

# Vi föds inte vid gränsen!

Motivation och hinder avseende invandrares kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument

Mohamed Chaib & Karin Bengtsson-Sandberg



Rapport 1:2003

Utgivare:  
Högskolan för lärande och kommunikation/Encell  
Box 1026  
551 11 Jönköping  
Tel: 036-15 77 00

Mohamed Chaib & Karin Bengtsson-Sandberg: Vi föds inte vid gränsen!  
© 2003 Författarna och HLK/Encell  
Redigering och formgivning: Håkan Fleischer & Lena Winald Möller  
Tryck: Rydheims tryckeri, Jönköping 2003  
ISBN 91-85217-01-8

# Innehåll

<b>PRESENTATION AV UPPDRAGET .....</b>	<b>5</b>
<b>INTEGRATIONEN OCH DE NORDISKA LÄNDERNA.....</b>	<b>6</b>
DANMARK.....	6
FINLAND .....	7
NORGE .....	7
SVERIGE .....	8
<b>MOTIVATIONSFAKTORER .....</b>	<b>9</b>
<b>UTREDNINGENS ANSATS .....</b>	<b>11</b>
<b>INTEGRATION OCH KOMPETENSUTVECKLING .....</b>	<b>12</b>
MOR-BARN-FÖRSÖKET, DANMARK .....	12
SPRÅK OCH PRAKTIK I FREDERIKSSUND, DANMARK.....	12
INVANDRARUTBILDNING I FINLAND .....	16
SPECIMA, FINLAND.....	17
MIGRANORSK, NORGE .....	18
ARBETSPLATSEN SOM ARENA FÖR LÄRANDE, NORGE.....	19
MALMÖMODELLEN, SVERIGE .....	19
AKADEMIKERPROJEKTET - MÅNGFALD I OFFENTLIG FÖRVALTNING, SVERIGE ....	22
KISTA MATCHING, SVERIGE.....	25
CHINOOK, SVERIGE .....	26
KOKBOK À LA BLÅKULLA, SVERIGE.....	27
MALALAISKOLAN, SVERIGE .....	28
SIMBA - VÄGEN TILL ARBETE, SVERIGE.....	29
<b>ANALYS AV PROJEKTEN .....</b>	<b>31</b>
DRIVANDE KRAFTER .....	32
HINDRANDE KRAFTER .....	33
<b>SAMMANFATTNING AV PÅVERKANSFAKTORER .....</b>	<b>36</b>
DRIVANDE KRAFTER .....	36
HINDRANDE KRAFTER .....	36
<b>SLUTSATSER .....</b>	<b>38</b>
<b>BILAGA 1: FÖRTECKNING ÖVER PROJEKT .....</b>	<b>41</b>
<b>BILAGA 2: ÖVRIG KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>43</b>



## Presentation av uppdraget

Nordisk folkeopplysnings- og voksenundervisningssamarbeid (FOVU) har gett Encell uppdraget att göra en omvärldsanalys av motivationsfaktorer och hinder rörande vuxna invandrades kompetensutveckling och integration.

Encell har i Sverige ett övergripande nationellt ansvar för omvärldsbevakning och medverkar aktivt till att samla och sprida forskningsresultat och erfarenheter inom vuxnas lärande. Encell är förkortningen av National Center for Lifelong Learning.

Detta dokument innehåller en presentation av några viktiga beståndsdelar, som kan finnas bakom vuxna invandrades motivation till kompetensutveckling. Presentationen görs med hjälp av några innovativa kompetensutvecklingsprojekt riktade mot vuxna invandrare i Norden.

Ambitionen i de projekt som presenteras i detta dokument har bland annat varit att få invandrade individer motiverade till att kompetensutveckla sig. I de aktuella projekten har man enligt nyckelpersoner lyckats med detta. Vilka intentioner ligger bakom dessa projekt? Vad var det som gjorde att man lyckades? Vilka hinder kunde man undvika, tack vare dessa verksamheter och vilka hinder kvarstår trots framgångar med projekten?

Integrationsfrågan är stor och mångfacetterad och det finns många analyser inom området i de nordiska länderna. Det har varit uppdragets uppgift att lyfta fram några av dessa i denna studie.

Målet med uppdraget har varit att ta fram ett strategiskt tankedokument, och studien kan även ses som ett underlag för en mer djupgående insats för Nordiska Ministerrådet. Studien är explorativ och har ett individperspektiv. De innovativa projekten är hämtade från Danmark, Finland, Norge och Sverige.

Inledningsvis görs en kort presentation av integrationsfrågor i de länder som finns med i undersökningen. Efter ett avsnitt om motivationsfaktorer följer presentation av de olika projekten från de nordiska länderna. Dessa följs av ett analysavsnitt, där intentioner och erfarenheter i samband med projekten har sammanställts avseende både drivande och hindrande krafter i projekten. Dokumentet avslutas med ett avsnitt med slutsatser och rekommendationer för fortsatt utredning och forskning.

## Integrationen och de nordiska länderna

Det pågår i olika hög grad ett arbete med att befrämja en utveckling av samhället mot mångkulturell praxis och integration av olika kulturer i de nordiska länderna. Länderna har varit homogena nationalstater under största delen av 1900-talet. Ökad invandring, delvis i anslutning till EU och globaliseringen, har medfört utmaningar för länderna att anpassa sig till den nya situationen. Samtidigt finns det ett behov i olika omfattning i länderna att finna och bibehålla sin nationella identitet. I uttalanden och i diskussioner och handlingar kan det emellanåt visa sig en stark förväntan på de invandrade individerna att anpassa sig till den befintliga kulturen, även om programförklaringarna talar om ett samhälle präglad av mångfald. Nedan följer integrationspolicy från de länder, som är representerade i denna studie.

### Danmark

Att uppnå sysselsättning är ett viktigt led i integrationen i det danska samhället. Enligt integrationslagen erbjuds den nyankomna individen ett särskilt yrkesinriktat introduktionsprogram, som bland annat innehåller aktivering. Beskæftigelsesministeriet tar vid efter den 3-åriga integrationsperioden med insatser för integration av flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden. För personer med socialbidrag sker denna insats i kommunerna. Under Integrationsministeriet är en rad speciella initiativ samlade som har syftet att främja integrationen av flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden.

Följande initiativ kan nämnas:

- Integrationsministeriet har verkställt en undersökning och en registrering av invandrades kvalifikationer. Undersökningen genomförs i samarbete med Röda Korset, Udlændingestyrelsen, olika kommuner, Språkcenter, Arbetsförmedlingen, Center för Värdering av Utländska Utbildningar och Danmarks Statistik.
- Några kommuner och AF-kontor får pengar från Integrationsministeriet till så kallade brobyggningsprojekt. Pengarna skall användas till att erfarna medarbetare i olika verksamheter frigörs för att stötta och utbilda invandrare som skall ut på arbetsmarkanden.

- Integrationsministeriet har beviljat medel till ett projekt, som skall utveckla integration av högutbildad arbetskraft i danska verksamheter. ([www.inm.dk](http://www.inm.dk))

## **Finland**

I slutet av 2001 var omkring 98 600 utländska medborgare bosatta i Finland, vilket är cirka 1,9 procent av befolkningen. Under det året flyttade sammanlagt 18 900 personer till Finland. Av dem kom omkring 6 000 från ett EU-land och omkring 12 900 från länder utanför EU. Under samma år flyttade 13 900 personer från landet, nettoinflyttningen var med andra ord omkring 5 000 personer.

Flyktingkvoten för 2001, liksom för 2002, var 750. År 2001 kom omkring 1 600 asylsökande till Finland. I slutet av 2001 bodde omkring 18 200 utländska medborgare med flyktingbakgrund i landet. Omkring

1 100 återflyttare från det forna Sovjetområdet kom till Finland år 2001. I slutet av året fanns det omkring 25 000 återflyttare från detta område.

Arbetslösheten hos invandrare har sjunkit under de senaste åren, trots att den fortfarande är klart högre än hos den övriga befolkningen. Det största hindret för sysselsättning är oftast bristen på kunskaper i finska eller svenska, eftersom det inte funnits tillräckliga resurser för anordnandet av utbildning. ([www.mol.fi/migration/selontekoru.pdf](http://www.mol.fi/migration/selontekoru.pdf))

## **Norge**

En kraftig ökning av tillströmningen av asylsökande under sommaren och hösten 2001, speciellt från Östeuropa och det tidigare Sovjetunionen, medförde att kapaciteten i hela utlänningsförvaltningen utsattes för hård press. För att möta denna utveckling föreslogs i oktober 2001 omfattande reformer i asylfrågan, och genomförandet av förslagen startade samma höst. De viktigaste förslagen är knutna till en mer differentierad behandling av asylsökande från olika grupper och uppbyggande av ett mottagningssystem anpassat till en differentierad behandling. Följande mål ligger till grund för ändringarna i asylbehandlingen:

- Säkra kapaciteten och proceduren som kan behandla alla sökande inom acceptabel tid.
- Sörja för att de som behöver skydd får det.
- Säkra förståelsen av och uppslutningen kring asylpolitiken bland befolkningen.
- Ge tydligare signaler till potentiella asylsökande såväl till norska lokalsamhället som till de områden asylsökande kommer från om realiteterna i norsk asyl- och utlänningspolitik.
- Ge ekonomiska besparingar på sikt i förhållande till dagens modell. ([www.odin.dep.no](http://www.odin.dep.no))

## **Sverige**

Enligt den svenska regeringen handlar integration inte bara om att lära sig det svenska språket och det svenska samhället. Integration är en rättvisefråga. Alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter i samhället oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Det handlar om att bekämpa den etniska diskrimineringen och att motverka och förebygga rasism och främlingsfientlighet, samt att bryta den sociala och etniska segregationen och utanförskapet. Vidare gäller det att främja den etniska mångfaldens delaktighet i alla sektorer och på alla nivåer i det svenska samhället. ([www.regeringen.se](http://www.regeringen.se))

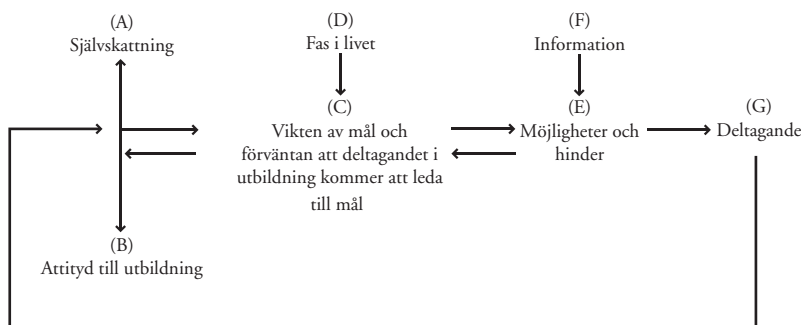


# Motivationsfaktorer

Motivation är ett mångtydigt begrepp som inte låter sig à priori definieras utan skall alltid ses i relation till någonting annat. Motivation är inte en biologisk karaktärsegenskap som präglar individens handlande. I denna studie, utgår vi från en uppfattning om att motivationsfaktorer bör ses som en dynamisk relation. Ett samspel mellan individens mentala dispositioner, gruppens kollektiva föreställningar och omvärldens mottaglighet för förändring. Motivation är således lika mycket en individuell egenskap som en samhällelig företeelse.

Individuella motivationsfaktorer är förknippade med djupt rotade begrepp som är förenade med en människas identitet. De erfarenheter, som individen har haft i livet har format hennes utveckling i takt med att hon har vuxit upp och antagit inflytande från sin omgivning och den växelverkan som omgett henne. Individens medlemskap i en grupp har påverkat och påverkar hennes motivation.

Motivation kan definieras som en inre psykologisk process, vilken skapar en drivkraft som får människan att handla, och som ger handlingen riktning, upprätthåller och förstärker den. För att få vetskap om vad som motiverar invandrade individer måste olika aktörer lära känna deras behov, mål, värderingar och förväntningar. I en situation där olika kulturer möts kan det vara svårt att förstå vad som är motiverande för olika individer. Detta leder till att individer betar sig på olika sätt under liknande omständigheter. I ett integrationsarbete avseende invandrades kompetensutveckling ligger det en stor utmaning i att bli kunnig om olika kulturella och individuella faktorer som påverkar individers motivation. Nedanstående modell från Cross (1987), en bland många andra, anför vi som en möjlig illustration till den tankegång som framförs i denna studie.



**Figur 1:** Chain of response, COR-modellen (Cross, 1987).

Generellt kan man säga att personer som saknar tillit till sin egen förmåga att klara utbildning undviker att delta. Utbildningen skulle kunna avslöja deras okunnighet och ytterligare sänka deras självförtroende. Det är här kedjan till motivationsökning startar. Det är ett risktagande för individen att börja utbilda sig och det är relaterat till självförtroende och attityd till utbildning. Om individen kan göra en självskattning (A) och tror sig klara utbildningen, utan att förlora sitt självförtroende, är ett hinder passerat till att utbilda sig (B). Attityden till utbildning kommer direkt från individens tidigare erfarenheter av utbildning och indirekt från individens personliga nätverk där erfarenheter kan ge olika attityder till utbildning. Motivationen till att delta i utbildning har även att göra med hur väl målet för individen överensstämmer med utbildningens mål ( C ). Det beror även på var i livet individen befinner sig, om målet just då är realistiskt i förhållande till denna fas (D). Om målet för individen stämmer överens med utbildningens mål ökar motivationen att delta. Om målet inte överensstämmer, sjunker motivationen att delta i utbildning. Den som vill delta (E) söker möjligheterna i utbildningen och anstränger sig att ta sig förbi hindren. Förutsättningen för att detta skall fungera för individen är att hon eller han har tillgång till information (F). Informationen måste vara individanpassad och mer likna en dialog eller kommunikation mellan informatör och individ. Vid deltagande i utbildning (G) sker det något med individen som kommer att påverka hennes självskattning och attityd till utbildning, och på så sätt kopplats kedjan samman med de första länkarna (A, B).

## Utredningens ansats

För att finna de olika analyser som finns i Norden avseende ämnesområdet har mycket tid gått åt till att söka efter innovativa projekt avseende motivationsfaktorer. Det har delvis skett via Internet, delvis via studier av aktuell forskning. Kontakter har också vuxit fram ur Encells och FOVUs nätverk, vilket i sin tur har lett fram till nya nätverk, där information och erfarenheter har tagits tillvara. Adresslistan har fyllts på med ett hundratal personer, som representerar olika organisationer och projekt i Danmark, Finland, Norge och Sverige.

Tidsresursen för detta arbete har endast varit tre månader. Av förklarliga skäl har det därför blivit naturligt att i första hand ta del av svenska projekt, vilket gör att de i viss mån dominerar denna presentation. Det betyder alltså inte att de övriga nordiska länderna i verkligheten har färre framgångsrika projekt. Det finns dock ett tillräckligt brett underlag från samtliga länder, för att kunna se några återkommande gemensamma tankar och analyser både vad det gäller motivation och hinder inom området.

## **Integration och kompetensutveckling**

Här följer ett antal projekt, som vi har bedömt som innovativa avseende vuxna invandrares motivation till kompetensutveckling mot arbetslivet. Efter några av projektpresentationerna följer kommentarer och reflektioner av nyckelpersoner, vilka har intervjuats.

### **Mor-Barn-försöket, Danmark**

Projektet Mor-Barn-försöket är ett projekt med danskundervisning av småbarnsmödrar på Amager och Nørrebro i Språkcenter Kigurrens regi i Köpenhamn. Projektet vänder sig till mödrar, vars barn deltar i kommunens språkstimuleringserbjudande. Till undervisningen är det knutet en lekstuga för mindre barn.

Syftet är att ge mödrarna en start till danskundervisning så att de senare kan bli slussade in till ett språkcenter, och att de via danskundervisningen kan bli bättre rustade att vara aktiva i barnens integration i daginstitutionen och skolan. Undervisningen är mycket differentierad, men den har lyckats att uppnå goda resultat. Man har lagt stor vikt på ämnen, som relaterar till mödrasituationen, och det har varit ett givande samarbete med pedagogerna både i språkstimuleringen och i lekstugan. Med bakgrund av utvärderingen har förvaltningarna lagt en förfrågan om att verksamheten skall bli permanent och utvidgad.

### **Språk och praktik i Frederikssund, Danmark**

Bakgrunden till projektet i Fredriksund var en önskan från kommunen om att etablera en verksamhet, som skulle ge utvalda deltagare förutsättningar att nå långvarig anknytning till arbetsmarknaden. Målgruppen var invandrare och flyktingar som språkligt befann sig på Spår 2 enligt nivåtest i språkkunskaper.

Målet om arbete skulle nås genom ett projekt där danskundervisning och vägledning skulle understödja och kombineras med praktik på privata och offentliga arbetsplatser.

Utöver att skapa aktiviteter har syftet med projektet varit att:

- skapa erfarenheter av metoder som sätter fokus på personligt åtagande
- samarbeta med arbetsgivare kring integration
- etablera träning på arbetsplatserna
- ha en arbetsmarknadsinriktad danskundervisning

Med projektets ramar och resurser har det skapats en idealisk förutsättning för individen, en återkommande uppföljning och ett konstant fokus och krav på deltagarna i förhållande till arbetsmarknaden.

Med kombinationen av danska och praktikarbete har deltagarna fått en nära kontakt med arbetsmarknaden. Kombinationen av danska och praktik har också varit motivationsbefrämjande och bidragit till att åskådliggöra såväl hinder som möjligheter för den enskilda individen på väg mot arbetsmarknaden.

Tiden har varit en väsentlig faktor i förloppet. Både den språkliga och sociala mognadsprocessen fram till självförsörjning tar tid och kräver en differentierad insats. Det krävs att det råder överensstämmelse mellan projektdeltagare och projektets formulerade mål om ett projekt skall lyckas.

Projektdeltagarna är i åldrarna 30-43 år, har bott i Danmark 1,5-5 år och kommer huvudsakligen från arabisktalande länder. Det har varit stor spridning på deltagarnas danskspråkliga förutsättningar och gruppen har varit sammansatt av individer med vitt skilda utbildnings- och yrkesbakgrunder. Detta har gjort en hantering av individuell integration på arbetsmarknaden nödvändig.

Huvudkriteriet vid rekrytering av deltagare till projektet har varit att det skulle vara ett realistiskt mål att kunna få arbete under det år projektet varade. Det har emellertid visat sig att målet för några av deltagarna varit avvikande från projektets mål och för ytterligare några andra har fysiska och sociala begränsningar gjort att de inte haft reella möjligheter till arbete på den vanliga arbetsmarknaden.

Det har varit viktigt att hålla fast vid den lärdomen att det också gäller att få socialsekreterare att medverka till att sätta ett realistiskt mål om arbete i rekryteringen till ett sådant projekt. Det har från språkskolans sida varit stor uppbackning kring projektet. Språkskolan och dansklärare har i förbindelse med genomförarna av projektet visat stor flexibilitet och vilja till att pröva nya vägar i samarbetet kring integration.

Projektet har byggts upp som ett 12 månaders intensivt förlopp där språkundervisning målstyrs och kombineras med praktik på arbetsplatser. Det överordnade syftet med de tre första månaderna har varit, att sätta fokus på integration på arbetsmarknaden.

Det har varit en styrka i projektet att den enskilde under en förhållandevis kort period har fått möjligheten att pröva flera på varandra följande praktikplatser. Syftet med det har varit att ge individen flera upplevelser av den danska arbetsmarknaden.

Det genomgående temat i danskundervisningen har varit den danska arbetsmarknaden generellt. Det har handlat om arbetsmarknadsregler, förhållande till normer på arbetsplatsen, fackliga frågor, skattesystem och utbildningssystem. Erfarenheter från praktiken har vidare ingått som en del i danskundervisningen. Syftet med att göra studiebesök vid olika verksamheter och att dra in resurspersoner i undervisningen de första tre månaderna var, att göra undervisningen så levande och närvarande som möjligt. Deltagarna förberedde frågor i klassen före studiebesöken och diskuterade intryck och upplevelser efteråt. Erfarenheten är att undervisningen har bidragit till deltagarnas motivation att närma sig arbetsmarknaden. Under hela projektperioden har det funnits en tät uppföljning av den enskilde deltagaren genom samarbete mellan dansklärare, projektkoordinator och arbetsgivare.

Deltagarna var generellt mycket motiverade till att arbeta, men mycket lite motiverade till att delta i projektet - de saknade tilltro till att det kunde bana vägen till arbete. Uppfattningen var den att projektet inte kunde leda till något och att praktikanten bara var billig arbetskraft för verksamheten. Samtidig var deltagarna mycket påverkade av de negativa och pessimistiska uppfattningarna om etniska minoriteter och deras möjligheter på den danska arbetsmarknaden, vilket ofta kommer till uttryck i media. Alla kände någon som deltagit i liknande projekt och som aldrig fått arbete.

Det var en del diskussioner om möjligheten att få ”foten innanför” och visa sitt värde på en arbetsplats. Att två projektdeltagare redan på grund av den första månadens praktik blev erbjudna ordinarie arbete fick dessutom en smittande effekt på inställningen hos resten av deltagarna.

Utgångspunkten har varit att finna praktik, som matchar personens bakgrund och önskemål. Det vill säga, att bygga på kvalifikationer och arbetsmässiga erfarenheter hos den enskilda personen.

Deltagarna saknar generellt det personliga nätverk, som kan underlätta kontakter med arbetsplatser. De som själva skaffade sig en praktikplats gjorde det på arbetsplatser som ägdes av personer med lika härkomst. Det är där etniska minoriteter först och främst har sina nätverk. Det har varit svårt för deltagarna att skaffa praktikplatser hos danska arbetsgivare. Erfarenheten visar att det har funnits behov av ”en dörrsparkare” för att få in folk i verksamheten.

Själva ansökan om praktikplats har för en del av projektdeltagarna fungerat som vid en vanlig platsansökan, det vill säga med en skriftlig ansökan och ett muntligt samtal. Utgångspunkten var en praktikperiod på 1 månad för att utifrån det kunna diskutera framtida möjligheter för vanlig anställning. Verksamheterna har generellt upplevt detta som en icke förpliktigande och lämplig metod att ge en individ en möjlighet. Det samlade intrycket är att verksamheterna är välvilliga och öppna för praktik och därefter en eventuell anställning. Det var viktigt att klargöra för arbetsgivaren om det gällde en praktik där målet var ett jobb på kort sikt eller om det var en praktik där det i första hand handlade om språk- och kulturförståelse.

Praktiken handlar om att bli bättre på danska, att skapa nätverk och kunskap om förhållande på arbetsmarkanden och om att bli klar över sina framtida möjligheter. Den är ett element i stärkandet av den enskilda deltagarens framtidsmöjligheter och ett steg på vägen mot integration.

Huruvida den enskilde deltagaren får erbjudande om anställning är avhängigt stabilitet och förmågan att tillägna sig de nödvändiga färdigheter som det konkreta jobbet kräver. Men förmågan att umgås med kollegorna är likaledes av avgörande betydelse.

För många har den allra största utmaningen varit att kunna fungera socialt på en dansk arbetsplats. Därför har danskundervisningen tagit fasta på vad man kan och bör och vad man säger och gör bland kollegor. Kursdel-

tagarna har varit motiverade och engagerade under praktikperioden. Att komma ut på en riktig arbetsplats har betytt att det har ställts autentiska krav och förväntningar på individen samt att den enskildes situation har blivit tagen på allvar.

Kursdeltagarna anser att projektet har skapat bättre möjligheter att få arbete och att det samtidigt har bidragit till att öka kunskapen om vilka möjligheter det finns på den danska arbetsmarknaden.

## **Invandrarutbildning i Finland**

Vuxna flyktingar och personer som har fått asyl i Finland deltar under ett års tid i en särskild invandrarutbildning. Under denna tid studerar de svenska eller finska och samhällskunskap samt får vägledning i frågor som berör utbildning och arbetsliv. Utbildningen kan också omfatta arbetspraktik. De studerandes studieförmåga utvecklas. Under utbildningens gång görs en personlig studie- och sysselsättningsplan. Särskild utbildning för icke läs- och skrivkunniga organiseras också. Invandrarna kan få stöd- undervisning i språk och tolkhjälp vid behov.

Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning anordnas inom nästan alla yrkesområden. Utbildningen är avsedd för arbetslösa och permitterade, för sådana som riskerar att bli arbetslösa och för sådana som av hälsoskäl måste byta yrke.

De studerande har rätt till utbildningsstöd. Målet för utbildningen är att ge den arbetssökande sådana färdigheter som behövs i arbetslivet. Utbildningen omfattar förberedande och handledande utbildning, yrkesinriktad grundutbildning, vidareutbildning och fortbildning eller utbildning som leder till en yrkesexamen.

Undervisningen består av yrkesstudier samt allmänna studier i anslutning till dessa. Utbildningstiden varierar mellan några veckor och två år. Studierna kan också omfatta perioder av praktik på någon arbetsplats. De studerandes personliga behov av utbildning beaktas då utbildningen planeras. Utbildningen är i regel avsedd för personer som har fyllt 20 år. Studieplats får individerna via Arbetskraftsbyråerna. Ansökningsblanketterna måste lämnas till Arbetskraftsbyrån personligen. Arbetskraftsmyndigheterna beslutar om vilken utbildning som skall anordnas eller köpas samt om val av



studerande. Utbildningen anordnas i huvudsak av yrkesinriktade vuxenutbildningscentraler, folkhögskolor och privata läroanstalter. För personer med högskoleexamen anordnas yrkesinriktad fortbildning.

Även företagsutbildning anordnas som arbetskraftsutbildning. Denna utbildning kan gälla grundandet av företag eller utveckling av redan fungerande företag.

Avsikten med den handledande utbildningen är att hjälpa den studerande att göra upp en personlig plan med vars hjälp han kan hitta en utbildning och ett yrke som passar honom. Den handledande utbildningen är avsedd för dem som inträder i arbetslivet eller återvänder dit samt för dem som vill byta yrke.

Invandrare som har uppehållstillstånd för permanent uppehåll kan söka studieplats inom arbetskraftsutbildningen. I form av vuxenutbildning anordnas för invandrare språkutbildning, yrkesutbildning och handledande utbildning. Yrkesinriktad utbildning kan bestå av grundutbildning för ett nytt yrke eller av komplettering av tidigare erhållen yrkesutbildning. Undervisningen ges på svenska eller finska.

## **SPECIMA, Finland**

Målgruppen i Specima är högtbildade invandrare. Syftet med projektet är att ge invandrade individer med hög utbildning en formell behörighet i Finland. Största delen av Finlands invandrade individer är sådana som har flyttat från Ryssland och Estland. De har vanligen ganska hög utbildning, ca 36 procent har avlagt universitetsexamen (mot ca 24 procent av alla invandrare). Projektet Specima är tvåårigt och det avslutas vid årsskiftet 2002-2003. Specima har berört 130 individer som har deltagit i Specimas kurser eller på något annat sätt deltagit i arbetspraktik eller stödd sysselsättning. I projektet finns det kurser för läkare, lärare, biologer och det har även funnits kortare kurser i engelska och data.

## **MIGRANORSK, Norge**

Migranorsk har tilldelats utmärkelsen European Label 2001 i Norge, ett pris lanserat av den Europeiska Unionen. Målsättningen med Migranorsk är att utveckla och höja nivån på främmande språkundervisningen. Det är ett norskutbildningsprogram med samhällskunskap för invandrare. Det är ett samarbetsprojekt mellan VOX och Norsk Interaktiv AS. Projektet stöds och finansieras av NHO, SND, Utdannings- og forskningsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Norges Forskningsråd och två LO-förbund.

Programmet har som mål att täcka hela spektrat av norskutbildning från alfabetisering till språkstestnivå. Migranorsk är ett helt IKT-baserat undervisningsprogram med stor grad av flexibilitet och möjlighet till differentiering. Det är upplagt för samarbete mellan skola och näringsliv genom att det utvecklas arbetslivsrelaterade moduler som kan integreras i utbildningskonceptet. I anknytning till programmet har det utvecklats en omfattande databas, dels för lokal anpassning och dels som ett verktyg för elevkontakt och administration.

Läringscenteret menar att norskutbildning av minoritetsspråkliga elever i Norge är ett mycket viktigt främmandespråkligt område. E-lärande kombinerat med traditionell klassrumsundervisning ger både gruppstillhörighet och språkstimulering. Flexibiliteten i programmet ökar sannolikheten för att de som tidigare har hoppat av undervisningen kan komma tillbaka och ta upp lärandet igen. Det har visat sig att informations- och kommunikationsteknologi är ett bra område för denna målgrupp. Det ger invandrare tilläggskompetens, samtidigt som det är en användarvänlig produkt som elever utan särskild erfarenhet av IKT kan använda.

I över ett år har man följt användare av programmet "Alfa", som vänder sig till analfabeter. Det har visat sig att eleverna varken har problem med tekniken eller att orientera sig. De sitter ofta i flera timmar och löser uppgifter. De får besked på sitt eget modersmål (för närvarande finns sex språk tillgängliga) om vad de skall göra och på så sätt är de mindre beroende av läraren - de behöver inte fråga läraren varje gång de inte kommer vidare.

En testversion av "Arbetsliv" håller på att framarbetas. Det stora deltagandet i projektet från näringslivet visar att det finns förväntningar på Migranorsk. Själva Migranorsk blir också ett AS nu i loppet av några få veckor. Då skall Migranorsk AS driva och distribuera programmet till an-

vändarna. Det finns en stor tilltro till att Migranorsk har kvaliteter som sätts i förbindelse med användarnas motivation att ta sig ut i arbetslivet.

## **Arbetsplatsen som arena för lärande, Norge**

I Sola kommun får nyankomna flyktingar utbildning på praktikplatser. Deltagarna i introduktionsprogrammet i Sola kommun får 30 timmars undervisning i veckan. Två dagar i veckan är de ute på språk- och arbets-  
träning på relevanta praktikplatser, tre dagar i veckan sker undervisningen i klassrum på skolan. Erfarenheterna som deltagarna gör i arbetet tar de med tillbaka till klassrummet och använder aktivt i undervisningen. Lärarna följer med deltagarna ut på arbetsplatserna.

Varje deltagare har sin egen utbildningsplan. Fokus ligger på fackspråk och sociala koder i arbetslivet. Deltagarna får de dagar som de är på skolan ett gemensamt undervisningsupplägg, där inläring av norska kombineras med undervisning i samhällskunskap och data. *”Vi ser att deltagarna lär sig norska fortare och blir mer motiverade till att komma i vanligt arbete”* säger projektledaren för projektet. Lärarna gör observationer och pratar med faddrarna på arbetsplatserna. Deltagarna för dagbok. Sociala situationer på jobben spelas upp i klassrummet. Ord och uttryck från arbetspråket tränas in.

Vuxenutbildningen och länet är involverad från starten av varje deltagares kvalificeringsförlopp. Tillsammans med projektledaren deltar ledaren för vuxenutbildningen och ledaren för kvalificeringsenheten i regionen i ett team. Efter behov inkluderar samarbetet också flyktingsektionen, sjukvården, socialkontoret och försäkringskontoret. *”Vi har specialkompetenser inom olika fält”* säger projektledaren. *”Vi kompletterar varandra på ett utmärkt sätt. Flera deltagare kommer i arbete, när samarbetet mellan kommunen och länet är bra”*.

## **Malmömodellen, Sverige**

I Malmö, där mer än var tredje invånare har invandrarbakgrund, har en ny modell för att ta emot invandrare växt fram under de senaste tio åren. Malmömodellen innebär att SFI-undervisningen kopplas till arbetslivet (SFI-Svenska för invandrare).

Undervisningen utgår ifrån en grundtanke om att vägen till språket går via arbete, inte tvärtom. I Malmomodellen tar man tillvara invandrades yrkeserfarenheter och integrerar dem i språkundervisningen. Genom att redan från början bekräfta yrkesidentiteten, hos den enskilda individens motivation att lära sig svenska. Praktiken är ovärderlig. Det är då individen lär sig vardagssvenskan, får sina kunskaper bedömda och knyter kontakter som senare kan leda till jobb.

Malmömodellen har fyra hörnspelare:

- Snabb handläggning. Individen ska inte behöva vänta på att förverkliga sina planer.
- Samverkan mellan myndigheter. För den som söker en väg in på arbetsmarknaden ska inte gränser mellan arbetsmarknadsmyndigheter och kommunala myndigheter få bli ett hinder.
- Erkännande och kontroll av kunskaper. I Malmö utvecklas nu system för att inte bara kunna översätta akademisk kunskap utan också praktisk yrkeskunskap.
- Individualisering. Människor slussas inte in i projekt. Sådana startas utifrån de planer människor själva skapar.

Modellen visar att en utveckling kan ske om myndigheter och arbetsmarknad arbetar åt samma håll. Sammanhållen Introduktion, SAM, sker i nära samarbete med ett valideringsprojekt. Deltagarna ska erbjudas validering under tiden de går på SAM. På så vis får deltagarna ett bevis på de yrkeskunskaper de har med sig från sitt hemland och hur de genom SAM kan relatera dessa kunskaper till svenska förhållanden.

Malmö visar goda resultat i den nationella statistiken som genomförs varje år av Skolverket och Statistiska Centralbyrån. Projektet drivs i samarbete mellan Malmö stad, arbetsförmedlingen och utbildningsföretaget Lernia och har hittills omfattat invandrare med uppehållstillstånd. Den pedagogiska modellen är starkt kopplad till arbetslivet och har utvecklats i samverkan med Malmö stad utifrån stadens integrationsarbete.

Utbildningsidén är att 70 procent av lärarna ska ha lärarkompetens för svenska som andra språk medan 30 procent ska vara personer med relevanta erfarenheter från den svenska arbetsmarknaden, så kallade yrkesmentorer. Undersökningar visar att kursdeltagarna som studerar enligt denna

modell når ett godkänt SFI-betyg snabbare än i den traditionella SFI-utbildningen.

*”Utbildning och yrkeserfarenhet är en färskvara och det är viktigt att så snabbt som möjligt staka ut en väg som utan onödiga uppehåll och omvägar leder till arbete. Om man får gå och vänta länge, tappar man mycket av sitt kunskande”,* säger projektledaren för SAM-verksamheten. Kursdeltagare har uttalat sig om att de uppskattar att utbildare och mentorer ser att de har en kompetens. När lärarna godtar den kompetensen känner de att de *”får vara någon”*.

*”Det är många som tycker, att det är fel att en individ kommer till sin praktikplats redan efter 2-3 månader”,* säger projektledaren. *”Vi anser däremot att det går, om individen kommer till en praktikplats som har med hennes tidigare yrkesbakgrund att göra. Då har individen redan mycket förkunskaper. Vi märker att språket är mindre viktigt när personen fungerar och känner till innehållet i arbetet. Dessutom märker vi att om någon har varit ute på trainee eller praktik, och kommer tillbaka till utbildningen, så har det skett en större språkutveckling än om de hade varit kvar på skolan”*.

I Malmö har kommun och stat insett att alla parter vinner på att komma i kontakt med den nyanlända individen. Det är ur alla aspekter fördelaktigt att man arbetar parallellt och med individen i fokus. I Malmö är integrationsfrågan av en sådan dignitet, att alla har blivit tvungna att kraftsamla kring området, och där finns ett gott samarbete mellan stat och kommun. I mindre kommuner däremot, där integrationsfrågan inte står högst på dagordningen, kan skilda budgetar och olika styrning från stat och kommun skapa hinder och onödiga fördröjningar i individens utveckling. *”Kompetens från tidigare arbetsliv kan då slarvas bort och individen passiviseras i en väntan och i en upplevelse av att ständigt börja om vid varje möte med ny aktör”,* säger projektledaren. I många kommuner skiljer man mellan flyktingar och invandrare och har introduktion endast för flyktingar.

Regionchefen för Lernia i västra Skåne har trettio års erfarenhet av integrationsarbete och har sedan sjuttioalet stått för de tankar som ryms i Malmömodellen. Hon talar om människans behov av en röd tråd att hålla sig till. Människan har någonting bakom sig och någonting framför sig. Hon menar, att om vi ser den röda tråden hos den nyanlända individen så tidigt som möjligt, så är mycket vunnet. Hon beskriver vårt förhållningssätt till invandraren genom att citera en kvinna som kom till Sverige för ett antal år sedan. Hon sa: *”Ni måste förstå en sak: Vi föds inte vid gränsen”*.

Regionchefen menar vidare att ett genomgående fel, som har gjorts utifrån en oerhörd välvilja, är att vi har klientifierat invandrare. Människor kommer hit med sitt liv, sitt yrkeskunnande och med sitt språk. De kan inte svenska, men det betyder inte att de inte har ett språk. De kan inte den nya arbetsmarknaden, men de kan mycket väl ha fungerat på en annan arbetsmarknad. *”Det är viktigt att vi tar till vara det som människor har med sig och bygger på det”,* säger hon. *”Människor som har kommit hit har blivit behandlade som en grupp. Vi har faktiskt handlat utifrån en tanke, att eftersom de inte talar som vi, så är de ett kollektiv för sig. Detta är ett slags monotänkande”,* säger hon vidare.

*”Det andra sättet att tänka, och som vi försöker integrera i Malmömodellen, är att människor har en egen bakgrund, som ser olika ut från individ till individ. Den bakgrunden utgår man ifrån. Då man förnekar något av individens personliga referensram, är det som att förkasta den individens liv. Det är därför viktigt att vi, som finns med i individens utvecklingsprocess, ser till att strävan efter integration och ivern att slussa individerna in i det svenska samhället, inte hindrar dem från att använda sig av sina egna erfarenheter och referensramar”,* menar regionchefen.

## **Akademikerprojektet - Mångfald i offentlig förvaltning, Sverige**

Nio statliga myndigheter i Jönköpings län har etablerat ett nätverk för att utveckla samverkan inom olika områden. Myndigheter har ett uppdrag att främja etnisk mångfald och utifrån detta har man tillsammans genomfört ett projekt.

Projektets huvudsyfte var att ge arbetslösa personer med utomnordisk bakgrund och akademisk utbildning möjlighet till adekvat praktik och därigenom en ökad anställningsbarhet. Deltagarna i projektet har under åtta månader haft praktik på handlägg- och akademikernivå vid myndigheterna. Praktiken varvades med utbildning, som hade såväl en allmän inriktning för arbete inom offentlig förvaltning som inslag utifrån behov i specifika arbetsuppgifter.

Projektet, som delvis finansierades från Växtkraft mål 3, har drivits av en projektledare som hade ansvar för urval, introduktion, uppföljning och utvärdering.

Antalet praktikplatser som de nio myndigheterna ställde till förfogande var 16. Praktikanterna, tio kvinnor och sex män, erhöll arbetsuppgifter inom bland annat verksamhetsuppföljning, skuldsanering och kundtjänst, men även som arbetsförmedlare, ekonomer, informationsingenjör samt ingenjör för drift och underhåll. Ingen av deltagarna hade haft arbete i Sverige inom sitt kompetensområde tidigare.

Genom projektet har tio av deltagarna fått anställning, inom sina respektive myndigheter. För majoriteten av deltagarna kan konstateras, att anställningsbarheten ökat väsentligt. Endast en individ fick negativ anmärkning på sin kompetens på grund av dålig attityd och brist på personlig social kompetens.

*”Om akademiker får välja mellan utbildning och praktik väljer alla praktik”, säger projektledaren. ”Deltagarna var mycket motiverade att delta i projektet. De var mycket glada över att få använda sin kompetens, vilket är starkt kopplat till identiteten”, säger hon.*

I detta projekt ingick en urvalsprocess. Rekryteraren hade två kriterier. Det ena var att det hos individen inte fick finnas minsta tvekan till att gå in i en praktik, utan löften om jobb efter projektet. *”Vi har ju tröttat ut många invandrare i olika praktiker som inte har lett någonstans”, säger projektledaren. ”Så det är förståeligt att det finns en tveksamhet till ytterligare praktik, även om praktiken i detta fall handlade om en mer riktad åtgärd inom kompetensområdet. Praktik är så förknippat med utnyttjande för invandrare och min erfarenhet är att den inställningen infinner sig snabbt hos många av dem. Begreppet praktik har en negativ klang och många invandrare tror inte att det leder framåt för dem utan är en kortsiktig möjlighet för arbetsgivaren”* säger hon vidare.

Det andra kriteriet vid urvalet var kopplat till om individen verkade vara målinriktad och initiativtagande. Det fanns de som inte hade försökt att få något arbete och på sätt skaffat sig referenser. De hade inte på något sätt underhållit sin kompetens på komvux eller på högskolan. Det fanns de som hade fått sin examen i sitt hemland för 15-20 år sedan, och som varit här i tio år och som inte hade flyttat sig framåt. Dessa valdes bort.

*”Det känns som att det finns fler kvinnor som är beredda att ’hitta koden’ in i samhället”, säger projektledaren. ”Om man säger till en kvinna, att det här måste du läsa för att komplettera, så svarar kvinnor ofta att de är beredda att försöka göra det”,* menar projektledaren. Flera av de kvinnor som hon har

träffat, säger att även om studierna är svåra och inte leder till ett jobb, ger det ändå något för den personliga utvecklingen. Projektledaren har däremot träffat flera män som säger: *”Jag tänker inte utbilda mig, det har jag gjort i mitt hemland och jag har ett kvalificerat yrke, punkt slut.”* Hon tror att det är viktigt att arbeta med dessa män och deras självbilder. *”Är det så att männen är mer rädda för att göra bort sig och inte kunna leva upp till det de borde kunna? Det vet vi inte”*, säger hon.

En chef på Länsarbetsnämnden, som varit en av eldsjälarna bakom projektet, menar att tanken från början var att nå de utomnordiska akademikerna via annonsering i dagspress. Det visade sig emellertid att diskrimineringslagen säger att man inte kan vända sig till en viss grupp i samhället. Detta gjorde att projektet fick hitta andra vägar för att kunna rekrytera individer.

Tanken var att även att de utomnordiska akademikerna som var i arbete skulle kunna delta eftersom de förmodligen för tillfället hade ett okvalificerat arbete. Tanken var dessutom från början att de som ingick i projektet skulle uppbära en praktiklön. Nu blev istället projektet en arbetsmarknadspolitisk åtgärd och deltagarna kom från den arbetslösa gruppen och finansieringsformen blev det så kallade Aktivitetsstödet.

Ur motivationsaspekten kan man säga att den här typen av projekt ger deltagaren en konkret upplevelse och erfarenhet av hur kraven på en handläggare vid en myndighet ser ut. Individen får själv komma underfund med om han eller hon har tillräcklig kompetens och vad som behöver kompletteras, vilket kan ge en större motivation hos individen.

Chefen för länsarbetsnämnden tror att praktiklön kan vara en motivationsfaktor. *”Det är annorlunda och man får betalt för att man utför ett arbete, man känner sig mindre utnyttjad”* menar hon. *”Givetvis skulle det bli stor effekt motivationsmässigt om sådana här projekt ledde till arbete”*, säger hon vidare. *”Det förutsätter dock att det finns ett rekryteringsbehov på arbetsplatsen. I det här fallet var inte målet detta, men visst skulle det sporra individen och även kollegorna på praktikplatsen mycket mer”*, säger hon. *”I framtiden borde det bli aktuellt med utbildning som leder till jobb, eftersom vi inom alla myndigheter kommer att få ett stort rekryteringsbehov”*.

En annan effekt av projektet var att medarbetare inom myndigheterna fick möjlighet att lära sig mer om integration. De fick arbeta nära en utomnor-



disk invandrare, vilken det inte funnits någon på högre tjänst inom myndigheterna i regionen tidigare.

*”Myndigheterna har mycket kvar att göra och att lära inom det här området. Kanske kan det i framtiden vara värdefullt att utse någon eller några i organisationen att ansvara för denna typ av förändringsarbete. Vi kommer att behöva den dolda arbetskraftsreserven i framtiden”,* säger chefen för länsarbetsnämnden.

## **Kista Matching, Sverige**

När Luis Abascal 1996 började som stadsdelsdirektör i Kista konstaterade han att Kista var ett krisdrabbat, sönderfallande och invandrartätt område med 47 procent invandrare. Området var på väg att bli ett ghetto med 250 miljoner kronor i socialbidrag. Av kommunens 30 000 invånare var 6 500 arbetslösa och bidragsberoende. Luis Abascal vände sig därför till näringslivet, föreningarna och universiteten och uppmanade dem till samarbete med kommunen för att vända utvecklingen till en positiv riktning. *”Vi såg till att de arbetslösa fick arbete”,* säger han. *”Och för att det skulle bli möjligt, kartlade vi näringslivets behov av arbetskraft. Sedan såg vi till att dess kompetensreserv fick rätt och behövsanpassad utbildning - så att våra före detta arbetslösa kunde bli delaktiga i Kistas produktiva liv”.*

*”Jag föreslog att Förvaltningen skulle skapa en investeringsfond”,* säger Luis Abascal. *”Det vill säga socialbidragen skulle omvandlas till en fondkassa - eller bank. Med hjälp av dessa pengar kunde människorna få utbildning och de erbjöds jobb efter fullbordad utbildning”.* Processen blev en framgång och lade grunden till Kista Matching, en förnyelsemodell för Sveriges kommuner. *”Integration och tillväxt, vilket är motsatsen till segregation och stopp”,* säger Abascal.

I samarbete med den lokala arbetsförmedlingen drev sedan stadsdelen tillsammans med Kistaföretagen skraddarsydda utbildningar och individuella traineeprogram. Av dem som deltog i projektet fick 85 procent jobb och Kista blev ett varumärke med förtroligt samarbete mellan näringsliv och offentliga sektorn.

*”Man måste se positivt på människorna, välja att se möjligheternas seger i stället för svårigheternas eventuella fiasko”,* menar Luis Abascal. *”Det gäller att*

*lyfta fram styrkan och inte svagheten i skillnaderna. Medborgarna ska ses som en del i ett framgångsscenario och inte som ett problem”,* säger han. Luis Abascal anser att det är i förortererna som framtiden ligger. Nästan hälften av alla Stockholms barn bor där.

Åtta nya stadsdelar i Stockholm ska införa den modell som minskat bidragsberoendet i Kista. Kista Matching har bedrivits sedan 1998 och där har det lokala näringslivets rekryteringsbehov varit grunden för att snabbt få ut socialbidragstagare i arbete. Enligt ett förslag i socialtjänstnämnden ska modellen utökas till nio så kallade ”matchningsgrupper”. Målet är att mellan 900 och 1 350 personer ska gå från bidrag till arbete. Varje enhet ska anställa tre socialbidragshandläggare som ska arbeta för att halvera Stockholms bidragstagare fram till år 2004. Det hela ska bekostas av socialtjänstnämnden och arbetsförmedlingen samt med bidrag från Europeiska socialfonden. Införandet av modellen beräknas kosta cirka 20 miljoner kronor.

## **CHINOOK, Sverige**

Chinook är namnet på den varma och intensiva vind som sveper in över Klippiga bergen och som på mycket kort tid smälter snö och is. Denna vind har också fått ge namn åt ett samverkansprojekt i Gävle kommun, som från och med 2001 övergick till permanent verksamhet. I verksamheten samverkar Komvux/SFI, Kunskapslyftet, Socialtjänsten, Invandrarcentrum och Arbetsförmedlingen.

Syftet med verksamheten är att genom heltidssysselsättning erbjuda de studerande inom Komvux/SFI möjlighet till en bättre och snabbare integration. Heltidssysselsättningen baseras på den enskilde individens behov och möjligheter. Under tiden som den studerande läser SFI finns det möjlighet att kombinera denna undervisning med både praktiska och teoretiska kurser eller praktik på något företag. Det finns även möjlighet till lärlingsutbildning i vissa fall. Den studerande skall genom trepartsamtal tillsammans med studie- och yrkesvägledaren samt sin handläggare från respektive myndighet komma fram till en studieplan/handlingsplan som skall följas under SFI-tiden. Ett nära samarbete mellan de olika aktörerna i kommunen möjliggör att integreringen i samhället påskyndas i väsentlig omfattning. För att detta samarbete skall fungera så bra som möjligt har en arbetsgrupp tillsatts med representanter från de olika myndigheterna. Med

en ökad samverkan mellan samhällets resurser så frigörs en flexibilitet och mångfacetterad kompetens som kommer den enskilde individen tillgodo i en mer riktad och sammanhållen form.

Metoden för verksamheten bygger på helhetssyn och samverkan mellan myndigheter och organisationer. Denna metodik är lika användbar för svenskar som för invandrare då det gäller att integreras i samhällsliv och arbete.

Samarbetet har tillkommit för att samordna de olika myndigheternas resurser för att kunna erbjuda alla invandrare, inte bara flyktingar, en heltidssysselsättning med tydlig inriktning mot integration och arbete. Därför arbetar nu tre personer från socialtjänsten i Invandrarcentrums lokaler. Mycket tid har ägnats åt att hitta fungerande rutiner för samarbetet mellan flyktingmottagning och socialtjänst, och det har också förbättrats avsevärt. Treparsamtalen är grunden för arbetet, och alla SFI-studerande ska ha en handlingsplan som regelbundet ska följas upp. I dessa samtal deltar förutom den studerande, hans/hennes handledare och skolans studie- och yrkesvägledare. Målsättningen är att utveckla och förbättra kartläggning, handlingsplan och validering för att därigenom skapa ett bättre verktyg för att skrädarsy insatser för varje person.

*”Personliga relationer är viktiga för att lyckas, men det är också viktigt att skriva avtal om samarbete. Det har underlättat att alla inblandade parter, utom socialtjänsten, ligger under Utbildnings- och Arbetsmarknadsförvaltningen och att vi har haft stöttning från förvaltningschefen. Nu har politikerna fått upp ögonen för Chinook och inser att vi med detta gör något bra för Gävle kommun”, säger projektledaren.*

## **Kokbok à la Blåkulla, Sverige**

Av de ca 4 000 boende i Hagalund är 70 procent invandrare och stor arbetslöshet råder i området. Det är därför många av hushållen som saknar tillgång till datorer och som har problem med att tala svenska språket. Det finns många isolerade öar i området.

Studiefrämjandet har under Blåkullaprojektets tid haft språk- och datakurser bland de boende i samverkan med Solna stad och Solnabostäders träffpunkt Flaggskippet, där ett IT-café har etablerats.

Målsättningen med projektet är att från hösten 2000 och under två år framåt öka datoranvändandet i kombination med svenska språket i tal och skrift i olika studiecirklar. Målgruppen är 500 boende och verksamma i Hagalund.

Parallellt skapas det gemensamma marknadsföringsprojektet ”Kokbok à la Blåkulla” med tillhörande instruktionsvideo och en interaktiv CD-ROM där mångfalden, människorna och mötena dem emellan visas upp.

Effekterna har blivit att individerna har fått ökade kunskaper i IT, data, media och svenska språket, utökade sociala kontakter och förhöjd social kompetens samt ett trivsammare bostadsområde och föreningsliv.

Det har varit en ambition att skapa möten mellan människor för att öka förståelsen mellan olika kulturer, och för att lyfta fram dolda kompetenser. En annan effekt är att vuxna kommer ikapp ungdomar då det gäller datakunskap. Projektet har lett till att samhörigheten har stärkts.

Projektet ”Kokbok à la Blåkulla” har i oktober 2002 varit med i finalen i Stockholm Challenge. Det är en unik IT tävling, där fokus ligger på användarnytta istället för på teknik. 101 projekt från hela världen utsågs till finalister. Juryn, som består av internationella experter, har bedömt finalisterna efter kriterierna innovation, användarnytta, tillgänglighet och möjlighet att överföra projektidén till andra.

”Kokbok à la Blåkulla” har numera en egen hemsida, där deltagare i projektet presenterar sina speciella recept.

## **Malalaiskolan, Sverige**

På Malalaiskolan i Malmö finns inga läroplaner eller scheman. Här utgår lärarna helt från elevernas kunskaper och livssituation och skapar undervisningen utifrån varje elevs behov.

Malalaiskolan startades på initiativ av en grupp afghanska kvinnor med hög, pedagogisk utbildning i Hyllie stadsdel i Malmö. De var inte nöjda med den undervisning de fick i svenska som inte gav dem det resultat de ville ha. Genom sin afghanska kulturförening fick de kontakt med enheten för integration i Hyllie och möjlighet att finansiera en egen utbildning ge-

nom storstadssatsningen. Utbildningen blev snabbt framgångsrik. Skolan har vuxit och i dag har den både afghanska, arabiska och albanska elever.

*”Modellen vi arbetar efter är inte ny. Den används i Afrika för att lära nybörjare engelska och franska”, berättar kursföreläsaren. Utbildningsmodellen är en så kallad modersmålsbaserad undervisning. Det innebär att all undervisning översätts till elevernas modersmål. Detta är en mycket viktig del av processen, men det är långt ifrån den enda orsaken till att metoden är så framgångsrik.*

Projektledaren på Malalaiskolan berättar att undervisningen är helt unik för varje elev. Den bygger på respekt, förståelse, lyhördhet och att eleverna ska få aha-upplevelser. Man utgår från varje individs bakgrund, inlärningsförmåga, tankar, erfarenheter, tolkningar och upplevelser. Undervisningen har utökats så att eleverna kan läsa fler ämnen än svenska om de vill. Framgången har varit så stor att skolan blivit en förebild både i Sverige och i Danmark. Bland annat har Skolverket använt metoden i sin utformning av den nya kursplanen för Svenska för invandrare.

Ordföranden i Malmös kommunstyrelse är en av dem som lovordar Malalaiskolan. *”Det här är ett exempel på när storstadspolitiken fungerar som allra bäst”,* säger han. Idén har tagit form hos invånarna och utvecklats med hjälp av deras egna resurser.

Även eleverna är positiva. *”Översättningen till modersmålet gör undervisningen lättare att förstå. Jag trivs jättebra här. Jag studerar arabiska och svenska och hoppas kunna jobba som tolk senare”,* säger en deltagare.

*”Jag är jättenöjd”,* säger en annan deltagare. *”Jag har lärt mig alfabetet och siffrorna. Nu kan jag klara mig själv, även om det fortfarande är svårt att läsa på egen hand”.*

## **Simba - vägen till arbete, Sverige**

Simba är ett projekt som har startats av afrikanska kvinnor för afrikanska kvinnor i Stockholm. Idén föddes inom kvinnosektionen i Afrosvenskarnas riksförbund. Under slutet av 90-talet var många afrikanskor arbetslösa. Men de ville arbeta och försörja sig själva. Inom vård och service fanns behov av personal. Ett projekt skulle kunna förmedla kontakter mellan kvin-

norna och arbetsgivare. Kvinnorna skulle förberedas för arbetslivet. Det var idén. Projektet blev verklighet med finansiering från EU:s socialfond Mål 3 och fick namnet Simba, som betyder lejon på swahili.

Nu kommer också andra invandrarkvinnor inte bara afrikanskor. Många har fått jobb genom Simba. Kvinnorna har i genomsnitt deltagit i projektet ett par månader. De har fått hjälp att söka jobb, lära sig data och blivit introducerade i svenskt arbetsliv och samhälle. Projektet har under åren utvecklat den så kallade Simbametoden, som har varit framgångsrik.

Från och med år 2000 har Simba varit öppet för alla invandrarkvinnor. Från start och till och med året 2001 har 265 kvinnor deltagit och av dem har 136 fått jobb och 54 har gått vidare till utbildning.

## Analys av projekten

I de olika projekten har det framkommit ett antal analyser kring motivation och integration och längre fram i detta avsnitt presenteras de vanligast förekommande. De kommer att presenteras i form av drivande och hindrande krafter avseende individers motivation att kompetensutveckla sig till ett arbetsliv. Det är viktigt att betona att motivation är relaterat såväl till individens inre värld som till hennes omvärld. Integration skall ses som en dynamisk process med en kombination av hindrande och drivande krafter.

Det är mycket som en invandrad individ skall hantera i den nya situationen. Det kan handla om isolering, nyorientering, kulturkrockar, utanförskap och vilshenhet. Individen skall ta ställning till bosättningsfrågor, klara av språkinläring, hitta arbete, skapa sociala nätverk och hantera olika anpassningsstrategier för familjen. Det finns många kriser i integrationscykeln innan individen förmår att tänka på framtidsplaner och karriärmöjligheter, för att kunna göra det bästa av sin nya situation.

Att tillägna sig en med nordiska mått mätt god kompetensutveckling, är för majoritetsbefolkningen för det mesta en självklar förutsättning för att få ett arbete. Men många vuxna invandrare upplever det som förnedrande att sätta sig på skolbänken, eftersom skolgång för många av dem tillhör barndomsåren.

I programförklaringen i en invandrarorganisation talar man om den inbyggda spänningen mellan individers vilja att bibehålla den egna kulturen å ena sidan och individens integration i det nya samhället å andra sidan. Denna spänning måste övervinnas genom utbyte och dialog, genom ett givande och tagande mellan majoritetssamhället och de olika etniska och nationella minoriteterna. ([www.sios.org](http://www.sios.org))

I analysen av de olika projekten framträder några *drivande krafter* som centrala i individernas motivation till kompetensutveckling. Framför allt visar sig *snabb handläggning och samverkan mellan myndigheter* vara bra för individens integrationsprocess. Det är uppenbart viktigt att individen inte hamnar i en allt för utdragen beslutsprocess, eftersom individen då lätt blir isolerad och passiviserad den första tiden i det nya landet.

Det har även framkommit en del praktiska fall och uttalanden i projekten, vilka visar på *hindrande krafter*, som har orsakat att motivationen hos indi-

viden inte har blivit så stor. Det tydligaste exemplet på hinder är vetenskapen hos invandrade individer om att deras landsmän inte har fått anställning även om de har utbildats i det nya landet. Detta medför att individerna känner sig omotiverade att delta i projekt av olika slag, hur innovativa de än är.

## Drivande krafter

I de innovativa projekten som behandlas i detta dokument noteras ett paradigmskifte rörande hur en invandrare bäst tillägnar sig ett nytt språk. I de nordiska länderna är man numera ganska överens om att vägen till språket går via arbete. Det blir dessutom mer och mer vanligt att man tillvaratar invandrades yrkeserfarenheter och integrerar dem i språkundervisningen. Temat i språkundervisningen är ofta arbetsmarknaden med arbetsmarknadsregler och individens reflektioner och attityder till normer samt kulturella koder på de nya arbetsplatserna.

*Kombinationen av språkinläring och praktik* fungerar som motivationshöjande och bidrar till att individen får åskådliggjort såväl svårigheter som möjligheter, som kan finnas på vägen till arbetslivet. Det är värdefullt att projektledare finner *praktik, som matchar personens bakgrund* och önskemål och bygger utifrån individens kvalifikationer och arbetsmässiga erfarenheter. Projekt som har *lett till arbete* har visat sig sporra både individen och kollegorna på arbetsplatsen.

Genom att redan från början bekräfta yrkesidentiteten, hos den enskilda individens motivation att lära sig det nya språket.

Individen får känna trygghet i sin gamla yrkesidentitet och kompetens, och hon får möjlighet att använda den så snart som möjligt i arbetslivet. I de projekt där handledare och mentorer har *visat intresse för individens bakgrund och yrkesidentitet* och byggt handledning och undervisning utifrån detta, har motivationen hos individen att utvecklas i det nya landet ökat betydligt i jämförelse med tidigare projekt, där utbudet och de färdiga koncepten styrde verksamheten. Individer slussas alltså inte in i färdiga projekt, utan aktiviteter startas utifrån den handlingsplan, som individen själv är med och skapar.



Det krävs naturligtvis att språklärare och praktikhandledare tillsammans arbetar med *stor flexibilitet* och med en vilja att pröva nya vägar i integrationsprocessen. När aktörerna i projekten lyckas att utveckla och förbättra kartläggningen av individen och arbetet med validering, skapas bättre verktyg för att kunna *skräddarsy insatser* för varje individ.

I projektet Migranorsk är IKT ett mycket framgångsrikt verktyg även för individer som inte kan läsa och skriva sitt eget språk, det vill säga för analfabeter. Modellen *att arbeta med IKT* ger individerna tilläggskompetens och den användarvänliga tekniken fungerar för deltagare utan särskild erfarenhet av IKT.

För de olika deltagarna i projekten verkar den allra största utmaningen vara att kunna fungera socialt på en arbetsplats under sin praktik. Kursdeltagarna har visat på motivation och engagemang i förhållande till praktikperioden. Att komma ut på en riktig arbetsplats har betytt, att det *ställs autentiska krav och förväntningar på individen och att den enskildes situation blir tagen på allvar*. Om individen bättre förstår hur det i allmänhet fungerar på en arbetsplats i det nya landet, förstår hon också efter vilka mallar hon bedöms av arbetskamrater och ledning.

Så gott som samtliga projekt bär på tanken som i stort kan liknas vid folkbildningens sätt att arbeta med människor där man underlättar för den enskilde individen att påverka sina egna lärovillkor. Formen för kompetensutvecklingen liknar också folkbildningens demokratiska samtalskultur där deltagarna har ett stort inflytande och gemensamt är med och formar innehåll och uppläggning.

## **Hindrande krafter**

Invandrare som vet att andra invandrare i samma situation *inte fått någon anställning* trots yrkesutbildning uppvisar en ovilja att kompetensutveckla sig. De tror inte på sin egen möjlighet att kunna få arbete efter genomfört projekt.

De hinder som har synliggjorts i samband med projekten har ofta presenterats i form av uttalanden av projektens aktörer. Det har betonats att nyanlända individer fortfarande blir behandlade som att de tillhör ett *kollektiv*, där alla är likadana, eftersom de inte talar och förstår det nya språket.

Det är utifrån detta synsätt åtgärder av olika slag vidtas. Ett annat hinder är att de invandrade individerna ofta *saknar det personliga nätverk*, som kan sätta dem i förbindelse med arbetsplatser. Det blir därför till exempel svårt för individerna, att på egen hand skaffa praktikplatser hos det nya landets arbetsgivare.

Ett hinder till arbete kan vara att det hos individen saknas tilltro till att praktik kan bana väg om invandraren möts av rykten och utsagor från sina landsmän att praktik används som billig arbetskraft. Individer blir dessutom påverkade av de negativa och pessimistiska uppfattningar i media om etniska minoriteter och deras möjligheter på den inhemska arbetsmarknaden, vilket tyvärr ofta är välgrundade rykten och utsagor. Det förekommer allt för ofta arbetsgivare som förhåller sig oetiskt och destruktivt till praktikant- frågan. Arbetsgivaren orsakar inte bara svårigheter för en enskild individ utan påverkar negativt förtroendet mellan invandrare och arbetsmarknad.

Individen erbjuds sällan en *praktiklön* för utfört arbete och därmed känner hon eller han sig ofta utnyttjad. Praktik är en form av åtgärd som för många invandrade individer är en ny och främmande form.

I kommuner, där integrationsfrågan inte står högt på dagordningen, kan *skilda budgetar och olika styrning från stat och kommun* skapa hinder och onödiga fördröjningar i individens utveckling. För den som söker en väg in på arbetsmarknaden är gränserna mellan arbetsmarknadsmyndigheter och kommunala myndigheter ofta ett hinder. Individen passiviseras i en väntan och i upplevelsen av att ständigt börja om vid varje möte med ny aktör.

Det är alltför vanligt att socialsekreterare och andra handläggare inte sätter sig in i projektets målsättningar vid rekrytering av individer till olika väl genomarbetade och planerade projekt och därför *rekryterar de utifrån andra målsättningar än projektets*. Individen kan då hamna i projekt som vederbörande inte klarar av eller känner sig intvingad i.

Flyktingar blir frustrerade över att inte få arbeta under asylfasen och att de senare har svårt att finna jobb som svarar mot den utbildning de har med sig från sitt land. Ibland, i all välvilja, omhändertas individen för mycket. Det vill säga hon *klientifieras* och förväntas inte ta egna initiativ. Det är en svår balansgång för myndighetspersoner att hålla en välkomnande attityd

till den invandrade individen samtidigt som förväntan på individen att ta egna initiativ måste tydliggöras.

Ett svårhanterligt hinder har visat sig *vid rekrytering av utomnordiska akademiker* till utvecklingsprojekt. Enligt diskrimineringslagen (Sverige) kan en rekrytering där man endast vänder sig till en speciell folkgrupp orsaka att individer utanför denna grupp kan anse sig vara diskriminerade. Den enda möjligheten till den typen av rekrytering tycks vara den, som görs i Arbetsmarknadsverkets regi med rekrytering av arbetslösa.

Slutligen då det gäller hinder får vi inte glömma det absolut största och kanske svåraste hindret i integrationsarbetet, nämligen att invandrade individer inte kan integreras hur mycket motivation de än har utan *majoritetsbefolkningens och arbetsgivarnas acceptans*.

# Sammanfattning av påverkansfaktorer

## Drivande krafter

- Samverkan mellan myndigheter.
- Handledare visar intresse för individens bakgrund och yrkesidentitet och anpassar handledning och utbildning från detta.
- Insikten om att vägen till språket går via arbete, inte tvärtom.
- Skräddarsydda insatser för varje individ.
- Projekt skall helst leda till jobb.
- En kombination av språkinläring och praktik.
- Individen har ett stort inflytande på verksamheten och är med och formar innehåll och uppläggning
- Praktiken matchar individens bakgrund och önskemål.
- Adekvata krav ställs på individen på en verklig arbetsplats under praktikperioden.
- Individen förstår de kulturella koderna på praktikplatserna.
- Språklärare och praktikhandledare arbetar med stor flexibilitet.
- IT-baserad utbildning.

## Hindrande krafter

- Kännedom om andra invandrade individers tillkortakommande avseende möjligheter att få anställning, trots yrkesutbildning i det nya landet.
- Skilda budgetar och olika styrning från stat och kommun skapar hinder och onödig fördröjning för individen.
- Individen passiviseras av väntan och av upplevelsen att ständigt börja om vid varje möte med ny aktör.

- Invandrade individer blir behandlade som om de tillhör ett kollektiv, där alla är lika, eftersom de inte kan landets språk.
- Informationen och introduktionen är inte individanpassad.
- Aktörer rekryterar individer utifrån felaktig målsättning.
- Individen saknar det personliga nätverk, som kan sätta henne eller honom i förbindelse med arbetslivet.
- Utbildning för många invandrade individer förknippas med barnomsår och allmän okunnighet.
- Individen kan ha svårt att förstå att metoden praktik skall leda till arbete, eftersom metoden inte finns i individens hemland.

## Slutsatser

En slutsats man kan dra efter denna korta och rapsodiska utredning, gäller själva användningen av begreppet motivation och motivationsfaktorer när vi pratar om viljan till kompetensutveckling och integration av vuxna invandrare på arbetsmarknaden. Problemet är komplext och bör inte reduceras till ett socialpsykologiskt fenomen. Vi tror att själva begreppet motivation och motivationsfaktorer mer än hittills bör skärskådas, problematiseras och utforskas. De begrepp vi använder i officiella handlingar, i vetenskapliga sammanhang och i vardagskommunikation bestämmer vårt handlande och våra värderingar. Motivation är enligt vår mening ett sådant centralt begrepp. Det används lite vårdslöst såsom en gång tvåspråkighet och halvspråkighet användes för att täcka en mängd olika företeelser som samhället inte riktigt hade kontroll över. Vi rekommenderar att motivationsfaktorer fortsätter utgöra en central del i debatten om integrationsfrågor, men att begreppet ges ett tydligare och mer nyanserat innehåll.

För att lyckas med kompetensutveckling och integration bör samhället arbeta mer för att synliggöra vuxna invandrare som individer och resurser, snarare än som en anonym grupp. Vi vet att det finns en hel del sådana projekt som pågår i de nordiska länderna, men vilka de är och om det finns någon form av kommunicerande kärn dem emellan vet vi ännu inte. Vårt förslag är att etablera en kommunikation mellan de projekt och lokala satsningar där myndigheter och organisationer har lyckas synliggöra vuxna invandrare som resurser på arbetsmarknaden och i samhällsgemenskapen.

En annan slutsats rör kopplingen mellan språkstudier och arbete. Här är vi optimistiska. Det håller sakta på att etableras ett nytt synsätt i Norden rörande språkkunskaper som en förutsättning för arbete. Den tidigare uppfattningen att språkundervisning måste ske *innan* individen slussas vidare till arbete håller på att försvinna. Den ersätts av ett parallelltänkande när det gäller relationen mellan språkstudier och arbete. Man når långt där språkstudier bedrivs parallellt med, och samtidigt kopplas till, arbetet. Detta synsätt genomsyrar några av de projekt som redovisas i denna studie, till exempel i Malmömodellen.

I den vuxne invandarens sociala liv spelar familjen en viktig funktion, oavsett vilken etnisk eller nationell bakgrund individen har. Vi tror att åtgärder för att mobilisera den vuxne invandarens familjesfär i ett integrativt arbete skulle höja motivation för kompetensutveckling betydligt. Vi föreslår att man särskilt noga analyserar hur man till exempel kan tillvarata

den speciella resurs som den vuxne invandrarens skolbarn kan utgöra i detta sammanhang. Även för den vuxne invandraren är modersmålets bevarande en viktig faktor för språkinläring i det nya landet.

Ingen motivation i världen, hur hög den än är, kan hjälpa den vuxne invandraren att finna sin plats på arbetsmarknaden om arbetsgivaren är obenägen att ta till sig denna resurs. Detta framgår tydligt inte bara i denna rapport utan är ett vida förekommande ämne i samhällsdebatten. Den fråga man kan ställa är vad obenägenheten härrör ifrån. Ovilja och negativa attityder är säkert viktiga förklaringsfaktorer. Men vi tror också att det har gjorts för lite för att sensibilisera arbetsgivarna för den förlust som samhället tillfogas genom att inte utnyttja vuxna invandrare som resurs. Speciella insatser riktade mot arbetsgivarnas negativa eller avvaktande attityd och föreställningar om invandrare som arbetskraft bör enligt vår mening noga planeras och genomföras. Inte bara som ”klatschiga” kampanjer och flammande appeller utan med långsiktiga, folkbildande och attitydförändrande satsningar.

I detta sammanhang vill vi gärna argumentera för att engagera folk- rörelserna och särskilt folkbildningsorganisationerna i detta upplysnings- arbete. Folkbildningen är ju en av de främsta förändringsagenterna i de nordiska länderna. Folkbildningens tradition med så kallad demokratisk samtalsmetodik och uppsökande arbetsformer tror vi kan vara en verk- ningsfull kommunikationskanal till grupper som är svåra att nå. Även in- vandringsorganisationerna bör kunna tilldelas en tydligare roll i denna upp- sökande verksamhet.

Nordiska Ministerrådet bör, enligt vår uppfattning, stimulera medlems- länderna att satsa på vardagsnära forskning som belyser flaskhalsarna i sys- temet både utifrån individens och samhällets perspektiv. Det är inte bara innehållet i kompetensutvecklingen som kan vara lockande eller avvisande för den vuxna invandraren. Motivationsfaktorer har också ett tydligt samband med själva läromiljöns beskaffenhet. Avviker läromiljön för mycket från deltagarnas sociokulturella bakgrund och livserfarenheter riskerar satsningen att misslyckas. Hur framställs vårt sätt att bedriva vuxenutbild- ning för individer som kommer från helt andra kulturer och med helt andra upplevelser av lärandemiljöer och metoder? Informationen behöver komma tidigt i introduktionen på hemspråket och förenas med reflektion och samtal.

Handläggare inom alla förvaltningsorgan och i näringslivet, som arbetar med kompetensutveckling av vuxna invandrare, behöver en egen kompetensutveckling i exempelvis interkulturell kommunikation. Det skulle stärka deras egen förmåga att förstå de komplicerade processer som de är satta att handlägga.

Vi har enligt uppdraget och utifrån några konkreta nordiska satsningar analyserat motivationsfaktorer bakom vuxna invandrades kompetensutveckling. Ämnet är synnerligen strategiskt viktigt för förståelse av hela integrationspolitiken i Norden. Vår slutsats är att detta ämne bör analyseras, nyanseras, utforskas och utsättas för empirisk prövning både genom konkret förändringsarbete och vardagsnära forskning.



# Bilaga I: Förteckning över projekt

## Danmark

### *Mor-Barn-försöket*

Sprogcenter Kigurren, <http://www.kigkurren.dk/>

### *Språk och praktik, Fredriksund*

Tanja L. Martinez, Brobygning Zealand Care A/S

Tåstrup Møllevvej 14, 4300 Holbæk, [tlm@zealandcare.dk](mailto:tlm@zealandcare.dk)

## Finland

### *SPECIMA*

Hannu-Pekka.Huttunen@pt3.tempomol.fi

<http://www.oph.fi/svenska/info/maahanmuuttajat/aikuis.html>

## Norge

### *Migranorsk*

perly.norberg@VOX.no

ellinor.haugaard@c2i.net

albert.einarsson@vox.no

### *Arbetsplatsen som arena för lärande*

jon.lund@sola.kommune.no

## Sverige

### *Malmömodellen*

[www.malmo.se](http://www.malmo.se)

petra.hammar@lernia.com

ulla.engstrom@lernia.com

*Akademikerprojektet Mångfald i offentlig förvaltning*  
gunilla.jansson@lanf.amv.se

*Kista matching*  
carin.flemstrom@kista.stockholm.se

*Chinoc*  
sandra.henriksson@gavle.se, robert.larsson@gavle.se

*Kokbok a la Blåkulla*  
elisabeth.kempe.0212@sfr.se

*Malalaiskolan*  
naring.regeringen.se/fragor/storstad/

*Simba*  
asr.simba@telia.com, www.africaswe.com

## Bilaga 2: Övrig källförteckning

*AIKE Finland, AIKE GROUP - Adult Education Coordinating Unit.*  
[www.aike.fi](http://www.aike.fi)

*AMU, Danmark*  
[www.amu.dk](http://www.amu.dk)

*Arbetsministeriet Finland*  
[www.mol.fi](http://www.mol.fi)  
Specialplanerare Paivarinne, [irkku.paivarinne@mol.fi](mailto:irkku.paivarinne@mol.fi)  
Tarja Rantala ERF-koordinator Arbetsministeriet/verkställande avdelningen

*Biskopsgården, Göteborg*  
[margareta.sjoholm@biskopsgarden.goteborg.se](mailto:margareta.sjoholm@biskopsgarden.goteborg.se)

*Brobygning Zealand Care A/S*  
Tåstrup Tanja L. Martinez, [tlm@zealandcare.dk](mailto:tlm@zealandcare.dk)

*CAISA Mångkulturella förening hemsida*  
[http://kulttuuri.hel.fi/caisa/index\\_fi.html](http://kulttuuri.hel.fi/caisa/index_fi.html)

*Centrum för invandringsforskning Stockholms Universitet*  
[www.ceifo.su.se/sv/](http://www.ceifo.su.se/sv/)

*CEREN, Centret för forskning om etniska relationer och nationalism* <http://sockom.helsinki.fi/ceren/>, [ceren@sockom.helsinki.fi](mailto:ceren@sockom.helsinki.fi)

*Chinoc, Gävle*  
Sandra Henriksson, samordnare, [sandra.henriksson@gavle.se](mailto:sandra.henriksson@gavle.se)  
Robert Larsson, enhetschef, [robert.larsson@gavle.se](mailto:robert.larsson@gavle.se)

*Danmarks Evalueringsinstitut*  
[dk@eva.dk](mailto:dk@eva.dk)

*Det landsdaekkende videnscenter og tosprogethed CVU/uc2*  
[uc2@uc2.dk](mailto:uc2@uc2.dk)

*Immigrant institutet i Borås*  
[miguel.benito@hb.se](mailto:miguel.benito@hb.se)

*Indutritutvecklingscentrum i Gnosjö. Mångfald och Gnosjöandan*  
[bo@iuc.gnosjoregionen.nu](mailto:bo@iuc.gnosjoregionen.nu), [helena@iuc.gnosjoregionen.nu](mailto:helena@iuc.gnosjoregionen.nu)

*Grundtviginstitutet, Göteborgs Universitet*

Eina.Hagberg@adm.gu.se

*Gårdstensbyrån, Göteborg*

Salma Nazzal, projektledare, salma.nazzal@gardstensbostader.gotebo  
rg.se

*Kista Matching*

Carin Flemström, carin.flemstrom@kista.stockholm.se

*Kokbok á la Blåkulla*

Hagalund Elisabeth Kempe, projektledare, elisabeth.kempe.0212@sf  
r.se

*Kompetensverkstaden Jordbro i Haninge kommun - samarbete mellan kom-  
munen, arbetsförmedlingen och försäkringskassan.*

Karin Wahlgren, projektledare, karin.wahlgren@haninge.se

*Lernia*

Anna Zachrisson, platschef SFI Stockholm  
anna.zachrisson@lernia.se

*Livstycket, en ideell förening i Stockholm arbetar för och med invandrar-  
kvinnor - gränsöverskridande beträffande ras, religion och nationalitet*  
www.livstycket.org.se

*Laeringscenteret*

ls@ls.no

*Migranorsk*

ellinor.haugaard@c2i.net, albert.einarsson@vox.no

*Naevnet for Etnisk ligestilling*

Frederiksborggade 15, 1360 København K  
el@inm.dk

*Paedagogisk konsulent*

Tina.Fehrmann@uvm.dk

*Projektet Mångfald 2002, Göteborg*

www.ams.se

*PUGIA Bollnäs*

Ann Kristin Eriksson, ak.eriksson@kommun.bollnas.se

*”The Role of Immigrant Organisations in the Integration Process”, Nordic project financed by the Nordic Council of Ministries.*  
Sanna Saksela, sanna.saksela@helsinki.fi

*Simba*

Jeanette Kilinda, asr.simba@telia.com, www.africaswe.com

*Sola Kommune*

Jon Lund, projektledare, jon.lund@sola.kommune.no

*Somaliaprojektet, Malmö kommun*

www.malmo.se

*SPECIMA*

Hannu-Pekka.Huttunen@pt3.tempo.mol.fi  
www.oph.fi/svenska/info/maahanmuuttajat/aikuis.html

*Udi, Norge*

Lisa Hartmark, Lisa.Hartmark@udi.no

*Utbildningsstyrelsen i Finland.*

Undervisningsråd Lasse Hoffman, lasse.hoffman@oph.fi  
Forskare Seppo Paananen, Statistikcentralen, seppo.paananen@tilastoke  
skus.fi, tarja.rantala@mol.fi

*Skolverket*

www.skolverket.se  
marie.hakansson@goteborg.utfors.se

*Utbildning för utländska pedagoger i Malmö*

www.malmo.se

*VOX Forskningsavdelingen*

www.vox.no  
Forsker Perly Folstad Norberg, perly.norberg@vox.no

## Forskning

Andersson, A. *Mångkulturalism och svensk folkhögskola.*

Cross, K.P. (1987). *Adults as Learners.* Indianapolis: Jossey Bass.

Ehn, S. (2000). *Flyktingars möte med Sverige. Studier av anpassningsproblem hos nyanlända flyktingar. En studie av flyktingkapets erfarenheter .* Ceifo publikation Nr. 83

Gustavsson, B. (1996). *Bildning i vår tid: om bildningens möjligheter och villkor i det moderna samhället.* Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Pérez, E. Lektor i socialantropologi, Avdelningen för socialt arbete, Malmö Högskola, [enrique.perez@hs.mah.se](mailto:enrique.perez@hs.mah.se)

Svanberg-Hård, H. (1992). *Informellt lärande. En studie av lärprocesser i folkhögskolemiljö.* Linköpings universitet, Institutionen för pedagogik och psykologi, Linköping Studies in Education and Psychology.

Söderlindh Franzén, E. (1990). *Lära för Sverige. En studie av utbildningsproblem och arbetsmarknad för invandrare i grundutbildning för vuxna (grundvux).* Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen.

Saksela Sanna, Finland. *The Role of Immigrant Organisations in the Integration Process.*



