

JÖNKÖPINGS KOMMUNS ARBETE FÖR ÖKAD INTEGRATION

INTEGRATIONSRAPPORT 2018



INNEHÅLL

BAKGRUND	3
Syfte	4
EGENFÖRSÖRJNING	4
Etableringsprogrammet i omdaning.....	4
Goda exempel	5
Nyanländas nyföretagande.....	5
Tidiga insatser	6
Ungas inträde på arbetsmarknaden	6
Svenskundervisning	7
Slutsatser	7
ÅTERSPEGLA	7
Kompetensbaserad rekrytering	8
Karriärmöjligheter	9
Mentorsprogram	9
Slutsats	9
SOCIAL SAMMANHÅLLNING	10
Interkulturell kompetens	10
Bemötande	10
Varje skola en mångkulturell mötesplats	10
Dialog med utrikes födda föräldrar	11
Kvotflyktingar och anhöriga	11
Slutsats	12
SAMVERKAN MED CIVILSAMHÄLLET	13
Nätverk och anslag	13
Ytterområdena	13
Råslätt	13
Områdesgrupperna	13
Vätterhem	14
Utrikes föddas perspektiv	14
Slutsats	14
MOTVERKA SEGREGATION.....	15
AVSLUTNING	15

Stadskontoret
Utvecklings- och hållbarhetsenheten
Tommy Josefsson, Integrationsstrateg
tommy.josefsson@jonkoping.se

BAKGRUND

Jönköpings kommun och dess näringsliv har under decennier stärkts genom inflyttning av nya invånare med utländsk bakgrund, vilka idag utgör 18 procent av befolkningen. 26 procent av kommunens befolkning i arbetsför ålder 16-64 år har utländsk bakgrund. Dessa spelar en vital roll för kommunens tillväxt och välfärd, samtidigt som kultur och samhällsliv berikas med nya influenser. SKL pekar på att en ökad invandring av utländsk arbetskraft är en förutsättning för att framtidens kompetensbehov inom privat och offentlig sektor ska kunna mötas. Demografiskt har emellertid migrationen lett till framväxten av socioekonomiskt eftersatta områden och en ökad ojämlikhet och segregation.

För att motverka segregationen har kommunen urskilt fyra prioriterade områden med större socioekonomiska utmaningar (Österängen, Öxnehaga, Huskvarna Söder och Råslätt), baserat på det senaste decenniets välfärdsindikatorer. Stöd ges till civilsamhället och andra aktörer i områdena för insatser som främjar delaktighet och integration. Ett nära samarbete sker inom de fyra områdesgrupperna, där representanter för civilsamhället, bostadsbolagen, kommunala och statliga aktörer samverkar för att stärka den sociala sammanhållningen. Därtill kommer samverkande insatser från kommunens arbetsmarknadsavdelning (AMA) och arbetsförmedlingen för att öka förvärvsfrekvensen bland målgruppen. Särskilt fokus riktas mot utlandsfödda kvinnor där andelen som förvärvsarbetar är 30 procentenheter lägre än bland svenskfödda.

Sedan 2015 har den växande flyktingströmmen ökat antalet utrikes födda i de socioekonomiskt eftersatta områdena. Den har också resulterat i en ökad bosättning av utrikes födda i andra områden i kommunen, vilket har påfrestat den sociala sammanhållningen. Kommunen har därför arbetat i nära samverkan med civilsamhället för en dubbelriktad process med ömsesidigt tillmötesgående mellan nya och gamla kommuninvånare.

Förskola, grundskola och gymnasiet har genom sina pedagoger lyckats hantera mottagandet av närmare 1000 kommunplacerade nyanlända elever under de senaste fyra åren. Därtill kommer lika många asylsökande barn och ungdomar, vars utbildningsbehov skolorna har sökt möta under tiden de tillfälligt bott på någon av de många olika asylboendena i kommunen. Lösningarna har emellertid varit tillfälliga, där skapandet av mottagningsskola, mottagningsförskola och förberedelseklasser har varit viktiga i det skedet innan mer inkluderande former av lösningar i mottagandet av nyanlända elever kan ordnas. Genom en minskande flyktingström står utbildningsförvaltningen inför strukturella förändringar, där fokus mer behöver ligga på långsiktiga lösningar för nyanlända elevers inkludering och högre måluppfyllelse på befintliga skolor, dit även nyckelkompetens inom elevhälsa, studiehandledning på modersmålet och svenska som andraspråk behöver knytas. Socialförvaltningen har fått axla det grannliga arbetet med att organisera flyktingmottagandet och driva de olika asylboendena. Detta har inneburit en snabb uppbyggnad av kapacitet med HVB hem och genomgångsboende för att sedan inleda avveckling av flertalet av dem. I den allmänna bostadsbristen har uppdraget att ordna långsiktigt boende för de nyanlända som har kommunplacerats också fallit på Socialförvaltningen. Samtidigt har de demografiska förändringarna i kommunen gjort att de kommunala verksamheterna och samhällsservicen kräver en ökad interkulturell kompetens. Fokus i arbetet med att möta de omedelbara behoven inom flyktingmottagandet har övergått till att utveckla en långsiktig och forskningsbaserad strategi mot segregation; ett genomarbetat program för social hållbarhet.

EU:s första grundprincip för integration fångar passande Jönköpings kommuns perspektiv på integration: "Integration är en dynamisk dubbelriktad process med ömsesidigt tillmötesgående mellan alla invandrare och invånare i medlemsstaterna". Kommunen söker därför bidra till ett

värdigt flyktningmottagande och fungerande integration, där man söker möta näringslivets och offentlig förvaltnings arbetskraftsbrist genom att tillvarata den kompetensresurs som utrikes födda utgör.

SYFTE

Syftet med föreliggande rapport är att sammanställa och analysera nämndernas och de kommunala bolagens integrationsrapporter utifrån de kommunala integrationsmålen, lyfta faktorer för framgång och visa på möjligheter till samverkan mellan förvaltningar och bolag för att nå integrationsmålen. För en mer beskrivande skildring av integrationsarbete hänvisas till varje förvaltnings integrationsrapport till nämnderna.

Förvaltningarnas inkomna integrationsrapporter reflekterar kring följande problemområden:

- Egenförsörjning - Fler kvinnor och män ska komma i arbete snabbare med särskilt fokus mot utlandsfödda kvinnor.
- Återspegla - De kommunanställda ska återspegla befolkningens sammansättning - Andelen anställda kvinnor och män i Jönköpings kommun med utländsk bakgrund ska öka.
- Social sammanhållning - den kommunala verksamheten ska leda till utbildning, trygghet, tillväxt och folkhälsa för alla.
- Samverkan med civilsamhället - Medborgardialog mellan Jönköpings kommun och det civila samhället för ökad delaktighet och social sammanhållning.
- Motverka segregation – hitta långsiktiga lösningar på strukturella problem med segregationen.

EGENFÖRSÖRJNING

Kommunstyrelsen lägger av flera skäl fokus på utmaningen att främja utlandsföddas inträde på arbetsmarknaden. För det första ses utrikes födda som en än mer betydelsefull resurs och humankapital att möta nuvarande och framtida växande kompetensbehovet hos näringsliv och offentlig sektor, liksom de har stärkts av de senaste decenniernas inflöde av utländsk arbetskraft. För det andra innebär det att fler bidrar till kommunens tillväxt och utveckling och färre blir beroende av försörjningsstöd. För det tredje innebär arbete delaktighet i sociala sammanhang, ett ömsesidigt tillmötesgående, som stärker den nyanländes identitet och inkludering i samhället.

Etableringsprogrammet i omdaning

Arbetsförmedlingen (Af.) ansvarar för det tvååriga programmet för nyanländas etablering på arbetsmarknaden, vilket inleds efter individen har fått uppehållstillstånd. Af använder mångsidiga åtgärder i samverkan med många aktörer för att coacha individer till egenförsörjning. Även om nyanländas egenförsörjning står som det främsta integrationsmålet är kommunen begränsad i vilka åtgärder man kan sätta in för att nå det. Enligt regeringsbeslut kommer Af:s verksamhet att förändras i grunden, vilket är en utveckling som Individ & familjeomsorgen (IFO), Arbetsmarknadsavdelningen (AMA), Näringslivsavdelningen och berörda nämnder följer noga.

Även när en nyanländ har fått sitt uppehållstillstånd efter kanske flera års asylprocess kan det dröja en tid innan individen kan starta på Af:s etableringsprogram. Därför ordnar kommunen genom AMA:s försorg att alla kommunplacerade får omedelbar sysselsättning under

övergångsperioden. Resultaten visar att deltagarna, efter en ofta lång och demoraliserande asylprocess, får ökad motivation och drivkraft, vilket därmed ger dem bättre förutsättningar att tillgodogöra sig etableringsprogrammets åtgärder.

AMA har emellertid ett omfattande arbete på Grännavägen 22 i Huskvarna för de som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden, som har genomgått etableringsprogrammet men av olika skäl inte kommit in på arbetsmarknaden. Språkundervisning och samhällsorientering kombineras på ett effektivt sätt med arbetsträning och praktik i samverkan med Tekniska kontoret, socialförvaltningen och sociala företag. Svårigheterna man står inför är emellertid att insatserna sätts in sent efter att personerna har kommit till Sverige och att den reguljära arbetsmarknaden sällan erbjuder praktikplatser för dem.

Goda exempel

”Jönköpingstalangerna” är ett exempel på en lyckad insats där ett nära samarbete med näringslivet har varit utgångspunkten. Av 21 utvalda deltagare från etableringsprogrammet i en tre månaders praktik och träning i yrkessvenska fick 20 deltagare arbete inom restaurang & hotellbranschen. Projektet var en samverkan mellan Af, AMA, IFO och vuxenutbildningen i Jönköping och kommer att fortsätta med inriktning på andra yrkesområden.

Metodutveckling för arbetsintegration sker även inom sociala företag och idéburen sektor som Coompanion, Origo Resurs, All:in och Circular center. Coompanion tillämpar en beprövad metod från Malmö ”Trappa upp” i ett projekt på Öxnehaga i samarbete med Af, med fokus på empowerment och arbetsintegrering av utrikes födda kvinnor. All:in har i nära samarbete med Kinnarpkoncernen kunnat ge riktad yrkesträning till nyanlända med eller utan uppehållstillstånd med resultat att ett antal har fått arbete inom kontorsmöbeltillverkningen. På ett liknande sätt har Circular center skapat samarbetsavtal med IKEA Lager, dit verksamhetens utrikes födda kvinnor ges möjlighet för praktik.

Nyanländas nyföretagande

I vision Jönköping 2030:s anda behöver nyanlända kvinnor och mäns företagande, inte minst nyföretagande och dess bidrag till samhället, belysas. Forskning visar att utrikes födda företagare tenderar att anställa fler utrikes födda än vad svenskfödda företagare gör, vilket får synergieffekter på utrikes föddas egenförsörjning. Därtill kommer att många utrikes födda har goda affärskontakter i hemländerna, vilket skulle kunna öppna nya marknader för Jönköpingsföretags produkter och därigenom skapa arbetstillfällen i kommunen. Kommunens näringslivsavdelning tillsammans med sina många samverkanspartners stöder nyföretagande och söker möta interkulturella utmaningar som utrikes födda stöter på. Även Jönköping University genom Science Park och dialogmöten för social innovation bidrar med kunskap och nätverk för att stödja utrikes föddas inträde på arbetsmarknaden. I nämndernas integrationsrapporter understryks också vikten av samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknad för att tillvarata och validera utlandsföddas kompetens, inte minst i ljuset av näringslivets och de kommunala verksamheternas kompetensbrist.

Tidiga insatser

Den kanske enskilt viktigaste strukturförändringen för att öka utrikes föddas egenförsörjning är att insatser sätts in på ett tidigt stadium. Varken Af, AMA eller Vuxenutbildningen har emellertid uppdrag att befatta sig med personer utan uppehållstillstånd, men generellt sett finns inga lagliga hinder för detta. Tvärtom uppmuntrar SKL till att insatser görs för målgruppen. I Jönköpings kommun är det civilsamhället och idéburna organisationer som antingen ideellt eller med stöd av

Länsstyrelsens TIA medel bedriver språkundervisning och andra aktiviteter för asylsökande. Med det driv och motivation som asylsökande har i början av asylprocessen gör många av dem goda framsteg med språket och en del får även kontakter med företagare som leder till arbete.

På initiativ från det regionala kompetensrådet och med stöd från Länsstyrelsens TIA medel leds ett projekt från Stadskontoret för kartläggning av asylsökandes kompetens och matchning mot arbetsmarknadens kompetensbehov. Projektet (KOM) har nära samarbete med de idéburna organisationerna som arbetar med asylsökande och samverkar med Migrationsverket, Af, AMA och JU för att asylsökandes kompetens bättre ska kunna tas tillvara och påskynda deras ingång i samhället. Ett forskarteam från Hälsohögskolan A.D.U.L.T. gör följeforskning på projektets arbete. Kanske den enskilt viktigaste insatsen för att förhindra att nyanlända hamnar långt ifrån arbetsmarknaden och blir beroende av försörjningsstöd är att tidiga insatser sätts in.

Ungas inträde på arbetsmarknaden.

Att insatser sätts in tidigt är minst lika viktigt för unga. Här finns två viktiga exempel på nära samverkan mellan AMA, Kultur och Fritid (KFF), kommunens gymnasieskolor och Vätterhem. För det första arrangerades ett mobilt jobbtorg under våren 2018, då arbetskonsulenter från AMA regelbundet besökte fritidsgårdarna i de prioriterade områdena och mötte ungdomar som sökte sommarjobb. Att coachningen förlades på platser som var bekanta för ungdomarna var en av projektets framgångsfaktorer, ett exempel på ömsesidigt tillmötesgående. Ett sommarjobb blir för många ungdomar ett första steg in på arbetsmarknaden. Vätterhems breda satsning på sommarjobbade ungdomar inom sitt verksamhetsområde utgör en hörnsten i satsningarna för ungdomars inkludering.

Ett andra exempel på samverkan är AMA:s stöd till gymnasieskolornas satsning för de ungdomar på Introduktionsprogrammet som inte har förutsättningar att nå behörighet till de nationella gymnasieprogrammet. Spåret IMS AM har förutom undervisning i kärnämnen som svenska, engelska, matematik också som mål att öka elevernas anställningsbarhet. Där deltar AMA med teoretisk och praktisk arbetsmarknadskunskap varvat med praktik. Ensamkommande ungdomar har ofta med sig reell kompetens, vilken utformningen av gymnasiespåret IMS AM bättre kan ta tillvara till gagn för både samhället och individen. IMS AM är således ett exempel på ”ömsesidigt tillmötesgående” inom integrationen.

Svenskundervisning

Aktörer i Jönköpings kommun som arbetar för nyanländas inträde på arbetsmarknaden träffas årligen för strategimöte inom ramen för den lokala överenskommelsen (LÖK). Språkundervisningen för nyanlända kom i centrum, då bristande kunskaper i kommunikativ svenska sågs som ett avgörande hinder för nyanländas inträde på arbetsmarknaden. I samma anda betonar olika nämnder att svenskundervisningen behöver förbättras med fokus på funktionell svenska som ökar deltagarnas anställningsbarhet. Förslag presenterades i strategimötet att skapa parallella spår till den obligatoriska SFI undervisningen - praktisknära yrkessvenska – med intentionen att denna skulle leda till bättre resultat och snabbare inträde på arbetsmarknaden. Hur denna praktisknära yrkessvenska skiljer sig från den obligatoriska studieförberedande SFI undervisningen framgick emellertid inte; om den innebar mer yrkesrelaterat språk och vokabulär, hade mer inslag av vardaglig kommunikation eller hade fokus på funktionell svenska med betoning på svenskt uttal och språkmelodi. Frågan togs upp vid ett möte i maj 2018 mellan Vuxenutbildningschefen, rektorerna för ABF Vux och Eductus som bedriver SFI undervisning i Jönköpings kommun och kommunens integrationsstrateg. Med utgångspunkt i den stundande statliga utredningen av SFI samt kritiken från både arbetsmarknadshåll och forskning om

bristande måluppfyllelse för SFI undervisningen, fördes en diskussion om var utvecklingsområdena för SFI verkligen finns. Slutsatsen blev att bristerna i första hand inte utgörs av för lite yrkesrelaterat språk eller vardagssvenska, utan i stort sett frånvaron av fokus på svensk språkmelodi (prosodi) i undervisningen, vilket avsevärt försvårar främst för arabisktalandes möjlighet att utveckla en funktionell svenska. Därför anordnades en fortbildning för kommunens SFI lärare under hösten och vinter, bl.a. genom kommunal utvecklings utbildningssatsningen CHANGE, vilket även andra kommuners SFI-lärare deltog i. En separat rapport om denna fortbildning finns tillgänglig. Slutsatsen blev att oavsett vilka former av svenskundervisning som ges behöver språkmelodin (prosodin) stå i centrum för att nyanländas anställningsbarhet ska öka. Även barn- och utbildningsförvaltningen pekar i olika rapporter på behovet av fortbildning för lärare i svenska som andraspråk, för både grund- och gymnasieskola.

Slutsatser

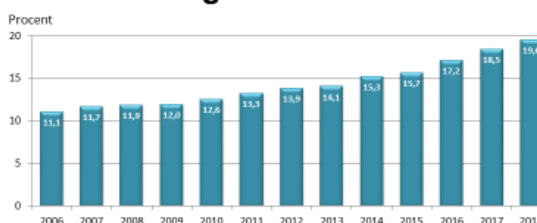
Slutsatserna från diskussionen kring integrationsmålet om hur egenförsörjningen på bästa sätt kan öka är att:

- Insatser behöver utvecklas i nära samverkan med näringslivet och utifrån arbetsmarknadens kompetensbehov.
- Mer fokus behöver läggas på utrikes föddas nyföretagande.
- Språkundervisningen i alla dess former behöver intensifieras och utvecklas mot mer funktionell, arbetsmarknadsrelaterad svenska med fokus på svensk språkmelodi.
- Tidiga insatser behöver ges för språkundervisning, validering av kompetens och matchning av detta mot arbetsmarknaden, helst i början av asyltiden eller ankomsten till landet.

ÅTERSPEGLA

Kommunen söker öka antalet utrikes födda medarbetare så att det återspeglar befolkningens sammansättningen. Totalt har Jönköpings kommun 12 376 anställda. Antalet anställda med utländsk bakgrund är 2 428, vilket motsvarar 19,6 procent. Mellan åren 2017 och 2018 ökade andelen anställda med utländsk bakgrund med 1,1 procentenheter. Bland kvinnorna är andelen med

Andel anställda i Jönköpings kommun med utländsk bakgrund



jönköping.se

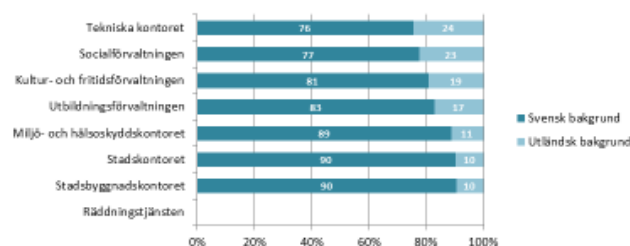
JÖNKÖPINGS
KOMMUN

utländsk bakgrund 19,9 procent och bland männen 18,6 procent, öknings med 1,1 respektive 1,5 procentenheter från föregående år.

Dessa positiva siffror behöver emellertid ställas mot att 26,2 procent av kommunens befolkning i arbetsför ålder har utländsk bakgrund (årsskiftet 2017-2018), vilket ger ett gap

att överbrygga på 6,6 procentenheter. Därtill kommer att de förvaltningar med numerärt större antal anställda med utländsk bakgrund återfinns i vissa yrkeskategorier inom Tekniska kontoret eller Äldreomsorgen. Inom dessa yrkeskategorier finns högst andel bland lokalvårdare (60 %) och måltidspersonal (49 %), lägst bland rektorer (6 %) och socialt arbete (5 %). Det kommunala bostadsbolaget Vätterhem återspeglar bäst befolkningssammansättningen, både på medarbetar och chefsnivåer.

Andel anställda i Jönköpings kommun fördelat på bakgrund per förvaltning



Nämndernas integrationsrapporter problematiserar kring detta ämne på olika sätt. Tekniska nämnden pekar t ex på behovet av att mer effektivt kartlägga och validera nyanländas kompetenser för att snabbare kunna matcha dem mot de kompetensbehov som finns inom förvaltningarna. De understryker också vikten av att stimulera medarbetare med utländsk bakgrund till relevanta vidareutbildningar.

Kommunens äldre-konsulenter arbetar med ett projekt för att minska ensamhet och isolering bland äldre. De upptäckte att de hade svårt att nå en av huvudmålgrupperna, personer med annan etnisk bakgrund. I reflektionerna kring problemet drogs slutsatsen att enheten behövde förstärkning med flerspråkig personal med kompetens i interkulturell kommunikation för att kunna inkludera målgruppen i verksamheterna.

Kompetensbaserad rekrytering

Socialförvaltningens integrationsrapport hänvisar till ”kompetensbaserad rekrytering” som metod i att kvalitetssäkra rekrytering. Tekniska kontoret och Miljö- och hälsoskyddskontoret hänvisar till metoden som skäl till att de har nått målet att deras medarbetare återspeglar befolkningssammansättningen i kommunen. Metoden går ut på att se bortom det uppenbara, att låta kompetens och fakta istället för subjektiv magkänsla styra rekryteringsprocessen. Å ena sidan behöver kompetensbehoven urskiljas liksom äldre-konsulenterna gjorde i exemplet ovan. Å andra sidan behöver kompetens som inte är producerad inom Sveriges gränser eller tydligt kan uttryckas på svenska synliggöras och bejakas.

”Kompetensbaserad rekrytering” som metod tangerar Skolverkets metoder för kartläggning av nyanlända elevers kunskaper, vilka flera lärare inom barn- och utbildningsförvaltningen använder. För den enskilde nyanlände eleven blir en professionell kartläggning avgörande för ingången och mobiliteten i svensk skola och av stor vikt för hans självbild och identitetsutveckling. Metoden tangerar också den logiska grunden för validering som KOM-projektet, ESF projektet ”Validering för inkludering” AMA, Af, Vuxenutbildningen och Högskolans NYAK projekt använder. Fokus där ligger på att urskilja, synliggöra och bedöma reell och akademisk kompetens hos nyanlända med sikte på deras matchning mot

arbetsmarknaden. Här behövs samordning och samverkan mellan dessa aktörer för att validering av utländsk kompetens ska effektiviseras. För att kommunens integrationsmål att medarbetarna ska återspegla befolkningssammansättningen ska kunna nås, behöver kompetens att bemästra användningen av dessa metoder spridas till varje enhet i de kommunala förvaltningarna.

Karriärmöjligheter

Jämfört med förra året har andelen chefer med utländsk bakgrund minskat från 11,8 procent till 11,3 procent. Andelen handläggare med utländsk bakgrund har däremot ökat, från 13,1 procent till 14,1 procent. Siffrorna pekar alltså åt olika håll, men ligger långt ifrån målet att återspegla befolkningssammansättningen. Värt att notera är också att det är endast i de största förvaltningarna som chefer med utländsk bakgrund återfinns. Den ökande mobiliteten upp i den kommunala organisationen för erfarna och kompetenta medarbetare med utländsk bakgrund får emellertid synergieffekten att öppningar ges för ökad rekrytering av andra utrikes födda.

Chefer med utländsk bakgrund per förvaltning

Förvaltning	Antal	Andel (%)
Socialförvaltningen	41	15,0
Utbildningsförvaltningen	26	10,8
Stadskontoret	-	-
Tekniska kontoret	-	-
Kultur- och fritidsförvaltningen	-	-
Miljö- och hälsoskyddskontoret	-	-
Räddningstjänsten	-	-
Stadsbyggnadskontoret	-	-
Totalt	74	11,3

jankeping.se

JÄMSÄTERS KOMMUN

Mentorprogram

För att lyckas med att främja utrikes föddas karriärmöjligheter upp i organisationen, att mångfald främjas i alla led av organisationen, driver Socialförvaltningen ett mentorsprogram för unga ledare. Goda exempel på unga ledare med utländsk bakgrund lyfts fram som ledarförebilder. Valnämnden vinnlägger sig om att rekrytera och utbilda valförrättare och röstmottagare på ett sådant sätt att det återspeglar befolkningssammansättningen. Inom Kultur- och fritidsförvaltningen i samverkan med Smålandsidrotten ges fortbildningar i föreningsledarskap med speciellt fokus på att öka antalet utrikes födda i föreningsstyrelser. Verksamhets- och investeringsplanen 2019-2021 (VIP) påpekar emellertid att mekanismer som hindrar utlandsföddas mobilitet på den kommunala arbetsmarknaden behöver analyseras.

Slutsatser

Slutsatserna från diskussionen kring integrationsmålet att medarbetarna i kommunens organisation ska återspegla befolkningssammansättningen är att:

- Framsteg har skett under 2018 med 1,1 procent ökning, men mycket arbete återstår att överbrygga de 6,6 procentenheter som återstår.
- Färdighet att använda metoder kring kompetensbaserad rekrytering och validering av utländsk kompetens behöver spridas till alla enheter på förvaltningarna.
- Samverkan mellan aktörer som arbetar med validering av utländsk kompetens behöver utvecklas.
- Aspirantprogram för att öka antalet utrikes födda i olika form av ledarpositioner, både inom förvaltningarnas organisation och i föreningsvärlden, behöver utvecklas.

SOCIAL SAMMANHÅLLNING

Målet med social sammanhållning i alla delar av Jönköpings kommun utgår från Agenda 2030, FN:s globala mål för hållbar utveckling – minskad ojämlikhet och inkluderande samhällen. Den anspelar också på Jönköping 2030:s vision om trygghet och gemenskap med god tillit till samhällsservicen. Den förutsätter emellertid den dubbelriktade processen i integrationen som EU:s första grundprincip för integration föreskriver, där ett ömsesidigt tillmötesgående sker mellan nya och gamla invånare.

Interkulturell kompetens¹

Flera förvaltningar belyser behovet av en ökad interkulturell kompetens bland all personal. KFF understryker att den inte bara är meriterande utan många gånger nödvändig för en bra och utvecklande verksamhet, speciellt i de mångkulturella områdena. KFF:s områdesutvecklare och personal på fritidsgårdar, bibliotek och badhus i de prioriterade områdena arbetar i kulturmötenas skärningspunkter. Deras djupa förtroenhet med det rika föreningslivet i Jönköpings alla delar gör KFF till en bärande länk mellan civilsamhället och kommunen. De deltar i ”Torsdagsgrupperna”, vilka är lokala trygghetsnätverk som inkluderar lokalpolisen, socialförvaltningens fältarbetare och representanter från civilsamhället och skolan. Torsdagsgruppen söker undvika top-down lösningar på lokala säkerhetsproblem utan eftersträvar lösningar underifrån, sprungna ur ömsesidiga samarbeten med lokalsamhället.

Bemötande

Behovet av att stärka den interkulturella kompetensen visar sig särskilt angeläget för yrkesgrupper med högt antal utrikes födda. I mötet med svenska brukare i t ex äldreomsorgen eller lokalvården uppstår lätt kulturella missförstånd som skapar osäkerhet för alla inblandade, inte minst när det gäller respektkommunikation. Arbetet att förlika goda värderingar och sociala koder från hemlandet med de som gäller i den svenska kontexten är en lång process som kräver reflektion, dialog och fortbildning.

På samma sätt står svensk personal som arbetar i mångkulturella områden och sammanhang i behov av att utveckla den interkulturella kompetensen. I en intervjustudie med femtiotalet utrikes födda familjer som genomförts av Region Jönköpings läns folkhälsoteam framkom att tilltron till socialtjänsten är mycket låg. Det kan ha sin förklaring i de intervjuade familjernas okunskap eller socialtjänstens myndighetsuppdrag, men brist på interkulturell kompetens i bemötandet av utrikes födda kan också spela in. Även om CHANGE under året har genomfört utbildningar i interkulturell kommunikation, bl. a. för badpersonal, kvarstår behovet av att systematiskt utveckla ett interkulturellt förhållningssätt, vilket flera förvaltningar påpekar. Interkulturell kommunikation blir således medlet med vilken en dynamisk dubbelriktad process uppstår i integrationsarbetet med en ömsesidigt tillmötesgående mellan nya och gamla kommuninvånare.

Varje skolenhet en mångkulturell mötesplats

Genom de senaste årens demografiska förändringar har i princip varje skolenhet i kommunen blivit mångkulturell. Skolan blir på det sättet frontlinjen i arbetet att minska och motverka segregation. Barn- och utbildningsförvaltningen har som uttalat mål att alla nyanlända elever ska



¹ Interkulturell kompetens är förmågan av framgångsrik kommunikation med människor från andra kulturer.

så snabbt som möjligt få tillhörighet i en ordinarie klass och därmed i en inkluderande helsvensk kontext kunna utveckla sin gruppstillhörighet och kunskaper. Därtill krävs att den mångkulturella kompetensen stärks på varje skolenhet, inte endast de enheterna med ett högt antal utrikes födda elever. Varje skolenhet behöver lärare med färdighet i att använda kartläggningsmetoderna och möjlighet att direkt förmedla informationen om den nyanlända elevens kunskaper och färdigheter till undervisande klass eller ämneslärare. Barn- och utbildningsförvaltningen pekar ut undervisningen i svenska som andraspråk (SvA) som ett utvecklingsområde. Duktiga SvA lärare på varje skolenhet som kompletterar undervisningen som eleven får i ordinarie klass ökar nyanlända elevers möjlighet att nå gymnasiebehörighet i nionde klass. Studiehandledare på modersmålen, vilka ofta har hög utbildning från hemlandet och som ges mer omfattande tjänstgöring på en skolenhet, har möjlighet att fungera som interkulturell brobyggare. De gör detta i stödet till den klassplacerade nyanlända eleven, i stöd till lärare att förstå elevernas behov, fungerar som interkulturell resurs i arbetslagen och som viktig länk mellan skolan och de nyanlända elevernas föräldrar. Barn- och utbildningsförvaltningens pågående utredningen av mottagandet av nyanlända och uppföljning av deras lärande söker hitta lösningar som stärker social sammanhållning och möjligheten att varje skolenhet utvecklas till inkluderande mångkulturella mötesplatser.

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens rapport visar på de segregeringstendenserna mellan Introduktionsprogrammen och andra gymnasieprogram. En styrgrupp för att utveckla kommunens introduktionsprogram har tillsats för att skapa struktur och likvärdighet. Samtidigt ges en rad exempel från olika gymnasieskolor på kreativa projekt hur elever och lärare söker minska och motverka segregationstendenserna och överbrygga klyftorna mellan nyanlända och svenskfödda elever.

Dialog med utrikes födda föräldrar

Att främja en god samverkan och förtroendefulla relationer mellan skolan och nyanlända vårdnadshavare är av vital betydelse för nyanlända elevers skolframgång, inte minst från elevhälsans perspektiv. Detta betonas likaledes i Skolverkets stödmaterial *Skolan och hemmet – exempel och forskning om lärares samarbete med elevernas vårdnadshavare*. Detta gäller även vikten av ökat föreningsengagemang hos utrikes födda föräldrar. Svenskt föreningsliv bygger på föräldrars frivilliginsatser vilka leder till demokratifostran och en känsla av delaktighet och sammanhang. Föreningsengagemang spelar dessutom en vital roll i nätverkan för kontakter på arbetsmarknaden och social mobilitet. Därför behöver metoder och strategier utvecklas för att stärka dialog och inkludering av utrikes födda föräldrar i samhällsbygget.

Familjecentralerna arbetar med föräldraprogrammet *Vägledande samspel* som är väl etablerat och kan utvecklas till att skapa föräldragrupper på flera språk. Flera skolor använder Familjecentralens medarbetare med mångkulturell kompetens i dialoger med nyanlända elevers föräldrar. De Lokala samverkansgrupperna (LSG), där lokala representanter för socialförvaltningen, skola och KFF träffas regelbundet, lyfter ämnet som ett utvecklingsområde. Det pedagogiska upplägget av både föräldramöten och utvecklingssamtal kan utvecklas på ett sätt som främjar dialog och inkludering av utrikes födda föräldrars perspektiv. Områdesgruppen på Österängen har initierat temasamlingar kring vitala frågor för föräldrar. Metodutveckling av föräldradialog pågår således med möjlighet att spridas till andra av kommunens och föreningslivets verksamheter.

Kvotflyktingar och anhöriga

Under 2018 tog kommunen emot 609 personer som flyktingar mot 894 under 2017. Invandring – och flyktingsektionens arbete har under 2018 präglats av en ökning av antalet kvotflyktingar och direktinresta anhöriga. När det gäller kvotflyktingar har kommunen tagit emot mer än dubbelt så många under 2018 som under 2017. Antalet direktinresta anhöriga har också ökat mellan 2017-2018. Antalet anlända ensamkommande barn har emellertid sjunkit till 18 personer under 2018. Likaså har antalet barn och ungdomar placerade på HVB hem halverats. Orsaken är att de antingen har nått 18 års ålder eller fått avslag på asylansökan efter att Migrationsverket har bedömt att de är ekonomiska flyktingar som saknar asylskäl.

Vad som står ut i socialnämndens och utbildning- och arbetsmarknadsnämndens integrationsrapporter är de omfattande beskrivningarna av verksamheterna för de ensamkommande barn- och unga som röner stort engagemang i både förvaltningarna och hos civilsamhället. Där lyfter socialförvaltningen en viktig fråga för barn- och ungdomens bästa vid avslag på asylsökande och beslut om återvändande. Jönköpings kommun deltar i projektet *Barnets bästa vid återvändandet* som har framarbetats av Strömsunds kommun i samarbete med Migrationsverket.

Situationen för det ökade antalet kvotflyktingar och direktinresta anhöriga berörs emellertid inte i någon av integrationsrapporterna. Dessa två grupper har tre saker gemensamt. De har antagligen under flera år bott och väntat i undermåliga flyktingläger i Kenya, Sudan, Libanon eller Jordanien. De har också nyligen fått uppehållstillstånd för att de har asylskäl enligt Genevekonventionen. De har på ett lagligt sätt gjort en snabb miljöomställning från ett flyktingläger till ett boende i Jönköpings kommun. För kvotflyktingarnas del har UNHCR noga valt ut dem som mest behövande flyktingar. För de direktinresta anhöriga har uppehållstillstånd sökts och beviljats på svenska ambassaden i antingen Ankara, Amman eller Khartoum. Ankomsten till Sverige för dessa har inneburit slutet på en lång väntan att återförenas med sina familjer. De kulturella och psykologiska omställningarna för dessa två grupper är stora, som den professionella personalen med internationell erfarenhet och god interkulturell kompetens på flyktingsektionen sköter utmärkt. De behöver emellertid stöd från ett engagerat civilsamhälle och medarbetare i kommunens olika förvaltningar.

Slutsatser

Slutsatserna från diskussionen kring integrationsmålet social sammanhållning är att:

- En ökad interkulturell kompetens bland all kommunal personal möjliggör ett ömsesidigt tillmötesgående och en stärkt integration.
- Hur respekt kommuniceras är kulturellt betingat, en färdighet av vital betydelse i mellanmänniskt bemötande.
- Kommunens alla skolenheter står inför utmaningen att utvecklas till inkluderande mångkulturella mötesplatser.
- Att stärka dialogen med och delaktigheten av utrikes födda föräldrar i skola, föreningsliv och folkhälsa är av vital betydelse för kommunens sociala sammanhållning.
- Kvotflyktingar och direktinresta anhöriga ökar.

SAMVERKAN MED CIVILSAMHÄLLET

Kommunfullmäktige antog under 2018 ett program för samspelet mellan kommunen och civilsamhället, med syfte att stärka samverkan och ta del av varandras kunskaper och erfarenheter för att möta gemensamma utmaningar. Detta tar sig främst uttryck i samverkan kring flyktingstöd och integration, där Jönköpings starka civilsamhälle tar en ledande roll.

Nätverk och anslag

Nätverket för flyktingstöd och integration, vilket omfattar ett 60-tal aktörer från civilsamhället och kommunen, träffas regelbundet för avstämningar och koordination av insatser. Det kommuncentrala anslaget för integration och delaktighet fördelar årligen 1,4 milj. till lokalt förankrade projekt som främjar samverkande insatser för integration. Idéer som har sprungit utifrån föreningars, församlingars eller studieförbunds verksamheter har på det sättet fått stöd att förverkligas. Kommunens stöd till civilsamhället motsvarar ändå inte deras egen ideella insats, inte minst för asylsökande.

Ytterområdena

Detta visar sig tydligt i civilsamhällets engagemang på de orter där kommunen har byggt boende för nyanlända som har kommunplacerats efter att de erhållit uppehållstillstånd. Styrkan och det sociala engagemanget i föreningslivet i Fagerslätt, Samset, Banarp, Tenhult, Bottnaryd, Ljungarum och Skärstad visar sig i hur de har organiserat mottagandet av de nyanlända. Det visar sig också i hur de har kunnat lindra oron hos de samhällsmedborgare som känt osäkerhet inför inflyttningen av främlingar. Civilsamhället på dessa orter har därmed exemplifierat den dynamiska dubbelriktade process med ömsesidigt tillmötesgående som integration innebär.

Råslätt

Lektor Björns Jonsson, Hälsohögskolan, skrev en forskningsrapport om värdegrundsarbetet på Råslätt, där symbiosen mellan kommunala och ideella aktörer utgör en viktig framgångsfaktor i arbetet med ungdomar. Den ideellt drivna ungdomsgården Undergrounds mångåriga och mångsidiga verksamhet har inte bara gett tjejer i förorten empowerment, utan också tränat ledare som nu tjänstgör inom kommunala förvaltningar. Samtidigt har samverkan mellan det prioriterade områdets lokalpolis, lokala föreningar och församlingar, Vätterhem samt kommunala aktörer bidragit till att en stark områdesidentitet har utvecklats, där Råslätt inte upplevs som ett utsatt utan ett utmärkt område.

Områdesgrupper

Det var på Råslätt som den breda samverkan inom Områdesgruppen utvecklades och som nu också tillämpas på de tre andra prioriterade områdena i kommunen; Öxnehaga, Österängen och Huskvarna söder. Områdena betecknas som prioriterade av socioekonomiska skäl utifrån en rad välfärdsindikatorer. De har gemensamt att antalet utrikes födda invånare där är betydligt högre än i andra bostadsområden i kommunen. I förvaltningarnas integrationsrapporter beskrivs utförligt Områdesgruppernas arbete, vilket de lokala rektorerna samordnar. Skolornas rektorer tar därmed ett stort samhällsansvar bortom deras ordinarie uppdrag, samtidigt som resultaten av Områdesgruppernas arbete när det gäller social sammanhållning kommer skolorna till del, en win-win situation. Framgångsfaktorerna med Områdesgrupperna är att de slår håll på ”de kommunala stuprören” och öppnar upp för nära samverkan mellan alla aktörer i området. Med det

gemensamma målet att stärka samhällsutvecklingen och den sociala sammanhållningen i det prioriterade området bidra Områdesgrupperna på ett viktigt sätt att en positiv områdesidentitet utvecklas.

Vätterhem

Det kommunala bostadsbolaget Vätterhem är förutom i Huskvarna söder det dominerande bostadsbolaget i de prioriterade områdena. Genom regelbunden dialog med hyresgästerna, närvaro av interkulturellt kompetenta bovärdar och ett systematiskt hållbarhetsarbete är det inte förvånande att kundnöjdheten bland deras hyresgäster är mycket högt. Vätterhems hållbarhetsrapport finns tillgänglig på deras hemsida. Det kommunala bostadsbolaget utgör ett föredöme att följa för kommunala förvaltningars arbete med social hållbarhet.

Utrikes föddas perspektiv

Hur utrikes föddas perspektiv inkluderas i förvaltningarnas förbättringsarbete är en svår fråga av flera skäl. För det första hindrar språket i många fall utrikes födda att föra fram sina åsikter och perspektiv på ärendena. För det andra gäller en annan maktordning då, å ena sidan, utrikes födda är mindre representerade i ledande positioner i förvaltningarna. Å andra sidan kommer många från kulturer med hög maktdistans, där ifrågasättande av överordnade eller framförande av personliga åsikter inte accepteras. För det tredje finns de flesta utrikes födda medarbetarna i kommunen koncentrerade till vissa yrkeskategorier och står därför ofta utanför beslutsprocesserna. Härvidlag visar KFF exempel på hur utrikes föddas perspektiv kan tas tillvara på ett jämställt sätt, dels genom närvaro i ledningsgrupper, inom interna nätverk kring olika frågor som rör integration eller i utvecklingsgrupper för verksamheten.

Jönköpings kommun har dialog som uttalat förhållningssätt gentemot medborgarna. Det är väsentligt att beslut som påverkar utrikes födda också inkluderar dem i processen att nå besluten för att de ska bli hållbara. Det är en jämlikhetsfråga att låta även dem utan ord få sin röst hörd och perspektiv synliggjort. Stadskontoret använder olika metoder i framtagandet av ett program för social hållbarhet som tjänar detta syfte. En metod är att genom fokusgrupper och väl genomtänkta frågeställningar intervjuar utvalda personer av målgruppen tillsammans och därmed få ett brett perspektiv på sakfrågan. En annan är LFA metoden, där målgruppen genom brainstorming söker urskilja problemområden inom verksamheten, deras orsaker och effekter, för att sedan kunna formulera mål och lämpliga insatser. Båda metoderna skulle kunna ge utrikes födda större möjligheter att bidra till organisations- och verksamhetsutvecklingen.

Slutsatser

Slutsatserna från diskussionen kring integrationsmålet om samverkan med civilsamhället är:

- Jönköping är den stora kommunen med den lilla kommunens känsla av gemenskap och trygghet på grund av ett starkt och engagerat civilsamhälle.
- Områdesgrupperna är framgångsexempel på förvaltnings- och aktörsövergripande samarbete och en viktig del för den sociala sammanhållningen i prio-områdena.
- Vätterhem utgör ett föredöme för de kommunala förvaltningarnas arbete med social hållbarhet.
- Utrikes föddas perspektiv på utvecklingsfrågor är väsentligt att få med.

MOTVERKA SEGREGATION

Regeringen startade i januari 2018 en ny myndighet ”Delegationen mot segregation” (DELMOS) med syfte att förbättra situationen i socioekonomiskt utsatta områden och motverka strukturella orsaker till segregation. DELMOS uppgift är att främja samverkan, bygga och sprida kunskap och ge ekonomiskt stöd så att insatser mot segregation får bättre effekt. Utifrån välfärdsindikatorer och aktuell forskning utvaldes 32 kommuner för riktade anslag. Jönköpings kommun var en av dessa. Frågan är vilka strukturella problem med segregation egentligen har gjort att Jönköpings kommun har kvalificerats att få riktade anslag för att motverka dem. Denna fråga kan inte få något svar i föreliggande integrationsrapport men kanske väl i framtida. En förvaltningsövergripande arbetsgrupp söker urskönja problemområden, dess orsaker och effekter för att kunna formulera välriktade insatser som minskar och motverkar segregation i Jönköpings kommun. Ur nämndernas integrationsrapporter som har legat till grund för denna rapport kan emellertid frågeställningar lyftas för arbetsgruppen att jobba vidare med.

AVSLUTNING

Alla invånare har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Jönköping är en global kommun och har därmed en välkomnande attityd till nya invånare oavsett varifrån de kommer; internationella studenter, arbetskraftsinvandrare, kärleksinvandrare eller flyktingar. Dessa kommer även framöver att spela en vital roll för kommunens tillväxt och välfärd, samtidigt som kultur och samhällsliv berikas med nya influenser. Oro i världen ställer krav på medmänsklighet och kommunen bidrar till ett värdigt flyktingmottagande. Nyckeln till en lyckad integration handlar om tillgång till språket, arbete och kontakter i civilsamhället. I Jönköpings kommun är integration angeläget för hela organisationen och ett ansvar för varje chef att se till att målen nås. Detta kräver samverkan mellan kommunens aktörer för att sammanhållning och delaktighet ska öka.