa kan det dock vara lämpligt att peka på några grundläggande antaganden som sätter sin prägel på den strategi Etableringslyftet utvecklat:

- För att kunna verksamt stödja utrikesfödda arbetslösa måste stödet kunna individanpassas, i nära kontakt med deltagarna, eftersom förutsättningar och hinder är så olika.
- Deltagarna har sitt ursprung i samhällen med mycket annorlunda samhällsförhållanden och kulturella mönster, vilket innebär att det är helt centralt för verksamheten att hela tiden anpassa verksamhetens innehåll och kommunikation så att den fungerar väl i relation till deltagarnas föreställningsvärldar och kunskaper.
- Deltagarna, även de med ogynnsamma utgångsförutsättningar, kan få jobb, givet att de får lämpligt stöd.
- Det kan finnas betydande hinder som behöver bearbetas i deltagarnas egna föreställningsvärldar (se ovan), därför är interkulturella jobblotsar som arbetar med ett dialogiskt förhållningssätt nödvändiga.

Översikt över komponenterna i Etableringslyftet som program

De viktigaste aktiviteterna som ingår i Etableringslyftet visas i figur 4. I detta avsnitt beskrivs de olika komponenterna i programmet mer ingående, samt vilka funktioner de fyller i relation till de hinder som beskrivits i tidigare avsnitt.



Figur 4. Etableringslyftets aktiviteter

Etableringslyftets organisatoriska form och samverkan med myndigheter och kommuner

Vad är värdet med en särskild organisation för Etableringslyftets verksamhet, i stället för att göra samma saker inom ramen för etablerade förvaltningar, som Arbetsförmedlingen och/eller kommunernas arbetsmarknadsenheter? Det finns flera skäl till detta. Arbetsförmedlingens uppdrag, organisation, rutiner och arbetssätt lämnar inte utrymme för att arbeta på det sätt man gör i Etableringslyftet. De enskilda kommunerna har inte var för sig tillräckligt med potentiella deltagare för att kunna driva verksamheten på det sätt som sker i Etableringslyftet, framför allt

vad gäller att kunna erbjuda arbetsgivare som behöver rekrytera tillräckligt många kandidater. Mindre antal deltagare innebär också sämre möjligheter att ha anställda medarbetare som har samma modersmål och kulturella bakgrund som deltagarna.

Organisationsformen för Etableringslyftet innebär också utmaningar. Några sådana, som bl.a. nämnts i intervjuerna med cheferna i Sollentuna och Upplands Väsby kommuner är följande:

- Etableringslyftet startades som ett samverkansprojekt mellan tre kommuner och Arbetsförmedlingen, med delfinansiering från Europeiska socialfonden. Organisationsformen innebar att projektet inte ingått i linjen i någon förvaltning. Projektet förlängdes dessutom i två omgångar utan att inordnas på ett tydligt reglerat sätt genom samverkansavtal mellan de tre kommunerna. Härigenom har Etableringslyftet i hög grad skött sig själva. I kommunerna har det varit otydligt hur styrningen av projektet går till, och det har inte varit tydligt för alla berörda parter vad Etableringslyftets uppdrag är och vilken målgrupp verksamheten har.
- Genom projektformen och delfinansieringen från Europeiska socialfonden har Etableringslyftet, enligt de två intervjuade cheferna i styrgruppen, haft mer gynnsamma budgetförhållanden än om verksamheten hade varit inordnad i de ordinarie kommunala förvaltningarna. Detta innebär i viss mån en privilegierad ställning i relation till likartade verksamheter i kommunernas egna förvaltningar, t.ex. i form av att Etableringslyftets medarbetare kunnat lägga mer tid på varje enskild deltagare än vad handläggare inom socialförvaltning och arbetsmarknadsenhet inom kommunerna kunnat göra. En övergång från projektform till permanentning genom samverkansavtal mellan kommunerna kommer sannolikt att innebära en ”normalisering” av de ekonomiska villkoren, d.v.s. viss minskning av budgettrycket.
- Kommunernas socialförvaltningar kan inte efter egna bedömningar bestämma vilka kommuninvånare som ska skickas till Etableringslyftet, eftersom Arbetsförmedlingen har beslutsmandat i vissa avseenden.
- Den nära samverkan som etablerats mellan Etableringslyftet och handläggare på Arbetsförmedlingen har varit en viktig framgångsfaktor för projektet, men har också inneburit att Etableringslyftet har haft betydligt mer tillgång till Arbetsförmedlingen än kommunernas ordinarie förvaltningar. Handläggare i de senare har upplevt detta som problematiskt.

Hur deltagarna kommer till Etableringslyftet

Ingången i projektet är arbetsmarknadsintroduktionsveckorna som genomförs med en intervall om ca. 6 veckor. Förslag på deltagare till dessa veckor tas emot från socialsekreterarna i de tre kommunerna. Under introveckorna stäms deltagarförslagen av med Arbetsförmedlingen för att säkerställa att det inte finns annan pågående eller planerad insats för personen. På så sätt skapas en samplanering. Om det finns utrymme fyller Arbetsförmedlingen på med egna kandidater som tillhör projektets målgrupp och bor i någon av de tre kommunerna. Det är då personer där andra insatser inte fungerat via Arbetsförmedlingen. Även andra verksamheter som kommer i kontakt med målgruppen brukar höra av sig och föreslå personer som de önskar blir inskrivna i projektet. Inte sällan hör anhöriga och/eller vänner till tidigare deltagare av sig med en önskan om att få hjälp av projektet.

Arbetsmarknadsintroduktionsveckorna

Första mötet med Etableringslyftet för deltagarna sker alltså genom arbetsmarknadsintroduktionsveckorna, i vardagligt tal introveckan. I praktiken handlar det om två veckor i halvdagsformat. Dessa två veckor är utformade för att fylla andra funktioner än att förmedla ren information om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar, nämligen att bygga för-

troendefulla relationer och att främja förståelse av hur den svenska kulturen fungerar. De interkulturella jobblotsarna vill skapa förutsättningar för att kunna arbeta individanpassat coachande med deltagarna. Detta förutsätter att man kan etablera en förtroendefull relation, vilket inte är en självklarhet med tanke på många migranternas negativa tidigare erfarenheter av myndighetskontakter (i hemlandet och under migrationen).

Ledarna för introveckan välkomnar deltagarna genom att presentera sig själva på ett personligt sätt. De medarbetare som själva har invandrarbakgrund beskriver hur de själva kom till Sverige och etablerade sig här. Den medarbetare som är uppvuxen i Sverige berättar om sin biografi, t.ex. sitt eget första jobb. Härigenom blir ledarna personer för deltagarna, och det är särskilt viktigt med ledarna som själva är invandrare, eftersom deltagarna då kan identifiera sig med ledarna och känna att här är någon som kan förstå hur det är för oss. Stor vikt läggs vid att anpassa språk och budskap till den nivå deltagaren befinner sig på.

Ledarna vet av erfarenhet att det deltagarna behöver mest för att programmet ska fungera inte är sakinformation, om t.ex. hur arbetsmarknaden fungerar, rättigheter och skyldigheter. De är fortfarande mentalt långt ifrån att sådan information är aktuell och relevant för dem. Ledarna börjar i stället med att bjuda in deltagarna att tala om vad de upplevt som svårbegripligt och främmande i mötet med det svenska samhället och svenskarna. De teman och frågor som tas upp skrivs upp på en whiteboard, och ledarna ser till att under introveckan ta upp alla de teman som deltagare behöver förstå bättre. Detta tillvägagångssätt fyller flera funktioner: deltagarna känner sig hörda av ledarna, vilket bäddar för förtroende; deras reaktioner på mötet med det svenska samhället valideras genom att ledarna själva haft samma reaktioner; ledarna möter deltagarna i de frågor och reaktioner som är aktuella för dem och mobiliserar därför engagemang; och man påbörjar processen med att undanröja missförstånd och inställningar som skapar klyftor mellan de utrikesfödda och det svenska samhället, vilket i sin tur främjar hopp och motivation inför uppgiften att integrera sig i det svenska samhället.

Enligt jobblotsarnas erfarenhet är det mycket viktigt att skapa förståelse för särdrag i den svenska samhällskulturen, så som:

- Svenskar vill vara oberoende.
- Svensk barnuppfostran syftar till att barnen ska bli självständiga.
- I Sverige är det en utbredd inställning att alla ska jobba, alla ska delta i samhället.
- Förklaringar till att många äldre bor på äldreboenden i stället för med sin familj.

Ett stående inslag i introduktionsveckorna är en gruppövning där deltagarna får gå in i rollen som en arbetsgivare som behöver anställa en person. De får diskutera tre fiktiva kandidater med olika bakgrund och inställningar. Övningen utmynnar i att deltagarna oftast väljer den kandidat som har en stark motivation att arbeta, trots brister i språkfärdigheter och utbildningsbakgrund. Effekten blir en insikt om vad som är viktigt ur arbetsgivarsynpunkt när man ska anställa, och att det finns hopp om att vara önskad på arbetsmarknaden även om man har svaga meriter. Ledarna visar också siffror på hur högt arbetsgivare rankar engagemang och attityd som kriterier när de ska rekrytera. Detta förstärks så småningom när deltagarna får träffa arbetsgivare som är i färd med att rekrytera personal och verkligen är intresserade av de kandidater. Etableringslyftet har matchat med arbetsgivarens behov.

Ett annat tema som behandlas är förståelse av innebörden i försörjningsstöd och andra bidrag. Många deltagare har fått uppfattningen att det är en rättighet i Sverige att få den typen av bidrag, snarare än ett tillfälligt stöd för personer som inte kan försörja sig själva. Förståelsen av att denna typ av bidrag snarare är att likna vid fattigvård eller allmosor än vid en lön leder ofta till

en starkt motivation att få ett arbete som gör att man kan försörja sig själv och sin familj och komma ifrån bidragsberoende.

Kartläggning av individens förutsättningar

Under introveckan byggs relationer och förtroende mellan deltagare och jobblotsarna. De senare börjar under introveckan samla information om de enskilda deltagarnas särskilda förutsättningar, inklusive deras föreställningar och inställningar. Efter introveckan har jobblotsarna individuella inskrivnings- och kartläggningssamtal med deltagarna, där man går igenom basfakta, som hur länge man varit i Sverige, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, och språkfärdigheter. Viktigast i kartläggningen är dock att förstå individens förutsättningar. Varför är man arbetslös? Vilka behov finns? Vad kan deltagaren föreställa sig att jobba med? Vad har deltagaren för personliga omständigheter som påverkar förutsättningarna att komma i arbete? Vad behöver deltagaren coachning om? Utifrån denna kartläggning görs en handlingsplan med inriktning på arbete eller studier.

En av jobblotsarna påpekar att det ibland är först när en deltagare är ute på praktik som det blir tydligt att personen behöver särskild coachning i vissa avseenden. Kartläggningen är alltså en process som börjar vid inskrivningen och fortsätter hela tiden till deltagaren lämnat projektet.

Interkulturella jobblotsar

Under projektets första faser fanns två roller bland medarbetarna: ”språk- och kulturstödjare”, och jobbcoacher. Språk- och kulturstödjarna fungerade huvudsakligen som tolkar, med den utökade rollen att också förklara för deltagarna när en rak tolkning inte räckte till. Jobbcoacherna fick under den tredje projektperioden titeln ”interkulturella case managers”. Denna roll, som jag här väljer att kalla ”interkulturella jobblotsar”, innebär att följa deltagarna och stödja dem i hanteringen av många delar av processen att komma i arbete. Under projektets senaste fas har skillnaden mellan rollerna i stort sett försvunnit, då alla sex medarbetare arbetat i ”case manager”-rollen.

De interkulturella jobblotsarna utgör en avgörande komponent i programmet. Det är inte självklart vilken yrkestitel dessa personer ska ha. ”Jobbcoach” fångar varken att det är centralt att ha medarbetare som själva är utrikesfödda och därmed har språk- och kulturkompetens eller att de gör betydligt mer än att coacha deltagarna. I dokumentationen kring projektet används beteckningen ”interkulturella case managers”, vilket är en träffande titel, bara med nackdelen att det är avigt att blanda svenska och engelska. ”Case manager” pekar på att det här är personer som inte bara coachar deltagarna, utan också bistår dem genom att hantera byråkratiska procedurer och genom eget agerande lösa problem som deltagarna har svårt att hantera på egen hand.

Det finns en rad anledningar till att de interkulturella jobblotsarna ses som avgörande för Etableringslyftets goda resultat. Jag ska redogöra för de viktigaste av dessa innan jag går över till att beskriva vad de konkret gör. De interkulturella jobblotsarna är själva, med ett undantag, utrikesfödda. De är rekryterade för att deltagarna, som ju ofta har mycket svaga färdigheter i svenska språket, ska kunna kommunicera på sitt modersmål. Deltagarna har oftast mött tjänstemän som talar svenska, och även om de använder ”enkel svenska” har deltagarna svårt att förstå informationen. Det handlar både om rena språkkunskaper, men också om att begrepp

och myndighetsfunktioner är okända respektive främmande. Etableringslyftet har (för närvarande) medarbetare som talar arabiska, dari, persiska, tigrinja, ukrainska, ryska, spanska och engelska (men inte somaliska). Men möjligheten att höra och tala det egna modersmålet är bara en av funktionerna med att ha utrikesfödda medarbetare. De interkulturella jobblotsarna har själva kommit till Sverige från andra delar av världen. De har själva mött en för dem främmande kultur och ett samhälle som fungerar väldigt annorlunda än i ursprungslandet. De har reagerat med förvirring, frustration och ibland avståndstagande på det de har mött i Sverige, men sedan själva gått igenom processen att finna sig tillrätta både socialt och genom självständig försörjning. De har dubbel kulturkompetens: de har stor insikt och förståelse för den föreställningsvärld och de förhållningssätt deltagarna kommer med, men kan också förklara hur det svenska samhället fungerar, både vad gäller själva samhällssystemet och kulturen (typiska normer, värdesystem, föreställningar, förhållningssätt etc.). Detta bäddar för att deltagarna kan känna sig förstådda och därmed också få förtroende för Etableringslyftets medarbetare. Detta leder i sin tur till öppenhet för att ställa frågor, också om känsliga teman, och för att lita på att den information de får är riktig och relevant.

Vad gör då dessa interkulturella jobblotsar?

Coachning och problemlösning. Varje deltagare har en av de interkulturella jobblotsarna som coach. Deltagarna har möjlighet att ta kontakt och rådgöra om alla typer av problem deltagaren ställs inför – och gör ofta det. Man arbetar här mycket flexibelt, deltagarna är välkomna att ta kontakt respektive komma till Etableringslyftets lokaler när som helst för att få hjälp med myndighetskontakter, aktivitetsrapportering och mycket annat. Efter hand byggs ett förtroende som möjliggör att deltagaren också tar upp personliga problem som upptar mycket kraft: kvinnor som har problem med sin man, föräldrar som har problem med sina barn, hälsoproblem, psykisk ohälsa, med mera. Det är här mycket viktigt att arbeta för att bygga tillit så att deltagaren vågar ta upp problem och därigenom också kan få vägledning i hur deltagaren kan få stöd från andra håll. Många utrikesfödda skulle inte på eget initiativ kontakta t.ex. en psykolog eller en familjestödjare, för att man inte har en förtrogenhet med att det finns sådan service som verkligen är till för att ge stöd.

En viktig funktion i coachningen är att stärka deltagarens hopp om att det är fullt möjligt att denne kan få ett riktigt jobb. En del deltagare ser sin situation så att de inte kan språket, de har ingen utbildning, de har ingen tidigare arbetslivserfarenhet, och tror inte det finns någon som är villig att anställa dem. De interkulturella jobblotsarna är där konkreta exempel på att det går: de var själva nya i Sverige, kände på liknande sätt, men har etablerat sig i det svenska samhället. Men det handlar om att på olika sätt få deltagarna att förstå att det faktiskt finns jobb där arbetsgivaren behöver anställa och där det inte är nödvändigt att kunna svenska, ha viss utbildning eller kunna uppvisa tidigare arbetslivserfarenhet.

Deltagarna får coachning och träning i att hantera anställningsintervjuer. Det finns stora kulturella skillnader i hur man som arbetssökande förhåller sig till en arbetsgivare. Det är viktigt att deltagarna får vägledning i hur bör man förhålla sig, vad ska man fråga och inte fråga, etc. Till exempel påpekade en av de intervjuade deltagarna att det var viktigt för denne att förstå klädkoden i samband med anställningsintervjuer.

Det finns deltagare som har högt ställda förväntningar och önskemål om hur kvalificerade jobb de vill ha. Om dessa föreställningar är orealistiska pratar jobblotsarna om hur vägen till sådana jobb ser ut, t.ex. hur lång den nödvändiga utbildningen är och vad som krävs för att kunna gå den. Man går igenom stödmöjligheter och villkor och hur deltagaren kan försörja sig under

tiden denne kvalificerar sig för det önskade yrket. Det är alltid deltagaren själv som bestämmer vilken väg denne vill gå.

De interkulturella jobblotsarnas kompetenser. Etableringslyftets arbetssätt bygger i mycket hög grad på ett coachande förhållningssätt. Det innebär att jobblotsarna bygger en förtroendefull och dialogisk relation till varje deltagare. Här är det viktigt att ha en ödmjuk, prestigelös och öppet intresserad hållning, där man inte intar positionen av någon som ska tala om för deltagaren vad denne bör göra. Det ingår i rollen att informera om hur det svenska systemet fungerar, så att deltagaren kan fatta sina egna beslut utifrån en sådan förståelse, men inte att försöka förmå deltagaren till något utifrån en expertroll.

Jobblotsarna själva poängterar att det är viktigt att kunna anpassa sättet att prata till deltagarens förutsättningar, som ålder, utbildningsnivå och bakgrund, t.ex. om man kommer från landsbygden eller från en stor stad. De flesta av deltagarna kommer från samhällen med en kollektivistisk kultur, och saknar erfarenhet av hur ett starkt individualistiskt samhälle fungerar. Jobblotsarna pekar också på betydelsen av att verkligen ha tilltro till deltagarnas möjligheter att komma i arbete, bara de har förstått det de behöver förstå om förutsättningar, samt förståelse för konsekvenserna av olika beslut de kan fatta.

Samhällsinformation genom besök

Det finns hos många deltagare ett stort behov av att bättre förstå hur det svenska samhället fungerar. Stora delar av det deltagarna behöver veta kan förmedlas av jobblotsarna, men det är också värdefullt att deltagarna får träffa företrädare för olika funktioner i svenska samhället, som socialtjänstens familjestödjare, polis, förskolepedagoger och yrkes- och studievägledare. Här kan man ställa frågor om sådant man har farhågor kring eller inte förstår. Deltagarna får träffa viktiga samhällsaktörer som de annars inte känt till, eller inte själva vågat ta kontakt med. När mötena sker inom ramen för Etableringslyftet träffar deltagarna dessa aktörer i en trygg och skyddad miljö. Detta kan leda till att deltagarna blir mer benägna att ta kontakt med olika verksamheter om det skulle behövas. Genom att möta personer som arbetar i andra funktioner får deltagarna också bekräftelse på det som Etableringslyftets medarbetare säger.

Vardagssvenska

Att träna deltagarna i språkfärdigheter är inte Etableringslyftets uppgift och inte en central del av aktiviteterna. En gång i veckan erbjuds dock möjlighet att delta i ett pass som kallas Vardagssvenska. Här ges möjlighet att öva på att prata svenska. Enligt projektmedarbetarna ger många deltagare uttryck för att de inte ges möjlighet att träna på talad svenska inom ramen för SFI eller i sin vardag. Vid dessa pass tas ofta aktuella teman upp som är relevanta för deltagarna. Det kan handla om alltifrån hur man beskriver sina besvär hos en gynekolog till vad MSB är och varför det är viktigt med källkritik. Verkliga studier i svenska är dock SFIs uppgift.

Förenklad kontaktväg för arbetsgivare

Etableringslyftets arbetssätt är inriktat på att göra det så enkelt och smidigt som möjligt för arbetsgivare med rekryteringsbehov. Arbetsgivarna kommer i kontakt med Etableringslyftet antingen genom att själva direkt vända sig till Etableringslyftet, eller via förmedling av Arbets-

förmedlingen i enlighet med en samverkansöverenskommelse mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Etableringslyftet samordnar rekryteringar där andra kommunala verksamheter som arbetar med arbetssökande personer också bjuds in. Etableringslyftet har en arbetsgivar-samordnare som är den som arbetsgivaren vänder sig till med alla ärenden som har med rekryteringen att göra. Samordnaren tar emot förfrågningar och leder dessa vidare till jobblotsarna. Dessa går igenom önskemålen från arbetsgivaren och pratar sedan med deltagare som man bedömer har god passform med det jobb det handlar om för att pröva om deltagaren är intresserad.

Under Etableringslyftets inledande period bedrev man uppsökande verksamhet gentemot arbetsgivare, inte minst arbetsgivare med egen invandrarbakgrund. Numera behövs inte detta. Dels finns det ett stort antal arbetsgivare som på eget initiativ vänder sig till Etableringslyftet när de har rekryteringsbehov, på grund av tidigare goda erfarenheter. Dels fungerar samarbetet med Arbetsförmedlingen väl, så att relevanta intresseanmälningar från arbetsgivare förmedlas till Etableringslyftet.

Matchade rekryteringsmöten för arbetsgivare och deltagare

Efter jobblotsarnas samtal med deltagare väljs ett lämpligt antal kandidater ut som arbetsgivaren träffar i ett direkt möte. Härigenom behöver inte arbetsgivaren gå igenom ett stort antal insända CV:n, varav många kommer från personer som inte är aktuella för jobbet, utan arbetsgivaren får direkt träffa matchade jobbsökanden med stor sannolikhet för god passform.

Inför rekryteringsmötet berättar Etableringslyftets jobblotsar för arbetsgivaren vilka deltagare som finns tillgängliga och vilket stöd de kan erbjuda till arbetsgivarens rekryteringsprocess, som t.ex. vad gäller administration kring praktik och ansökan om anställningsstöd. Tonen är mycket sakorienterad, det här handlar inte om att arbetsgivaren ska göra en god gärning, utan om att arbetsgivaren behöver rekrytera och Etableringslyftet har lämpliga kandidater som kan göra ett bra jobb.

De deltagare som ska möta arbetsgivaren förbereds genom att prata igenom vad det handlar om, på vilka sätt jobblotsarna tänker att arbetsplatsen kan passa dem och hur de ska tänka om mötet. Till exempel uppmanas deltagarna att för att undvika missförstånd inte ställa frågor om lön och semester under själva intervjuerna, utan låta jobblotsarna ta det samtalet med arbetsgivaren.

Ett rekryteringsmöte kan anordnas med kort varsel och stor flexibilitet. Mötet kan ske hos arbetsgivaren, i Etableringslyftets lokaler eller digitalt. Här kan arbetsgivarens rekryterare presentera arbetsplatsen och jobben för kandidaterna. Därefter brukar rekryteraren ha enskilda intervjuer med de utvalda deltagarna. Ibland tolkas intervjuerna, men om inte så deltar jobblotsarna i samtalen. De kan då i efterhand coacha deltagarna om vad de kan göra annorlunda i nästa samtal, om de nu inte erbjuds jobbet.

Jobblotsarna säger att många arbetsgivare kommer med höga krav, som egentligen inte är nödvändiga. Etableringslyftets arbetsgivar-samordnare frågar då arbetsgivarna om de verkligen behöver att den jobbsökande har de språkfärdigheter, den utbildningsbakgrund och den tidigare arbetslivserfarenhet de efterfrågar. De lyfter deltagarnas informella kompetenser och framhåller hur dessa svarar mot de behov arbetsgivaren har. Åtskilliga arbetsgivare har själva invandrarbakgrund, vilket underlättar beredskapen att överväga att anställa Etableringslyftets deltagare.

Även för de deltagare som inte erbjuds möjligheten till praktik och anställning är det en betydelsefull erfarenhet att faktiskt träffa livs levande arbetsgivare med ett seriöst intresse och behov av att anställa personer som de själva. Det ger hopp och tillförsikt om att det kommer att vara möjligt att få ett jobb. Efter mötet kan jobblots och deltagare gå igenom hur det var och vad som eventuellt kan hanteras bättre vid nästa tillfälle.

Korta praktiker

Etableringslyftet arbetar med korta praktikperioder. Många av deltagarna har deltagit i andra insatser tidigare, både kommunala och privata, där de har varit på praktik längre perioder för att de ska lära sig yrket, eller lära sig svenska. Inte sällan finns det en negativ attityd bland deltagarna till praktik för att de upplever att praktiken inte har givit något. Normal praktiktid i Etableringslyftet är två eller fyra veckor, där arbetsgivaren efter denna tid ska fatta ett beslut om de vill anställa, ofta med anställningsstöd, eller om deltagaren inte passar för det aktuella jobbet. Härigenom får den jobbsökande möjlighet att prova på jobbet, men om det inte fungerar bra avslutar man och kan relativt snabbt prova en annan möjlighet. Arbetsgivare har inte möjlighet att utnyttja långa praktiktider för billig, flexibel arbetskraft.

Jobblotsarna följer ofta med deltagaren till arbetsplatsen den första dagen, och gör ofta besök senare under praktiktiden för att säkra att det fungerar. Jobblotsarna uppmanar de praktiserande att ta kontakt med jobblotsarna om det uppstår missförstånd eller problem, så hjälper jobblotsarna till att reda ut missförstånden eller lösa problem. Ett relativt vanligt fenomen är att chefer blir frustrerade över att praktikanten inte frågar när det är någonting de inte förstår och inte ber om hjälp. En annan vanlig företeelse är att praktikanten vill visa sig arbetsam och då inte deltar i fikaraster eller äter lunch med sina kollegor. Här får jobblotsarna förklara att det socialt viktigt att prata med kollegor och chef, och att fikarasterna ses som en del av jobbet.

7. Översikt över Etableringslyftets strategi att undanröja och reducera hinder

I figur 5 nedan ges en samlad överblick över de olikartade typer av hinder som redovisats i rapportens avsnitt 4 och hur de olika komponenterna i Etableringslyftets verksamhet adresserar dessa hinder. Eftersom de identifierade hindren som tas upp härrör från intervjuer och projektdokumentation från Etableringslyftet kan det givetvis finnas andra typer av hinder som Etableringslyftet inte kan åtgärda. Men översikten visar att Etableringslyftets verksamhet arbetar med alla de identifierade hindren, sorterade efter kvadrantmodellen och de tre aktörsgrupperna utrikesfödda arbetslösa, myndigheter och förvaltningar och arbetsgivare.

HINDREN EFTER KVADRANT OCH AKTÖR	ETABLERINGSLYFTETS AKTIVITETER
Person	
<i>Utrikesfödda arbetslösa</i>	
Avsaknad av basfärdigheter (språk, kulturkompetens)	Coachning av IJL, Samhällsinformation, Vardagssvenska
Brist på kunskap och förståelse	Coachning av IJL, Samhällsinformation, Reflektion, Praktik/arbete
Orealistiska föreställningar om yrkesroller	Coachning av IJL för att förstå vad som är möjligt

Svag motivation och svagt självförtroende	Coachning av IJL; Dialog om anledningar, konsekvenser, arbetsgivares behov; möte med arbetsgivare
Missförstånd och inställningar	Coachning av IJL, Samhällsinformation, Reflektion
Normer och föreställningar som inte är kompatibla med svenska majoritetssamhället	Coachning av IJL, dialog och reflektion
Myndigheter och förvaltningar	
Bristande kunskap och förståelse om målgruppen	Kompensation genom Etableringslyftets verksamhet
Svagt intresse och motivation	Kompensation genom Etableringslyftets verksamhet
Arbetsgivare	
Svag kunskap och förståelse om målgruppen	Dialog mellan IJL och arbetsgivare om deltagarna.
Negativa inställningar till specifika grupper	Pragmatisk hållning
Situation	
Utrikesfödda arbetslösa	
Krav på språkfärdigheter, utbildning, arbetslivserfarenhet	Underlätta direkt kontakt med arbetsgivare
Rutiner och regelverk som är svåra att förstå och hantera	IJL: konkret stöd med formulär, kontakt med myndigheter, m.m.
Många praktiska problem kopplade till livssituationen, som hindrar fokus på arbetssökande	IJL: konkret stöd med olika typer av praktiska problem
Myndigheter och förvaltningar	
Handläggare är bundna av uppdrag och rutiner som inte är anpassade till målgruppen	Kompensation genom Etableringslyftets verksamhet
Arbetsgivare	
Ställs inför byråkratiska och tidskrävande rutiner och regelverk	Förenklad kontaktväg och stöd med formaliteter
Kultur	
Utrikesfödda arbetslösa	
Kulturspecifika normer, värderingar, föreställningar och identiteter	IJL: Dialoger och reflektioner med deltagare
Myndigheter och förvaltningar	
Etablerade synsätt, rollförståelse och förhållningssätt som inte är anpassade till målgruppen	Kompensation genom Etableringslyftets verksamhet
Arbetsgivare	
Föreställningar om vilka kvalifikationer jobbkandidater ska ha	Dialog med arbetsgivare och direkta möten med arbetssökande
Samhälle	
Utrikesfödda arbetslösa	
Bosatta i segregerade områden med begränsad kontakt med majoritetskulturen	Möjlighet till lärande om svenska samhället genom deltagande i Etableringslyftet och genom att komma i praktik och arbete
Myndigheter och förvaltningar	
Organisationslogiker (stuprör)	Kompensation genom Etableringslyftets verksamhet; Samverkan
Handläggning är standardiserad, rutiniserad och ibland digitaliserad – saknar möjligheter till individanpassning	Kompensation genom Etableringslyftets IJM, interkulturella jobblotsar.
Arbetsgivare	
Standardiserade rutiner som leder till dålig matchning med lämpliga kandidater (t.ex. mängder av CV)	Förenklade procedurer, direkt matchning genom dialog och urval

Figur 5, Översikt över hur Etableringslyftet tar sig an identifierade hinder

8. Bedömning av möjligheterna att integrera Etableringslyftets arbetssätt i etablerade förvaltningar och myndigheter

Etableringslyftets goda resultat väcker frågan om i vilken mån dess arbetsformer kan integreras i ordinarie verksamhet inom kommunala förvaltningar eller Arbetsförmedlingen. Utvärderingen tyder på att det finns betydande strukturella och organisatoriska omständigheter som man bör ta hänsyn till vid en sådan integrering. En central aspekt av Etableringslyftets arbetssätt är dess särskilda organisationsform som möjliggjort en flexibel och nära samverkan mellan flera aktörer. Denna samverkansmodell är svår att realisera inom ramen för befintliga förvaltningar, som i regel är styrda av egna uppdrag, rutiner och organisatoriska logiker, ofta med karaktär av ”stuprör”. I praktiken innebär detta att den smidighet och individanpassning som präglar Etableringslyftet inte enkelt låter sig förverkligas i en ordinarie förvaltning.

En annan avgörande komponent i Etableringslyftet är de interkulturella jobblotsarna. Dessa medarbetare, som delar språk och kulturell bakgrund med deltagarna, spelar en central roll i att bygga tillit, förmedla förståelse för det svenska samhällets funktioner och kulturella koder samt stödja deltagarna praktiskt i deras resa mot arbete. För att denna modell ska fungera krävs det en viss volym deltagare, så att ett team med olika språkliga och kulturella kompetenser kan upprätthållas. Små kommuner, eller kommunala enheter som hanterar ett begränsat antal personer i målgruppen, har inte förutsättningar att skapa samma kritiska massa för att anställa denna typ av bredtäckande arbetsgrupp.

Finansieringsfrågan utgör ytterligare en utmaning. Etableringslyftet har till betydande del varit projektfinansierat från Europeiska Socialfonden. Det är osäkert om kommunerna och/eller Arbetsförmedlingen är beredda att avsätta motsvarande resurser i sin ordinarie verksamhet. Att skala upp eller permanenta denna typ av verksamhet skulle sannolikt kräva politiska beslut på högre nivå. Även möjligheten att använda Etableringslyftets modell i privat regi – genom fristående aktörer med avtal med Arbetsförmedlingen – bedöms som begränsad. Dels eftersom sådana aktörer saknar den nära samverkan och myndighetskoppling som Etableringslyftet haft, och dels eftersom de privata aktörerna har incitamentsstrukturer som premierar snabb utplacering snarare än en processinriktad, tillitsbaserad coachning. Detta gör det svårt för dessa aktörer att återskapa den tillit, flexibilitet och pedagogiska kvalitet som varit Etableringslyftets signum.

Sammanfattningsvis är Etableringslyftets arbetsformer kraftfulla men beroende av en organisationsmodell, personalstruktur och finansiering som är kräver samverkan mellan flera kommuner. De båda intervjuade cheferna som ingår i Etableringslyftets styrgrupp menar att det är fullt möjligt att permanenta en verksamhet som Etableringslyftet genom ett samverkansavtal mellan kommunerna, där en av de samverkande kommunerna får huvudansvaret för den operativa styrningen. En av dessa chefer nämnde möjligheten att pröva i vilken mån Etableringslyftets metodik kan anpassas till att användas för andra målgrupper, som exempelvis personer som haft en missbruksproblematik eller för tidigare kriminella som behöver stöd att etablera sig på arbetsmarknaden.

9. Etableringslyftet som social innovation

Begreppet *social innovation* används ofta för att beskriva nya lösningar för samhällsfrågor där existerande strukturer eller arbetssätt inte är tillräckligt verkningsfulla. Etableringslyftet kan i flera viktiga avseenden betraktas som en sådan social innovation.

1. Problemlösning där traditionella system inte räcker till

Projektet adresserar en problematik som ordinarie myndighetsstrukturer och arbetsmarknadsinsatser inte är utformade för att kunna hantera: utrikesfödda arbetslösa med utomeuropeisk bakgrund, svaga språkfärdigheter i svenska, kort utbildning och mycket begränsad erfarenhet av den svenska typen av samhälle. Etableringslyftet har utvecklat en metodik som överbryggat dessa brister, genom flexibla arbetsformer och individanpassade insatser. Projektet adresserar ett reellt gap i det institutionella stödet.

2. Nya roller och funktioner – interkulturella jobblotsar

En central innovation i projektet är den yrkesroll som utvecklats: de interkulturella jobblotsarna. Dessa kombinerar språkkompetens, kulturförståelse och ett coachande arbetssätt med praktiskt stöd i kontakter med myndigheter och arbetsgivare. Funktionen har ingen direkt motsvarighet i befintliga samhällsfunktioner, och fyller en avgörande roll i att skapa tillit, förståelse och handlingskompetens hos deltagarna. Rollen möjliggör också ett smidigare samspel mellan deltagare, projektmedarbetare och externa aktörer som arbetsgivare och myndigheter.

3. Tjänstedesign anpassad till målgruppens verklighet

En annan dimension av Etableringslyftets innovationshöjd är att projektet bygger sina arbetsformer utifrån deltagarnas faktiska livsvillkor och föreställningsvärldar. I stället för att förvänta sig att deltagare ska anpassa sig till ett givet system, anpassas verksamheten till deltagarna – ett användarcentrerat arbetssätt som är typiskt för social innovation. Detta inkluderar bland annat dialogbaserad introduktion, låg tröskel för kontakt, kontinuerlig coachning, och stark situationsanpassning i stödet.

4. Potential för överföring och påverkan

Även om Etableringslyftet är lokalt förankrat, har det visat på arbetsformer och organisatoriska strukturer som har potential att inspirera nationell politik, andra kommuner och aktörer inom civilsamhälle eller privata arbetsmarknadstjänster. Det är dock tydligt att en sådan spridning kräver nya lösningar för finansiering och ansvarsfördelning, vilket i sig signalerar projektets innovativa karaktär i relation till existerande systemgränser.

En mer detaljerad bedömning av Etableringslyftets grad av innovativitet återges i bilaga 4.

10. Slutsatser

Etableringslyftet har under sin projektperiod visat att det är möjligt att på ett verkningsfullt sätt stödja utrikesfödda arbetslösa – särskilt kvinnor – att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, även när förutsättningarna i form av språkkunskaper, utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet är svaga. Med ett resultat där 60 % av deltagarna gått till arbete och 13 % till CSN-berättigade studier vid utskrivning, framstår Etableringslyftet som ett projekt med mycket goda resultat jämfört med andra etableringsinsatser.

Det som särskilt utmärker projektet är det genomgripande individcentrerade förhållningssättet, där de interkulturella jobblotsarna spelar en central roll. Genom deras språkliga, kulturella och erfarenhetsmässiga närhet till deltagarna möjliggörs ett förtroendefullt och pedagogiskt arbete, där deltagarnas föreställningar, normer och livssituation tas på allvar. Samtidigt har projektets struktur, med samverkan mellan tre kommuner och Arbetsförmedlingen, skapat en organisatorisk flexibilitet som saknas i de ordinarie förvaltningssystemen. Den pragmatiska arbetsgivarstrategin – med förenklad kontaktväg, matchade rekryteringsmöten och korta praktiker – har ytterligare förstärkt projektets effektivitet.

Projektet har visat sig vara ett tydligt exempel på social innovation: det har utvecklat nya roller, arbetsformer och samverkansmönster för att adressera ett samhällsproblem som existerande strukturer inte kunnat hantera tillräckligt väl.

Samtidigt väcker resultaten viktiga frågor för framtiden. Hur ska vi i Sverige organisera stödet till utrikesfödda arbetslösa med komplexa behov – särskilt kvinnor – på ett mer verkningsfullt sätt? Hur kan vi skapa långsiktigt hållbara strukturer för verksamheter som kräver flexibilitet, tillitsfulla relationer och kulturell kompetens, men som inte enkelt passar in i förvaltningarnas befintliga strukturer?

Etableringslyftet har utvecklat en verksamhetsform som i hög grad löser ett mycket angeläget samhällsproblem. Dock kan arbetssättet av flera skäl inte på ett enkelt sätt implementeras inom enskilda befintliga kommunala förvaltningar eller myndigheter. Detta är typiskt för många sociala innovationer, som just utvecklats för att ordinarie samhällssystem inte har den flexibilitet och möjlighet till samverkan mellan olika aktörer som det aktuella problemet kräver. Det finns därför anledning att noga överväga hur den innovativa lösning som utvecklats inom ramen för projektet kan tas tillvara, fortsätta tillhandahålla en samhällsviktig funktion, och inte minst spridas till andra regioner.

Referenser

- Funnell, S. C., & Rogers, P. J. (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models*. John Wiley & Sons.
- Hahn, G., Jannesson, E & Beckman, M. (2020). *Utvärdering av ESF-projektet Etableringslyftet. Slututvärderingsrapport*, Serus.
- Jordan, T. (2015). *Processinriktad värdegrundsdiallog – med barnen i centrum. Utvärdering av ett projekt för att främja integration och förebygga hedersrelaterat våld*. Working papers in Sociology and Work Science, 2015:1, Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Jordan, T. (2019). Integrationsfrämjande genom dialog. Praktiker och förändringsteorier i sex verksamheter, *Working papers – Department of Sociology and Work Science*, Nr 2, 2019, Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Jordan, T. (2020). Scaffolding Developmental Transformation Among Immigrants in Order to Facilitate Self-Directed Integration: Practices and Theories of Change, *Integral Review: A Transdisciplinary and Transcultural Journal for New Thought, Research, and Praxis*, Vol. 16.2, pp. 5-47.
- Riksdagens utvärderings- och forskningssekretariat. (2022). *Uppföljning av nyanländas etablering – arbetsmarknadsstatus med särskilt fokus på kvinnorna*, 2020/21:RFR7.
- Wilber, K. (1995) *Sex, Ecology, Spirituality. The Spirit of Evolution*, Boston and London: Shambala Publications.

Bilaga 1: Deltagarnas upplevelser och utvärdering av introduktionsveckan

I samband med avslut för varje grupp som deltagit i Etableringslyftets introduktionsvecka görs en muntlig utvärdering, där medarbetarna ställer fyra frågor (med viss variation i hur frågorna formulerades):

- Vad var ny information för dig?
- Vad kommer du att göra annorlunda i framtiden?
- Vad tyckte du var bra och vill att Etableringslyftet fortsätter med?
- Vad vill du att Etableringslyftet ska ändra på/ta bort/lägga till?

Deltagarnas svar skrevs upp i punktform på whiteboard, som sedan fotograferas. Jag har tillgång till fotografier från sju grupper. Här kommenterar jag svaren på de första två frågorna.

På frågan om vad som var ny information för deltagarna finns sammanlagt 77 punkter från de sju grupperna. Kommentarererna kan grovt delas in i fyra kategorier, med viss överlappning.

Ungefär 2/5 av de 77 punkterna handlar om **ny kunskap och insikter om förutsättningarna för själva jobbsökningsprocessen**. Det handlar om att förstå att det går att få jobb även utan goda färdigheter i svenska språket, utan nämnvärd utbildning, utan tidigare arbetslivserfarenhet och även om man är lite äldre. Andra teman är förståelsen av att man har ett eget ansvar att aktivt söka jobb på olika sätt, Arbetsförmedlingen kommer inte att ordna jobb eller praktik åt en. Man kan t.ex. satsa på att utveckla kontaktnätverk och göra spontanansökningar hos arbetsgivare. Hit hör också mer konkreta kunskaper om hur man utformar ett CV, hur man bör förhålla sig i en intervju med en rekryterande arbetsgivare och vilka olika typer av praktik det finns och vad syftet är med dessa.

De övriga 3/5 av svaren fördelade sig ganska jämnt över tre andra kategorier. Den andra kategorin gäller vilka **förväntningar och önskemål arbetsgivare har** när de rekryterar. Just förståelsen av att det viktigaste för många arbetsgivare är engagemang, motivation och andra attityder, snarare än att man ska ha utbildning och kunna svenska felfritt framstår som mycket betydelsefull för att väcka hopp hos deltagarna om att kunna få ett jobb trots bristande språkkunskaper och kort utbildningsbakgrund.

Den tredje kategorin utgörs av kommentarer kring **ökad insikt och förståelse av den svenska kulturen och sociala koder** i bredare bemärkelse. Det upplevs uppenbarligen som betydelsefullt att få insikt i sådant som särdragen i individualistiska kulturer som den svenska, i relation till kollektivistiska kulturer, som de flesta deltagarna vuxit upp med. Här handlar det om att förstå vilka föreställningar och normer det finns som förklarar vanliga mönster för hur svenskar förhåller sig i olika situationer, inte bara på arbetsplatser utan också i andra sammanhang. Flera deltagare nämner också insikten om att det finns olika kulturer och koder på olika arbetsplatser. Ett flertal deltagare har frågor kring svensk barnuppfostran och upplever det som värdefullt att få bättre förståelse för t.ex. att svensk barnuppfostran i hög grad syftar till att barnen ska växa upp till självständiga individer.

Den fjärde kategorin handlar åter om konkret kunskap och förståelse, här vad gäller **hur svenska myndigheter och andra institutioner fungerar**: deras uppgift, funktioner och spelregler. Det handlar om Arbetsförmedlingen, socialtjänsten (t.ex. försörjningsstöd och familjestöd), Försäkringskassan, polisen och regelverk och lagar kring skatter och annat, t.ex. att svartarbete är olagligt.

Det är uppenbart att mycket av de kunskap och insikter som deltagandet i Etableringslyftet ger leder till betydande ökningsar av deltagarnas agens (empowerment): genom ökad förståelse av hur systemen och kulturen fungerar, samt vilka möjligheter som finns, ökar också hopp, motivation och föreställningarna om vilka möjligheter man själv har att aktivt ta sig an uppgiften att skaffa jobb.

Detta avspeglar sig tydligt i svaren på den andra frågan som ställs vid utvärderingen av introduktionsveckan: vad deltagarna kommer att göra annorlunda i framtiden. Det sammanlagda antalet kommentarer kring denna fråga var 50 i de sju grupperna. Här finns kommentarer som:

- Börja söka jobb själv mer aktivt och med större självförtroende
- Börja jobba och studera vid sidan av jobbet (i stället för att bara studera)
- Skapa nätverk genom att gå med i föreningar
- Inte vara rädd för bristande språkkunskaper
- Förbereda sig och genomföra intervjuer på bättre sätt
- Visa att man är flexibel, engagerad och ansvarsfull
- Tänka annorlunda om Sverige, anpassa sig till svensk kultur

Bilaga 2. Deltagares och arbetsgivares erfarenheter

Deltagarnas upplevda förändring genom deltagande i Etableringslyftet

Deltagarna i Etableringslyftet har fått svara på ett antal frågor vid start och avslut. Sättet att ställa dessa frågor har förändrats i olika faser av projektet, vilket innebär att det inte är meningsfullt att redovisa svar från alla deltagare.⁹

Det är naturligtvis vanskligt att dra bestämda slutsatser utifrån detta material. Det är högst subjektiva uppskattningar av deltagarna, och det kan mycket väl vara så att deras svar är påverkade av den upplevelse de haft under sin tid i Etableringslyftet. Om de haft en positiv upplevelse av medverkan och bemötande har de incitament att svara mer positivt på frågorna för att projektet ska framstå i positivt ljus. De siffror som redovisas nedan gäller deltagare som skrevs in från oktober 2024.¹⁰ Det var 166 deltagare som besvarade frågorna vid inskrivning, och 64 som besvarade dem vid avslut.¹¹ Detta är ju en stor skillnad, och svårt att bedöma om de som svarade vid avslut inte är representativa som grupp i relation till hela gruppen.

<i>Fråga (5-gradig skala)</i>	<i>Genomsnitt start/avslut</i>		<i>Förändring i %</i>
1. Hur positiv är du till ditt arbetsliv i Sverige?	3,6	4,2	+17
2. Känner du att du har kunskap att påverka din väg till ett arbete?	2,8	3,6	+29
3. Hur enkelt är det att kommunicera med myndigheterna i Sverige?	2,6	3,6	+38
4. Hur väl tycker du att du pratar svenska?	2,8	3,4	+21
5. Hur mycket av det du hör på svenska tycker du att du förstår?	2,9	3,7	+28

Den viktigaste frågan av dessa fem är nr 2, om att själv kunna påverka sin väg till arbete. Här har genomsnittet hos deltagarna ökat från 2,8 till 3,6, en avsevärd ökning med 29%. Frågorna om färdigheter i svenska språket är begränsat relevanta för att bedöma projektets resultat, eftersom språkträning inte tillhör projektets centrala mål.

Intervjuer med tidigare deltagare

Inom ramen för denna utvärdering genomfördes fem intervjuer med projektdeltagare. Vi prioriterade inte att genomföra en mer omfattande intervjuserie dels på grund av begränsad budget för utvärderingen, dels på grund av bedömningen att det troligen inte skulle tillföra så

⁹ T.ex. ställdes andra frågor i projektets första fas. Svaren på dessa finns redovisade i Serus utvärdering (Hahn, Jannesson & Beckman, 2020).

¹⁰ Innan dess fick deltagarna fylla i enkäten först efter introduktionsveckan, vilket innebär att deras inställningar till frågorna redan påverkats jämfört med innan start.

¹¹ Projektledarens förklaring till den lägre svarsfrekvensen vid avslut är att deltagarna då är ute i jobb och det är praktiskt svårt att få in enkätsvar.

mycket värdefull information. Ett av skälen till detta är att deltagarna, om de fått anställning efter sitt deltagande, sannolikt vill ge en positiv bild av projektet och därmed är obenägna att ta upp eventuella kritiska erfarenheter. I utvärderingen som gjordes av Serus (Hahn, Jannesson & Beckman, 2020) redovisas ett mindre antal citat från deltagarintervjuer, som visar på mycket positiva upplevelser och effekter.

De fem tidigare deltagare som intervjuades inom ramen för denna utvärdering var tre kvinnor och två män. Två av deltagarna hade eftergymnasial utbildning från sitt hemland. Fyra av de fem hade vid intervjutillfället hel- eller deltidsarbete, varav en hade fått permanent anställning. Svaren på intervjuarens frågor visade på att det allra viktigaste för deltagarna varit det konkreta stödet från Etableringslyftet att matchas med en arbetsgivare som är villig att anställa. Men flera av de intervjuade berättade om hur viktigt det varit att få stöd i att förstå brev från myndigheter, få hjälp med myndighetskontakter, få kunskap om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar, hur man bör förhålla sig på en anställningsintervju och få bättre förståelse för den svenska kulturens koder. De framhöll också betydelsen av att få stöd av någon som inte bara kunde förklara på det egna modersmålet, men som också själv är utrikesfödd, vilket innebär att man inte är rädd att säga eller göra ”fel”. Några av deltagarna har haft avsevärda svårigheter i sina personliga livsomständigheter och där fått mycket betydelsefullt stöd av de interkulturella jobblotsarna i att kunna komma på spår i livet.

Alla de fem intervjuade tidigare deltagarna var mycket positiva till Etableringslyftets arbetsformer och det stöd de fått av de interkulturella jobblotsarna. Endast en av dem hade ett önskemål angående något som deltagaren önskat mer av: individuell yrkesvägledning för att få en mer grundlig genomgång av vad deltagaren kunde ha för möjliga yrkesbanor och vilka möjligheter till utbildning som skulle kunna finnas.

Arbetsgivarnas erfarenheter av att använda Etableringslyftet som rekryteringsbas

Det har inte i denna utvärdering genomförts intervjuer med rekryterare från de arbetsgivare Etableringslyftet haft kontakt med. Under den tredje projektfasen skickade Etableringslyftet ut enkäter till de arbetsgivare man samarbetat med för att ställa frågor om nöjdhet. Svarsfrekvensen var dock mycket låg. Den lilla andel som besvarat enkäten har varit mycket nöjd. Med tanke på utvärderingens begränsade budget bedömdes det inte som prioriterat att intervjua arbetsgivare. I Serus utvärdering (Hahn, m.fl., 2020) redovisas några citat från arbetsgivare, som pekar på att arbetsgivare värdesatt flexibiliteten, möjligheten att snabbt få träffa matchade arbetssökanden och medarbetarnas mycket tillmötesgående och professionella förhållningssätt.

Under det tredje projektet har Etableringslyftet haft samarbete med 83 olika arbetsgivare kring praktik och anställning. Av dem har 44 återkommit minst en gång för fortsatt samarbete. Under detta projekt har 204 rekryteringar arrangerats med olika arbetsgivare uppdelat på följande branscher:

Restaurang/café	62	Lager	9	Förening	4
Fordon	25	Tvätteri/skrädderi	9	Hantverk/grovarbete	3
Vård och omsorg	21	Kommun	6	Övrigt/bemannning	2
Skola/förskola	16	Storkök/produktion	5	Transport	1
Lokalvård	16	Frisör	4	Statlig verksamhet	1
Handel/butik	16	Sanering	4		

Bilaga 3. Förändringsteorier

Denna utvärdering grundar sig på programteori (Funnell & Rogers, 2011), även om det inte syns så tydligt. I den version av programteori jag normalt använder beskriver och analyserar man fyra komponenter av ett program (t.ex. ett projekt): *Problemformulering*, *Förändringsteorier*, *Aktiviteter* och *Mål*. Jag valde att hålla texten kortare än den skulle ha blivit om jag följt denna struktur. Jag har därför inte utförligt redogjort för problemformuleringen, som finns ingående beskriven i de projektansökningar som gjordes till ESF inför de tre projekten. Jag har inte heller detaljerat redovisat alla de mål som nämns i dessa projektansökningar, utan fokuserat på det centrala målet: att få utrikesfödda arbetslösa i jobb. Jag har inte heller skrivit ett särskilt avsnitt om de förändringsteorier som kan utläsas ur projektdokumentation och de genomförda intervjuerna. För den intresserade läsaren har jag dock i denna bilaga listat de förändringsteorier som jag tycker mig kunna urskilja. Jag delar in dem i de tre aktörsgrupperna: Utrikesfödda arbetslösa, Förvaltningar och myndigheter och Arbetsgivare.

Förändringsteorier kring de utrikesfödda arbetslösa

- Om deltagarna blir coachade inför möte med arbetsgivarna så kommer de att hantera dessa möten bättre, vilket ökar sannolikheten att de får jobb.
- Om deltagarna får kunskap om hur vägen till ett kvalificerat yrke ser ut ökar sannolikheten att de fattar kloka beslut, t.ex. att ta ett enklare jobb under tiden de kvalificerar sig.
- Om deltagaren förstår att hon eller han kan vara önskvärd och behövd som arbetskraft ökar hopp och motivation att aktivt söka jobb.
- Om deltagaren får träffa arbetsgivare som verkligen vill anställa, och kan överväga att även anställa personer som inte har utbildning och språk, ökar hopp, motivation och självkänsla.
- Om deltagaren träffar språk- och kulturstödare med liknande bakgrund som de själva blir de validerade, öppnar upp sig mer och får bilder av hur man kan etablera sig i samhället.
- Om verksamhetsledarna är lyhörda, ödmjuka och dialoginriktade uppstår förtroende, lärande, reflektion, hopp.
- Om deltagarna får stöd på sitt eget modersmål lär de sig mer effektivt hur svenska samhället fungerar.
- Om deltagarna får bättre kunskap och förståelse för svensk kultur, normer, värderingar, beteenden, blir det lättare för dem att själva navigera i svenska samhället.
- Om utrikesfödda arbetar på en svensk arbetsplats lär de sig förstå normer och hur svenska samhället fungerar.
- Om det finns möjlighet att ge stöd i det som den enskilda individen behöver kan det som står i vägen (t.ex. byråkrati, formulär, ansökningar, etc) undanröjas.
- Om deltagaren får hjälp med konkreta problem uppstår tillit, vilket leder till öppenhet och möjlighet till dialog och omvärdering om sådant som barnuppfostran, mäns och kvinnors roller, identitet, attityder.
- Om en förälder är orolig att barnen försvenskas om de går i förskola behöver man prata om barnuppfostran och barns situation för att främja förståelse av vad som är barnens bästa.
- Om medarbetarna i Etableringslyftet kan skapa tillitsfulla relationer ökar sannolikheten för förändringar i deltagarnas föreställningsvärldar som underlättar etablering på arbetsmarknaden och i samhället.
- Om man ta reda på anledningarna till att en person inte vill jobba kan man lättare hitta lösningar
- Om deltagare med svagt hopp och svag motivation får stöd att få bättre förståelse för konsekvenser (t.ex. hur viktigt det är för barnen att föräldrarna har arbete) och möjligheter (t.ex. att det finns arbetsgivare som anställer personer som dem) ökar sannolikheten att de aktivt tar sig an jobbsökande.

Förändringsteorier kring förvaltningar och myndigheter

- Om Arbetsförmedlingen slussar förfrågningar från arbetsgivare till Etableringslyftet ökar sannolikheten för att sökande och arbetsgivare hittar varandra.
- Om det finns dialog och en samverkansrelation mellan verksamheten och Arbetsförmedlingen kan man hitta mer verksamma lösningar.

Förändringsteorier för arbetsgivare

- Om rekryteringsprocessen görs enklare för arbetsgivarna är det större sannolikhet att de kommer att anställa utrikesfödda arbetslösa.
- Om det finns stöd för att reda ut missförstånd ökar sannolikheten att den arbetssökande får fortsatt anställning.
- Om deltagarna får visa sin informella kompetens i möte med arbetsgivare är chansen större att de får praktik och jobb.

Bilaga 4. Etableringslyftet som social innovation

I denna bilaga görs en mer detaljerad bedömning av i vilka avseenden och i vilken mån Etableringslyftets arbetssätt utgör en social innovation. Det finns en rad olika aspekter av innovativitet som kan användas för att formulera bedömningskriterier. En av de mest välutvecklade uppsättningarna kriterier har tagits fram för att bedöma kandidater till utmärkelsen *SozialMarie – Preis für soziale Innovation*, instiftat av den österrikiska stiftelsen *Unruhe Privatstiftung*.¹² Utmärkelsen delas sedan 2005 ut årligen till sociala projekt i Centraleuropa. I bedömningsprocessen används 16 kriterier för social innovativitet, som i tabellen nedan tillämpas på Etableringslyftet.¹³

<u>Aspekt</u>	<u>Fråga</u>	<u>Bedömning av Etableringslyftet</u>
Innovation vad gäller projekt-idén	1. Gäller projektet samhällsfrågor som inte tidigare kunnat hanteras tillfredsställande?	✓ Ja – det fokuserar på en angelägen och utmanande samhällsuppgift: integration av utrikesfödda arbetslösa med svaga förutsättningar, särskilt kvinnor.
	2. Använder projektet nya sociala lösningar?	✓✓ Ja – det kombinerar språk-kulturstöd, coachning och praktikförmedling på nya sätt, särskilt genom rollen som interkulturell jobblots.
	3. Behandlar projektet målgrupper eller teman som tidigare fått liten uppmärksamhet?	✓✓ Ja – långvarigt marginaliserade utrikesfödda kvinnor, särskilt med låg utbildning, har historiskt varit svåra att nå med etablerade metoder.
	4. Är projektägaren ny inom fältet för social innovation?	– Delvis – kommuner och Arbetsförmedlingen är sedan länge aktörer inom integration, men formatet och projektorganisationen är ny.
Innovation vad gäller målgruppen	5. Är målgruppen involverad, eller har de själva utvecklat projektet?	✓ Delvis – projektet är inte utvecklat av målgruppen, men arbetssättet är starkt deltagarcentrerat och baserat på kontinuerlig dialog.
	6. Vilka konkreta och hållbara fördelar skapas för målgruppen?	✓✓ Hög effekt – anställningar, ökad agens, minskade beroenden av bidrag, större förståelse av samhället.
	7. Främjar projektet målgruppens potential?	✓✓ Ja – genom att se bortom brister och fokusera på drivkraft och engagemang, vilket tydligt framkommer i både arbetssätt och resultat.
	8. Bidrar projektet till social uppskattning av målgruppen?	✓ Ja – arbetsgivare får möta deltagare i verkliga rekryteringssituationer där de uppmärksammas som kompetenta personer.
Innovation vad gäller implementering	9. Är implementeringen kreativ, innovativ och modig?	✓✓ Ja – innovativt arbetssätt, särskilt genom att gå emot normer om språk- och utbildningskrav, och utveckla ny typer av praktiker.
	10. Vilka resultat och effekter kan observeras?	✓✓ Tydliga resultat: över 70% till jobb eller studier, stärkta individer, positiva kostnadseffekter för kommuner.
	11. Anpassar sig projektet till förändrade villkor?	✓ Ja – stor flexibilitet i coachning, möten, praktikformat och stödformer. Möjlig anpassning sker kontinuerligt utifrån deltagarbehov.
	12. Finns samarbete mellan professioner eller expertiser?	✓ Ja – samarbete mellan kommuner, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och interkulturella medarbetare med egen migrationsbakgrund.

¹² Källa: www.sozialmarie.org/en/criteria-for-social-innovation, hämtad 17.4 2025.

¹³ Tillämpningen av de 16 kriterierna på Etableringslyftet har gjorts med stöd av ChatGPT. Författaren har kvalitetsgranskat och i vissa delar redigerat både formuleringen av kriterierna och bedömningarna.

<u>Aspekt</u>	<u>Fråga</u>	<u>Bedömning av Etableringslyftet</u>
Innovation vad gäller samverkan med andra aktörer	13. Samverkar projektet med andra aktörer?	✓ Ja – via arbetsgivare, Arbetsförmedlingen, kommuner och andra samhällsaktörer.
	14. Hur är projektet integrerat lokalt och regionalt?	✓✓ Väl förankrat – drivs av tre kommuner och fungerar som rekryteringskanal för arbetsgivare i regionen.
	15. Finns intresse från externa aktörer, media, politik?	✓✓ Ja – intresset har varit stort i form av bl.a. mediarapportering och studiebesök.
	16. Kan lösningen överföras till andra kontexter?	✓ Ja, i princip – men kräver politiskt stöd, resurser och organisatorisk vilja från fler aktörer.

Etableringslyftet uppfyller i hög grad kriterierna för social innovation inom samtliga fyra dimensioner: projekttid, målgruppen, genomförande och samverkan.