

Angående uppdraget att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (A2022/00809)

Svar från samordningsförbunden (NNS)

Tack för er förfrågan om att bidra med kunskap kring målgruppen utrikes födda kvinnor och deras etablering på svensk arbetsmarknad. Vårt svar är en sammanställning av

- Vad som framkommit i samtal och intervjuer med utrikesfödda kvinnor som deltagit i samordningsförbundsfinansierade insatser
- Svar från personal och verksamheter/projekt som arbetar direkt med målgruppen
- Material från rapporter och projekt som genomförts med stöd av samordningsförbund i närtid

Då svarstiden varit kort saknas svar från flera förbund. Sammanställningen ger därför ingen heltäckande bild av alla projekt och insatser som just nu pågår i samordningsförbundens regi, och bilden behöver kompletteras och fördjupas i kommande dialoger.

Vi börjar med att konstatera att gruppen ”utrikes födda kvinnor” en mycket heterogen målgrupp där vi inom samordningsförbunden endast möter en bråkdel – dem med störst behov och som anses stå längst ifrån kraven på den svenska arbetsmarknaden. Vi noterar, med variation mellan kommuner, att remitteringen av utrikesfödda kvinnor till förbundsfinansierade insatser är relativt låg jämfört med de förväntade behoven. Vårt svar speglar därför inte behoven hos hela målgruppen.

Vi ser också att en övervägande majoritet av oss som arbetar i samordningsförbunden, i samordningsförbundsfinansierade insatser och hos våra primära samverkanspartners kommuner, regioner och myndigheter inte själva bär erfarenheten av att vara utrikesfödd kvinna. Bristen på representation av denna erfarenhet hos oss själva och hos våra samverkanspartners riskerar att skapa ett (större) glapp mellan dem vi möter och oss professionella.

Vi tror att kunskapen om vilka behov som finns och vad som påverkar utrikesfödda kvinnors väg till arbetsmarknaden bäst besvaras av dem det gäller – av kvinnorna själva. Vi vill därför uppmana er att också vända er direkt till målgruppen och till de organisationer inom civilsamhället där målgruppen utrikes födda kvinnor finns och är aktiv, både kvinnor som är väletablerade på den svenska arbetsmarknaden och dem som ännu inte fått ett arbete.

Vad gäller lyckade exempel på hållbara vägar till den reguljära arbetsmarknaden för målgruppen utrikesfödda kvinnor ser vi att Arbetsförmedlingen genom projektet *Jämställd Etablering* lyckats långt bättre än något projekt som finansierats genom samordningsförbund. Vi tror att möjligheten att samla, tolka och agera utifrån aggregerade data från stora volymer är en viktig nyckel för att kunna möta, vägleda och matcha målgruppen på ett framgångsrikt sätt. Tyvärr saknas idag denna möjlighet hos oss.

Vilka utmaningar ser vi att utrikesfödda kvinnor möter på vägen mot en arbetsmarknadsetablering?

- **Fördomar, diskriminering och exkludering** (utifrån etnicitet och könstillhörighet): Utrikesfödda har generellt längre lön och sämre utvecklingsmöjligheter än infödda svenskar. För många utrikes födda kvinnor skapar detta ett trippelt förtryck; utifrån kön, klass och etnicitet. "Svenskhet" och att vara (etniskt) svensk värderas fortfarande högre på den svenska arbetsmarknaden än att komma från ett annat land med annan utbildningsbakgrund, kultur och erfarenheter. Utrikesfödda kvinnor ses också i högre utsträckning som "offer", "passiva" eller svåra att ha att göra med än utrikesfödda män, och skillnaderna förstärks ju mer den utrikes födda kvinnans hudfärg och kultur skiljer sig från den svenska normen.

Intervjuer med utrikesfödda kvinnor pekar mot att diskriminering och fördomsfullt bemötande förekommer i svenskt arbetsliv. Flera kvinnor har upplevt diskriminering, och många berättar att de mötts av rasistiska och fördomsfulla kommentarer i arbetslivet. Slöjbärande kvinnor är särskilt utsatta. Vi ser exempel på kvinnliga ingenjörer som får rådet att bli barnskötare och utlandsfödda kvinnor, framför allt yngre, som möts med misstänksamhet på arbetsmarknaden för att de förväntas vara mycket frånvarande på grund av föräldraledighet. Den här typen av diskriminering förekommer även för svenska kvinnor men är förstärkt för utrikesfödda då de "förväntas" föda fler barn.

Sverige har en förhållandevis hög andel förvärvsarbetande kvinnor men har samtidigt en starkt könssegregerad arbetsmarknad. Detta återspeglas också i matchningen av utrikesfödda kvinnor till framför allt vård- och omsorgsykten, och i föreställningar om att utrikesfödda kvinnor passar särskilt bra till dessa yrken. Utrikesfödda kvinnor möts av stereotypa uppfattningar när de får stöd i sitt jobbsökande. Stereotypa föreställningar gör att utrikesfödda kvinnor inte får samma möjligheter att ta del av arbetsmarknadsnära insatser som utrikesfödda män. Det är alltför vanligt att professionella som möter utrikesfödda kvinnor mer tänker stöd och rehabilitering än arbete som första steg.

- **Arbetsmarknadens krav på färdigheter i svenska:** Forskning visar på att bristande språkkunskaper påverkar kvinnors möjligheter till att få jobb i större utsträckning än vad det gör för män. Detta förklaras delvis med att kvinnor ofta arbetar inom servicesektorn, vilket innebär att det ställs höga krav på språkkunskaper i och med att sektorn innebär mycket kundkontakt. Låga språkkunskaper blir därför ett extra stort hinder för kvinnor att få jobb. Kvinnor uppger själva att deras största arbetshinder är att de inte behärskar svenska/yrkessvenska. Sannolikt hänger det ihop med erfarenheter av matchning mot arbeten i just servicesektorn. Vi ser också att mycket av den information som ges inte är begriplig för mottagaren. Mycket tid går åt till att förklara myndighetsinformation och beslut, och vilket sammanhang individen befinner sig i. Här behöver vi göra mer för att säkerställa att den information som ges också förstås av mottagaren - Viktigt att man har på sig individens glasögon och ser hur jag kan hjälpa personen att förstå snarare än att man har på sig myndighetsglasögonen och tänker på vad man vill berätta.
- **SFI som inte är individualiserad eller anpassad efter kunskapsnivå hos eleverna:** Undervisningen behöver utvecklas för personer som är analfabeter. Utrikesfödda kvinnor har

i lägre utsträckning än män fått tillgång till skolgång i hemlandet, och undervisningssituationen är ovan/okänd för en del. Många analfabeter och lågutbildade kvinnor stagnerar på nivå B i SFI- undervisningen och det finns inga alternativ eller anpassningar att få. SFI- utbildningen är inte heller praktiskt och/eller yrkesinriktad i tillräcklig grad. Kvinnorna behöver tidigare än idag få utredningar kring eventuella språkstörningar då det krävs i relation till matchning på arbetsmarknaden.

- **Regelverk relaterat till inskrivning i program hos Arbetsförmedlingen:** Försvårar för dem som behöver längre studietid då SFI studier endast kan godkännas av Arbetsförmedlingen under begränsad inskrivningstid i JOB. Samma regelverk gäller oavsett man börjar studera svenska som analfabet eller har studerat på universitet.
- **Regler och spelregler på arbetsmarknaden och i arbetsmarknadspolitiska åtgärder:** Trygghetsregler för redan anställda (LAS/förtursregler, kompetens- och utbildningskrav) som gjorts upp av arbetsmarknadens parter försvårar inträdet för utrikesfödda. De hänvisas oftare till otrygga anställningar och arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte leder till reguljär anställning. Kvinnor uppger själva att de praktik- och arbetsträningstillfällen som erbjuds är för många, för långa och inte leder till anställning. Många beskriver ett ekorrhjul av arbetsmarknadsinsatser som åtföljs av långa perioder av väntan och passivitet. Av dem som får ett arbete ser vi tyvärr att alltför många får en lön som efter skatt understiger vad man tidigare fått i bidrag och ersättningar.
- **Outredda eller bristfälligt utredda hälsoproblem som påverkar arbetsförmågan:** Utrikesfödda kvinnor som anses stå långt från arbetsmarknaden uppges ofta ha outredda eller bristfälligt utredda hälsoproblem. Kvinnorna söker inte vård eftersom de saknar kunskap om till vem och vart man kan vända sig. Kvinnor med ringa kunskaper i svenska språket har svårare föra sin talan i vården. De erbjuds inte alltid tolkstöd. Utrikesfödda kvinnor uttrycker också obehag i vårdkontakter, till exempel med att klä av sig eller att diskutera könsrelaterade hälsoproblem med manliga läkare eller annan manlig vårdpersonal. Erfarenheter av migration, flykt och krig påverkar både hälsa och arbetsförmåga men kunskap och kompetens om hur dessa erfarenheter ska bemötas (och behandlas) saknas.
- **Sektorisering och brist på helhetssyn på individen:** Sverige har ett stort och väl utvecklat socialt skyddsnät med möjlighet att ge stöd och insatser i många av livets skeden. Problemet är att systemet är sektoriserat och svårnavigerat, särskilt för den som kommer från ett annat land. Verksamheterna är organiserade för att ge stöd i olika delar och olika skeden. SFI ger stöd i svenska. Vården ger behandling för fysisk och psykisk sjukdom/ohälsa. Kommunens arbetsmarknadsenhet och Arbetsförmedling ger arbetslivsinriktade insatser, arbetsträning och praktik. Arbetslivsinriktade insatser sker enligt den svenska modellen i steg; först när du (av annan) bedöms vara "redo" för ett arbete kan sådana insatser bli aktuella. Detta ställer krav på att vara både frisk, alert och svensktalande *innan* en matchning mot arbete kan komma till stånd. Vi ser att de insatser som erbjuds inte heller tar hänsyn till heterogeniteten i behov hos målgruppen. Kvinnor med ohälsa blandas med kvinnor som bara har otur med kontakter, kvinnor med låg eller ingen utbildningsbakgrund blandas med högutbildade.
- **Patriarkala strukturer och våldsutsatthet:** Vissa utrikesfödda kvinnor lever i eller kommer från patriarkala kulturer med strikta regler för vad kvinnor ska eller får göra i och utanför hemmet, såsom delta i utbildning och arbete. Vissa män – utrikesfödda och svenska - är

skeptiska till, eller förbjuder, att kvinnor utbildar sig eller skaffar sig ett arbete. Flera kvinnor berättar att begränsningar från makar eller andra nära anhöriga påverkar deras möjligheter att arbeta. Många kvinnor har ett begränsat nätverk – detta gäller särskilt för anhöriginvandrare där kvinnan i familjen ofta tar ett stort ansvar för hem och barn vilket leder till isolering.

Samordningsförbunden har genom uppdraget "ökad upptäckt av våld" kartlagt hur många kvinnor och män i samordningsförbundsfinansierade insatser som har aktuell eller tidigare erfarenhet av våld i nära relationer. Resultaten visar att en betydande andel av deltagande kvinnor – utrikes- och svenskfödda – hade sådana erfarenheter. Vi ser att de kvinnor vi möter, som lever i eller som har levt i våldsutsatthet, inte fått behandling. Man har också svårt att få stöd om våldet hänt för längesedan, trots att traumat fortfarande kvarstår.

Vilka möjligheter finns för utrikesfödda kvinnor på vägen mot arbetsmarknadsetablering?

- **Ett gott bemötande och främjande av styrkor och kompetenser hos individen:** Professionella som möter utrikesfödda kvinnor i behov av samordnat stöd behöver både kulturell kompetens och kunna arbeta med metoder och arbetssätt som främjar ett gott bemötande och motverkar diskriminering. Att fokusera på styrkor och kompetenser hos individen lyfts som särskilt viktigt. Exempel som kommit fram är att aktivt göra saker tillsammans, lära känna varandra och att se kvinnorna i olika situationer – till exempel vid studiebesök hos arbetsgivare, i mer informella samtal och möten, och i gemensamma aktiviteter där kvinnorna lär sig nya saker om sig själva och om det svenska samhället.
- **Tydlig koppling till arbetslivet:** I intervjuer med utrikesfödda kvinnor framkommer att de vill arbeta. Insatser med tydligt fokus på arbete efterfrågas också i hög grad av målgruppen. Insatser för att främja utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden måste därför ha ett tydligt fokus på just arbete och arbetslivets villkor. Insatserna behöver skräddarsys efter individens förutsättningar; information om hur arbetsmarknaden fungerar bör endast ges i grupp när man ser att personerna har samma behov, annars bör det ges individuellt så att man kan anpassa det till personernas förkunskaper och förmågor. Teoretisk utbildning i svenska behöver varvas med faktiska studiebesök och (kortare) praktikperioder, kunskaper om regler, villkor, rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden och en tydlig målbild; samverkan med arbetsgivare som har behov av arbetskraft och möjlighet att anställa är avgörande.
- **Kreativ, funktionell och praktiskt orienterad språkundervisning:** Erfarenheter från lyckade språkprojekt (och forskning) talar för att traditionell SFI- undervisning behöver kompletteras med att praktiskt öva på svenska genom samtal och genom att delta i olika aktiviteter där man använder svenska som gemensamt språk.
- **Insatser för kvinnor, av kvinnor. Representation och rollmodeller:** Medarbetare i projekt för enbart utrikesfödda kvinnor, där också personalen helt eller delvis bara består av kvinnor, uppger att denna organisering spelat roll för resultatet. Kvinnorna känner sig trygga, vågar prata och öppna upp sig i en grupp enbart bestående av andra kvinnor. Att inspireras av, och ta lärdom ifrån, andra utrikesfödda kvinnor som är etablerade i yrkeslivet genom mentorskap

eller genom att de professionella som möter utrikesfödda kvinnor delar samma erfarenheter framhålls också som en möjlig framgångsfaktor. Intervjuade kvinnor (och män) som fått personcentrerade insatser (Case Management/Supported Employment) berättar om att de lärt sig att möta myndigheter och professionella på ett nytt sätt genom att ta lärdom från "sin" case manager/SE- handledare.

Vilka faktorer/omständigheter i samverkan skulle underlätta för utrikesfödda kvinnor att nå en arbetsmarknadsetablering? Varför?

- **Tilltro till individen, kunskap om diskriminering och förmåga att omsätta kunskapen i praktiken:** Forskning visar att handläggarens tilltro till individens förmåga att få ett arbete spelar en avgörande betydelse för att detta också sker. Denna kunskap om handläggarens betydelse är dock relativt ny, och kräver ett perspektivskifte hos oss som möter personer i utsatta situationer. Professionella som möter utrikesfödda kvinnor som anses stå långt från arbetsmarknaden behöver fler lager av kunskap och större förmåga att omsätta kunskaperna i mötet med individen. Fokus på kvinnans eventuella tillkortakommanden behöver flyttas till den professionelles tilltro och förmåga till att skapa allians och förtroende i mötet. I mötet med utrikesfödda kvinnor blir kunskap om rasism och diskriminering – samt viljan och förmågan att omsätta den kunskapen i praktiken – avgörande för att detta ska kunna ske.

Ur ett samverkansperspektiv krävs dessutom att *varje* handläggare i *varje* organisation delar kunskapen om att den egna tilltron är det som spelar roll. För att åstadkomma detta behövs organisationsöverskridande insatser, utbildningar och möjligheter till erfarenhetsutbyte och dialog mellan oss som möter målgruppen.

- **Parallella insatser:** Utrikesfödda kvinnor som anses stå långt från arbetsmarknaden har ofta en komplex problematik där olika delar av livet och livssituationen utgör hinder för en etablering i arbetslivet. Sektorsövergripande arbete, gärna i tvärprofessionella team, lyfts fram som en framgångsfaktor i mötet med dessa kvinnor. Problem med exempelvis fattigdom, utanförskap, våld eller våldsutsatthet, sjukdom och/eller ohälsa behöver adresseras och lösas eller förbättras *samtidigt* som språk- och arbetslivsinriktade insatser sker. Stödet behöver ges snabbt, enkelt och helst utan överlämningar mellan organisationer.
- **Arbetsförmedlare och/eller arbetskonsulent på plats:** Många samordningsförbundsfinansierade insatser för målgruppen utrikesfödda kvinnor fokuserar på hälsofrämjande aktiviteter. Av dem som lyckats bättre med att också stötta kvinnorna vidare mot arbete nämns vikten av att ha professionella från Arbetsförmedlingen och/eller kommunens arbetsmarknadsenhet på plats i verksamheten. Detta innebar dels att avståndet till myndigheten krympte, och att arbetsförmedlaren/arbetskonsulenten lärde känna kvinnorna – vilket ledde till mer träffsäkra matchningar. Personer med olika arbetshinder kunde fångas upp tidigare och få bättre stöd. Vi ser att det fysiska mötet överträffar digitala i dessa fall.
- **Funktionell, kreativ och praktiskt inriktad språkutbildning som komplement till SFI** – Det behövs fler och mer diversifierade möjligheter att lära sig svenska språket än bara SFI. Detta är särskilt viktigt för att möta behoven hos kvinnor med kort utbildningsbakgrund eller som är analfabeter. Kommunens arbetsmarknadsenhet, vuxenutbildning och Arbetsförmedlingen

behöver i samverkan hitta språkorienterade aktiviteter som komplement till SFI. Detta kan med fördel ske i samverkan med civilsamhällets aktörer. Det kan handla om yrkessvenska med lägre inträdeströskel, mera stöd och möjlighet att följa olika yrkesroller på arbetsplatser för att i kombination med teoretisk undervisning få praktiskt förankrad språkutveckling.

- **Ekonomiska förutsättningar att välja studier och arbete:** CSN-medel kan i regel inte kombineras med ekonomiskt bistånd. Många gånger klarar sig inte kvinnorna med bara CSN, vilket gör att de av ekonomiska skäl väljer bort möjligheten till utbildning. Levnadskostnader varierar över landet och försvårar övergång till studier i geografiska områden med höga levnadskostnader. Ingångslöner vid nystartsjobb behöver ligga i paritet med jämförliga yrkesgrupper, kompetens och prestation ska prioriteras på samma sätt som för inrikesfödda. Här behövs en bred översyn kring hur de ekonomiska incitamenten att välja studier och arbete ska kunna öka, med fler lösningar än att bara sänka bidragsnivåer.
- **Elevvård som en del av SFI:** Elever på SFI behöver enkla ingångar till vård och behandling, och detta bör ske parallellt med utbildningen för att undvika eller förkorta avhopp. Det kan handla om möjligheten att träffa en kurator, våldspreventivt arbete eller att få kunskap om och tillgång till primär- och specialistvård på ett enkelt och individanpassat sätt.
- **Samverkan med arbetsgivare som har behov av arbetskraft:** Samverkan med arbetsgivare behöver ske tidigare och med mer struktur än idag. Flera kommuner arbetar framgångsrikt med personcentrerade metoder för matchning mot arbete, som komplement till Arbetsförmedlingens utbud av insatser. Matchningen sker dock på individbasis och ofta utan strukturell samverkan med kommunens näringslivsenhet eller (större) arbetsgivare. Arbetsgivare behöver bjudas in till befintliga samverkansarenor i kommunen och deras önskemål och förslag om strukturer för samverkan behöver tas omhand i ett tidigt skede, för att åstadkomma matchningsmöjligheter som både beaktar individens och arbetsgivarens behov.

Läslista och inspiration:

Jämställdhetsmyndighetens rapport [Stärkta möjligheter genom samverkan](#) (2022)

Tillväxtverkets kartläggning [Fem vägar till arbete och företagande för utrikes födda kvinnor](#) (2021)

Projektet Jämställd etablering och slutrapporten [Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd](#) (2022)

ESO:s rapport [Försörjning med fördröjning](#) (2021)

KLARA – projektet (Samordningsförbundet RAR Sörmland) och forskningsrapporten [Möjlighet och utmaningar till inkludering av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden och i samhället](#) (2022)

NNS sammanställning av generella framgångsfaktorer för samverkan kring utrikesfödda kvinnor och män i rapporten [Samverkande framgångsfaktorer](#) (2015)

MUCF:s rapport [Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet](#) (2021)

Den danska BIP- studien av Vaektshusets Forskningscenter och särskilt publikationen [Handläggarens betydelse för att nå arbete](#) (2020)

Finsam Göteborgs projekt Nordost; [Metodhandbok](#) och [slutrapport](#) (2022)

Samordningsförbundet i Södertäljes projekt [Samspråk](#) (2020)

De arbetsintegrerade sociala företagen [YallaTrappan](#) i Malmö och [Yalla Rinkeby](#) i Stockholm

Finsam Dalarnas projekt [Från kvinna till kvinna](#) (2022)