

Möjlighet och utmaningar till inkludering av utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden och i samhället
En rapport om utbildnings- och forskningscirklar inom KLARA-projektet

Mehrdad Darvishpour och Niclas Månsson

Akademien för hälsa, vård och välfärd

Mälardalens universitet, Box 325, 631 05 Eskilstuna

Mälardalens universitet, Box 883, 721 23 Västerås

Förord

Denna rapport är resultat av ett samverkansprojekt mellan forskare från Mälardalens universitet och samordningsförbudnet RAR Sörmland. Projektet KLARA (<https://rarsormland.se/insats/klara/>) siktar på att öka utrikesföddas kvinnors integration på arbetsmarknaden och i övriga samhället. Projektet riktar sig till långtidsarbetslösa utrikesfödda kvinnor och startade den 1 september 2019 och avslutades den 30 juni 2022. Projektet skedde i samverkan med Arbetsförmedlingen i Eskilstuna och kommunerna Oxelösund, Flen, Katrineholm och Vingåker. För att öka kunskapen om hur det är möjligt att underlätta utrikesfödda kvinnors inkludering på arbetsmarknaden och i samhället fick en forskargrupp från Mälardalen universitet uppdrag att medverka i projektet KLARA från januari 2020 till juni 2022 genom att bilda och leda två forskningscirklar, vilka dels syftade till att öka kompetensen hos berörda medarbetare i KLARA, dels bidra till en utvärdering och utveckling av projektet.

Forskargruppen består först av Mehrdad Darvishpour, docent i socialt arbete vid Mälardalen universitet, som huvudansvarig och Max Jakobsson, fil dr. i pedagogik från Mälardalen universitet som deltog i projektet från start. Från och med 20 januari 2021 deltog Niclas Månsson professor i pedagogik vid Södertörn högskola i projektet som ersatte Max Jakobsson. Härmed vill vi tacka Max för sin medverkan vid första året i projektet.

Forskningscirkelarna siktar på att genom utbildning, aktionsforskning och samverkan öka kompetensen om hur utlandsföddas kvinnors inkludering kan underlättas i de medverkande kommunerna. Forskningscirkelarna ägde

rum från februari 2020 till och med april 2022. Rapporten återspeglar resultaten av forskningscirklarna som presenterades vid KLARA-projektets avslutande konferens den 7 juni 2022 i Nyköping som därefter publicerades digitalt. Resultatet kommer också att spridas genom deltagande på olika konferenser. Härmed vill vi tacka alla ansvariga i KLARA och deltagarna i forskningscirklarna, som med sin aktiva medverkan bidragit till rapportens resultat.

Mehrdad Darvishpour & Niclas Månsson
Juni 2022

Innehåll

| | |
|--|----|
| SAMMANFATTNING..... | 7 |
| 1 INLEDNING: UTRIKESFÖDDA KVINNORS SITUATION PÅ ARBETSMARKNADEN | 11 |
| 2 FORSKNINGSCIRKLARNAS SYFTE OCH UTGÅNGSPUNKTER..... | 17 |
| 2.1 Vetenskaplig frågeställning och teoretiska utgångspunkter | 18 |
| 3 METOD, PLAN OCH GENOMFÖRANDE | 22 |
| 3.1 Forskningsetiska aspekter..... | 25 |
| 4 STUDIENS RESULTAT..... | 27 |
| Tema 1. Social integration och familjenätverk | 27 |
| 1.1 Summering..... | 30 |
| Tema 2. Utbildning och arbetsmarknad..... | 30 |
| 2.1. Gruppen utbildning och arbetsmarknad | 33 |
| 2.2. Gruppen Social integration och familjenätverk | 35 |
| 2.3 Summering..... | 36 |
| Tema 3. Utrikesfödda kvinnors hälsa | 36 |
| 3.1. Gruppen utbildning och arbetsmarknad | 38 |
| 3.2. Gruppen social integration och familjenätverk | 40 |
| 3.3 Summering..... | 41 |
| Tema 4. Språkinlärning och språkutvecklande arbetssätt..... | 42 |
| 4.1 Gruppen Utbildning och arbetsmarknad | 43 |
| 4.2. Gruppen Social integration och familjenätverk | 44 |
| 4.3 Summering..... | 47 |
| Tema 5. Mångkulturalismens utmaningar | 47 |
| 5.2. Gruppen Utbildning och arbetsmarknad | 49 |
| 5.2. Gruppen Social integration och familjenätverk | 52 |
| 5.3 Summering..... | 56 |
| Tema 6. Interkulturellt förhållningssätt och ledarskap | 56 |
| 6.1 Grupperna Utbildning och arbetsmarknad/Social integration och familjenätverk..... | 59 |
| 6.2 Summering..... | 61 |

| | |
|--|----|
| Tema 7. Samverkan och inkludering av utrikesfödda kvinnor..... | 62 |
| 7.1. Gruppen Utbildning och arbetsmarknad..... | 64 |
| 7.2. Gruppen Social integration och familjenätverk..... | 66 |
| 7.3 Summering..... | 69 |
| Tema 8. Framgångsfaktorer och goda exempel..... | 69 |
| 8.1 Summering..... | 76 |
| Tema 9. Utvärdering och lärande..... | 76 |
| 9.1 Utvärdering av KLARA..... | 76 |
| 9.2 Utbildnings- och forskningscirklar..... | 79 |
| 9.3 Summering..... | 79 |
| 5 ANALYS OCH DISKUSSION..... | 81 |
| 5.1 KLARA arbete för att främja inkludering och jämställdhetsutveckling..... | 81 |
| 5.2 Möjligheter och utmaningar i arbetet för inkludering och jämställdhet..... | 83 |
| 5.3 Samverkan och dess roll för inkludering och jämställdhetsutveckling..... | 85 |
| 5.4 Summering..... | 87 |
| 6 AVSLUTANDE REFLEKTIONER..... | 88 |
| 7 SLUTNOTER OCH REFERENSER..... | 90 |

Sammanfattning

Denna rapport är resultat av ett samverkansprojekt mellan Mälardalens universitet och samordningsförbudet RAR Sörmland. Rapporten återspeglar resultaten av utbildnings- och forskningscirklar inom KLARA-projektet, vilka dels ska öka kompetensen hos berörda medarbetare i KLARA, dels bidra till en utvärdering och utveckling av projektet angående att öka utrikesföddas kvinnors integration främst i arbetsmarknaden.

Studien bekräftar delvis resultaten från tidigare forskning och ger delvis nya perspektiv på ämnet. Trots att utrikesfödda kvinnor är en heterogen grupp kan dessa faktorer på makronivå påverka deras integration negativt: Etnosocialitets- och homosocialitetsmekanismer, fördomar, diskriminering och exkludering (utifrån etnicitet och könstillhörighet). På mikronivå kan patriarkala strukturer inom familjen, avsaknad av nätverk, språkliga brister och brist på så kallad kulturkompetens, lågutbildning, brist på kunskap om arbetslivet etc. påverka utrikesföddas kvinnors integration negativt. Nedan sammanfattas studiens resultat som visar bland annat att:

- Utrikesfödda kvinnors situation behöver kontextualiseras. Genom att ta hänsyn till deras socioekonomiska och kulturella förutsättningar samt ålder, etnicitet, civilstånd, hälsotillstånd, funktionell förmåga och arbetserfarenhet kan vi öka förståelse av målgruppen samt dess situation och behov. Det innebär att vi bör avstå från ett problemorienterat perspektiv på målgruppen då detta kan riskera att underskatta utrikes födda kvinnors förmågor och att de inte tas på allvar. Det finns ett behov av att fokusera på vad utrikes födda kvinnor kan i stället för att utgå ifrån vad de inte kan göra. Risken är annars stor att en paternalistisk syn hos myndigheter gentemot utrikesfödda kvinnor passiviserar dem. Behovet av att vara lyhörd och övergå från en ensidig kommunikation till ömsesidig kommunikation är också stort.

Individens motivering har tillsammans med hennes socioekonomiska och kulturella bakgrund stor betydelse för förutsättningen och viljan till inkludering. Exempelvis ökar språkbrister och okunskap om det svenska samhället social distansering. Familjenätverk och etniska nätverk kan också ha paradoxala effekter på inkluderingen. En del kan bidra till ökad delaktighet medan andra kan leda till parallella samhällen och motverka kvinnors samhälleliga inkludering. Dessa kvinnors ohälsa kan också eskalera angående barnomsorg och hushållsarbete, våld i nära relationer och i sin upplevelse av majoritetssamhällets reaktioner. Det är inte alltid lätt att engagera familjen att bidra till kvinnans inkludering. Ju bättre språkkunskapen en invandrad lågutbildad kvinna har, desto större är hennes chanser att lära sig om och bli en del av samhället.

Kunskap om olika perspektiv som exempelvis inkludering, interkulturalitet, antidiskriminering och samverkan i relation till den egna verksamheten underlättar mötet med målgruppen. Det blir nödvändigt att visa respekt för målgruppen och stödja den i att bli mer självständig och se sig själv som jämlik i och en del av samhället och arbetslivet. Vid mötet med denna målgrupp är det viktigt att upptäcka och mobilisera målgruppens egna resurser och förmågor. Att utgå från kvinnornas förutsättningar, samt visa gott bemötande och ge kontinuitet och tydlighet är också viktigt. Negativt bemötande, fördomar och diskriminering från majoritetssamhället eller personal kan däremot leda till rädsla och social distansering. Den stora utmaningen är att bemöta dessa kvinnor på rätt sätt utan att de känner sig kränkta – vilket kan påverka negativt deras hälsa och deras vilja att lära sig svenska och bli en del av samhället. Tidigare erfarenheter av möten med myndigheter kan ibland försvåra målgruppens möte med handläggaren. I stället för att fokusera på vad dessa utrikeskvinnor inte kan bör personal ställa frågan om vad de kan göra och lyssna på klientens röst. Brist på förståelse kan försvåra bemötandet. Därför är viktigt att få kvinnorna att förstå sina rättigheter och skyldigheter utan att dömande. Snarare borde handläggaren vara inlyssnande.

Synen på inkluderingen bör ändras från ett fokus på kulturella särdrag till ett makt- och delaktighetsperspektiv. Det är inte etniciteten utan utbildningsbakgrunden som är problemet med att lära sig ett nytt språk. Social dumpning och segregationens dynamik (de utbildade lämnar orten, andra med sämre förutsättningar hamnar i utanförskap och långtidsförsörjning) kan förvärra situationen och minskar motivet och viljan att lära sig språket

och inkluderas. Att det ofta saknas en interkulturell pedagogik och interkulturell kompetens i verksamheten försvårar inkluderingsarbetet.

Trots alla utmaningar finns det ljuspunkter. Vissa i målgruppen ändrar attityd och börjar lära sig språket och ta ansvar för sin situation. Det räcker dock inte med språkkunskaper utan målgruppen måste också ha kunskap om samhället. Många kvinnor saknar förutsättningar för inträde på arbetsmarknaden. Genom förståelse, inlyssnande samtal och genom att lära sig av och om deras värld kan man stötta kvinnorna.

Samverkan har stor, eller rentav störst, betydelse för målgruppens inkludering. Av störst betydelse för deras inkludering är att samverka *med* i stället att samverka *för* de deltagande kvinnorna. God samverkan ökar inkluderingen av målgruppen medan skilda synsätt och uppfattningar på samverkan försvårar inkluderingsarbetet. Otydligheter om hur samverkan inom KLARA ska organiseras minskar exempelvis effektiviteten av samverkan. Det finns inga enhetliga mallar för stödformer för målgruppen. Det saknas ibland rutiner mellan olika parter såsom kommun och arbetsförmedling. Behovet av att öka samverkan mellan näringsliv, arbetsförmedlingen, kommuner och civilsamhället är också stort.

Uppfattningarna om KLARA-projektet är i stort sett positiva. KLARA fungerar som en katalysator för kvinnor genom att deras medverkan ökar deras resiliens och självständighet. Ett gott samarbete mellan inblandade aktörer ger trygghet. Att gå utanför boxen och stötta utifrån kvinnans villkor och egenreflektion underlättar både samverkan och kvinnornas integration. Genom utvärdering och lärdomar från andra projekt kan kompetens hos aktörer inom KLARA ökas.

Pandemin hade paradoxala effekter på verksamheten. Å ena sidan har pandemin försvårat både samverkan mellan olika aktörer och stödet som dessa utrikeskvinnor annars kunde få för att hitta ett jobb. Å andra sidan underlättar den ökade digitala kompetensen samverkan med olika organisationer och aktörer. Exempelvis har en del lärt sig om digitala studiebesök och/eller haft kontakt med olika föreningar och framför allt med arbetsförmedlingen.

Avslutningsvis ska sägas att en lyckad samhällslig inkludering bygger på en kombination av förbättringar av den enskildes förutsättningar och majoritetssamhällets bemötande. För att åstadkomma detta behövs: i) en

fördjupad kunskap, ii) ökade resurser för att bemöta de svårigheter som uppstår i mötet med målgruppen och iii) en välutvecklad samverkan och långsiktiga insatser.

1 Inledning: Utrikesfödda kvinnors situation på arbetsmarknaden

Utrikesfödda kvinnors situation, graden av deras sociala inkludering och, framför allt, deras inträde på arbetsmarknaden har uppmärksammats under senaste tiden i Sverige. Fler studier (till exempel Darvishpour & Westin, 2021¹; Forslund m.fl., 2017:14²; SOU 2014:34³; Statskontoret, 2018:3⁴) visar att utrikesfödda kvinnor oavsett bakgrund och utbildningsnivå tenderar att ha större svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden än andra grupper i samhället. Framför allt har utrikesfödda kvinnor med kort utbildning svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Statistiska data tyder dock på att personer med förgymnasial utbildning – oavsett födelseland – har högre arbetslöshetstal än de med gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Detta mönster är särskilt tydligt för utrikesfödda. Att utrikesfödda kvinnor i jämförelse med utrikesfödda män har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden och i samhället kan delvis bero på att kvinnorna oftare än männen har hälsoproblem, i genomsnitt har lägre utbildning och tar större ansvar för barn och familj. Därför tar etableringen på arbetsmarknaden längre tid för dessa kvinnor än för männen. Under 2018 var skillnaden mellan inrikes- och utrikesfödda kvinnors sysselsättningsgrad 18 procent, medan skillnaden mellan inrikes- och utrikesfödda män var 11 procentenheter. Utrikesfödda kvinnors etablering har även visat sig ha betydelse för arbetsmarknadsetableringen bland deras barn, främst döttrar, som föds i Sverige.⁵

Ur ett internationellt perspektiv har Sverige och de övriga nordiska länderna höga sysselsättningsstal bland kvinnor. Samtidigt är sysselsättningsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda kvinnor stort i såväl Sverige som de andra nordiska länderna. Under 2019 var sysselsättningsgraden för inrikes födda i Sverige 87,0 procent och 70,7 procent bland utrikesfödda. För utomeuropeiskt födda var sysselsättningsgraden lägre och den är lägre för kvinnor än för män. Gapet mellan kvinnor och män är också större bland utrikesfödda än inrikes födda. Under 2019 var

sysselsättningsgraden bland utrikesfödda män och kvinnor cirka 74,0 respektive 65,7 procent (Darvishpour & Westin, 2021).

En internationell jämförelse mellan några OECD-länder (industriländernas Organisation för Ekonomiskt Samarbete och Utveckling), som Spanien, Storbritannien, Sverige, Italien, Frankrike, Kanada och Tyskland för år 2020 visar att sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda var störst i Sverige (ibid.). Statistiska data visar även att av 34 europeiska länder har Sverige de högsta skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikesfödda med 16,4 procentenheter under 2020. Det är dock stor skillnad mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad. Bland 21 OECD-länder ligger Sverige på åttonde plats (med 63,0 procent) när det gäller andelen sysselsatta utrikesfödda kvinnor, men på fjortonde plats för männen (med 70,5 procent) (Delmi, 2018⁶). Det innebär att skillnaden mellan graden av arbetslöshet bland utrikes och inrikes födda i Sverige är större än vad den är i Storbritannien (4,0 procent, 4,7 procent), Italien (10,3 procent, 13,7 procent), Frankrike (8,3 procent, 14,6 procent), Kanada (5,7 procent, 6,4 procent) och Tyskland (2,9 procent, 6,0 procent). Sverige hör med andra ord till de OECD-länder som lyckats sämst med att få in personer med invandrarbakgrund på arbetsmarknaden. Mätningar av arbetslöshet i Sverige visar att den är högre för utrikesfödda (16,0 procent) än för inrikes födda (3,9 procent). Utrikesfödda kvinnor har den högsta andelen arbetslösa (15,4 procent) medan inrikes födda kvinnor har den lägsta andelen (3,7 procent) (ibid.). Diagrammet nedan visar också en bild av gapet i arbetslöshet under 2019 såväl mellan män som kvinnor som mellan inrikes födda med utrikesfödda. Det visar att arbetslöshet bland utrikesfödda kvinnor är nära 4 gånger större än bland inrikes födda kvinnor (se slutnot, SCB, 2021⁷).

Brist på sociala nätverk är en stor anledning till att så många utrikesfödda, och framför allt kvinnor, har svårt att hitta jobb i Sverige. Vissa studier (se t.ex. Bursell, 2021⁸) visar dock att arbetsmarknaden är såväl etniskt segregerad som könssegregerad, där svenskhet och att vara man belönas med högre lön och bättre arbetsvillkor. Bursell menar att ”svenskhet” värderas högre, och ju mer den etniska minoriteten skiljer sig från ”svenskarna”, desto lägre social status tillskrivs gruppen. Vidare visar andra studier (Knocke m.fl., 2003⁹) att kvinnor som invandrat inte anses vara en resurs på arbetsmarknaden. Detta synsätt försvårar inte enbart utrikesfödda kvinnors möjlighet att inkluderas på arbetsmarknaden och möjligheter att de kommer på tal vid rekrytering, utan påverkar också deras

förhandlingsläge och utvecklingsmöjligheter negativt. Att utrikesfödda kvinnor har lägre sysselsättnings- och inkomstnivå motiveras med en överbetoning på ”kulturella särdrag” och brist på kulturell kompetens, vilket handlar om att ett visst beteende inte stämmer överens med ett samhälles rådande normer. Knocke m.fl. menar att en stigmatisering av kulturella särdrag kan tolkas som en social funktionsnedsättning. Gustafsson, Fabricius och Avdeitchikova (2021¹⁰) visar att bristen på motivation kan bidra till att en del av utrikesfödda kvinnor, framför allt nyanlända, uteblir från integrationsinsatser. Brist på motivation kan bero på att de får stöd på annat håll, i regel av sina makar eller genom andra nätverk, men det kan också bero på negativa erfarenheter av olika myndigheters bemötande. En svensk studie från 2019 visar också att många arbetsförmedlare, utan någon förklaring, beskriver utrikesfödda kvinnor som ”svårjobbade” eller ”omotiverade”, medan män oftare beskrevs som ”drivna” och ”på”. Kvinnor i undersökningen beskriver däremot att det negativa bemötande de upplevde då de sökte stöd minskade deras motivation att delta i insatserna (ibid.).

Flertalet studier tyder på att utbildningsnivån har stor betydelse för inträdet på arbetsmarknaden för både utrikesfödda män och kvinnor (Bergh, 2014¹¹). En annan studie (Darvishpour & Westin, 2021) visar att gapet i utbildningsnivån mellan utrikes och inrikes födda är betydligt mindre än sysselsättningsgapet mellan de två grupperna. Även andra studier (Jusek 2019¹²) visar att invandrade akademiker sällan får jobb som motsvarar deras utbildningsnivå.

Studier (SOU 2004:73¹³; Jansson, 2020) visar att diskrimineringen av utrikesfödda som söker arbete är ett mycket större problem än vad utredare och experter föreställde sig, vilket kan vara en förklaring till den stora skillnaden i sysselsättningsgraden mellan inrikes- och utrikesfödda. En utredning (SOU 2004:73) visar också att det tar alldeles för lång tid för nyanlända att komma ut på arbetsmarknaden. En studie (Szulkin, 2012) visar att flyktingar från Iran, Irak och Afrikas horn har betydligt svårare än personer från EU-länder att få jobb.¹⁴ Ovannämnda studier visar att det, förutom bristande motivering och vilja att arbeta, finns en del kulturella och språkliga brister, avsaknad av nätverk samt brist på kunskap om arbetsmarknad, kompetens och validering av arbetslivserfarenheter som försvårar invandrarkvinnornas möjligheter att få arbete. Studierna visar också att fördomar hos majoritetssamhället och myndigheter om vilka yrkesverksamhet som invandrarkvinnor är kapabla till påverkat utrikesfödda

kvinnors möjligheter att få arbete negativt. En annan studie (MUSF, 2021¹⁵) visar att unga utrikesfödda kvinnor har en svagare etablering i arbetslivet jämfört med andra grupper av unga. Studien påpekar att diskriminering, arbetslivets krav på utbildning, språkkunskap och arbetslivserfarenhet samt hedersförtryck inom familjen är några av orsakerna till detta. En annan studie (se tex. Forslund m.fl., 2017:14) visar att även nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden tar längre tid än männens. Utmaningen är störst för kvinnliga flyktingar som ofta har en sårbar social och ekonomisk position och som dessutom riskerar att bli diskriminerade utifrån kön och etnisk tillhörighet. En komparativ studie visar på några generella likheter i de nordiska länderna angående kvinnor med utländsk härkomst, såsom lägst sysselsättningsgrad, lägst inkomst, låg utbildning och överrepresentation bland försörjningsstödstagare (Sigurjonsdottir, Wøien & Meckel, 2018¹⁶).

En annan studie (Jansson, 2021¹⁷) visar att utbildning, yrkeserfarenhet och hälsotillstånd påverkar utrikesfödda kvinnors möjligheter till inträde på arbetsmarknaden. Utrikesfödda kvinnor, framför allt lågutbildade, har i många fall svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Dessa kvinnor tenderar att uppvisa fler hälsoproblem än män och tar mycket större ansvar för barn och familj än männen. Att kvinnor oftare än männen är föräldralediga gör att speciellt kvinnor med låg utbildning riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden och fastna i försörjningsstöd. Forskning visar också att utrikesfödda kvinnors etablering även har betydelse för arbetsmarknadsetableringen bland deras barn, främst döttrar, som föds i Sverige (Jansson, 2021).

Kristina Marklund (2017) menar att en större andel av utrikesfödda kvinnor som är utbildade försvinner från arbetsmarknaden efter att ha genomgått etableringsuppdraget under två år jämfört med män utan utbildning. Studier visar att 40 procent av invandrarkvinnor födda utanför EU helt saknar arbetsinkomst. Dessutom deltar kvinnor i lägre grad än män i etableringsprogrammen i de nordiska länderna. För att underlätta invandrarkvinnors inkludering på arbetsmarknaden måste det bli lättare att kombinera föräldraskap med olika etableringsinsatser samtidigt som det kan behövas stramare regler för att kvinnor inte ska stanna hemma och ta hand om barn och familj (Jansson, 2021).

Att arbetsmarknaden i Sverige kännetecknas av höga krav på språkkunskap och utbildning samt att det kan vara svårt att få tillträde till den-

samma kan delvis förklara varför många utrikesfödda kvinnor, särskilt med låg utbildning, har svårt att träda fram i arbetslivet. Med andra ord är humankapitalet, som består av språk, nätverk och utbildning, en central del i inkluderingen på arbetsmarknaden. Utlandsfödda kvinnor har generellt en lägre utbildningsnivå än de infödda, speciellt kvinnor från Afrika och Mellanöstern. Samtidiga antal jobb som kräver en låg utbildning minskar alltmer, vilket försvårar utrikesfödda med låg utbildning att träda fram i arbetsmarknaden. Osäkerhet kring utländska utbildningars giltighet försvårar också högutbildade utrikesföddas inkludering på arbetsmarknaden. Det saknas dock kunskap om vilka insatser som fungerar bäst för att underlätta och påskynda etableringen på arbetsmarknaden för utrikesfödda kvinnor. Däremot finns det många utrikesfödda kvinnor som är mycket öppna för att ta arbeten utanför de förväntade ramarna för att nå självförsörjning (Jansson, 2020).

När det gäller hälsoaspekten visar en kunskapsöversikt av 80 publicerade vetenskapliga texter i Sverige (Nyampame, 2008¹⁸) att utrikesfödda kvinnors har sämre hälsa jämfört med inrikes födda kvinnor. Studien tyder på utrikesföddas överrepresentativitet i ohälsa bottnar i deras kön och etniska härkomst. En annan studie (Manhica & Sjölund, 2021¹⁹) visar att hälsan bland utrikesfödda kvinnor är både sämre än bland utrikesfödda män och inrikes födda kvinnor. Andra studier visar att kvinnor som lever under hedersförtryck och striktare patriarkala förhållande, drabbas hårdare av såväl fysisk som psykisk ohälsa (se t.ex. Darvishpour, 2003²⁰; 2021²¹; Pongthippat, Östlund, Darvishpour, Kijsonporn & Gustafsson, 2020²²; Pongthippat & Darvishpour, Kijsonporn & Östlund, 2018²³).

När det gäller den sociala inkluderingen av utrikesfödda kvinnor är bilden mer komplex. Tidigare studier visar att många kvinnor med utländsk härkomst är trefaldigt förtryckta som underklass, etnisk minoritet och som kvinnor (De los Reyses, 2014²⁴; Darvishpour, 2003). Trots detta visar en avhandling (ibid.) att iranska kvinnor är mer positiva till det nya samhället jämfört med männen och är därmed mer socialt inkluderade än männen. Undersökningen visar dock att utbildningsnivån och klasspositionen är avgörande faktorer som påverkar synen på det nya samhället. Studien visar också att familjesituationen har stor betydelse för inkluderingsprocessen.

Ett mer patriarkalt förhållande motverkar kvinnornas integration i samhället, medan en jämställd relation förbättrar förutsättningarna för

kvinnornas inkludering (ibid). En annan studie (Darvishpour, 2021) visar att även unga kvinnor och flickor som lever under hedersförtryck och hårdare patriarkala förhållanden har sämre förutsättningar för både samhällelig inkludering och jämställdhetsutveckling. Resultatet av en omfattande kvantitativ undersökning (Weber, 2020²⁵) visar också att för invandrade kvinnor med familjer i Sverige är vägen till det första jobbet längre än för kvinnor utan familj. För männen är det tvärtom, etniska enklaver bidrar till att de får jobb två år tidigare. Undersökningen visar att etniska nätverk i det nya samhället gör att nyanlända har lättare att erhålla arbete och bostad, vilket utgör en trygghetsfaktor i sig. Etniska nätverk och kontakt kan dock ha olika konsekvenser för män och kvinnor.

En färsk rapport²⁶ visar att i alla nordiska länder och EU har arbetslösheten drabbat utrikesfödda hårdare än inrikes födda under pandemin år 2020 i Island och i Sverige. Risker att drabbas av arbetslöshet varierar beroende på ålder, kön, födelseregion, utbildningsnivå och anställningssektor. Arbetslösheten bland utrikes födda utanför EU har sammantaget varit högre än för andra befolkningsgrupper under pandemin. Statistik i rapporten tyder på att utlandsfödda kvinnors sysselsättning har ökat under vissa perioder av pandemin i några länder. En möjlig förklaring kan vara att kvinnor som lever i en traditionell arbetsfördelning försöker komma ut i arbete när makens inkomst blir mindre säker (ibid.).

Sammanfattningsvis visar forskningen att utrikesfödda kvinnor och framför allt nyanlända kvinnor står inför stora utmaningar när det kommer till inkludering på arbetsmarknaden och i samhället. Allt detta tyder på att behovet av att öka kunskapen och kompetensen hos myndigheter och personal i syftet att konstruera och implementera en fungerande modell för inkludering och delaktighet för kvinnor med utländsk bakgrund är stort, då dessa kvinnors kompetens och färdigheter sällan eller aldrig tas tillvara. Frågan är hur de utlandsfödda kvinnornas väg mot språkinläring och utbildning, arbete och egen försörjning kan underlättas samt hur det är möjligt att motverka utanförskap, segregation och diskriminering. Därför är behovet att öka kunskapen om dessa kvinnors vägar in i samhället och på arbetsmarknaden stort.

2 Forskningscirklarnas syfte och utgångspunkter

Projektet KLARA²⁷ siktar på att öka utrikesföddas kvinnors inkludering på arbetsmarknaden och i samhället. Med inkludering menas en ökad grad:

- av delaktighet i arbetslivet som anställd eller företagare och tillgång till inkomst och självförsörjning för både individens och samhällets bästa,
- av social inkludering genom bättre tillgång till etablerat socialt nätverk,
- av medborgerlig inkludering genom medborgerlig och politisk delaktighet i det nya samhällets institutioner och civila organisationer och
- av boendeintegration genom bättre tillgång till boende på egna villkor samt förekomst av etniskt blandade sociala nätverk i bostadsområden.

Enligt ansökan²⁸ ska KLARA ”arbeta med vetenskap om alla de faktorer som påverkar inkludering negativt och tillsammans med deltagarna undanröja deras hinder på vägen” (s. 5). De hinder som nämns utgörs av diskriminering i arbetslivet, traditionellt könsmönster, utbildningsbakgrund, lokala nätverk, ohälsa och funktionsnedsättningar, samt vistelsetid i landet, språkkunskaper och kunskaper om det svenska samhället. För att öka dessa kvinnors inkludering i samhälle och arbetsliv kommer en stor vikt att läggas på:

- arbetsmarknadsnära insatser (s. 7).
- uppmuntra personerna till att kunna och våga prata svenska (s. 8).

- fokusgrupper som varit i samma situation som projektdeltagarna, men som lyckats i det svenska samhället (s. 9).
- samverkanspartner som består av det civila samhället då språkvän och föreningsmatchning blir ett integrerat inslag i projektet (s. 9).

För att öka kunskapen om hur det är möjligt att underlätta utrikesfödda kvinnors inkludering på arbetsmarknaden och i samhället fick en forskargrupp²⁹ från Mälardalens universitet uppdraget att medverka i KLARA. Forskarnas roll var att bilda och leda två forskningscirkular. Syftet med forskningscirkular är dels att öka kompetens hos berörda deltagare i KLARA, dels att bidra till utvärdering och utveckling av projektet. Deltagarna i forskningscirkularna kom från Flens kommun, Viadidakt (arbetsmarknad för Katrineholm och Vingåker), Oxelösunds kommun och Arbetsförmedlingen i Eskilstuna. Samverkan mellan forskargruppen och KLARA pågick från starten av 2020 till och med juni 2022. Resultatet av studien presenteras i denna skriftliga rapport som publiceras digitalt.

2.1 Vetenskaplig frågeställning och teoretiska utgångspunkter

Följande frågeställningar utgör arbetets utgångspunkter:

- Hur kan de ovannämnda aktörerna i KLARA främja inkludering och jämställdhet hos de deltagande kvinnorna?
- Vilka möjligheter och utmaningar förekommer i arbetet med dessa kvinnor för att öka deras inkludering och jämställdhet?
- Hur kan samverkan underlätta inkluderingen och jämställdhetsutveckling till arbetsmarknaden och i samhället i övrigt?

Forskarna som driver projektet utgick från ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv i samverkan med forskningscirkeldeltagarna. Genom utbyte av erfarenheter ville cirkularna hitta svar på ovannämnda frågor, samt öka kunskap och kompetens kring ämnet hos berörda parter.

Utgångspunkten i inkludering utgår från definitionen i KLARA med ett fokus på ett *intersektionellt* perspektiv som betonar delaktighet, makt, inflytande och *inkludering*. När man talar om begreppet inkludering blir frågan

om exkludering också lika aktuellt. Inkludering/exkludering är en distinktion som gör skillnad och handlar om individens/gruppens tillhörighet eller avsaknad av tillhörighet i förhållande till sociala system. Varje form av grupp tillhörigheter handlar om en sort av inkludering och exkludering som inte behöver skapa stratifiering i samhället. Man kan vara inkluderad i ett sammanhang och exkluderad i andra utan att det ska vara problematiskt. Inkludering/exkludering som är maktbaserad och bygger på samhälles stratifiering och ojämlikhet handlar i vissa avseenden om frågan om innanförskap och utanförskap. Under senaste tiden har det skett en ökning av vissa former av social olikhet, klyftor och marginalisering och exkludering som handlar om fördelning av rikedom och makt. Inkludering i den bemärkelsen handlar om fördelning av makt och resurser och delaktighet och tillhörighet medan exkludering handlar om marginalisering och uteslutande eller avsaknad av tillgång till resurser och tillgång som orsakar segregation. Idag har begreppet integration, som handlar om har kommunikativ och symbolisk betydelse och utgår från sammanhållning, ersatts av inkludering som handlar om tillhörighet, delaktighet, utbyte, kontakter, bindningar. Integrationsbegreppet i etnisk kontext handlar om kulturell anpassning och assimilations politik som i den globala världen skapade snarare konflikter än att öka sammanhållningen. Den ökade globaliseringen som ökade mångfalden är anledningen till att begreppet integration har problematiseras och allt fler forskare använder i stället begreppet inkludering som siktar på hur man kan motverka ojämlikhet och samhällsstratifieringar (Darvishpour & Westin, 2021).

Det innebär att utöver individens motivering och förutsättningar ska fokus också läggas på strukturella förutsättningar och barriärer samt vardagligt bemötande som kan försvåra eller underlätta inkluderingsprocessen. Även subjektiva upplevelser av förankring i samhället är en viktig indikator för att utvärdera graden av inkludering och jämställdhet bland utrikesfödda kvinnor. Det går inte bortse från att vissa sociokulturella bakgrunder påverkar utrikesfödda kvinnors integration och jämställdhetsutveckling i Sverige. Det bör konstateras att den strukturella diskrimineringen även påverkar människors materiella villkor, trygghet, delaktighet, inflytande, tillgång till makt och integration och inkludering. Därför betonas idag alltmer behovet av att övergå från ett icke-diskrimineringsperspektiv till ett aktivt antidiskrimineringsperspektiv för att öka inkludering av utsatta grupper. Studier (t.ex. SOU 2006:79³⁰; Darvishpour & Westin, 2021) visar att den nutida rasismen allt oftare baseras på påstådda kulturella skillnader mellan invandrargrupper och svenska värderingar. Den rasism som

blir följderna bygger på föreställningar om att ”kultur” kan användas för att förklara skillnader i egenskaper, förmågor och färdigheter bland människor och graden av integrationsförmåga. Könnsförtryck och rasism riskerar att förstärka utsattheten hos många ”icke-vita” kvinnor och framför allt hos dem som tillhör underklassen. Därför betonar vi behovet av ett intersektionellt och antiracistiskt feministiskt perspektiv för att öka jämställdhet och inkludering av nyanlända och utrikesfödda kvinnor i Sverige.

I vår analys använder vi begreppet resiliens, KASAM och jämställdhet som analytiska verktyg för att beskriva de migrerade och korttidsutbildade kvinnornas chanser till social integration och ingång till arbetslivet. Vi kommer också att använda begreppen för att belysa de barriärer och möjligheter som medarbetarna i KLARA identifierat som viktiga framgångsfaktorer för kvinnornas inkludering i samhälle och arbetsliv.

I projektet är vi intresserade av de deltagande kvinnornas *resiliens*. Begreppet betecknar i sin allmänna betydelse en persons motståndskraft och återhämtningsförmåga. Det används emellertid på flera sätt och med skilda betydelser i olika vetenskapliga och professionella sammanhang. I behandlingssammanhang handlar resiliens om förmågan att hantera stress eller, mer exakt, att återgå till någon form av normaltillstånd efter en period av stress (Endres, 2015³¹; Olson et al., 2015³²). Även om begreppet har sina rötter inom psykologin, uttryckt som en personlig egenskap, förstås resiliens allt oftare som ”en dynamisk process av positiv anpassning inom ramen för betydande motgångar, trauma, tragedi, hot eller betydande källor till stress” (Olson et al., 2015, s. 2). För att förebygga en negativ utveckling av psykisk ohälsa i samband med migration behöver individen bearbeta sina upplevelser och fokusera på nuet och framtiden (Socialstyrelsen, 2015³³). Resiliens innebär med andra ord att individer mobiliserar sina egna resurser och med stöd av omgivningen blir det möjligt att hantera svåra traumatiska upplevelser. Faktorer som påverkar motståndskraften är bland annat a) starka relationer som skapar tillit, b) självförtroende med en förmåga att kommunicera och lösa problemen, c) aktiv grupptillhörighet och d) förmåga att kunna söka hjälp (Socialstyrelsen, 2015).

Resiliens ligger också nära den självupplevda känslan av sammanhang som i förkortning uttrycks som KASAM. Begreppet är ett uttryck för att om en individ ska må bra måste hon eller han befinna sig i ett sammanhang som är begripligt och meningsfullt. En persons upplevda känsla av

sammanhang avgör med andra ord hur en människa klarar av förändring och stress, vilket i sin tur avgör hennes eller hans välbefinnande. KASAM utgörs av tre komponenter: i) Begriplighet (känslan av att det som händer är begripligt, strukturerat och går att förutse för personen); ii) Hanterbarhet (att de resurser som behövs för att hantera tillvaron finns tillgängliga; iii) Meningsfullhet (att man är delaktig och vill engagera sig i de utmaningar som livet innebär) (Medin & Alexandersson, 2000³⁴).

Ett sista begrepp som är relevant i vår analys är jämställdhet. Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2022³⁵) är jämställdhet ”ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan kön”. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden, såsom tillgång till utbildning och arbetsmarknad samt rätten att tala och röra sig fritt. Målet för svensk jämställdhetspolitik är att könsnormer och könsrelaterade ojämlikheter inte ska påverka människors välbefinnande och förutsättningar till ett gott liv och därför ska kvinnor och män ha samma makt att utforma såväl samhället som sina egna liv. Att radera ojämlikhet mellan könen har varit ett viktigt mål för såväl det nationella som internationella politiska livet de senaste decennierna. Även om arbetet är ett viktigt mål för svensk politik fungerar traditionella och patriarkala värderingar knappast som goda föresatser i frågor om emancipation och jämställdhetsutveckling.

Flertalet av de kvinnor, kanske de allra flesta, som deltar i KLARA är uppvuxna och lever sina liv i patriarkala miljöer. I detta sammanhang finns dessa kvinnor inte längre i sin tidigare kulturella kontext. När det gäller identitet och tillhörighet strävar vissa grupper efter att bevara modersmål, kulturellt arv samt både bevara och förstärka relationer till personer i ursprungslandet för att få stöd samtidigt som de försöker anpassa sig till det nya landet (SBU, 2018³⁶). Vidare kan det ursprungliga etniska nätverket i många fall präglas av hederskultur eller hårdare patriarkaliska attityder, vilka i vissa avseenden försvårar jämställdhetsutvecklingen (Brunnberg & Darvishpour, 2016³⁷). Därför är det högst sannolikt att de patriarkala strukturer som kvinnorna i KLARA är underordnade inom familjen påverkar deras frigörelseprocess, sociala integration och möjligheter att träda in i arbetslivet negativt.

3 Metod, plan och genomförande

Forskningscirkel är en form av kunskaps- och verksamhetsutveckling som har använts i samverkan mellan forskning och praktik sedan 1970-talet. Modellen har sitt ursprung i den studiecirkeltradition som funnits inom den svenska arbetarrörelsen sedan 1900-talets början (Holmstrand & Härnsten, 2003³⁸; Heron & Reason, 2001³⁹). Formen likar alltså mycket en studiecirkel, med den skillnaden att i en forskningscirkel adderas en forskningsprocess, som leds av forskningscirkelledaren. Forskningscirkelledaren bidrar med en vetenskaplig kunskap som förvisso kan vara grund för deltagarnas kunskapsutveckling om den tematik som är föremål för arbetet, men framför allt är det vetenskaplig metod och systematik som forskningscirkelledaren bidrar med.

Forskningscirkeln är aktionsorienterad och deltagarbaserad och kan bäst beskrivas som ett forum för kollektiv kunskapsutveckling genom demokratiska metoder (Heron & Reason, 2001). Denna aktionsorienterade metod baseras på en verksamhetsnära forskningsansats där praktiker och forskare tillsammans producerar kunskap om en verksamhet och hur denna kan utvecklas. I forskningscirkeln ska ett ömsesidigt utbyte av tankar, erfarenheter och kunskaper leda till utveckling och fördjupad kunskap, såväl för deltagarna som för forskningscirkelledaren. För att detta utbyte ska realiseras krävs ett aktivt deltagande. Det gör att ett tillåtande öppet samtal där erfarenheter, händelser och problem från den egna arbetsvardagen problematiseras och belyses ur olika perspektiv är helt centralt. Därav är trygghet i forskningscirkelarbetet också centralt.

Arbetet inom en forskningscirkel kräver goda spelregler och ödmjukhet som baseras på dialog och samarbete mellan praktiker och forskare som ska ses som ett kulturmöte mellan två världar. Heterogenitet inom deltagarna är en viktig förutsättning för en lyckad forskningscirkel. Det finns olika cirklar som siktar på olika former av kunskapsinsamling: 1) *på-golvet-cirklar* som bland annat söker beskrivningar av den tysta kunskap som finns i olika former av arbete och verksamheter; 2) *Strategiska eller*

övergripande cirklar, vilket innebär att forskningscirklar används som verktyg för regional utveckling och strukturella förändringar; och 3) *Cirklar som handlar om verksamhetsutveckling*. Inom kommuner, näringsliv eller fackföreningar används forskningscirklar som verktyg för att skapa förutsättningar för verksamhetsutveckling genom att analysera och nå fördjupad kunskap tillsammans och under ledning av forskare. Även om forskningscirklarna inom KLARA inspirerades av de olika formerna, var fokuset på den tredje formen som handlar om verksamhetsutveckling.

Deltagare från KLARA-projektet träffade forskningscirkelledarna för att utforska ett gemensamt problem – i detta fall handlar det om utrikesfödda kvinnors inkludering. Deltagarna och forskarna är engagerade i den forskningsprocess som ska utveckla verksamheten i fråga och utgör således ett exempel på en kollektiv kunskapsprocess. Detta innebär att deltagarna ges en chans att styra över sin egen utveckling och att de får en möjlighet att arbeta med praktiska problem som de möter i sin egen verksamhet. Innan cirkeln startades kom cirkelledarna och deltagare överens om hur sådant som tas upp ska hanteras för att undvika att det ger negativa konsekvenser för berörda deltagare och eventuellt för tredje person.

Mellan träffarna i cirklarna fick deltagarna ibland uppgifter att genomföra eller pröva i sin verksamhet för att sedan utvärdera tillsammans. Det var ibland även uppgifter som handlade om att studera på egen hand för att sedan reflektera och samtala vidare med de övriga i forskningscirklarna. Ett typiskt exempel av sådana egenreflektioner berörde tillfället där deltagarna själva fick presentera goda och lyckade exempel på inkludering av utrikesfödda på arbetsmarknaden och i samhället. Deltagarna fick också vid sista träffen ett underlag av forskargruppen om forskningscirkelns resultat för att ha som utgångspunkt i en utvärdering av sitt lärande och sin kunskapsutveckling under forskningscirkelarbetet.

Forskargruppen genomförde tio möten inklusive nio forskningscirklar - heldag eller halvdag- från februari 2020 till och med april 2022 utifrån berörda parters önskemål (se nedan). I de två forskningscirklarna som bildades ingick tio projektmedlemmar samt en forskningscirkelledare, i respektive forskningscirkel. Dessa genomfördes utifrån två huvudsakliga spår: 1) *Social integration och familjenätverk* och 2) *Arbetsmarknad och utbildning*. Dessa spår utgör huvudtema för respektive forskningscirkels kunskapsutveckling. Vid det första mötet initierades följande teman utifrån diskussionen med deltagarna, vilka kompletterades vid de andra tillfällena:

- Träff 1. Introduktion (25 februari 2020, heldag)
- Träff 2. Social integration och familjenätverk (30 september 2020)
- Träff 3. Utbildning och arbetsmarknad (19 november)
- Träff 4. Utrikesfödda kvinnors hälsa (26 januari 2021)
- Träff 5. Språkinlärning och språkutvecklande arbetssätt (31 mars 2021)
- Träff 6. Mångkulturalismens utmaningar (28 maj 2021)
- Under detta tillfälle gavs en skriftlig avrapportering och analys med tillhörande diskussion.
- Träff 7. Interkulturellt förhållningssätt och ledarskap (9 oktober 2021)
- Träff 8. Samverkansproblematiken kring inkludering av utrikesfödda kvinnor (29 oktober 2021)
- Träff 9. Framgångsfaktorer och goda exempel (21 januari 2022)
- Träff 10. Utvärdering och lärande (1 april 2022)

Det första tillfället började med en introduktion och forskningscirkelarnas teman formulerades utifrån deltagarnas önskemål. Mehrdad Darvishpour introducerade vid detta tillfälle en kunskapsöversikt över utrikesfödda kvinnors situation i Sverige och belyste forskningscirkelarna som en metod för kunskapsinsamling. Trots pandemin utfördes tillfälle två och tre under hösten 2020, det ena handlade om *Social integration och familjenätverk* och det andra handlade om *Utbildning och arbetsmarknad*. Vid tillfälle två föreläste Mehrdad Darvishpour om *integration, familjekonflikter och hedersproblematiken* inom invandrade familjer. Därefter diskuterade deltagarna i de två forskningscirkelarna sina erfarenheter kring ämnet. Vid tillfälle tre föreläste Max Jakobsson om *integration i arbetsmarknad och utbildning*. Därefter diskuterade deltagarna i de två forskningscirkelarna sina erfarenheter kring ämnet. Det fjärde tillfället hade temat *Utrikesfödda kvinnors hälsa* och då föreläste Viktoria Zander, FD i folkhälsovetenskap vid Mälardalens universitet. Därefter diskuterade deltagarna i de två forskningscirkelarna sina erfarenheter kring ämnet. Under det femte tillfället föreläste Karin Sheikhi, FD och lektor i svenska som andra språk vid Mälardalens universitet och Stockholms universitet, om *Språkliga möten med andraspråkstalarare*. Sedan diskuterade deltagarna i de två forskningscirkelarna temat för dagen:

Språkinläring och språkutvecklande arbetsätt. Under det sjätte tillfället föreläste Mehrdad Darvishpour om mångkulturalismens utmaningar och forskningscirkelarna genomfördes kring ämnet. Därefter diskuterade deltagarna i de två forskningscirkelarna sina erfarenheter kring ämnet. Under detta tillfälle gavs också en skriftlig avrapportering och analys av preliminära resultat med tillhörande diskussion. Vid det sjunde tillfället föreläste Niclas Månsson om interkulturellt förhållningssätt och ledarskap och en gemensam diskussion inom en och samma forskningscirkel hölls kring de teman och frågor som kom upp under föreläsningen. Under det åttonde tillfället föreläste Christian Kullberg, professor i socialt arbete vid Mälardalen universitet, om samverkansproblematiken. Därefter diskuterade deltagarna i de två forskningscirkelarna sina erfarenheter kring samverkans betydelse för inkludering av utrikesfödda kvinnor. Under det nionde tillfället diskuterade deltagarna framgångsfaktorer och goda exempel. Vid det sista tillfället utvärderades arbetet tillsammans med deltagarna. Utöver utvärdering av arbetet presenterades också en sammanfattning av forskningscirkelars preliminära resultat.

Diskussionen inom forskningscirkelarna har för det mesta spelats in och transkriberats. Detta material kompletterades med cirkelledarnas egna anteckningar och inkommande kommentarer från deltagarna under projektets gång. Forskningscirkelarna genomfördes oftast separat, men vid ett par tillfällen genomfördes de gemensamt, dels på grund av att antalet deltagare vid tillfällena var mindre än förväntat, dels önskade deltagarna att personal från varje kommun bildar en egen grupp för att diskutera upplevelser av forskningscirkelarna och deras resultat. Slutrapporten, som även beaktar de skriftliga utvärderingar av deltagarna, färdigställdes efter den sista forskningscirkeln och presenterades under KLARAs avslutande konferens den 7 juni 2022. Därefter färdigställdes rapporten och publicerades digitalt på Mälardalens universitets DIVA-portal.

3.1 Forskningsetiska aspekter

Deltagare i forskningscirkelarna informerades om forskningens etiska aspekter och skrev under en blankett om informerat samtycke. Studien behandlar inte uppgifter som bedöms vara känsliga, vålla obehag eller vara till skada för deltagande. Alla uppgifter som insamlats kommer att

hanteras konfidentiellt. Nedanstående principer togs hänsyn till genom hela forskningsprocessen:

- Alla deltagande i studien informerades om studiens syfte och hur resultaten kommer att användas.
- Alla aktörer och organisationer som ingår i studien kommer att avidentifieras i kommande publikationer, om de så önskar.
- Som deltagare i studien har man rätt att avbryta medverkan när som helst utan att ange närmare skäl.
- Insamlad empiri kommer att hanteras på sådant sätt så att det inte sprids till obehöriga.
- Materialet kommer att förvaras på HVV vid Mälardalens universitet och inga obehöriga kommer att ta del av det.

Studiens resultat Tema 1. Social integration och familjenätverk

Vid temat *Social integration och familjenätverk* inledde Mehrdad Darvishpour med en föreläsning om ett intersektionellt perspektiv på integration, konflikter inom familjer med utländsk härkomst och hedersförtrycket.

I föreläsningens första del, som utgick från Darvishpour & Westins (2021) studier om etniska relationer och integration, uppmärksammades olika synsätt på etnicitet där det betonades att etniska relationer inte ska reduceras till en analys av kulturella skillnader mellan olika folkgrupper. Problemet är inte enbart att etniska grupper i sig är långt ifrån homogena. Problemet med ett kulturessentialistiskt perspektiv på etnicitet är att det bortser från att viktiga kollektiva och individuella faktorer såsom människors socioekonomiska levnadsförhållanden, uppväxtmiljö, ålder, genus, vistelsetid och position i det nya landet, sociala nätverk och interaktion med omgivningen påverkar kulturella föreställningar och graden av integration i det nya landet.

Om en alltför stor vikt tillskrivs kulturella skillnader riskerar etniska minoriteters kulturella särdrag att uppfattas som avgörande hinder för inkludering. I det perspektivet är det ”dom” som är problemet och det är ”dom” som med stöd av den etniska majoriteten ska anpassas och integreras till rådande normer och värderingar i samhället. Om etniska relationer i stället analyseras utifrån ett maktperspektiv innebär det att frågor om diskriminering, marginalisering och exkludering blir centrala. Inom ramen för det perspektivet är ”vi” en del av det problem som ger upphov till etniska minoriteters utanförskap och segregation och som motverkar deras delaktighet och integration. Med det här perspektivet är etniska relationer – i likhet med klass- och genusrelationer – en del av samhällets stratifiering i hierarkiska maktrelationer.

I ett större sammanhang kan etniska relationer definieras som ett socialt fenomen på global nivå. Det måste ses som en fråga om makt och status, snarare än identiteter, vilka lyfter fram partikulära särdrag hos olika etniska grupper. Den sociala exkludering och diskriminering som många människor med annan etnisk bakgrund upplever i dag kan leda till att somliga marginaliseras och hamnar i ekonomiskt och socialt utanförskap.

Därför är etniska gruppers makt och status, delaktighet och representativitet i den demokratiska politiska processen några av de viktigaste frågorna för hur etniska relationer bäst ska förstås, samt för synen på det mångkulturella samhället med dess begränsningar och möjligheter. Därför använder allt fler forskare idag begreppet inkludering, som fokuserar på graden av delaktighet, hellre än begreppet integration som siktar främst på symbolisk kommunikation och kulturell anpassning. Därmed läggs tonvikten på behovet av att övergå från en icke-diskriminerande princip till ett aktiv antidiskrimineringsperspektiv, vilket fungerar som en nyckel för att öka migranternas delaktighet och inkludering i samhället (ibid.).

Föreläsningens andra del handlade om hur invandring har lett till skilda upplevelser bland män och kvinnor. Männerna, som har förlorat makten och inflytandet de hade i hemlandet, är mer skeptiska till det nya samhället än kvinnorna, som efter invandringen har en mer positiv syn på samhället. Individens socioekonomiska bakgrund eller dennes klassresa har dock större betydelse än könstillhörighet för om invandringen upplevs som positiv eller negativ, vilket också påverkar graden av inkludering. Darvishpours doktorsavhandling (2003) samt hans senaste studier om ämnet (Darvishpour, 2021⁴⁰) visar hur instabilitet och konflikter i parrelationer samt konflikter mellan föräldrar och ungdomar inom familjer med utländsk bakgrund är mer intensifierade än bland svenskar. Under föreläsningen uppmärksammades det också att inom många invandrade familjer tenderar männen att leva i dåtiden, kvinnor i nutiden och barn i framtiden, vilket intensifierar konflikterna i hemmet. Avslutningsvis förklarades också hur en del familjers patriarkala struktur och hederskultur kan motverka utrikesfödda kvinnors samhälleliga inkludering. Det visar vidare hur intensifierade konflikter inom invandrarfamiljer kan skapa paradoxala förutsättning för utrikesfödda kvinnors integration:

- Många invandrade kvinnor är trefaldigt förtryckta: som underklass, som kvinnor och som etnisk minoritet, vilken försvårar deras inkludering i samhället.
- Den mer positiva synen på invandring hos många kvinnor kan botten i att de vinner mer på invandring utifrån genusaspekter och nya möjligheter som de får i samhället jämfört med hemlandet.

- Familjens struktur kan dock ha skilda effekter på kvinnornas integration. Om kvinnorna lever i ett relativt jämställt förhållande kan familjens nätverk vara en uppmuntrande faktor som positivt påverkar deras inträde i samhället och på arbetsmarknaden. Om kvinnornas familj däremot präglas av en mer patriarkal struktur och/eller hederskultur blir det ett hinder för deras inkludering.
- Även etniska nätverk, beroende på dess karaktär, kan å ena sidan bidra till social integration men kan å andra sidan öka den sociala segregationen.

Därefter diskuterade båda forskningscirkelarna tillsammans deltagarnas erfarenheter av hur familjenätverk och etniska nätverk i många avseenden leder till parallella samhällen och därmed motverkar kvinnornas sociala inkludering. Att männen i patriarkala familjer ibland är skeptiska mot att deras fruar deltar i arbetsmarknaden uppmärksammades av vissa deltagare. Frågan är hur det är möjligt att förstärka kvinnornas resurser och minska deras beroende så att de själva kan bestämma över sina öden.

Deltagarna i forskningscirkelarna ansåg att föreläsningen inspirerade dem att omvärdera synen på integrationen till ett makt- och delaktighetsperspektiv i stället för kulturell anpassning. Flera deltagare uppmärksammade dock att visa kulturella särdrag som kan försvåra utrikes kvinnornas deltagande i arbetslivet inte ska underskattas. Exempelvis möter en del av de utrikesfödda kvinnorna personer som har en strikt traditionell syn på könsroller, vilket även påverkar kvinnornas motiv och ambition att träda in på arbetsmarknaden. Även den faktum att flera kvinnor som de möter i sin verksamhet har språksvårigheter kan försvåra möjligheten till kommunikation och inträde i arbetsmarknaden. Kommunikationssvårigheter kan också motverka insatsens betydelse från personalens sida.

Frågan om motiveringen och viljan till sociala relationer diskuterades. Fler deltagare konstaterade att viljan att söka jobb eller umgås med svenskar ibland saknas hos vissa utrikesfödda kvinnor, viken riskerar att öka segregationen och det utanförskap som följer. Deltagarna ansåg att sociala nätverk är en viktig faktor för att få arbete och bristen på kontakt med majoritetssamhället försvårar kvinnornas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Det diskuterades också hur överbetoning på vissa kulturkrokar kan försvåra mötet med majoritetssamhället och hindra

inkluderingen. En intressant fråga som diskuterades var om det *antingen* är brist på vilja hos utrikesfödda kvinnor att umgås med majoritetssamhällets medlemmar och vara aktiv på arbetsmarknaden (alternativt aktivt arbetssökande) *eller* om det är bristen på viljan och engagemanget från majoritetssamhällets medlemmar som försvårar mötet mellan svenska och invandrade kvinnor. Fler deltagarna betonade att fördömande, rädsla, stigmatisering och diskriminering kan leda till att många utrikesfödda kvinnor tappar sitt självförtroende och inte känner sig välkomna i olika sociala nätverk som domineras av etniska svenskar. Språkliga brister är också ett hinder till umgänge mellan svenskar och utrikesfödda.

1.1 Summering

Sammanfattningsvis fokuserade forskningscirkklarna på problem med kulturella särdrag och parallella strukturer, då dessa faktorer, tillsammans med språksvårigheter, är de mest uppenbara barriärerna för dessa kvinnors inkludering i samhället och på arbetsmarknaden.

Tema 2. Utbildning och arbetsmarknad

Max Jacobsson, lektor i pedagogik vid Mälardalens universitet, inledde detta tillfälle med föreläsningen om *Arbetsmarknadsinkludering eller inkludering i arbetsliv – en utmaning nu och framåt*. Föreläsningen handlade om vägar in i arbetet och matchning, där utbudet (arbetssökande) och efterfrågan (arbetsgivare) stod i fokus och de barriärer som förhindrar inkluderingen i arbetslivet uppmärksammades, bland annat:

- Avsaknad av humankapital – utbildning och kunskaper i det svenska språket
- Sociala nätverk – informella kontakter
- Trösklarna till arbetsmarknaden – brist på enkla arbeten
- Diskriminering - utsortering av invandrare i rekryteringsprocesser.

Frågan som diskuterades både i föreläsningen och i forskningcirkklarna var:

1. Vad krävs av arbetsgivare för att möjliggöra sänkta trösklar till jobb för utlandsfödda kvinnor som står utanför arbetsmarknaden och som inte har formell utbildning?
2. Vad kan stödjande och utvecklande system (t. ex. det formella utbildningssystemet) göra nytt för att stötta arbetsgivare i stegförflyttande kompetensutveckling för utlandsfödda kvinnor?

Under föreläsningen uppmärksammades att informell arbetsrekrytering var betydligt vanligare under 1990-talet. Arbetsgivaren använder sig av bland annat släkt, vänner eller bekanta och anställda för rekommendationer och tips vid anställning av nya personer. Konsekvensen var att det blev svårare för utlandsfödda att ta sig in på arbetsmarknaden framför allt när det gäller kvalificerade yrken. En doktorsavhandling (Tovatt, 2013⁴¹) visar det sociala kapitalets betydelse för erkännandet och underskattande i arbetslivet. I avhandlingen studeras de informella processerna i rekryteringen, speciellt innebörden av olika former av socialt kapital. I fokus står de värden som tillskrivs utbildningar, arbetslivserfarenheter och kontakter. Att rekommendera någon för en anställning uppfattas som ett förtroendeuppdrag. Det kan uppfattas som fördelaktigt för en själv, men samtidigt som ett risktagande. Studien visar att personer oftare är beredda att ta risker för att rekommendera personer med generellt hög status på arbetsmarknaden. Det motsatta gäller för personer med låg status på arbetsmarknaden, t. ex. utlandsfödda kvinnor. Studien diskuterar vidare betydelsen av ”starka och svaga länkar”. Starka länkar byggs av täta och nära kontakter: familj, släkt och nära vänner. Svaga länkar bygger på mindre grad av täthet: kurskamrater, ytligt bekanta och kollegor (nuvarande och tidigare). De starka länkarna är ofta viktiga vid arbetsmarknadsinträdet.

Jacobsson poängterade utifrån sin egen studie i ämnet (Jacobsson, 2012⁴²) *etnosocialitet*-mekanismen vid rekryteringar. Begreppet *etnosocialitet* inspirerades av genusforskningen där *homosocialitet* ses som en könsordnande process, där män tenderar att rekrytera män i hög position i arbetslivet och utesluta kvinnor. Samma mekanism kan förekomma i arbetslivet utifrån en etnisk dimension, nämligen att personer som tillhör den etniska majoriteten tenderar att rekrytera människor från den etniska majoriteten i hög position och utesluter etniska minoriteter. En arbetsgivare vid intervju med honom berättade att de ”är rädda för att få en skillnad mellan medarbetare. Det är kanske där motståndet ligger. Det finns mycket vi går

miste om. Det borde ligga på mig som arbetsgivare att ta reda och prova sig fram för att se vilken nytta och vilka kompetenser vi gå miste om. Man är väl lite bekväm.”

Frågan är vad arbetsgivaren ger för uttryck. Handlar det om okunskap eller om en vilja att egentligen inte diskriminera, rädsla för förändring eller en underliggande vilja till förändring? Oavsett motivet kan det han säger tolkas som ett uttryck för hur *etnosocialitet*s mekanismen fungerar, där många arbetsgivare som tillhör majoritetssamhället tenderar att rekrytera nyanställda från majoritetsgruppen, eftersom man känner sig mer bekväm med dem och på så sätt exkludera etniska minoriteter från arbetsmarknaden.

Den sammantagna bilden är att utlandsfödda inte bara tenderar att ha begränsad tillgång till etablerade sociala nätverk på den svenska arbetsmarknaden, utan att de även upplever sig ha ett begränsat handlingsutrymme att rekommendera varandra, vilket ovannämnda studie tyder på. Samtidigt leder kontakter som vänner till att utrikesfödda män snabbare får jobb i Sverige medan kvinnors etablering bromsas av faktorer kopplade till att ha familj i Sverige.

Statistiska data visar på att svårigheter för flyktingar att ha tillgång till arbetsmarknaden är i vissa kommuner i Sörmland sämre än hela riket. Under 2018 var exempelvis drygt hälften av flyktingar förvärvsarbetande i Eskilstuna kommun vilket var underrepresenterat jämfört med hela riket. Jakobsson uppmärksammade också resultaten av fler studier där forskare skickat in ansökningar med svenska respektive utländska (t.ex. ”melanösterklingande”) namn, och jämfört responsen på dessa. Resultaten tyder på att oavsett vilken metod som forskarna har använt sig av landar de flesta i slutsatsen att utrikesfödda diskrimineras på arbetsmarknaden. Detta tyder på diskriminering vid rekrytering, enligt Jakobsson. Jakobsson menar att statistiska analyser av registerdata visar att det finns oförklarliga skillnader mellan svenskfödda och utlandsfödda som inte kan förklaras av andra faktorer som exempelvis kompetenskillnader, vilken kan tolkas som ett resultat av diskriminering. Det kan dock finnas faktorer som inte täcks av registerdata. Ett typiskt exempel av dessa faktorer handlar om arbetsgivarnas möjlighet att undvika att avslöja sina faktiska preferenser och sitt faktiska beteende i en anställningssituation. Att namnändring kan ge bättre möjligheter på arbetsmarknaden är ett vanligt motiv till namnbyte. Vidare lyfte Jakobsson upp att i ovannämnda studier som tyder på

om första generationen inte tar sig in på arbetsmarknaden är risken mycket stor att barnen som föds i Sverige inte heller lyckas få ett arbete.

Jacobsson nämnde också en studie (se slutnot 26) som visar att invandrarnas situation på arbetsmarknaden blev värre under pandemin. En stor andel av utrikesfödda är sysselsatta inom tjänstesektorn i allmänhet och vård och städ och besöksnäringen i synnerhet. Därtill är de överrepresenterade inom gruppen småföretagare. Utanför småföretagarnas krets utgör hotell- och restaurangnäringen en mycket viktig källa för de nyanländas försörjning. Har de anställning är det ofta som korttids- och timanställd personal, med osäkra arbetsvillkor och låga löner som följd. De är de första som får lämna arbetet och enligt Hotell- och restaurangfacket är flertalet av dem varken fackanslutna eller har tillgång till a-kassa (ibid.). Allt detta förklarar varför de drabbades hårdast vid pandemin.

2.1. Gruppen Utbildning och arbetsmarknad

Gruppen ”Utbildning och arbetsmarknad” hade efter föreläsningen en diskussion i deras forskningscirkel som handlade om inkludering och här lyftes fyra områden: i) klädsel som hinder, ii) språket som hinder, iii) läskunnighet och utbildning och iv) goda exempel.

Arbetsgivaren kräver arbetskläder och det blir ett problem i exempelvis vårdröken där kvinnor inte vill arbeta med kortärmad tröja (vilket är ett hygienkrav) och i butiker där arbetsgivarna inte tillåter att de arbetar i kjol. Detta är inget specifikt för lågutbildade kvinnor, ett exempel kom upp där det visade sig att två överläkare från Iran inte ville arbeta på sjukhus i Sverige då hygienkraven enbart tillåter kortärmad överdel. Klädkoder, framför allt inom vården är, som en deltagare uttryckte det, ”en ganska svår sten att flytta på ... att få vården att acceptera det”. Det var flera i cirkeln som ansåg att detta var ett stort problem och ett problem som vissa hade svårt att förstå kunde uppstå, som nedanstående citat visar:

Det är en kulturrock för mig, för jag förstår inte riktigt det svåra med att ha kortärmad för kvinnor då, men det finns och dyker upp ganska ofta.

Det är ett stort problem, för det är ju det arbetsgivaren ofta kräver. Många yrken, inte enbart inom vården ... på ICA till exempel och i industrin har man ju arbetskläder. Där behövs det större tydlighet – det här är det som gäller!

Det tillades också att ”att det finns flera från dessa länder som arbetar som undersköterskor”, vilka de övriga deltagarna höll med om. Därefter diskuterades vad detta beror på. Svaren på denna fråga varierade, men det som diskuterades var förbud, religion, tradition och kanske en arbetskygghet ”som gör att man skyller på det [klädkod]”. Det senare menade en av deltagarna inte stämma:

Jag tror inte att det är arbetskygghet, jag tror att det är mer tradition. Vi har faktiskt, vi gick till moskén och pratade med imamen som sa att det inte är haram. Han sa att man ska skilja på arbetsliv och privatliv. Däremot är det deras familjers tradition, att kvinnor ska ha sådana kläder.

Även om problemet är svårlöst finns det en öppning för den yngre generationen, då det kom fram i diskussionen att den äldre generationen inte har några direkta problem med att deras barn har på sig de kläder arbetsgivaren kräver. Även om de själva vägrar deras klädkoder så länge den inbegriper exempelvis kortärmat och långbyxor, ”deras döttrar jobbar inom vården eller i en butik och där går det bra, men för just dessa [kvinnor] går det inte”, varpå deltagaren upprepade vad en kvinna sagt: ”dom får ha sådana kläder men jag kan inte ta på mig sådana kläder”. Frågan är hur denna negativa cirkel kan brytas – vad kan familjen respektive arbetsgivaren göra?

Därefter diskuterades språkfrågan i relation till arbetsgivarens ansvar då flera nämnde att många lågutbildade kvinnor skickas tillbaka till skolan på grund av språkförbistring. Flera av cirkelns deltagare menade att problemet är att arbetsgivarna ser att språkundervisningen enbart ligger på skolans ansvar, inte på dem själva och här måste arbetsgivarna tänka nytt om detta hinder ska kunna överbryggas. På denna punkt restes lite olika åsikter, dels av deltagarna, dels av cirkelledaren. Någon menade att det inte borde ligga på arbetsgivarens ansvar eftersom det riskerar att hämma verksamhetens ekonomiska utveckling och vinstintresse, medan någon annan ansåg att arbetsgivaren också har ett socialt ansvar. En annan deltagare menade att språkundervisningen inte nödvändigtvis handlar om ett socialt ansvar utan att det snarare handlar om en brist på arbetskraft inom flertalet yrkesområden. Det gäller att hitta metoder där en person med

bristande språkkunskaper fast med rätt yrkeskunskaper ska kunna komma ut i arbete. Dock var samtliga eniga om att det måste finnas någon lägstanivå, att även om de erbjuds mindre avancerade uppgifter och uppgifter som matchas till deras erfarenheter och kompetenser måste arbetsgivare och arbetstagare kunna prata med varandra ”och det måste finnas en ”tydlighet med vad som krävs med kläder och utbildningsnivå”. Andra åtgärder som kan underlätta kommunikationen mellan olika parter är tillgången till språkbud och att i stället för erbjuda extratjänster ska det erbjudas riktiga arbeten för att underlätta integrationen in i samhälle och arbetsliv och öka viljan att stanna kvar.

2.2. Gruppen Social integration och familjenätverk

I gruppen ”Social integration och familjenätverk” diskuterades i vilken mån utrikesfödda kvinnorna som har låg utbildning eller är analfabeter har möjlighet att träda ut i arbetslivet. Brist på kännedom om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar kan försvåra deras möjligheter att träda fram i arbetslivet. Dessutom är nätverk en mycket viktig faktor som många av dessa kvinnor saknar.

En viktig punkt som deltagarna diskuterade var behovet av att avstå att tolka invandrade kvinnor som ”okunniga”, passiva och förtryckta. Att mobilisera dessa kvinnors egna resurser och deras etniska nätverk har stor betydelse för att lära sig språket och få ett arbete genom sin ”etniska marknad”. En avhandling (Rydén, 2007⁴³) visar hur analfabeter och vuxna invandrare med liten eller ingen skolbakgrund hanterar dagliga situationer som kräver läs- och skrivförståelse i det nya landet. Fokus ligger på de sociala nätverkens betydelse i denna process, dvs. på den roll som sociala relationer spelar för möjligheterna att hantera de olika roller som man som nyanländ invandrare förväntas kunna hantera i olika språkliga sammanhang och miljöer i Sverige.

Deltagarna lyfte också att variationen av språkförmåga, familjesituation och utbildningsnivå skapar olika förutsättningar för att vidareutbilda sig och träda in på arbetsmarknaden. Alla var dock överens om att man borde avstå från att stämpla utrikesfödda kvinnor som passiva offer och försöka upptäcka och mobilisera deras resurser, förmågor och etniska nätverk. Gruppen diskuterade också den interkulturella aspekten i samtal med

utrikesfödda kvinnor för att öka empati och förståelse av deras förutsättningar och för ett bättre pedagogiskt bemötande och en bättre lärandeprocess. Frågan är om det är olika kulturer som möts eller olika människor och även vad olika språk har för roll i mötet.

2.3 Summering

I de båda forskningscirkelorna diskuterades bakomliggande orsaker till de svårigheter som deltagande kvinnor möter i det nya samhället i relation till den kulturella kontext de är uppvuxna i och i vissa avseenden också lever kvar i. De barriärer som identifierades handlade om det vardagliga som exempelvis arbetskläder, som de inte kände sig bekväma med, till språk och etniska nätverk som försvårar deras väg in i samhället och därmed också deras möjligheter att erhålla ett arbete. I båda cirkelorna lyftes också en ljusare bild där den uppväxande generationen – de deltagandes döttrar – i framtiden kan fungera som förebilder för samhällelig inkludering och vikten av nätverk som sträcker sig utanför den egna gemenskapen.

Tema 3. Utrikesfödda kvinnors hälsa

Viktoria Zander inledde tema tre med föreläsningen *Migration och Hälsa – kvinnors situation*. Föreläsningen handlade om vårdens och myndigheters bemötande av dessa kvinnor och om svårigheterna att ringa in dessa kvinnors hälsotillstånd utifrån de erfarenheter och trauman som de varit med om både före, under och efter flykten. Många av de kvinnor som kommit till Sverige från länder med diktatoriska regimer, hårdare patriarkala strukturer inom familjen och samhället samt krigsdrabbade områden har ofta erfarenheter av trauman som fortfarande påverkar dem i deras dagliga liv. Det beror också på olika former av trauman: orsakerna till flykten (krig, svält eller förföljelser), vad som händer under flykten (förluster, sexuella övergrepp, oro, väntan och osäkerhet) och det som händer efter flykten (konsekvenserna av förluster, alienation, asylprocessen och osäkerhet samt ekonomi). Många av dessa kvinnor har haft traumatiska upplevelser och är mer sårbara utifrån ett hälsoperspektiv. De lider bland annat av långvarig smärta, trötthet och sömnsvårigheter, ångest och depression,

oplanerade graviditeter, sexuellt överförbara sjukdomar, malnutrition, våldsutsatthet och könsstympning.

Samtliga av dessa trauman påverkar kvinnans hälsa negativt och det är inte något som man gärna berättar om men som bidrar till att personerna i fråga ibland inte får den hjälp och stöd de behöver. Dessutom riskerar kvinnornas hälsostatus att försämrans över tid i det nya landet, som exempelvis i Sverige. De faktorer som påverkar kvinnornas hälsa negativt är bland annat avsaknad av språkkunskaper och kunskap om det omgivande samhället, arbetsförhållanden eller avsaknad av arbete, inkomster och försörjningsmöjligheter samt boende, kontroll, eget inflytande och avsaknad av delaktighet. Dessutom är det många av dessa kvinnor som upplever en dubbel utsatthet då de är både kvinnor och invandrare, vilket försvårar deras vardag och möjligheter till arbete och samhällelig inkludering. Arbetslöshet, som är överrepresenterad bland utrikesfödda kvinnor, är exempelvis en riskfaktor som kan leda till dålig hälsa. Personer som exkluderats från arbetsmarknaden är mer benägna att leva i fattigdom, utanförskap och under undermåliga levnadsvillkor.

De samhälleliga stödfunktioner som lyftes under föreläsningen och som fungerar som ett hälsofrämjande mottagande av dess kvinnor handlar om en utvecklad samsyn och förståelse för migrationsstress, anpassad information (enkelt och på olika språk) och ett mottagande med utgångspunkt i förståelse, meningsfullhet och hanterbarhet.

De frågor som låg till grund för diskussionerna i respektive forskningscirkel var:

- Hur går bemötande till, vilka frågor ställs och vilka stödformer erbjuds, varierar det beroende på exempelvis religiös och/eller kulturell bakgrund samt med situationen i hemlandet, resan mot Sverige och väntan på asyl? Anser ni att vi bör fråga de kvinnor vi möter om tidigare upplevda trauman? Om ni gör, fråga är hur kan ni göra och under vilka förutsättningar?
- Hur hjälper ni kvinnor vars familjesituation ni uppfattar eventuellt kan vara en bidragande orsak till hälsoproblem som kan hindra deras inkluderingsprocess?

- Hur samverkar ni med andra myndigheter i er verksamheter när det gäller utrikesfödda kvinnor som ni anser ha hälsoproblem som är ett hinder till deras inkludering?

3.1. Gruppen utbildning och arbetsmarknad

Inom den diskussion som fördes i cirkeln ”Utbildning och arbetsmarknad” restes problemet, eller utmaningen, med att bemöta dessa kvinnor på rätt sätt, eller som en av deltagarna uttryckte det: ”Jag kan personligen känna att det är en ganska stor utmaning att möta dom [kvinnorna] på rätt ställe”.

Frågan är med andra ord känslig, oavsett om det gäller psykisk eller fysisk sjukdom, och det gäller att kunna hjälpa dessa kvinnor utan att kränka dem. Flera i denna grupp lider av såväl psykisk som fysisk ohälsa och bär på flertalet sjukdomar och saknar ofta ett socialt nätverk eller andra resurser som kan vara behjälpliga i deras möte med det svenska samhället:

Det är lite känsligt, man vill inte kliva in i andra människors liv och göra antaganden. Det tar lite tid att bygga relationer och sedan kanske börja grotta tillsammans i vad det är och vilken kontakt vi ska leta efter.

Det är också svårt för de personer och enheter som tar emot kvinnorna på ett så kallat ”lära känna samtal”, som handlar om att göra en kartläggning av deras förutsättningar för arbetslivet och som inbegriper frågor om utbildning, målsättning och hälsotillstånd. En av de deltagande kvinnorna förtydligade detta på följande vis: ”Vi gör ju kartläggningar, bland annat kartläggningssamtal [och] jag tror att vi har en ganska bra bild av [kvinnornas] hälsostatus.”

Ett problem i det första mötet är emellertid att det är svårt att ställa känsliga frågor till någon man aldrig tidigare har träffat utifrån kartläggningmaterialet (man vet aldrig vad som ligger bakom --hedersförtryck, miss-handel, hälsoproblem eller något annat). Ett annat problem är den höga frånvaron, men det verkar inte vara ett nytt problem, som en av deltagarna säger ”att när man jobbar med denna målgrupp kan man förvänta sig en hög frånvaro, som man inte skulle tolerera om någon av oss [inom KLARA] skulle vara borta 50 procent”. Ett annat problem, som är

relaterat till den höga frånvaron, är bristen på kontinuitet som försvårar dessa kvinnors möte med samhälle, vård och arbetsmarknad:

Man kan säga att den grupp som är svårast att nå bland dessa kvinnor är dom som har täta graviditeter. Därför dom går på föräldraledighet och så kanske dom kommer tillbaka till SFI i två till tre månader, sedan är det dags för nästa graviditet. Dom har vi svårt att nå i det här projektet [KLARA]. Dom kan inte bli aktuella som deltagare om de är föräldralediga.

På cirkelledarens fråga om de blandar in hela familjen i kvinnans situation och hennes väg ut i arbetslivet, blir svaret att det kan vara känsligt eftersom männen kan vara en del av deras problem. När det gäller föräldrastöd däremot erbjuds männen att vara med på mötena, men ingen man har hittills deltagit. Även när det kommer till samverkan mellan exempelvis arbetsförmedling och försörjningsstöd samt kommunen, socialförvaltningen och föräldrastöd har männen bjudits in men inte närvarat.

Ytterligare en fråga som diskuteras under denna punkt är att sekretessen försvårar samverkan mellan olika enheter: även om man i vissa fall kan kontakta vården via handläggare är det en tidsödslande process. Därtill diskuterades frågan om diskriminering och det visar sig att dessa kvinnor inte upplever att de får samma uppmärksamhet som redan etablerade kvinnor och att de upplevs som gnälliga i deras möte med bland annat vården. Problemet verkar dock inte handla om etnicitet eller nationalitet utan om bristen på utbildning, vilket försvårar dessa kvinnors chanser att komma ut på arbetsmarknaden:

Jag vill nog fortfarande poängtera att svårigheterna för oss består inte i etnicitet, utan det består av utbildningsbakgrund ... det är dom som vi inte har verktyg för. I övrigt kan jag se att det oftast är en tidsfråga innan man kommer ut [på arbetsmarknaden]. Förenklat blir det så att den målgrupp som har hög utbildning eller hyfsat bra utbildning kommer ut i samhället ganska enkelt. Tyvärr för kommunen så lämnar dom oftast kommunen och flyttar, kanske till andra ställen där det finns bättre arbetsmarknad. Just nu finns det signaler på att kommunen håller på att få den här sociala dumpningen att man skickar folk till kommunen för att det finns bättre bostadsmarknad här än vad det finns exempelvis i Stockholmsområdet. [...] Vi saknar egentligen verktyg för att nå dom och alltför många fastnar i utanförskap och långvarigt försörjningsstöd.

För att kunna hjälpa dessa kvinnor måste man veta var de varit, står och behöver – en slags guidning för resiliens och KASAM. Det är viktigt att

påminna om att traumatiska upplevelser ibland kan skapa motståndskraft, vilket förstärker dessa kvinnors motivering och vilja att överbygga sitt förflutna och satsa på framtiden.

3.2. Gruppen social integration och familjenätverk

Inom gruppen ”Social integration och familjenätverk” diskuterades i vilken mån hälsotillståndet kan vara en subjektiv upplevelse eller om man enbart ska utgå från objektiva kriterier. Att många av de utrikesfödda kvinnor som deltagarna möter lider av psykisk ohälsa är inte förvånande. Det diskuterades också i vilken mån kvinnornas ohälsa är ett resultat av traumatiska upplevelser, överbelastning i hemmet angående barnomsorg och hushållsarbete, våld i nära relationer eller hedersförtrycket, samt upplevelse av diskrimineringen och kulturkrockar med svenska samhället. Flera deltagare berättade att familjesituationen och jämställdheten inom familjen har stor betydelse för utrikesfödda kvinnors hälsa.

Flera deltagare från olika kommuner har poängterat att de använder Socialstyrelsens bedömningsmetod FIA och kartläggning för att få information om utrikesfödda kvinnors situation inklusive deras hälsotillstånd.⁴⁴ Fler deltagare har dock uppmärksammat att känsliga frågor om hälsa som berör könsaspekter (t.ex. våld i nära relationer) kan uppfattas av vissa kvinnor som en del av deras personliga integritet och därmed uteblir svaret. De lyfte tillit som en avgörande aspekt om huruvida en klient är beredd att berätta om framförallt sitt könsrelaterade hälsotillstånd eller inte. Dessutom kan säkerhetsaspekten försvåra samverkan med andra organisationer och myndigheter att hjälpa kvinnor som är utsatta för könsrelaterade hälsoproblem. Flera deltagare har också uppmärksammat poängen av att kvinnlig personal tar upp könsrelaterade hälsoproblem hos kvinnliga klienter. De har också uppmärksammat behovet av flerspråkig personal som en resurs för kommunikation med utrikesfödda kvinnor.

Frågan om hur det är möjligt att bemöta klienten som en värdig person utifrån hälsa- och jämlikhetsaspekter diskuterades också. Att uppmuntra klienter att berätta om sin ohälsa som kan böttna i könsrelaterade frågor utan att hon upplever detta som en kränkning av hennes integritet kräver en kompetens som måste utvecklas. Att visa klienten respekt, avstå från uppifrånattityd, att vara lyhörd och aktivt lyssnande och lyfta upp klientens

egen röst betonades också. Det innebär att man bör våga ge en ärlig kritik och motverka missförstånd samtidigt som man ger klienten beröm och har ett pedagogiskt bemötande, vilket ökar deras självförtroende. I stället för att fokusera på vad utrikesfödda kvinnor inte kan och vilka problem de har, kan man fråga klienterna om deras förmåga och vad de kan. Detta kan öka klientens delaktighet kring frågor som berör deras situation och hälsotillstånd. Det kan också motverka ojämlika maktrelationer som finns i relationer mellan personaler och klienten. Det har betonats att informella och personliga relationer som överskrider byråkratiska gränser också har stor betydelse för att öka klientens självförtroende, tillitsaspekter och en mer demokratisk relation.

3.3 Summering

För att sammanfatta forskningscirklarnas diskussioner om utrikesfödda kvinnors hälsa fokuserades framför allt mötet med och bemötandet av dessa kvinnor samt respekten för deras integritet. Det finns en svårighet som handlar om att upparbeta en känsla av att bemöta varje enskild kvinna där hon befinner sig, hälso- och känslomässigt. Ett sådant möte är dock viktigt för att tona ned maktobalansen och för att få kvinnorna att öppna sig och se framåt mot ett framtida samhälls- och arbetsliv.

Tema 4. Språkinläring och språkutvecklande arbetsätt

Karin Sheikhi inledde det fjärde temat med föreläsningen *Språkliga möten med andraspråkstalare*. Föreläsningen handlade om det språkliga mötets betydelse för nyinvandrade personers delaktighet och möjligheter för deltagande samt hur vi som representerar majoritetssamhället kan skapa goda språkliga möten.

Språkliga möten är en komplicerad och asymmetrisk process som kräver allmänna sociala kunskaper, språkkunskaper, vilken roll man tar i samtalet och om vem som adresseras i samtalet. Ålder, kulturell, social bakgrund och kön är variabler som spelar roll för det goda språkliga mötet. Dessutom tillkommer en viss stöttning från exempelvis en myndighetsperson som behärskar det svenska språket i relation till en migrerande klient med ringa kunskaper i det svenska språket. I ett sådant samtal, eller språkligt möte, finns flera hänsynstaganden att tänka på och dessa är bland annat att tala i ett lägre tempo, ta talpauser, enkel svenska (omformuleringar), öppenhet och så vidare.

Föreläsningen avslutades med två exempel från invandrande personer som hade olika sätt att se på sitt eget lärande; medan den ena lade ansvaret för sitt lärande helt på läraren och inget på sig själv, lade den andra ansvaret huvudsakligen på sig själv. Det visar sig emellertid att de två kvinnorna hade helt olika förutsättningar och stöd i att lära sig språket. Kvinnan som inte tog ansvar för sitt eget lärande saknade stöd i och utanför hemmet och befann sig i en viss språkfientlig omgivning där hemspråket prioriterades över det svenska språket. Den andra kvinnan, som lade ansvaret för sitt eget lärande på sig själv, har ett nätverk bestående bland annat av svensktalande vänner. Hon är också aktiv i sitt lärande och lånar böcker på biblioteket, ser på svenska teveprogram och har på så vis utvecklat en god språkpraktik.

De frågor som låg till grund för diskussionerna i respektive forskningscirkel var:

- Hur fungerar språkinläringen och det språkutvecklande arbetsätt i KLARA och hur är den organiserad?

- Hur ser deltagandet ut för invandrande kvinnor ut och vilka behov finns det?
- Vad fungerar bra och vilka hinder möter ni under arbetet med språkinlärning och språkutvecklande arbetsätt och hur arbetar ni för att överbrygga dessa hinder?
- Nämn några framgångsfaktorer och/eller lyckade exempel som du vill dela med dig till dina medforskande deltagare.

4.1 Gruppen Utbildning och arbetsmarknad

Inom den diskussion som fördes i cirkeln ”Utbildning och arbetsmarknad” fanns en konsensus om att ju bättre språkkunskapen en invandrad lågutbildad kvinna har, desto större är hennes chanser att lära sig om samhället och bli en del av samhället. Dessvärre är kvinnors chanser för samhälleligt deltagande lägre än männens chanser, eftersom de får ta ”ett oproportionerligt stort ansvar för hemmet”, vilket gör att vissa riskerar att bli ”hemmasittare”. Därför gäller det att sätta kvinnan i fokus, eftersom i deras hem står mannen i fokus.

Den språkinlärningsmetod som används i de olika grupperna inom KLARA är suggestopedi, och det tar ett tag för de involverade kvinnorna att acceptera, de vill helst ha traditionell undervisning men efter ett tag anser de att den får dem att utvecklas och att de lär sig språket.⁴⁵

I början tycker dom att det är ett lite konstigt sätt att lära sig ett språk, för dom vill ju gärna ha det traditionella, med läxor och grammatik och så där. [...] En del tycker att det är lite barnsligt, lite förskola så där. Men, sen när dom blir vana vid det tycker dom att det är jätteroligt. Dom tycker själva att dom utvecklas och lär sig mycket.

Det finns emellertid fler svårigheter när det kommer till att dels lära sig ett nytt språk, dels lära sig om ett nytt samhälle för att sedan kunna inkluderas på arbetsmarknaden och få ett arbete. De som deltar i KLARAs aktiviteter är kvinnor som antingen är analfabeter eller som inte klarar c-nivån på SFI och vissa tar ansvar för sitt eget lärande och andra lägger ansvaret på läraren. Men, säger deltagarna, det gäller att inte ge upp utan att hitta olika sätt för lärande, som dessa två utsagor visar:

Jag bara försöker att trycka på, alltså de flesta har ju barn, att dom ska försöka delta så mycket som möjligt i deras barns aktiviteter och använda sig av sina barn för dom snappar ju upp språk och kultur ganska snabbt.

Min ambition med detta [språkinläring] är att få dom att våga prata ... och så är det ofta när vi är ute och går med stavarna.

Även om det är för tidigt att se tydliga framgångar och även om framsteg görs är de små i relation till målen med KLARA. Men, det finns undantag och det finns goda exempel att dela med sig. En av deltagarna berättar om ett lyckat exempel som handlar om en kvinna som i början av projektet hade tolkbehov och var motståndare till att lära sig svenska, men som över tid blivit mer deltagande och säger sig längta tillbaka till KLARA och har bestämt sig för att hon efter 19 år i Sverige vill lära sig svenska.

En annan fråga som lyftes upp under cirkelns gång, och som ytterligare försvårar dessa kvinnors tillgång till arbete och socialt deltagande var dubbla agendor. Detta innebär att deltagarna säger en sak på KLARA, eller i samtal med olika myndigheter, medan det händer en annan sak i deras hem och detta är en cirkel som är svår att bryta. För att hjälpa dessa kvinnor gäller det att utforma tydliga och realistiska mål och bana väg för hur detta mål ska nås, genom exempelvis olika delmål som motiverar dem att arbeta vidare med sina språkkunskaper och kunskaper om samhället. Det gäller också att se dem som individer och lyssna till deras behov:

Jag tror ... att framför allt med kvinnor så är det att dom blir sedda på ett annat sätt än kanske i sitt hemland eller i sin familj. Här [inom KLARA] blir det mer fokus på dom som individer och där tror jag också att man kan ha mycket att hämta. Jag hämtar mycket information i vad tycker du om att göra och vad tycker du, och sen kan jag starta en dialog om det och då står dom i fokus – familjen är inte i fokus, mannen är inte i fokus, utan dom.

4.2. Gruppen Social integration och familjenätverk

Inom gruppen ”Social integration och familjenätverk” uppmärksammades problemet med språkinläring hos utrikesfödda kvinnor som är analfabeter eller har en mycket låg utbildning. Det kom också upp funderingar om språkinläring och språkutvecklande arbetssätt kring den målgrupp som deltagarna i KLARA vissa kommuner möter. Några av deltagarna i

forskningscirkel anser att målgruppen i stort är den samma i de övriga delprojekten. Två av deltagarna i forskningscirkel säger:

Våra deltagare är på intet sätt genomsnittliga andraspråksinlärare. Vi träffar dom som under lång tid misslyckats med att ta till sig språkundervisning i Sverige. Dom har också misslyckats med sin integration/inkludering trots många år i Sverige. De flesta har mycket kort eller obefintlig skolgång och heller ingen yrkeserfarenhet från sitt hemland. Vår målgrupp är medelålders kvinnor som av det svenska systemet förväntas studera och komma ut i arbetslivet.

Alla kulturer tränar sina medlemmar i ett tänkande som är gångbart i just den kulturen. Hur tar vi i vår pedagogik och metodik hänsyn till att många av våra deltagare kommer från utpräglade klankulturer och är socialiserade in i ett annan sorts tänkande än människor från västvärlden? Om vi tar begreppet individ som exempel, om man inte har någon vana vid att se på sig själv som en självständig individ utan en del i en grupp, hur kan vi behöva anpassa vår verksamhet till det?

De undrar också hur det är möjligt att utreda läs, skriv och talsvårigheter samt vilka kunskaper det finns om målgruppen kring detta dilemma:

Å ena sidan drabbas många utrikesfödda kvinnor av fysisk och psykisk ohälsa och många trauman och å andra sidan finns krav på att lära sig svenska och ta till sig en helt ny kultur och samhällsstruktur. De menar vidare att förstärka klienternas vilja (vad finns det för vinst för mig?) och komma åt den inre motivationen hänger ihop med ovanan hos många klienter att tänka på inlärning och utveckling för individen framför kollektivet.

Fler deltagare menade att man bör avstå från ett instrumentellt perspektiv på språkinlärning och konstatera att man bör se den kulturella och sociala kontexten. Exempelvis saknar flera utrikesfödda kvinnor svenska vänner för att träna svenska, vilket försvårar lärandeprocessen. Andra deltagare lyfte funktionen språkvän, som ska hjälpa klienter med bristande språkkunskaper. Det är en volontärverksamhet som finns i flera kommuner. Flera deltagare har också konstaterat att konceptet har mer eller misslyckades eftersom det inte fanns många volontärer som skulle ställa upp som språkvän och besöka klienterna i deras hem.

Några deltagare betonade att livet inte kan reduceras till att nyanlända enbart lär sig språket, framför allt när de inte har någon särskild kunskap om hur samhället fungerar. Risker är att motivationen till språkinlärningen

minskar. Distanseringsmekanismen från majoritetssamhället slår hårt mot språkinläringen hos utrikesfödda kvinnor. Dessutom finns det en kulturell aspekt i Sverige, där det finns en vana att göra saker under sin fritid i stället för att umgås för att enbart prata. Om man hittar gemensamma intressen och kan ha ett språkligt och socialt utbyte under fritiden finns större chans att sociala relationer mellan majoritetssamhället och minoriteten ökar, vilken kan ge en effekt på inläringen av språket.

En annan fråga som lyftes under samtalet var stigmatiseringen kring språkkunskaper, vilket riskerar att påverka klienternas självförtroende, som i sin tur kan leda till en negativ inlärningsprocess. Det innebär att en människa med utländsk härkomst som kommer från tredje världen kan uppleva en mer ifrågasättande attityd kring sin brytning eller brist på språkkunskap, medan exempelvis en amerikansk eller nordisk man som pratar med stark brytning eller bristfällig svenska brukar få ett annat bemötande.

Deltagare konstaterade att inom KLARA finns det personal med flerspråkig kompetens som också känner till kulturella aspekter hos klienterna och då är det lättare att kommunicera. Man försöker gärna avstå från språkstöd (tolk) för att klienten ska anstränga sig att träna med fler svenskar. Deltagarna menade också att en del kvinnor får språklig hjälp av sina barn när det behövs. De sa också att personal inom KLARA är mer tolerant även om klienterna pratar dålig svenska. De försöker att använda ett enklare språk med klienten för att öka förståelsen. Det finns olika uppfattningar kring språkstödet och i vilken mån det bör användas. En av deltagarna har använt sig av applikationen ”säg Hi”, och menar att det är ett bra hjälpmedel som översätter vad motparten säger, vilket underlättar konversation. En deltagare uppmärksammade en undervisningsmetod som betonar lyssnandet och repetition som centrala element för lärandet, trots att man ibland inte förstår innehållet. En annan fråga som lyftes var om religiös övertygelse ligger bakom en ökad motivation till att lära sig språket genom att läsa och recitera Koranen, och man undrade om det är en bra strategi för att lära sig ett andraspråk, som exempelvis arabiska eller svenska.

4.3 Summering

Sammanfattningsvis diskuterades språk, dubbla agendor, ambivalens och avsaknaden av kunskap om det svenska samhället. Deltagarna vet att språket är ingången till samhällelig inkludering. Samtidigt som flera lider av psykisk och fysisk ohälsa måste de studera även om de inte orkar, vilket sätter dem i en påfrestande situation. Samtidigt saknar många kvinnor stöd från hemmet, vilket påverkar deras liv, då de kanske berättar för personal i KLARA hur det är och hur de har det och så lever de på ett annat sätt i hemmet eller i sitt eget område. Här talades det om så kallade dubbla agendor. Samtliga deltagare i forskningscirklarna var överens om att goda språkkunskaper är nyckeln till en god inkludering i både samhället och på arbetsmarknaden och därför är det viktigt att de lär sig språket i rätt social och kulturell kontext.

Tema 5. Mångkulturalismens utmaningar

Mehrdad Darvishpour inledde detta tillfälle med föreläsningen *Mångkulturalismens dilemman och utmaningar*. Föreläsningen handlade om olika sätt att förstå och förhålla sig till mångkulturalism och det mångkulturella samhället och om svensk integrationspolitik över tid.

Darvishpour påpekar utifrån sin studie (Darvishpour & Westin, 2021) på en spänning mellan nationalstatens ideologi som genomsyrar välfärdsstaten i Sverige och den transnationalism som samtidigt växer fram i dagens Sverige. För att motverka etnocentrism, rasism och intolerans och en ensidig assimilationspolitik har svensk integrationspolitik tagit till sig mångkulturalismen. Att främja mångkulturalism löser dock inte nödvändigtvis problemet med segregation och utanförskap. Ett mångkulturellt samhälle som inte ser delaktighet på jämlika villkor som dess viktigaste politiska uppgift får räkna med en misslyckad integration. En risk med den mångkulturella modellen är att den fokuserar på kulturell tolerans och tenderar att ge en bild av etniska grupper som homogena. Tvärtom finns en mängd kollektiva och individuella faktorer såsom människors socioekonomiska bakgrund och uppväxtmiljö, ålder, kön, position i det nya landet, vistelse-tid, sociala nätverk och interaktion med omgivningen som också påverkar kulturella föreställningar och skapar stor variation av kulturell mångfald inom en och samma etniska grupp. Att Sverige tog avstånd från

assimilationspolitik och anslöt sig till en mångkulturell modell verkar inte ha reducerat segregation eller marginalisering av etniska minoriteter.

Det vi måste fundera på är hur relationen mellan stat, nation, migration och integrationspolitik hittills har gestaltats i en svensk kontext, som både var och är ”vi och dom”-skapande och exkluderande. Som tidigare nämnts kan ett intersektionellt perspektiv som fokuserar på maktrelationer och ojämlikhet ge bättre förutsättningar för jämlikhet och delaktighet bland utsatta grupper med utländsk härkomst i Sverige. För att nå målet ”lika rättigheter och lika möjligheter” behöver fokus ändras från förklaringar som ser orsaken till ojämlikhet i minoriteternas egenskaper till förklaringar där majoritetssamhällets resursfördelingspolicy får avgörande betydelse. På så sätt bör utgångspunkten och fokus ligga på en antidiskrimineringspolitik.

Poängen med teorin om strukturell diskriminering är att den inte tolkar diskriminering enbart som ett avvikande beteende eller ett slumpmässigt eller enbart statistiskt fenomen, utan betonar de strukturella barriärer som motverkar jämlikhet utifrån ett etniskt perspektiv. Darvishpour menar att liksom genusordningen – som bygger på dikotomisering av man/kvinna och en hierarkisk ordning – bygger etnisk diskriminering på en dikotomisering mellan etniska majoriteter och etniska minoriteter, där etniska majoriteter anger gällande normer och får en överordnad position och etniska minoriteter hänvisas till en underordnad position som den andra. Därför är det viktigt att ta hänsyn till exkluderande mekanismer som ”etnosocialitet”, fördomar, stämpling, stigmatisering, diskriminering, ”andrafiering”, etnifiering och ”vi och dom”-tänkande. Dessa begrepp är viktiga för att förstå etniska klyftor i landet.

Trots att etnisk diskriminering och strukturella barriärer har stor betydelse för segregation och utanförskap kan man fråga sig hur en del människor med utländsk bakgrund har lyckats avancera socialt trots de strukturella barriärerna. Om individens motiv, vilja och förutsättningar har någon betydelse för integrationen finns inte någon risk att teorier som enbart betonar strukturell diskriminering underskattar samspelet mellan individen och omgivningen, som kan leda till större variation av livsvillkoren bland olika grupper av människor med skilda förutsättningar. Exempelvis är det väl känt att högutbildade grupper har lättare att integreras i samhället jämfört med lågutbildade invandrargrupper. Att graden av integration bottnar i samspelet mellan majoritetssamhällets agerande och minoritetens villkor

kan knappas ifrågasättas. I så fall är frågan vilken av de två faktorerna som är avgörande för integrationen. Faktum är att utifrån ett etniskt perspektiv är det majoritetssamhället som sitter på maktpositionen och kan omfördela resurser. Som tidigare nämnts är poängen med att betona exkluderingsmekanismer och diskriminering att man skiftar fokus från individuella handlingar till strukturella förutsättningar som missgynnar vissa människor på grund av deras särdrag. En aktiv antidiskrimineringspolitik kan därför få stor betydelse för att uppmuntra utrikesfödda att stärka sin motivation, kompetens och vilja till integration och därmed minska etnisk ojämlikhet. Detta kan skapa goda förutsättningar för att mångkulturalismen inte ska bli ett tandlöst begrepp och etnisk mångfald inte bli en grund för utsatthet.

Under föreläsningen togs problematiken med hederskultur, kvinnoförtryck och kulturell autonomi upp och diskuterades i relation till social inkludering, jämställdhetsutveckling och demokrati. Darvishpour utgick ifrån att ramen för den så kallade mångkulturalismen är respekt för mänskliga rättigheter. De frågor som låg till grund för diskussionerna i respektive forskningscirkel var:

- Hur förhåller ni er till relationen om rätten till att bevara kulturella särdrag och valfrihet kollidera med kvinnor och barns rättigheter?
- Ställer ni krav, i så fall vilka typer av krav, ställer ni på utrikesfödda kvinnor att följa svenska normer och jämställdhetskrav och bortse från kulturella särdrag?
- Vad gör ni för att avstå från att ignorera kvinnors problem och förutsättningar med hänsyn till era begränsade resurser och eventuella begränsade kompetens?

5.2. Gruppen Utbildning och arbetsmarknad

Inom den diskussion som fördes i cirkeln ”Utbildning och arbetsmarknad” framgick det att de flesta, för att inte säga samtliga, deltagare kände igen sig i föreläsningen och var bekanta med problematiken och hur det omgivande samhället påverkade deltagande kvinnornas sociala position i samhället.

Under diskussionen om rätten att bevara kulturella (och religiösa) särdrag i relation till kvinnors rättigheter fanns en uppenbar risk att ledaren inte vågar ta sitt ansvar och bryta en viss händelse eller diskussion med rädsla att bli anklagade för rasism. Ingen av cirkelns deltagare hade själva några direkta självupplevda erfarenheter av detta problem, men det kom upp några exempel på ramadan och skolbarns hälsa samt slöja för små flickor. I mötet med detta riskerar ledaren (eller personal) att lamslås och inte ingripa för att inte bli anklagad för rasism eller kränka religionsfriheten. Det är en svår problematik och ”det är en armbrytning mellan olika lagar”, som en av deltagarna uttryckte det och frågade sig ”vilken är starkast: barnkonventionen eller religionsfriheten?”

Därefter diskuterades hur toleranta exempelvis handläggare kan vara för olika kulturella eller religiösa särdrag, framför allt när det kommer till ekonomiskt stöd och villigheten att ta en praktikplats. En av deltagarna lyfte upp ett exempel med två kvinnor som fick praktikplats på ICA och ”när dom kom till ICA backade dom därifrån och sa bara ’vi kan inte göra det här, vi kan inte göra det här’”. Sedan förklarar deltagaren att ICA tagit fram en slöja i samma färg som uniformen och man behöver inte ha kortärmat. Problemet för dessa två kvinnor var att uniformen ”satt för tajt över rumpan ... rumpan blev exponerad, något dom inte kunde acceptera”. Då, fortsätter deltagaren, ”insåg vi att vi måste prata mer om arbetskläder”. De besökte sedan moskén för att höra med imamen som förklarade att ”det inte är haram, dom kan ha det”. Det är inte religiöst, det är kulturellt. Kvinnorna kan inte ha ”tajta kläder, men dom har inga problem om deras döttrar ha tajta kläder”. Det finns dock andra exempel som tyder på att det här med klädval inte är något problem. När en kvinna som aldrig burit byxor i hela sitt liv skulle börja att arbeta på ett äldreboende så ”skrattade hon och tog på sig byxorna och började att jobba”. Oavsett vilket, höll samtliga deltagare emellertid med om att det inte finns några direkt lätta lösningar för denna typ av problem och lösningen måste sökas på individnivå, även om reglerna för deltagande och ekonomisk ersättning är strikta: ”typ, gör du inte något, så får du inga pengar”. En annan deltagare berättade om en kvinna som inte kunde sitta i framsätet på en aktivitet dom skulle till eftersom chauffören var en man; hon kunde heller inte sitta i baksätet då det satt män även där. Det blir en ”svår situation och omöjliggör aktiviteten”. Å andra sidan kan man inte vara säker på ”att det enbart handlar om undanflykter” för att dom ska slippa vara med.

Under frågan om det finns krav på att kvinnorna ska följa svenska normer för utökad jämställdhet i relation till den egna kulturens normer framkommer att det beror på gruptrycket, om vad en kvinna kan och inte kan göra. Det är inte speciellt svårt att hantera inom KLARA, problemet är mycket större utanför KLARA. När gruppen avslutar sina aktiviteter tenderar dom att "dras tillbaka till det gamla", vilket är "olyckligt eftersom detta hindrar en varaktig förändring och anpassning till det omgivande samhället och arbetsmarknaden". Ett annat exempel är hur den övriga kulturella eller religiösa gruppen reagerar på andras förändringar. En av deltagarna berättar om en kvinna från Somalia som valde att ta av sig slöjan. Därefter kunde hon inte vara kvar på skolan, hon blev hårt mobbad och hennes barn blev bespottade och imamerna trakasserade henne. Till slut blev hon tvungen att flytta från kommunen.

En deltagare från en annan kommun berättar om en annan form av påtryckningar än ilska och mobbning. Det finns en person i den grupp som deltagaren leder som inte vill ha slöja, men som upplever påtryckningar i form av positiv uppmuntran. Hon känner sig obekvämd med detta för varje gång hon väljer att bära slöja säger de andra "åh, vad fint, åh, vad fint". Detta exempel fick flera att reflektera över hur de själva handlar eller säger och därför är det viktigt "att ge respons på deras prestationer, inte hur dom ser ut" eller vad de kommer ifrån, som nedanstående citat visar:

Men, lite innan projektet tänkte jag så här, nej men gud, den somaliska gruppen kvinnor dom är så svaga, bakåtbållna ... och vi ska rädda dom, vi ska hjälpa dom ... Sedan, under projektets gång så har jag lärt känna våra deltagare. Nej, men det stämmer ju inte. Det är inga sådana stackars människor, utan det här är en massa olika styrkor och kompetenser, det är bara, det är lite så som med resursfördelningen och så. Dom har verkligen hamnat i en situation där dom bor i jättetrånga bostäder, dom har inte ..., dom saknar möjligheter. Det kan jag säga, det har jag verkligen lärt mig längst projektets gång, när jag lärt känna dessa människor och deltagare och sett vilka hinder dom har och så där och vad man kan göra för att underlätta sådana saker.

5.2. Gruppen Social integration och familjenätverk

Inom den diskussion som fördes i cirkeln ”Social integration och familjenätverk” framgick också att många deltagare kände igen sig i föreläsningen om mångkulturalismens dilemma. Trots att kvinnor och etniska minoriteter i egenskap av missgynnade grupper kan förväntas ha likartade intressen mot rådande maktstrukturer, kan kvinnors intresse ibland leda till konflikter med mångkulturalismen som kan gynna patriarkala värderingar. Flera deltagare konstaterade att ibland kan utrikesfödda kvinnornas grupprättigheter präglas av patriarkala värderingar som ofta har ett mycket större inflytande på kvinnors handlingsutrymme och deltagande i arbetslivet. Exempelvis kan männen hindra kvinnor från att satsa på utbildning och sysselsättning, pressa kvinnorna att gifta sig tidigt eller skaffa barn så fort så möjligt och prioritera familjen framför sin egen karriär. Andra betonade att hedersförtrycket även hotar kvinnornas intresse till självbestämmande och självständigheter. Dessvärre kan en del kvinnor själva internalisera dessa traditionella patriarkala normer och hederskulturen, vilken kan skapa hinder för hennes hälsa och utveckling.

En deltagare berättade att en klient som hade hög frånvaro och vägrade gå till läkarbesök förklarade att hon inte kände sig bekväm att byta kläder hos läkaren eller att ha byxor på sig hos läkaren. Flera menade också att myndigheter och arbetsgivare bör behandla arbetssökande och klienter individuellt och avstå från att ”varken romantisera eller svartmåla målgruppen”. Frågan är hur det blir med grupper som är extra sårbara. En deltagare menar att den mest sårbara gruppen består av utrikesfödda och nyanlända kvinnor som är lågutbildade och har ringa arbetslivserfarenhet eller är analfabeter. Många av dem har problem med hälsan och har svaga kunskaper om samhället och det är dessa kvinnor som behöver hjälp. Dock anser deltagaren att insatserna är få för denna grupp, då ”kommunen jobbar med målgruppen, men det finns brist på motivation på arbetsmarknaden”. En annan påpekar att familjen har stor betydelse för att dessa kvinnor ska få jobb, även om bilden varierar.

En tredje deltagare lyfte risken att underskatta dessa kvinnors särskilda utsatthet och den stora press de upplever. Hon menar att ”en del kvinnor som känner att de har större ansvar inte har tid att satsa på sig själva”. Andra deltagare lyfter upp hälsoaspekten, vilken hindrar dem att komma ut i arbetslivet. En deltagare uppmärksammade en kulturkrock som kan hindra dessa kvinnors delaktighet i arbetslivet. Hon menar ”att i Sverige

har vi en skilda syn på vården och medicin”. Medan många av målgruppen ”förväntar sig att ska doktor ge medicin direkt. I Sverige kan man jobba även man har vissa besvär. Medan många av målgruppen inte vill arbeta och hänvisar därför till hälsoproblemet”. En annan deltagare sa att det finns en brist på motivation hos målgruppen och menar att:

de faktiskt inte vill jobba, därför finns inte mycket möjlighet till att hitta ett trivsamt arbete. Hon säger att jag ska jobba medan hon inte vill jobba. Det kan vara även vara ung och genom att bli gravid eller hänvisar till vård vägra att jobba.

Att en patriarkal kultur kan vara ett hinder för en del utrikesfödda kvinnors delaktighet i arbetslivet bekräftades av flera deltagare, men en av deltagarna insisterar att ”som ung ska inte jobba bli förvånande. Hon skydde sig bakom hedersförtrycket. Det kan vara bara en ursäkt. Vi hör mycket ofta”. En deltagare har dock en annan uppfattning och menar att: ”Förändring är läskiga. det är ett nytt liv. Man vet vad man har men man vet inte vad det kan bli”. En annan säger att ”frågan kan vara en generationsfråga och att man kan också ha krav från hemlandet. Vissa grupper av etniska minoriteter har koll på varandra”.

En intressant fråga som dök upp under samtalet är i vilken omfattning sådana berättelser är baserade på deltagarnas uppfattning eller förutfattade meningar eller om deras berättelser är resultatet av deras upplevelser. Här kan man konstatera att bilden av utrikesfödda kvinnor som en problematisk grupp kan påverka personalens bemötande. Därför varnar en annan deltagare som berättade att det är problematiskt att generalisera bilden av målgruppen: ”I stället för att se på individen utgår vi från varifrån de kommer eller vad har bakgrund, som kan botten i fördomar. Man måste utgå från individen”.

Nästan samtliga deltagare var överens om att det ökade parallellsamhället försvårar utrikesföddas kvinnors möjligheter till inkludering. Frågan är hur personalen bör agera när minoritetskulturers krav strider mot normer för jämställdhet. Det var fler deltagare som lyfte att det ändå är viktigt att personal att inte ska agera utifrån etnocentrism, assimilationstänkande eller fördomar som kan öka stigmatiseringen. Det är dock viktigt att kombinera jämställdhets- och integrationsperspektiv för att öka utrikesfödda kvinnors delaktighet. Flera betonade också behovet av att personal upptäcker resurser hos utrikesfödda kvinnor och inte ser dem som okunniga eller passiva offer. Det innebär att man måste avstå från att ”läxa upp”

dem och skapa en miljö där maktrelationer mellan personal och utrikesfödda inte hindrar dialogen. Här diskuterades poängen av informella möten i en mångfaldsmiljö för utbytet av tankar och idéer. Men det fanns en oro hos vissa att informella möten strider mot regler och ramar för dialogen eller skapar orealistiska förväntningar hos klienterna.

En delprojektledare beskriver sina erfarenheter eller insikter om den komplexitet det innebär att inkludera en person i det svenska systemet. Hon lyfter den socioekonomiska bakgrunden och dess betydelse som kan vara mer avgörande för inkludering än kulturella aspekter. Deltagaren konstaterar att den målgrupp KLARA jobbar med har flera kvinnor med mycket liten eller ingen skolgång alls och att många varken kan läsa eller skriva på sitt modersmål.

Många har mycket liten omvärldskunskap. Att bli bekräftad och känna att man gör nytta anser jag vara den drivande motorn för alla människor. Ett allmänmänniskt behov! Då skapas möjlighet till utveckling.

Deltagaren menade vidare att ”det bör skapas arbetstillfällen där språk och kunskapskrav inte är så höga. Där individen får en meningsfull uppgift som den har en möjlighet att klara av”. En annan deltagare höll med om detta och uttryckte sig på följande vis:

I stort sett har alla misslyckats på SFI. Den somaliska gruppen i synnerhet, har begränsade kunskaper överhuvudtaget. I min somaliska grupp har kvinnorna varit i Sverige mellan 18 och 6 år. Aldern är mellan 35–50 år. Alla har barn som de i olika omfattning känner oro för. Vi har fått möjlighet att ge några av våra kvinnor anställning under ett år i så kallade Nystartsjobb.

Samma deltagare rekommenderar att kommunala politiker och myndigheter måste tänka om:

Så det går att få ut fler på arbetsmarknaden. I min värld så kan skattepengarna användas klokare än att skicka olyckliga människor på massa mer eller mindre meningslösa aktiviteter som bara leder till hopplöshet eller passivitet och väldigt lite progression. Tänk så oerhörda summor ESF har gett kommunerna för så många projekt som bara varit konstgjord andning för kommunens försörjningstagare och som jag tror varit ett sätt för kommunerna att rädda sin ekonomi.

Deltagarnas berättelser visar på den variation av utrikesfödda kvinnor som KLARA har att göra med, och varför man snarare måste agera utifrån ett kontextuellt perspektiv än en generalisering av deras kulturella särdrag och dess betydelse för inkluderingen. Det ligger mer i linje med forskningscirkelns utgångspunkter att ett kontextuellt och intersektionellt perspektiv som studerar olika maktordningar såsom klass, kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder, funktionsvariation etc. och deras betydelse för utrikesföddas inkludering och jämställdhetsutveckling i samhället är en betydlig bättre utgångspunkt än ökad fokus på kulturella särdrag eller mångkulturella aspekter. Följande citat illustrerar poängen med det kontextuella perspektivet vid insatser och möten med kliner:

Att identifiera klienternas nuläge och vad som är rimliga krav för att de ska klara sig samt hur personens hälsostatus ser ut fysiskt och psykiskt, hur ser den sociala situationen ut, finns det en familjesituation som hindrar eller främjar deltagarens integration. Kanske behöver man göra en insats gällande hälsan innan personen sätts i en aktivitet där vi förväntar oss språkliga prestationer och utveckling. Kanske behöver man se över personens sociala situation, hur många barn ska personen ta hand om, finns det en man, är mannen delaktig, hur mår mannen, finns det något nätverk, hur ser ekonomin ut, boende, och så vidare. En annan viktig del är att i de fall där det finns män så måste de också inkluderas i kvinnorna och barnens aktiviteter.

Att tro att vi på svenskt vis ska kunna motivera våra deltagare till ökat engagemang och vilja att förstå hur de ska kunna bidra till det svenska samhället och därmed öka deras självständighet är näst intill omöjligt. Vi måste förstå att vår målgrupp inte har smakat på och insett fördelarna med att ta eget ansvar, bestämma själv och ha möjlighet att kämpa för vad vi tycker en bra framtid. Att försöka skapa en meningsfylld målbild för deltagarna, anser jag, är deras barns välmående. Om vi kan få föräldrarna att inse att deras ansvar i att lära sig svenska också är nyckeln till att skapa förutsättningar för deras barn att lyckas i framtiden. Kan föräldrarna svenska så får de insyn i det svenska samhället och också möjlighet att påverka sin situation. Föräldrarna måste kunna hjälpa barnen i skolan och i allt vad det innebär för en ung individ att komma rätt i samhället.

Andra deltagare berättar att vikten av ett bra bemötande ökar självförtroendet hos dessa kvinnor som söker jobb eller har fått ett jobb. En annan deltagare säger att ett sätt att öka självförtroendet hos dessa kvinnor är att förenkla arbetsvillkoren. Detta trots att det förekommer en del utmaningar i mångkulturella miljöer som de måste lära sig hantera:

Man måste ändra sitt synsätt, de måste finna hjälp och stöd. Man bör ställa krav även om man diskuterar om främlingar på arbetsplatsen. Det förekommer ibland en del krockar på arbetsplatsen.

En annan deltagare menar att ”att den nya personer kan vara (upplevs) som en belastning” och en annan menade att just därför är ”mentorskapet ... viktigt oavsett bakgrund”. Trots att de nyanställda får introduktion till arbetet oavsett bakgrund räcker det inte. Det räcker inte, menar flera deltagare, som rekommenderar mer tålmod från arbetsgivare och kollegor, eftersom ”man kommer från annan miljö”. Därför betonar en del deltagarna på behovet av en attitydförändring.

5.3 Summering

Även under denna cirkel diskuterades problemen med parallella samhällen och kulturella särdrag och var gränserna för inkludering går. Med andra ord handlade diskussionen framför allt om hur många av sina ursprungliga kulturella särdrag kvinnorna kan upprätthålla och hur många av dessa särdrag de måste göra avkall på för att lättare komma in i det svenska samhället. Det är ingen lätt fråga att besvara, frågan är om den ens är möjlig att besvara. Däremot handlar det om att förhålla sig till problematiken och då handlar det att utmana sina egna och få de deltagande kvinnorna att utmana sina attityder och förutfattade meningar.

Tema 6. Interkulturellt förhållningssätt och ledarskap

Inledningsvis höll Niclas Månsson föreläsningen *Interkulturellt förhållningssätt och ledarskap*. Under föreläsningen redogjordes för innebörden av interkulturalitet, interkulturell kommunikation och mellanmännisklighet samt olika uppfattningar om hur exempelvis migrerande människor blir en del av det svenska samhället – assimilering, integration och inkludering – och de sociala och individuella konsekvenserna de olika synsätten för med sig. Den andra delen av föreläsningen handlade om hur det är möjligt att utveckla interkulturell kompetens och verka för en verksamhet utan stereotypa fördomar, diskriminering och rasism samt hur vi behöver reflektera över vår egen kompetens i frågan. Avslutningsvis presenterades olika perspektiv på ledarskap och det interkulturella ledarskapets kännetecken

såsom samarbete och förståelse med en kritisk blick mot kulturbundna antaganden som ligger inbäddade i majoritetssamhällets kunskapsyn, perspektiv på mångfald och föreställningar om det normala.

Det är en lång och inte helt oproblematiserad process som startar med att bli medveten om den egna inkompetensen till att utvecklas mot en medveten kompetens där förutsättningar finns att i samverkan arbeta för att olika kulturer, etniska och nationella, religioner, livsstilar, tankesätt, språk, osv. kompletterar och berikar människan såväl som verksamheten. Ett första steg är, enligt Pirjo Lahdenperä (2008⁴⁶), att erkänna sin egen omedvetna interkulturella inkompetens. Det är vanligt att vi tror att vi vet mer om mångfald och hur vi handlar mot varandra än vad vi faktiskt gör, och att vi självklart verkar för en verksamhet utan stereotyper, fördomar, diskriminering och rasism. Men, om vi missar vår egen omedvetenhet om problemet riskerar de barriärer som vi vill bryta att stå kvar genom vårt generiska sätt att tänka om mångfald och olikhet. Detta innebär att om vi ska verka för en organisations interkulturella utveckling måste vi också arbeta med vår egen interkulturella utveckling som startar med en medveten interkulturell inkompetens med en progression mot en medveten och till och med omedveten interkulturell kompetens. Det handlar med andra ord om att förstå och i samverkan arbeta för att olika kulturer, etniciteter, religioner, livsstilar, tankesätt och så vidare kompletterar och berikar människan såväl som verksamheten.

Att utveckla vår egen och andras interkulturella kompetens inbegriper olika former av lärande, som Elisabet Langmann (2020⁴⁷) visar i sin studie om läraryrkets interkulturella dimensioner. För det första handlar det om att lära som om interkulturalitet och här handlar det i första hand om att ta till sig ett innehåll som ökar våra och andras kunskaper om och förståelse för vår egen och andras kulturer. Det ”interkulturella” uppstår, som en gemensam nämnare, i samtalet där deltagarna delar med sig av sina erfarenheter. Det andra lärandet handlar om att lära för och går ut på att utveckla interkulturella kompetenser som bör fungera i olika lärandesammanhang och sociala institutioner, såsom språkliga, kommunikativa och relationella färdigheter som hjälper oss i möten med andra kulturer. Ett tredje sätt som utvecklar vår interkulturella kompetens är att vi lär oss genom interkulturalitet. Detta sätt förutsätter en medveten interkulturell kompetens som vi utvecklat genom aktivt deltagande såsom lyhördhet och en handlingsrepertoar som hjälper oss att uppmärksamma och agera i situationer som inte går att förutse på förhand. Det handlar med andra

ord om att utgå från spontana inslag i den egna verksamheten, de val och handlingar som sker handlar om att lära sig genom interkulturalitet.

Efter föreläsningen diskuterade deltagarna dess innehåll och reflekterade över detta i relation till egna erfarenheter inom projektet KLARA och andra erfarenheter de förvärvat inom andra verksamheter som handlar om mottagande av migranter och social inkludering. Under diskussionen blev det tydligt att samtliga kände igen sig i de teman och frågor som lyftes under föreläsningen och hur de tidigare har och i viss mån fortfarande brottas med sina fördomar och frågor kring bemötande. De talar om hur man i mötet måste reflektera över sina egna utgångspunkter och klientens utgångspunkter eller förutsättningar, och inte utgå från ”att dom inte vill”, som en av deltagarna uttryckte sig, och menade att ”jag möter en människa och inte en kategori”. Dessutom måste vi tänka på att relationen är ömsesidig, säger en annan deltagare och menar att båda möter varandra utifrån fördomar och tidigare erfarenheter och säger att vi ska tänka på ”att ... klienten kanske ser sin handläggare som en svensk är och handläggaren kanske ser klienten som en somalier är”.

En svårighet, och det kanske är den största svårigheten, är att hitta en balans i mötet och få till ett informerat samtal. En av deltagarna menade att svårigheten många gånger ligger i om klienten har förstått det man säger och menar att ”det räcker inte att vi ska förklara hur det ligger till, vi måste få dom att förstå hur det ligger till”. Det handlar att få dem att förstå vilka rättigheter och skyldigheter de har och att det handlar om en ömsesidighet samtidigt som deltagaren inom KLARA oavsett tjänst måste förhålla sig till projektets syfte och riktlinjer, vilket inte alla gånger sammanfaller med det som klienten önskar och därför kan kännas som tvingande. Dessutom är det svårt, för att inte säga omöjligt, för många kvinnor inom projektet att fatta beslut på egen hand, kvinnan måste fråga sin man eller någon annan äldre i familjen om lov innan hon kan berätta för handläggaren vad hon vill och vilket beslut som kan fattas, och, som en av deltagarna uttryckte det, ”det är viktigt för handläggare inom KLARA, Arbetsförmedlingen och andra inblandade att förstå detta”.

På grund av det låga deltagarantalet vid detta tillfälle slogs båda grupperna samman för att delta i en gemensam forskningscirkel. De frågor som låg till grund för diskussionerna i respektive forskningscirkel var:

- Reflektera kring din verksamhets tankemönster utifrån interkulturalitet – hur skulle du vilja utveckla verksamhetens interkulturella lärandemiljö?
- Kan du ge praktiska exempel på interkulturell pedagogisk kompetens utifrån bemötande och förhållningssätt i din verksamhet?
- Hur utvecklar du din egen interkulturella kompetens?
- Vad är svårigheterna eller problemen med att operationalisera ett interkulturellt perspektiv i din verksamhet utifrån organisationens, medarbetarnas och intressenternas förutsättningar och krav?

6.1 Grupperna Utbildning och arbetsmarknad/Social integration och familjenätverk

På frågan om hur verksamheterna kan utveckla en interkulturell grund blev det tydligt att de utgår från ett familjeperspektiv för kvinnans inkludering i samhället och till arbetsmarknaden. En av deltagarna säger att ”man måste ha mannen med sig på tåget för att underlätta för kvinnan” och tillägger att det är mycket svårt att få männen engagerade i KLARA. Några av de deltagande kvinnorna har också sagt att deras män måste veta vad vi gör för att de ska kunna förklara vad KLARAs verksamhet handlar om och på så sätt utöka samarbetet inom familjen. Tanken från KLARAs sida var att bjuda in de deltagande kvinnorna och deras män på en kurs om föräldraskap, men denna verksamhet kom av sig på grund av pandemin. Det har också talats om att bjuda in männen på matlagningskurser, inte enbart för att de ska lära sig att laga mat, utan också för att deras kvinnor ska tillåta dem att laga mat i hemmet.

En av de deltagande SFI-lärarna berättade att hon föreläser via TEAMS och det visade sig att både männen och barnen som var hemma också kunde lyssna och att vissa män ställde frågor och på så sätt, även om det är omedvetet, blev det möjligt att inkludera männen åtminstone till en viss grad. Det är inte helt enkelt, säger läraren, eftersom vissa frågor som de pratar om är eller kan upplevas som känsliga och då blir det svårt om barnen och/eller deras män är med. Ett annat problem med att involvera hela familjen är att ”barnen skrattar ibland för att deras föräldrar pratar så dålig svenska”, som exempelvis vid högläsning, vilket inte underlättar

undervisningssituationen. Ett sätt att lösa denna typ av problem, säger en av forskningscirkelns deltagare, är att få barnen att förstå att de kan hjälpa sina föräldrar eftersom de kan mer om det svenska samhället och pratar bättre svenska än dem, detta är dock inget som gjorts.

Ytterligare en svårighet är den oro som kan uppstå när de pratar om exempelvis jämställdhet med både män och kvinnor och en av deltagarna säger att de föredrar att prata med kvinnor och män var för sig och menar att det finns en oro för denna typ av möten:

Jag tror att vi som myndighetspersoner, eller som lärare, coacher och handledare ofta är rädda för att vi tror att den vi möter ska reagera negativt på det vi säger och vi är rädda för konflikter som kan uppstå. Det har jag upplevt ganska många gånger.

Däremot arbetar de mycket med värderingar, men det kan inte ske på ett mekaniskt och uppfodrande sätt – ”du får inte ... du kan inte ... så här gör vi inte här ...” – utan på ett organiskt sätt så att det blir en del av kvinnornas förståelse av samhällets värdegrund. Detta är dock inte lätt eftersom KLARA har ett tydligt syfte med att kvinnan ska ut i arbetslivet, vilket gör att kraven kan krocka med de värderingar som de involverade vill bygga upp hos kvinnorna.

Det problem ovan som skissats fram är en del av de praktiska konsekvenser som deltagarna möter i verksamheter och som försvårar utvecklingen av ett interkulturellt förhållningssätt, där utgångspunkten är att båda parter är likvärdiga och har rätt att uttrycka sin vilja. Här finns det en upplevd oro om att inte vara ”politiskt korrekt” och vissa säger att de har fått klagomål framför allt då de ställt frågor om familjens ekonomi och hushåll. Eftersom lagen står på handledarens sida skapas en maktsituation där motparten riskerar att definieras negativt och detta riskerar att skada förtroendet mellan dem deltagande kvinnan och hennes familj och handledaren. Detta kan också ske mellan SFI-lärare och dem deltagande kvinnorna om någon elev upplever att hon fått lägre betyg än förväntat kan detta upplevas som en kränkning eller ett rasistiskt beteende från lärarens sida.

Flera deltagare säger sig sakna ett pedagogiskt förhållningssätt för vissa situationer som de ställs inför och säger att det saknas utbildning för denna form av möten, dock finns det vissa som gått kurser i samtalsteknik som då handlat om hur de ska få kvinnan att se sig själv, men inget mer:

Jag skulle säga att det saknas, väldigt mycket, en interkulturell pedagogisk kompetens i hela verksamheten eller organisationen, från högsta topp ned till oss och jag tror att vi besitter högre kompetens än våra chefer.

På frågan om hur deras interkulturella kompetens utvecklas blir det tydligt att den utvecklats genom möten med människor från andra länder och andra kulturer och på så sätt utvecklat en viss lyhördhet och handlingsrepertoar som hjälper dem att uppmärksamma och agera i situationer som inte går att förutse på förhand. Däremot upplever flera av deltagarna att det pratas mer om vad de som migrerat behöver än hur vi ska utveckla våra sätt att bemöta dem. Återigen finns en spänning mellan vad som måste sägas, exempelvis syftet med KLARA, och hur det ska sägas och arbetet med att utveckla kvinnornas värderingar och syn på det omgivande samhället utan att vara normerande då det exempelvis handlar om att utveckla kvinnornas självständighet å den andra. På frågan om deltagarnas inkluderingsarbete inom KLARA gör de vad de kan. Man använder kunskaper från sina tidigare erfarenheter av denna typ av arbete, men det tenderar att bli högst individuellt och man efterlyser att allt fler handläggare, coacher och lärare involveras i en och samma verksamhet så att ”fler vet vad de andra gör”.

6.2 Summering

Sammanfattningsvis ska sägas att förändringsarbeten tenderar att gå sakta. Saknas resurser eller om inte tidigare erfarenheter och kunskaper från tidigare projekt tas tillvara går förändringsarbetet ännu saktare. Dessutom är det svårt att veta vad tidigare klienter anser om deras utbildning eller projektens inkluderingssträvanden. En av deltagarna i forskningscirkeln säger att ”lyhördhet är nyckeln, men när jag ställer frågor till dem om vad de vill ha, får jag en känsla av att när de svarar på frågan ger de mig det svar de tror att jag vill ha”. En annan deltagare fyller på och menar att ”de tror att svaret går vidare till någon handläggare och tolkas negativt”. Flera delar också erfarenheterna om väldigt goda utvärderingar där allt varit mycket bra och mycket gott eftersom de inte vågar att vara kritiska. Problemet som uppstår här är att när politiker eller beslutsfattande tjänstemän ser dessa utvärderingar upplever de att allt är bra och att det inte finns någon anledning att besluta om extra åtgärder eftersom det inte finns några problem.

Tema 7. Samverkan och inkludering av utrikesfödda kvinnor

Christian Kullberg inledde dagen med föreläsningen *Samverkan – välfärdsstatens nya arbetsform*. Under föreläsningen lyfte Kullberg upp flera olika teman och problemområden angående samverkan mellan olika myndigheter, hur den utvecklats över tid och hur den kan förbättras. Därefter presenterade forskningscirkelledarna Mehrdad Darvishpour och Niclas Månsson fyra samverkansprojekt mellan Mälardalens universitet, Mälardalen-regionen, Närke och Västermanland, samt Eskilstuna och Västerås där forskningscirkeln utgjort den gemensamma arenan för kunskapsproduktion. Under genomgången framhöll, liksom Kullberg gjorde, om vikten för en lyckad samverkan är att de involverade myndigheterna är engagerade och ger stöd åt de medarbetare som deltar i samverkansprojekten.

Samverkan betyder att en målinriktad handling utförs tillsammans med andra aktörer angående ett bestämt ärende eller gemensamt problem för att nå ett visst syfte (Danemark, 2005⁴⁸). Ordet samverkan har en positiv laddning som är förankrad i uppfattningen att ett nära samarbete ökar effektivitet samt aktörernas kompetens och är tecken på öppenhet och tillit gentemot den andra. Samtidigt som det är ett positivt laddat ord, väcker samverkan negativa känslor och reaktioner. Det tar tid och kräver resurser att planera och utföra den och dess eventuella framgångar är osäkra. Detta leder till att aktörerna inte alltid är positiva inställda till den och kan ha känslor av olust och oro inför den (Anell & Mattison, 2009⁴⁹). De aktörer eller organisationer som är verksamma inom ett samverkansprojekt kännetecknas som en ”human service organisation”. Dessa organisationer jobbar med människor som för det mesta tillhör välfärdsstaten. De har en begränsad möjlighet att bedriva en helt egen arbetslinje. Ökade komplexiteten i samhälle och behovet att se flera dimensioner i ett uppdrag eller en problemställning motiverar dem att samverka med varandra. Samverkan kan indelas i fyra olika nivåer: a) samarbete där samverkan äger rum i vissa skepnader angående bestämda ärenden; b) samordning där olika insatser från olika aktörer läggs till varandra för att uppnå ett visst resultat; c) konsultation där en yrkesgrupp från en institution eller en organisation som t ex läkare gör tillfälliga insatser i en annan institutionell miljö som exempelvis socialtjänsten; d) integration där två eller flera (del)organisationer går ihop och alla eller flera uppgifter blir gemensamma (Westrin, 1986⁵⁰).

Två huvudsakliga modeller finns för samverkan: ”hand-in-hand” och ”side-by-side”. I ”hand-by-hand”-modellen arbetar medlemmar från två organisationer tillsammans med de flesta frågor. Målet är att verksamheterna ska inkluderas i sin strävan att uppnå samma mål på grundval av en gemensam yrkesidentitet. I ”side-by-side”-modellen arbetar aktörerna åtskilda, varje profession ansvarar för frågor inom sitt specialområde. Målet är samarbete och även om ansvarsområdena är olika syftar samverkan till att utveckla en gemensam målsättning (St. John, 2001⁵¹).

Danemark och Kullberg (1999⁵²) har identifierat en rad faktorer som hämmar och respektive gynnar samverkan. En hämmande faktor är vagt formulerade målsättningar som blir aktuell när syftet med ett projekt varit svårt att definieras i konkreta mål. Andra hämmande faktorer är olika kunskapstraditioner, olika ekonomiska intressen, skilda organisatoriska strukturer, asymmetriska relation mellan de samverkande och dålig samordning. Gynnande faktor består av att deltagare har en gemensam ingångspunkt och gemensamma referensramar, att det finns gemensamma strategier för att utveckla samarbetet och att det finns upparbetade mål, principer och etiska förhållningssätt. Systematisk kunskapsutveckling och tillvägagångssätt karakteriserar arbetet och det är ofta problem och utmaningar deltagarnas arbetsvardag som står i fokus. I KLARAs fall handlar det om utmaningar i genomförande av aktiviteter för att nå de mål och syfte som satts för projektet. Ett kunskapsbehov för projektmedlemmarna inom områdena jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering identifierades inledningsvis och formulerades i projektplanen. Samtidigt skriver man i projektplanen att mycket av den nödvändiga kompetensen redan finns inom medlemmarnas organisationer, men att den behöver synliggöras och tillgängliggöras. Med utgångspunkt i detta kan arbetet med forskningscirkel erbjuda en systematisk form av kollegialt lärande som ger möjligheter att belysa och sprida kunskap och erfarenhet samt utmana redan etablerad kunskap som tidigare tagits för given. Frågor som fick deltagarna i forskningscirkel att diskutera handlade om:

- Vilka är möjligheter och utmaningar till samverkan mellan yrkesverksamma och organisationer finns för att stödja och hjälpa utrikesfödda kvinnor som lever i utanförskap?
- Vad anser ni är avgörande för en bra samverkan i er verksamhet?

- Vad har ni lärt er hittills om samverkan och vad behövs utvecklas när det kommer till samverkan i era organisationer?
- Diskutera och ta fram exempel på olika samverkansformer och hur dessa påverkat dina/era möjligheter att nå era mål

7.1. Gruppen Utbildning och arbetsmarknad

Inom den diskussion som fördes i cirkeln ”Utbildning och arbetsmarknad” framgick det att deltagarna tyckte att föreläsningarna varit väldigt informativa och att de, framför allt efter Kullbergs genomgång, upplevde att de fick begrepp för att förklara något de var bekanta med. De menade också att denna typ av föreläsning också skulle höras av politiker och beslutfattande tjänstemän.

När det kom till deltagarna egna erfarenheter av samverkan och hur pass lyckad den är i de deltagande kommunerna var det tydligt att det fanns en samverkan mellan exempelvis kommunen och Arbetsförmedlingen, men det var mer otydligt hur denna samverkan skulle utföras, när och hur ofta. En av deltagarna uttryckte sig på följande vis: ”Arbetsförmedlingen ska samarbeta med kommunerna, men ingen vet riktigt hur det ska gå till.” Problemet består enligt en av deltagarna, som får medhåll av övriga deltagare, i att det inte finns några upparbetade rutiner för samverkan mellan kommunen och Arbetsförmedlingen:

Det är specifika individer som gör saker. Det finns inga rutiner, ingen struktur, i samverkan mellan kommunen och Arbetsförmedlingen, utan det ligger på specifika individer som ställer rätt frågor eller tar upp en person och diskuterar med den och det är jättebra. Men, är det fel person som sitter där då fungerar det inte. Det är inte så det ska vara.

Problemet, menar deltagaren, är att systemet blir godtyckligt: en klients framgång ligger på den handläggare som får frågan, då kan det bli olika svar beroende på vem som svarar. Det skiljer sig dock mellan kommunerna och i en av de deltagande kommunerna är Arbetsförmedlingen i direkt samverkan med KLARA, vilket deltagaren beskriver som mycket positivt:

Klienten kommer in och möter en från Arbetsförmedlingen och en från KLARA, som fått information om kvinnans bakgrund och historik, så ser samverkan ut och den

fungerar ... En person ska kunna ringa till en handläggare på Arbetsförmedlingen och få samma svar, oavsett vem som tar emot frågan.

Det fördes en lång diskussion om privatiseringen av samverkan (jobb-coacher) som inte upplevdes som direkt positiv eftersom dessa inte samverkar med kommunerna, ”men de kan ringa upp och fråga om någon eller något”. Eftersom dessa privata initiativ får betalt för de individer de får ut i arbetslivet kan de använda kanaler för detta utan att de behöver samverka eller ge någon form av motprestation. Problemet med detta är att dessa privata aktörer ska samverka med Arbetsförmedlingen och kommunerna, eftersom det handlar om människors försörjningsstöd och detta stöd ges av kommunerna, utan att de har någon insyn i deras verksamheter. Resultatet är att flera klienter ”studsar fram och tillbaka mellan kommun och privata initiativ utan att direkt komma framåt”.

På frågan om vad som krävs för att samverkan ska fungera är att det (dessvärre) är personbundet (det måste finnas en vilja att samverka) och kunskapsbundet (den som samverkar måste veta vad som ska göras och vad som gäller). Några av de kommentarer som uttrycktes i denna fråga var att det inte får vara någon som ”har en egen fast agenda” utan ”det måste vara en person som delar med sig” och ”som kan tänka utanför boxen”. Dessutom krävs det att de involverade personerna vet vem som ska göra vad, eller vem de ska fråga, vilket följande citat uttrycker:

Jag får en fråga om någons dåliga ekonomi, då säger jag att detta kan jag inte svara på. Det ligger utanför mitt område. Jag säger, vet du vad, jag ringer till [x:xx] istället, hon vet, så kommer jag tillbaka till dig i morgon.

En annan framgångsfaktor är att olika involverade parter är med i samma samtal med klienten, vilket borgar för ”en god start och en god fortsättning”. Det visar sig också under samtalet att deltagandet i KLARA har gjort att även de som inte vanligtvis är med i samverkansprocesserna, exempelvis lärarna, har fått en större insyn i processerna kring sina elever:

Jag ser det som en jättevinst att vara med i KLARA. Jag får en inblick i försörjningsstöd, inblick i hur Arbetsförmedlingen jobbar och hur man kan samverka kring dom. När våra deltagare har med en blankett kan jag bara 'jaha, vet du vad, gå till en av dina coacher istället så kommer dom att ge dig mycket mer hjälp än vad jag kan ge dig'. Detta är inget som en SFI-lärare kan göra.

Det finns också en direkt fördel om de involverade handläggarna och coacherna sitter i ett och samma hus då det påskyndar processerna och klienten inte behöver vänta speciellt länge eller åka till något annat ställe för att prata med en viss handläggare eller coach:

Vi har en person som har en coach och istället för att den här personen ska kontakta sin handläggare och inte har koll på telefontider och inte riktigt förstår vad vi säger ... kan coachen springa ned till oss [handläggare] och säger hej kan du förklara det här för mig? Jag säger, ja det kan jag.

För att sammanfatta samtalet i forskarcirkeln finns en samverkan mellan kommuner och arbetsförmedlingar, men det råder en osäkerhet om hur denna samverkan ska gå till och därför är det viktigt att det skapas rutiner kring samverkan och att den sker med en långsiktighet och en kontinuitet med regelbundna avstämningsmöten ”så att alla är med på samma tåg hela tiden”.

Innan samtalet avslutades ställde ledaren för forskningscirkeln frågan om vad som deras största upplevda svårighet är med att stödja en kvinna inom KLARA. Det första som framkom var ”utbildningsnivån från hemlandet”: ju lägre den är, desto större blir hindret att stödja dessa kvinnor på deras väg in i samhället och ut på arbetsmarknaden. Därtill kom också kvinnans självbild och syn på sin egen roll (som många gånger är bunden till hemmet och familjen) i relation till det omgivande samhället och till värderingar kring jämställdhet och likvärdighet. Andra teman som kom upp i diskussionen var deras hälsa och sociala band, då de flesta saknar sociala nätverk och tilltro till samhällets institutioner. Det är också så ”att det svenska samhället inte ska förändra allt, dessa kvinnor ska inte assimileras ... alla måste lära oss att anpassa sig, inte bara dom som kommer hit”. Här lyfts återigen spänningen mellan KLARA-projektets syfte och vad som måste sägas och arbetet med att utveckla kvinnornas känsla av självständighet, värderingar och syn på det omgivande samhället utan tvång att bli som oss.

7.2. Gruppen Social integration och familjenätverk

Inom den diskussion som fördes i cirkeln ”Social integration och familjenätverk” framgick också att de tyckte att föreläsningarna kring samverkan varit tydliggörande eftersom det handlar om ett begrepp som används

mycket i verksamheterna utan att kvinnorna har en klar bild av innehållet. En viktig aspekt som betonades fler gånger var nödvändigheten av att övergå från samverkan för utsatta grupper till samverkan med dem. En delprojektledare i KLARA säger att det finns

stora förtjänster med denna samverkan men det krävs ett organisatoriskt stöd... I vårt projekt har vi inte fått med någon från styrgrupp eller från övriga aktörer som är inblandade i kommunens politik kring integration och inkludering för vår målgrupp. Jag har med mitt deltagande i forskarcirkeln fått mycket mer kunskap kring den komplexitet det innebär att integrera/inkludera en utomeuropeisk kvinna i det svenska samhället. Jag har också fått en ökad insikt om samverkans betydelse, dels i kompetenshöjande syfte, dels i den bemärkelsen att samverkan mellan olika aktörer i det praktiska arbetet med deltagarna i projektet är en framgångsfaktor.

Deltagaren konstaterade följande:

Vi måste utveckla samverkan och samsyn kring våra deltagare i projekten först och främst i den närmaste kretsen, dvs projektägare och styrgrupp, arbetsmarknadscoacher och socialsekreterare. Har vi verkligen samma syn på målet och vägen dit? Jag känner ofta en frustration över att vi börjar i fel ände. Våra deltagare behöver mycket stöd och hjälp för att kunna kommunicera med det svenska samhället. Jag skulle önska att jag fick jobba med ett större familjeperspektiv. Kvinnorna behöver hjälp att förstå skolan deras barn går i. Vi skulle behöva samarbeta med skolan. Många av kvinnorna är oroliga för sina barn och att de kommer in i kriminella banor. Skolan i sin tur signalerar att de inte når föräldrarna och där ser jag en möjlighet att skapa samverkan. För att kvinnorna ska lära sig svenska behöver de ha lugn och ro i sin sociala miljö. Genom mitt arbete i grupperna har jag fått en ökad insikt om kvinnornas situation och deras börda att ta hand om hemmet och barnen samt delta i en aktivitet socialsekreteraren har hänvisat dem till. Aktiviteten blir (projektet, praktiken eller dylikt) i första hand ett måste för att få försörjningsstöd inte för att utvecklas och se möjligheten att lära sig svenska och integreras i samhället.

Flera deltagare betonade att sjukvården också är en viktig samverkanspartner eftersom det i målgruppen finns utbredd fysisk och psykisk ohälsa. I de flesta fall är problemen odiagnostiserade och framför allt saknas ett helhetsperspektiv från sjukvården. En av deltagarna i forskningscirkeln anser att många av dessa kvinnor ”besöker vårdcentralen frekvent och får träffa olika läkare, sjukgymnaster, sjuksköterskor som inte verkar läsa varandras journalanteckningar”. Därför menade fler deltagare att samsyn är en viktig faktor för samverkan. En deltagare sa att det är viktigt

”att samtliga som är inblandade i våra deltagares process måste ha samma grunduppfattning om målet med planeringen för deltagaren och vägen dit”.

En deltagare visade på vikten av kritisk reflektion och att lyfta lärdomar från verksamheten, vilket har stor betydelse för en effektivisering av samverkan. Det förutsätter också att man är lyhörd kring klienternas egen röst. Andra deltagare lyfte att interna etniska konflikter och spänningar inom vissa grupper försvårar stödet till en del utsatta kvinnor och flickor som kan kontrolleras och ha svårt att välja en självständig livsstil. Flera deltagare menade att pandemin försvårade både samverkan mellan olika aktörer och stödet som dessa utrikeskvinnor annars kunde få för att hitta ett jobb. Dock som tydliggjorde andra deltagare att pandemins effekt är paradoxal. Den ökade digitala kompetensen – både hos personalen och hos en del av klienter – i vissa avseenden underlättar samverkan med olika organisationer och aktörer. Exempelvis har en del lärt sig om digitala studiebesök, kontakt med olika föreningar och framför allt med arbetsförmedlingen.

Flera av deltagarna menade att förflyttning av personal och kontaktpersoner är en utmaning i samverkan eftersom känslan av bekantskap, tillit och trygghet kan försvinna när någon inom personalen byts ut. Vissa deltagare tyckte däremot att samverkan bör förstärkas på strukturell nivå för att underlätta de utrikesfödda kvinnornas inträde i arbetslivet. De menar att exempelvis tillfälliga jobb som konstruerats för att dessa arbetssökande ska få erfarenhet inte är särskilt möjlighetsskapande eller inte ökar deras kompetens för att komma i arbetslivet. ”Man måste tänka på vilka tillfälliga jobb som bör man satsa på från kommunen sidan och måste ger mer tid och flera år framåt” säger en deltagare. Därför efterlyser en del deltagare en långsiktig strategi för att inkludera utrikesfödda i arbetslivet:

Det måste finnas ett tätt samarbete mellan kommunen och näringslivet. Arbetsgivare måste hjälpa med utbildning. I ... kommunen startat ett kompetenscenter för att inkludera och fånga och höja kompetens därför måste man ha dialog med näringslivet.

En annan deltagare tycker att samverkansmodellen som Arbetsförmedlingen driver är problematisk och menar att ”man bör arbeta mer mot arbetsgivare som är osäkerhet att anställa och det finns misstro och rädsla mot utrikesfödda”. Mera kunskap kan bidra till att arbetsgivare handleder nyanställda.

7.3 Summering

Diskussionerna visar att samverkan är viktig och att de involverade vill samverka. Däremot är det mer otydligt hur samverkan ska eller kan gå till då det många gånger saknas gemensamma rutiner för de inblandade parterna, såsom kommun, arbetsförmedling och SFI. En god samverkan mellan berörda parter bygger på att det finns ett gemensamt mål där de inblandade har en helhetssyn av den samverkan som ska ske, vilket blir tydligt i nästa tema som visar att en god samverkan är grundläggande för en fungerande verksamhet.

Tema 8. Framgångsfaktorer och goda exempel

Redan vid första tillfället framhölls vikten med att utgå från ett aktörsoorienterat perspektiv i stället för ett problemorienterat förhållningssätt. Genom att lyfta fram goda exempel eller framgångsrika faktorer kan ett aktörsoorienterat perspektiv inspirera medarbetare för hur de kan bidra till en ökad inkludering av utrikesfödda kvinnor. Därför inleddes detta tema med två kortare föreläsningar av Mehrdad Darvishpour och Niclas Månsson med fokus på framgångsfaktorer och goda exempel. Därefter presenterade deltagarna egna exempel på goda framgångar i deras verksamheter. Vid detta tillfälle var vi alla i helgrupp. Anledningen till detta var att samtalet var engagerande och igenkännande för deltagarna så vi fann inga skäl att avbryta samtalet.

Den första presentationen handlade om 52 nyanlända ungdomars förutsättningar för en lyckad inkludering (Darvishpour & Månsson 2019⁵³). Under presentationen lyfte Darvishpour upp olika framgångsfaktorer och några hinder för en lyckad inkludering vad gäller mottagande, hälsa och välbefinnande samt skolgång. Denna bild diskuterades sedan i ljus av vilken utsträckning ensamkommande ungdomar upplever att kommuner och regioner stöder dem för en nutida och framtida utveckling och framgångsrik inkludering i samhället. Även om fler av dem mötte olika hinder eller inte kände sig väl bemötta var de flesta positiva till det omgivande samhällets bemötande. En av de största faktorerna till en lyckad inkludering är att de som arbetar med dessa ungdomar i boende, skolor och

föreningar, inklusive kommuners och regioners representanter, *talat med ungdomarna* – lyssnar på deras erfarenheter, drömmar, förutsättningar och idéer – och *inte enbart pratar om dem* i olika sammanhang genom att inkludera dem i officiella såväl som inofficiella sammanhang.

Den andra presentationen, som hämtades från ett projekt med intervjuer med ungdomar med olika social och ekonomisk bakgrund, handlade om lyckade studievägar. Inledningsvis lyfte Månsson frågan om hur det kan komma sig att vissa ungdomar från hem utan studievana klarar sig lika bra i skolan som ungdomar från hem med god studievana då forskningen menar att misslyckande inom studier har att göra med ungdomars brist på utbildningsbakgrund, eftersom föräldrars utbildningsnivå visar sig vara en stark faktor, starkare än kön och etnicitet, som påverkar elevens resultat och betyg (Osman et al., 2019⁵⁴). Det visar sig att båda kategorierna av elever, även om de lägger lite olika tyngd vid de stödformer som nämnts, lyfter fram tre faktorer. För det första handlar det om ett ovillkorligt stöd från engagerade föräldrar eller vårdnadshavare. För det andra handlar det om ett stöd från likasinnade kamrater med samma studieambitioner som de själva. För det tredje handlar det om engagerade och duktiga lärare som kan ge dem såväl akademiskt som känslomässigt stöd och erkännande i skolan och som sporrar ungdomarna att fortsätta att studera med goda resultat.

Efter presentationen berättade deltagarna i en gemensam forskningscirkel om sina upplevelser av goda exempel inom KLARA-projektet. Då dessa presentationer diskuterades lyftes frågan om förutsättningar och stöd som viktiga framgångsfaktorer, men att de kvinnor som deltar i KLARA faktiskt saknar denna form av stöd från hemmet eller från bekantskapskretsen vilket naturligtvis försvårar deras studiegång och inträde i det omgivande samhället. Detta gäller framför allt de kvinnor som saknar eller har en kortare utbildningserfarenhet och som anländer med sina familjer som har liknande utbildningserfarenhet. Även om dessa barriärer är svåra att överskrida finns emellertid invandrade kvinnor som lyckas bli del av det omgivande samhället. Nedan beskrivs flera lyckade exempel från deltagarna i forskningscirkelarna som ges i anslutning till KLARA.

1. Det första exemplet handlade om en 32-årig kvinna från Kosovo med en femårig grundskoleutbildning. Inledningsvis ville hon inte vara med i KLARA eftersom inte trivdes i sammanhanget. Hon hade hög frånvaro och var ofta på läkarbesök på grund av psykisk ohälsa, dock utan att visa

upp några intyg från läkaren. Hon fick ett erbjudande om att arbeta på en förskola men avbröt detta efter en kortare tid. Därefter erbjöds hon att arbeta inom äldreomsorgen, där hon skulle städa och sköta allmänna saker. Hon får bra kontakt med personal på boendet, även om det fanns problem i starten, men hon fick stöd. Som en deltagare uttrycker det: ”Då finns jag där och stöttar henne och pratar med henne ... Vi kan sitta och prata i timmar om olika saker, om hennes familj och hur det går med allt.” Hennes handledare och chefer är tillmötesgående och stöttar henne på ett bra sätt och vill ha kvar henne i ytterligare ett år. Hon har nu fått andra arbetsuppgifter och arbetar med de äldre på boendet. Enligt Arbetsförmedlingen måste hon studera för att få ett arbete, men hennes chef säger att hon kan få en anställning på boendet i ytterligare ett år. Hon är närvarande ”och hon gör sina uppgifter och inte bara det, utan hon ser vad som behövs att göras”.

Kvinnan från Kosovo har gått från att vara negativt inställd till att ta ansvar och hon håller på att bli anställningsbar. Hon flyttar också från ett område där hon inte trivdes till centralorten, vilket också påverkar hennes frihets- och självständighetskänsla positivt. De framgångsfaktorer som lyftes fram i kvinnans fall är: i) det fanns alltid en coach närvarande som kunde ge henne stöd, ii) ett utökat stöd av både arbetsgivaren och arbetstagaren och uppstår det ett problem fanns alltid coachen där och kan hjälpa till och iii) det har tagits hänsyn till hennes förutsättningar. Det stöd som kvinnan fått har varit viktigare än den personliga matchningen. ”Hon hade inte kommit med i urvalet om hon inte varit med i KLARA”, säger hennes coach och tillägger att anledningen till detta var att ” hon var så långt från arbetsmarknaden”.

2. Det andra lyckade exemplet handlade om en kvinna som gick på SFI. Genom samtal med lärare och coach framgår det att hon vill arbeta i kök när hon slutar i KLARA och de började titta på förutsättningarna för detta, men det blev lite mer problematiskt än tänkt eftersom ”hon hamnade på Arbetsförmedlingen och vi fick inte ha kvar henne”, säger en av deltagarna som fortsatte att ha sporadisk kontakt med kvinnan:

Det visar sig att hon går på en folkhögskola i [en kommun] med inriktning mot kök samtidigt som hon studerar svenska på SFI. Jag uppfattar det som hon utvecklat känslan av att driva sig själv framåt.

De framgångsfaktorer som nämns i sammanhanget var att KLARA helt tydligt är en katalysator och fungerar som ett stöd för kvinnan som tack vare detta utvecklade en självständighet och vilja att gå vidare, samt att det är viktigt att följa upp kvinnornas frågor även efter tiden i KLARA.

3. Ett tredje exempel handlade om en 44 årig kvinna från Syrien, utan arbetslivserfarenhet, som levit sju år i Sverige. Hon har nioårig grundskoleutbildning från Syrien, och gick för tillfället på SFI C1 och hennes delmål var att uppnå SFI D. Hon saknar släkt i Sverige, men hon har vänner från sin tid i SFI, men hinner inte umgås eftersom hon har fullt upp med att ta hand om sig själv och familjen. Kvinnan led av en svår depression och kunde inte vistas på allmänna platser eller träffa andra människor än dem i familjen. På grund av dessa omständigheter kunde inte kvinnan under en lång period vara delaktig i skolan och på arbetsmarknaden. Hösten 2018 började arbetsförmedlingen och en samhällskommunikatör i kommunen samarbeta och träffa kvinnan för att få henne att börja i skolan och skapa en tillit till samhället. I början av 2019 gick hon med på att börja SFI, men utan att träffa andra elever.

Tack vare ett gott samarbete mellan involverade parter kunde hon erbjudas en individuell SFI-utbildning och det tog nästan ett år innan hon började studera med övriga SFI-studenter. Samarbetet mellan samhällskommunikatören och Arbetsförmedlingen fortsatte och kvinnan erbjöds ett introduktionsjobb inom ett socialt företag som hon accepterade, även om hon var orolig att delta inledningsvis, men denna oro försvann: ”Hon jobbade med allt, hon var positiv, lärde sig mycket, hon har utvecklat sitt svenska språk och visat stort intresse för det hon gör.” Även om hon inte kunde fortsätta sitt introduktionsarbete fortsatte kvinnan att delta i KLARA och arbetade halvtid i en annan social verksamhet. När KLARA är slut vill hon gå tillbaka till SFI. Därefter vill hon hitta ett arbete, gärna som kock eller driva en egen restaurang:

Hon beskriver sig själv som mycket duktig i köket, hon älskar att laga mat, baka, dekorera hemma, punktlig, social och lugn. Ett annat mål hon har är att ta körkort under det kommande året. [Hon] säger att jobbet hjälpte henne att lära känna svenskar, arbetsplatsen, arbetsplatsrutiner och det är viktigt att man får jobb för att må bra i Sverige.

Kvinnan har nu kommit i gång med sina studier, sin språkutveckling och sina mål. Hennes mål just nu är att försöka fokusera på att må bra och att

klara språket och jobbet. Hon upplever sin hälsa som god men känner stress och oro över Coronaviruset och situationen som råder i världen och tillägger, enligt deltagaren, att hon känner sig stolt över sig själv och det hon åstadkommit hittills och att hon ser en ljus framtid för henne själv och hennes familj.

De framgångsfaktorer som lyfts fram är i) det goda samarbetet mellan samhällskommunikatören och Arbetsförmedlingen, ii) att kvinnan hade kontakt med samma personer under projektet och iii) att ur dessa faktorer utvecklade kvinnan en trygghet till sig själv och en tillit till det omgivande samhället.

4. Det fjärde exemplet handlar om en 45-årig kvinna som ”var svår att anställa och hade en negativ attityd till det mesta”, som en av deltagarna uttryckte det. Under en intervju med kvinnan framkom det att kommunen inte ville anställa henne eftersom hon hade medicinska bekymmer och var rädd för att klara av arbetet. Här stötte Arbetsförmedlingen på ett administrativt problem då kommunens regelverk inte tillåter en anpassning av arbetsplatsen utifrån medicinska skäl. Dock ansåg de involverade parterna från kommunen och Arbetsförmedlingen att det borde gå att anpassa arbetsplatsen för en så kallad extratjänst. Det problem som identifierades var att kommunen och Arbetsförmedlingen inte har någon insyn i varandras arbete. Efter att deras olika arbetsuppgifter diskuterats och efter att de arbetat fram ett gemensamt tillstånd kunde kvinnan erbjudas en extratjänst. Detta betyder inte att Arbetsförmedlingen upphör med kontakten och efter ett återbesök visade det sig att det går bra för henne på arbetsplatsen.

De framgångsfaktorer som lyfts fram i det specifika fallet kommer från deras gemensamma strävanden att komma över byråkratiska hinder: i) att koordinera arbetet mellan kommun och Arbetsförmedling och sen gemensam bild, ii) lyssna och försöka förstå kvinnan utifrån hennes villkor och få henne att reflektera över sin egen situation och iii) stöd och uppföljning. Framgångsfaktorerna gjorde att kvinnan gick från en negativ till en positiv attityd på sig själv och det omgivande samhället.

5. Det näst sista exemplet handlar om en ensamstående 30-årig kvinna från Eritrea med grundskoleutbildning från hemlandet och ringa arbetslivserfarenhet. Kvinnan kom med i KLARA våren 2021. Hennes språkutveckling har under de år som coachen träffat henne varit väldigt

blygsam: ”Jag noterade att hon hade mycket svårt att läsa och att det mer verkade vara ett fysiskt problem, det verkar motoriskt vara svårt för [kvinnan] att läsa och forma ord.”

Kvinnan erbjöds hjälp med att utveckla språket och trivdes bra i KLARA. Vid kartläggningssamtalet med kvinnan noterades att det ibland verkade svårt för henne att få fram ord, något som visade sig vara svårt också på sitt hemspråk. Det framkom då att det finns ett talproblem i familjen, likt en ärftlig motorisk störning. Kvinnan tackade ja till en utredning och hon började att träffa en logoped. Hon verkade känna sig lugn och kände att hon fått sitt talproblem utrett. Kvinnan deltog mycket seriöst och målmedvetet i alla språkövningar och pratade och läste oftast utan problem. Hennes önskan var att så småningom komma ut i praktik för att lära sig mer svenska. Arbetsmarknadscoachen letade efter en praktikplats utifrån hennes önskemål att verka inom äldreomsorgens måltidsverksamhet. Ett praktikplatsbesök ordnades och handledaren på äldreboendet tyckte att hon kunde börja. Hon praktiserade fyra dagar i veckan och var med i KLARA-gruppen en dag i veckan under projektperioden. Kvinnan har fått förlängd praktik och trivs mycket bra och ”handledaren är mycket glad åt [hennes] fantastiska sätt att bemöta de gamla och hennes noggrannhet gällande att utföra sina uppgifter”.

KLARA har bidragit till att skapa bättre förutsättningar för den deltagande kvinnan att utveckla sin svenska och öka hennes möjligheter att nå arbetsmarknaden. De framgångsfaktorer som lyfts fram genom exemplet är: i) tidsaspekten samt kontinuiteten är viktig och eftersom de kunde arbeta med kvinnan under två terminer reducerades riskerna för stress, ii) att hennes funktionsnedsättning identifierades tidigt, iii) god samverkan mellan berörda parter och deltagare, arbetsmarknadscoach och talpedagog, iv) och kvinnans inre motivation att komma ut i arbetslivet tillsammans med ett stabilt socialt nätverk.

6. Det sista exemplet handlar om hur deltagarnas egna initiativ kan öppna oväntade dörrar. Idén utvecklades av några kvinnor som deltog i KLARAS utbildning ”Föräldraskap i Sverige” efter de sett en film från ett projekt i Göteborg där invandrande kvinnor hade startat en ”trygghetsvandring” i sitt närområde för att förhindra barn och ungdomar att få problem:

När våra deltagare såg detta blev de väldigt ivriga och ville att vi skulle göra samma sak i Katrineholm. Kvinnorna har egna erfarenheter av hur illa det kan gå för

ungdomarna och de var väl införstådda att det fanns många problem bland ungdomar i vår stad både i skolan och på fritiden. Kvinnorna berättade om droger och hur ungdomarna blev indragna i kriminalitet.

Efter mötet kontaktade KLARA kommunens säkerhetschef och bjöd in honom att möta kvinnorna. Säkerhetschefen tog med sig en av närpoliserna och de redogjorde för läget i staden och vilka områden som skulle vara i behov av trygghetsvandrare. Personalen på KLARA ville i första hand att deras deltagare skulle göra sin insats inom ramen för projektet, på dagtid. Tillsammans med kvinnorna och säkerhetschefen gjordes några ”pilotvandringar” och säkerhetschefen pekade ut de områden som var i störst behov av vuxna trygghetsvandrare. De kvinnor som var mest engagerade var de somaliska mödrarna. Allt detta skedde dock under våren varpå projektperioden tog slut. Säkerhetschefen var ändå intresserad av initiativet och ville undersöka behovet av trygga vuxna på högstadieskolan i staden. Fyra kvinnor började arbeta med detta, dels genom nystartsjobb, dels genom praktikplatser. Kvinnorna var på plats från höstterminens start och blev introducerade av den biträdande rektorn, som också blev deras chef. En av forskningscirkelns deltagare summerar projektet på följande vis:

Vi hade uppföljande möten och träffar med kvinnorna och rektorn. Rektorn var mycket nöjd och tacksam över kvinnornas närvaro och deras sätt att agera i olika situationer. Han redovisade åtskilliga händelser då kvinnorna varit till mycket stor hjälp för att lösa konflikter och förehavanden.

De två kvinnor som hade nystartsjobb fick inte fortsätta efter deras nystartsperiod var slut, trots rektorns ansträngningar att ha dem kvar. Nu är det två andra somaliska kvinnor som via projektet fått praktikplatser på skolan. De framgångsfaktorer som identifierades av ovanstående berättelse var: i) initiativet kom från kvinnorna själva, ii) en god samverkan mellan arbetsmarknadscoachen, Arbetsförmedlingen och nystartsjobb, iii) ett mycket gott samarbete mellan kommunens säkerhetschef och skolans biträdande rektor, iv) rektorns interkulturella kompetens och v) uppföljande trepartssamtal med de involverade parterna.

8.1 Summering

Det finns vissa komponenter som är viktiga i samtliga av de lyckade exemplen som togs upp och diskuterades vid detta tillfälle och de handlar om stöd, fungerande samverkan och utveckling av resiliens samt att känna att man är del av en större helhet, eller sammanhang. Tillfället avslutades med en gemensam reflektion över dessa goda exempel och med att identifiera gemensamma komponenter som fungerade som katalysatorer för framgång såsom en fungerande samverkan mellan berörda parter, såsom kommun och Arbetsförmedlingen, men också inom berörda parter. Andra faktorer som togs upp var olika former av bemötande, stöd, kontinuitet och begriplig information och uppföljning (även efter det att projektet är slut) samt att använda sig av tidigare lärdomar från andra projekt, såväl problem som goda exempel. Det krävs också att resurser för exempelvis samverkan, för projektens hållbarhet och kontinuitet samt långsiktighet lyfts upp och tydliggörs för att få en hållbar budget för projektens olika verksamheter.

Tema 9. Utvärdering och lärande

Under det sista temat, som handlade om utvärdering och lärande, gick Mehrdad Darvishpour igenom de olika träffarna, inklusive deras teman och resultat (se tidigare avsnitt). Därefter diskuterades lärdomar från projektet. Avslutningsvis fick deltagarna i grupp utvärdera sitt arbete i KLARA och det arbete som skett i utbildnings- och forskningscirklarna utifrån styrkor och utvecklingsmöjligheter.

9.1 Utvärdering av KLARA

Uppfattningarna om deltagande i KLARA-projektet är i det stora hela mycket positiva och många goda lärdomar har gjorts. De styrkor som KLARA-projektet för med sig är framför allt att deltagarna fått ett helhetsperspektiv, där de sett något de tidigare enbart hade anat. En av lärdomarna handlar om den komplexitet deras målgrupp utgör och trots att Sverige inte är ett slutet samhälle innebär det inte att vissa i målgruppen kommer ut på arbetsmarknaden och erhåller ett arbete, framför allt inte de äldre kvinnorna med låg utbildning som saknar arbetslivserfarenhet

och som upplever en viss grad av ohälsa. Däremot är det möjligt för de delaktiga parterna att genom språkträning och kunskap om det omgivande samhället hjälpa dessa kvinnor bli mer självständiga och då också mindre beroende av hjälp från samhällsliga institutioner för att klara av sina vardagliga liv.

Flera av forskningscirkeldeltagarna uppmärksammade att det i samhället, och inte minst inom KLARA-projektet, fokuseras mycket på olika problem, framför allt när det kommer till bristande språkkunskaper hos målgruppen. Denna problemfokusering leder till att man oftast strävar efter att hitta olika vägar för att anpassa dem till det svenska systemet. Detta synsätt riskerar att leda till att man bortser från, eller underskattar, utrikesfödda kvinnors förmåga att klara sig själva och det ökar risken att de inte tas på allvar. Flera deltagare lyfte att man bör fokusera på vad utrikesfödda kvinnor kan i stället för att utgå ifrån vad de inte kan göra. En alltmer paternalistisk syn hos myndigheter gentemot utrikesfödda kvinnor riskerar att passivisera dem i stället för att uppmuntra dem att inkluderas i samhället. För att ändra detta synsätt betonade flera deltagare att utgångspunkten måste vara var dessa kvinnor befinner sig i livet och vad de har för erfarenheter. I detta sammanhang lyfter deltagarna vikten av en flerspråkig kompetens som underlättar mötet med målgruppen.

Att arbeta med samverkan är en styrka och en förklarande orsak till att vissa av kvinnorna kommer ut i arbete eftersom samverkansperspektivet ger samtliga inblandade parter en gemensam förståelse för varje kvinnans tillstånd, förutsättningar och vilja att nå sina mål. Samverkan ger en tydlig uppdelning över vilka uppgifter som ligger på exempelvis delprojektledare, arbetsmarknadscoach och biståndshandläggare. En annan styrka med samverkan är att medarbetarnas resurser används på ett mer effektivt sätt och genom att deras olika kompetenser samverkar kring frågor som berör KLARAs målgrupp är det enklare att individanpassa processerna mot ett deltagande på arbetsmarknaden och en delaktighet i samhället i övrigt, vilket också skapar tillit till KLARA och en trygghet för målgruppen. En ökad grad av samverkan mellan näringslivet, Arbetsförmedlingen och kommunen ansågs vara en mycket viktig faktor som bidrar till inkluderingen av målgruppen. Då ges det möjligheter för en helhetskartläggning av målgruppens situation utifrån ett kontextuellt perspektiv där hänsyn tas till målgruppens socioekonomiska och kulturella förutsättningar samt ålder, etnicitet, civilstånd, hälsotillstånd, funktionell förmåga och

arbetserfarenhet, för att nå en djupare kunskap om vilka insatser som krävs för en framgångsrik inkludering.

När pandemin kom på tal visade den sig ha paradoxala effekter på kvinnornas kompetensutveckling. Å ena sidan minskade den dagliga informella kontakten mellan personal i verksamheterna och de deltagande kvinnorna, vilket riskerade att målgruppen förlorades. Å andra sidan ledde pandemin till att deltagarna ökade sin digitala kompetens, som i sin tur underlättade kontakter med målgruppen som helhet, inklusive dem som inte varit direkt engagerade i projektet. Pandemin ökade graden av digitala möten med de deltagande kvinnorna, vilket ledde till att personalen fick tätare kontakt med familjerna och erhöll en mer kontextualiserad bild av målgruppens situation.

Deltagandet i KLARA och dess utbildnings- och forskningscirkel har gett förståelse för hur olika kommuner arbetar med målgruppen och det finns goda möjligheter att utveckla vissa arbetsmetoder som andra deltagare redogjort för. Dessutom säger en av grupperna att KLARA har fungerat kompetenshöjande för kommunens förståelse för målgruppens möjligheter och utmaningar som KLARAs medarbetare och dess målgrupp står inför. Dessutom kommer vunna kunskaper att användas för att få kommunens beslutsfattare och politiker att uppskatta vilka resurser som krävs för att få dessa kvinnor i arbete. Det handlar inte enbart om att vissa av dessa kvinnor inte vill arbeta (eftersom de känner sig för gamla eller upplever stora svårigheter med att lära sig svenska) utan främst om att motivera, stödja och få dem att se något annat än vad de tidigare varit med om samt att våga ta steget mot självständighet och se sig själva som en jämlik part jämte andra jämlika parter i samhälle och arbetsliv.

En utvecklingsmöjlighet som lyftes i utvärderingarna var att det behövs mer utbildning i dessa frågor, och som tidigare erfarenheter i denna rapport visar, inte enbart för de direkt involverade utan också för kommunernas beslutsfattare och aktiva politiker. Den andra möjligheten är att samverkan kan utvecklas till att bli mer effektiv och konstruktiv. Mer långsiktigt kan fler parter bjudas in för att få ett tydligare helhetsperspektiv. För att utveckla denna möjlighet krävs mer resurser från kommunernas sida. Det efterlystes också bättre kommunikation mellan olika projekt, där exempelvis KLARA kunde få kunskap från andra projekts erfarenheter och på så sätt kunna jämföra sina erfarenheter med andras erfarenheter för att förbättra och effektivisera sin verksamhet.

9.2 Utbildnings- och forskningscirklar

Den tydligaste styrkan med mötet med den akademiska världen är att forskarna – cirkelledarna och inbjudna föreläsare – har fått olika perspektiv på exempelvis inkludering, interkulturalitet, antidiskriminering och samverkan, vilket de har kunnat relatera till sin egen praktik och målgrupp. En av grupperna lyfter också att deltagandet i forskningscirkelarna, när de fått möjligheten att diskutera dessa frågor i mindre grupp, har varit kompetenshöjande, inte enbart ur ett vetenskapligt perspektiv, utan kanske främst tack vare de lärdomar som diskussionen med andra deltagare i samma cirkel gett. Att kunna utbyta tankar och lärdomar om vad som fungerat bra och vad som fungerat mindre bra med KLARA-projektet och vilka utvecklingsmöjligheter deltagarna står inför har varit speciellt lärorikt.

De utvecklingsmöjligheter som deltagarna i utbildnings- och forskningscirkelarna fått är att lyfta olika synpunkter som lika viktiga och intressanta som andra synpunkter och att cirkelledarna uppmärksammar detta eftersom de fungerar som ordförande och således ska dela ordet på ett likvärdigt sätt och respondera till det sagda på ett bemötande och inbjudande vis. En annan sak att som deltagarna önskade är att en kunskapsinventering inledningsvis skulle ha gjorts eftersom vissa delar som föreläsarna tog upp var sådant de flesta redan kände till genom sitt arbete inom KLARA och tidigare erfarenheter. En annan önskan är att föreläsningarna var mer lösningsfokuserade än beskrivande och problembaserade, vilket skulle ge större förståelse för och förhoppningsvis underlätta inkluderingsarbetet för målgruppen utrikesfödda kvinnor med kort utbildning. Vissa menade också att cirkelarna borde ha synliggjort kompetenser som redan fanns och gjort dem tillgängliga för varandra. En deltagare menade att risken med ett alltför övergripande teoretiskt eller analytiskt perspektiv på de frågor som diskuterades inom forskningscirkelarna riskerade att mynna ut i en politisering av diskussionen kring inkludering av målgruppen. Andra menade att frågan om en lyckad inkludering av utrikesfödda kvinnor inte enbart är en praktisk fråga, utan i vissa avseenden är bunden till strukturella förutsättningar och rådande socialpolitik.

9.3 Summering

De flesta deltagarna i forskningscirkelarna var nöjda med både KLARA och forskningscirkelarna och ansåg att cirkelarna ökade deras kunskap om

ämnet och bidrog till ett mer reflexivt tänkande kring inkludering av utrikesfödda kvinnor. Det fanns dock delade meningar sättet på vilket normkritiskt tänkande och alltmer betoning på strukturella barriärer eller behovet av att ändra personalens synsätt vid bemötandet av målgruppen kan vara fruktbart. Måste man kanske vara mer realistisk och inse att det finns problem hos målgruppen som försvåra deras inkludering på arbetsmarknaden och i samhället? Dock fanns en konsensus kring behovet av öka kunskapen kring mer lösningsorienterade åtgärder.

4 Analys och diskussion

I föregående kapitel presenterades resultaten från träffarna, som bestod av introducerande föreläsningar, diskussion i helgrupp och diskussioner i två forskningscirkel, där den ena cirkeln fokuserade på utbildning och arbetsmarknad och den andra på social integration och familjenätverk. Nedan kommer resultaten att analyseras utifrån de vetenskapliga frågeställningar och teoretiska utgångspunkter som presenterades i rapportens andra kapitel och som varit vägledande för såväl diskussionerna i helgrupp som i forskningscirkelarna:

- Hur kan medarbetarna i KLARA främja inkludering och jämställdhet hos de deltagande kvinnorna?
- Vilka möjligheter och utmaningar förekommer i arbetet med dessa kvinnor för att öka deras inkludering och jämställdhet?
- Hur kan samverkan underlätta inkluderingen och jämställdhetsutveckling till arbetsmarknaden och i samhället i övrigt?

I vårt försök att besvara frågeställningarna på ett någorlunda nyanserat sätt kommer vi att använda oss av begreppen intersektionalitet, inkludering, resiliens, KASAM och jämställdhet, vilka fungerar som analytiska verktyg för att beskriva de utlandsfödda och korttidsutbildade kvinnornas chanser till social integration och ingång till arbetslivet.

5.1 KLARAs arbete för att främja inkludering och jämställdhetsutveckling

Som många konstaterade var de flesta deltagande utlandsfödda kvinnorna som kom i kontakt med KLARA en svår grupp att inkludera i såväl arbetslivet som samhället i övrigt. Problemet består i huvudsak av deras,

generellt sett, avsaknad eller ringa erfarenheter av utbildning. Först och främst handlar det om utbildningsinsatser för att få kvinnorna att lära sig svenska och erhålla kunskaper om hur det svenska samhället fungerar, vilka rättigheter och skyldigheter de har gentemot samhället och dess medlemmar, och att få dem att vilja lära sig språket och att delta i samhällslivet, vilket är en nyckel för att få tillträde till arbetsmarknaden. I detta avseende gäller det att inte betona skillnader eller kulturkrockar, eller utgå från att kvinnorna inte kan eller vill anstränga sig för att bli en del av det svenska samhället. Det handlar snarare att utgå från deras tidigare erfarenheter och nuvarande situation samt att fokusera på deras egna målsättningar utifrån deras individuella möjligheter. Det handlar med andra ord om att tillsammans utforma tydliga och realistiska mål och en plan för hur dessa mål ska uppnås samtidigt som arbetet fortgår med att förbättra deras språkkunskaper och kunskaper om samhället.

Det är också viktigt att denna process är långsiktig och att kvinnorna erfar kontinuitet, progression och trygghet, varpå det är viktigt att de involverade parterna som ska guida kvinnorna till ett socialt liv är desamma under denna process, då det har visat sig att arbetet försvåras om personalen skiftar eftersom det tar tid att bygga upp en tillit till personalen så att kvinnorna kan känna sig trygga för att bygga upp deras resiliens och känna en känsla av sammanhang. Dessa två komponenter stärker också kvinnornas känsla av frihet och självständighet eftersom en persons känsla av att befinna sig i ett sammanhang – där hon är del av något större – är avgörande för hur en människa ska klara av förändringar samtidigt som dessa förändringar inte ska påverka hennes välbefinnande negativt, vilket är grundläggande för det vi tidigare benämnt som KASAM. Känslan av att uppleva stöd under omvälvande förändringar hjälper henne också att mobilisera sina egna resurser, eller motståndskraft, för att hantera denna typ av upplevelser det som vi tidigare kallat resiliens. Att utveckla sin resiliens och att befinna sig i ett betydelsefullt och stöttande sammanhang är grundläggande för dessa kvinnors jämställdhetsutveckling och deras vilja att ta steget ut i arbetslivet och på så sätt bli en självständig samhällsmedlem.

Ett gott bemötande och ett inlyssnande arbetssätt utifrån ett individ- och aktörsorienterat perspektiv ökar alltså kvinnornas chanser att bli delaktiga i sin egen process och får dem att våga ta steget att bli en självständig, men inte assimilerad, kvinna. Resultaten visar även att det krävs en attitydförändring också från samhällets och dess berörda myndigheters sida

för att öka möjligheterna till att fler utlandsfödda lågutbildade kvinnor kommer ut i arbete. En viktig komponent i detta förändringsarbete handlar om interkulturell kompetens. En gott bemötande förutsätter ett inkluderande perspektiv som aktivt motverkar diskriminering, fördomar och etnocentristiska attityder. Det är svårt att ha ett ”vi och dom”-tänkande synsätt som tenderar att först fokusera på utrikesfödda kvinnor som en homogen och problematisk grupp för att sedan sträva mot att inkludera dem.

5.2 Möjligheter och utmaningar i arbetet för inkludering och jämställdhet

I KLARAs arbete med att få ut fler utrikesfödda kvinnor i arbetslivet och samhället i övrigt tenderar det att finnas fler utmaningar än möjligheter, även om det under diskussionerna identifierats olika framgångsfaktorer och flera lyckade exempel.

Som tidigare nämnts är negativa attityder och fördomar som målgruppen möter i sin vardag en stor utmaning på makronivå som kan påverka utrikesfödda kvinnors integration. Den strukturella etniska diskrimineringen och könsdiskrimineringen som finns både på arbetsmarknaden och i samhället begränsar målgruppens och andra aktörers handlingsutrymme för att öka inkluderingen. Därför finns ett stort behov av ett antidiskrimineringsperspektiv för att underlätta inkluderingen av dessa kvinnor i arbetsmarknaden och i samhället.

Vi har också nämnt att utrikesfödda kvinnor är en heterogen grupp. Genom att ta hänsyn till deras socioekonomiska och kulturella förutsättningar samt ålder, etnicitet, sexuell läggning, funktionell förmåga andra förutsättningar kan vi öka förståelse av målgruppen samt dess situation och behov samt hur kan vi mobilisera målgruppens egna resurser.

Vi har redan nämnt att avsaknaden av utbildning och stor språkförbistring när det kommer till att tala och skriva på svenska är en av de största barriärerna för dessa kvinnor att komma vidare i sina liv, stå arbetsmarknaden till förfogande och bli en samhällsmedlem likt övriga samhällsmedlemmar som, till stora delar, kan kontrollera sitt eget öde.

Språket, eller snarare språkförbistring, är en viktig faktor, viktigare än etnicitet och kultur, som förhindrar samhälleligdelaktighet. Däremot kan kvinnornas svaga språkkunskaper och eventuell ovilja att utveckla språket bero på etniska och kulturella faktorer, då ett annat stort hinder för kvinnornas sociala inkludering utgörs av befintliga familjenätverk eller etniska nätverk som leder till parallella samhällen. Även om flera av de deltagande kvinnorna lever i det svenska samhället, lever de också i patriarkala kulturer med strikta regler för vad kvinnor ska eller får göra i och utanför hemmet, såsom delta i utbildning och arbete. Att vissa män är skeptiska till att deras kvinnor utbildar sig eller skaffar sig ett arbete (eller till och med förbjuder det) gör att kvinnorna står utan stöd från hemmet, vilket naturligtvis försvårar deras chanser till självständighets- och jämställdhetsutveckling. Då flera av dessa kvinnor befinner sig i ett samhälle som de inte är en del av får detta naturligtvis negativa konsekvenser för deras chanser att utbilda sig, erhålla ett arbete och bli självständiga samhällsmedlemmar.

Ett annat exempel på hur traditionen eller kulturen kan vara hämmande för kvinnans välmående och strävan till självständighet och jämställdhetsutveckling är när andra utlandsfödda kvinnor i de olika verksamheterna uppmuntrar varandra, och kanske speciellt de som inte har exempelvis slöja, att klä sig traditionellt eftersom de ser så fina ut i traditionella kläder. I denna typ av sammanhang riskerar exempelvis den kvinna som kände sig obekvämlig inför de övriga kvinnornas positiva omdömen vid de tillfällena hon bar traditionella kläder att hamna i en ambivalent position. Att hamna i en antingen/eller-position riskerar att försvåra hennes utveckling av resiliens och vilja till förändring då hon står med en fot i det traditionella och en fot i det nya samhället, vilket i sin tur blir ytterligare en barriär för hennes strävan efter en varaktig förändring och anpassning till det omgivande samhället.

När det kommer till etniska och kulturella faktorer som försvårar kvinnornas intåg i samhället finns emellertid exempel på att detta kan vara en fråga om ett generationsskifte, då vissa kvinnor som exempelvis vägrade att ha på sig vissa klädesplagg inte skulle ha något emot att deras döttrar skulle bära de plagg de själva inte kunde tänka sig att bära på grund av traditionella och kulturella skäl. Det finns också exempel på kvinnor som inte har några problem med att bära de kläder som arbetsgivaren kräver även om de kommer från liknande patriarkala hemförhållanden som andra kvinnor. Detta kan förklaras med individuella styrkor eller viljor att

prova något nytt, att vilja vara del av det samhälle de lever i och vilja känna en viss självständighet.

Sammanfattningsvis ska sägas att bilden är komplicerad. Trots att språk och utbildning är viktiga komponenter för att träda in i och bli en del av ett samhälle uppvisar resultaten att familjen också är en viktig del för dessa kvinnors utveckling. Även om flera av de deltagande kvinnorna är styrda av den patriarkala struktur som kännetecknar deras typ av familjebildning finns det kvinnor som upplever ett stort stöd från familjen i att komma in på arbetsmarknaden. Det innebär att vi bör avstå från ett problemorienterat perspektiv på målgruppen då detta innebär att vi riskerar att underskatta utrikesfödda kvinnors förmågor och att de inte tas på allvar. Möjligheterna för KLARAs arbete för jämställdhet och social inkludering ligger i de komponenter som möjliggör för dessa kvinnor att utveckla sin resiliens och att känna en känsla av sammanhang (KASAM) för att kunna utveckla sin självständighet och likvärdighet gentemot andra män och kvinnor i det omgivande samhället. Den viktigaste delen i denna process är att det finns en utvecklad och väl fungerande samverkan mellan de inblandade parterna som ska utbilda och guida kvinnorna ut på arbetsmarknaden och in i samhället i övrigt.

5.3 Samverkan och dess roll för inkludering och jämställdhetsutveckling

Resultatet är entydigt. Samverkan spelar en avgörande roll för kvinnornas jämställdhetsutveckling och sociala inkludering, förutsatt att det finns upparbetade rutiner för samverkan och att de deltagande parterna, som kommun och Arbetsförmedling, vet vad de ska göra, vem de ska samverka med och vad målet med samverkan är. En annan förutsättning för en väl fungerande samverkan är att den är målorienterad och för att nå målet, det som är bäst för den inblandade kvinnan, eller de inblandade kvinnorna, måste det tillåtas att det är möjligt att tänja lite på ramarna eller tänka utanför boxen och inte låta strukturerna utgöra ett hinder för ett gott resultat. En tredje förutsättning, som följer på de två förstnämnda, är att samverkan inte handlar om att samverka *för* dessa kvinnor, utan *med* dem.

Berättelserna visar också att det är nödvändigt att minska internt och externt skilda synsätt såväl inom den egna organisationen som mellan olika organisationer, eftersom avståndet mellan dessa försvårar en effektiv inkludering av målgruppen. Forskningscirklar och andra utvärderingsmöten torde utgöra goda arenor för dialog, utbyte samt diskussion och därmed bidra till en mer samlad kunskap och tydligare riktlinjer kring vilka åtgärder som är lämpligast att vidta för att öka målgruppens inkludering. Samtalen om vikten av en väl fungerande samverkan har kommit upp kontinuerligt under hela projektet, både i storgrupp och inom forskningscirkelarna och det visar sig specifikt i de lyckade exemplen som deltagarna i KLARA delade med sig av under den temadag som framgångsfaktorer och lyckade exempel diskuterades. I dessa berättelser blir det tydligt hur olika delar såsom kontinuitet, trygghet, stöd, förståelse, inlyssnande, bemötande, ihärdighet och flexibilitet, dock med en god samverkan som grund, samspelar med varandra.

Dessa delar bildar tillsammans en helhet som, på olika sätt, ger kvinnorna de förutsättningar som behövs för att de ska klara av att bygga upp en styrka (resiliens), en känsla av självständighet och en känsla av att vara del av ett sammanhang (KASAM) som självklart är viktig för deras jämställdhetsutveckling och förutsättningar att ta steget ut på arbetsmarknaden. Det bör dock påpekas att de exempel som deltagarna delade med sig ska ses som just lyckade exempel eftersom flera av de deltagande kvinnorna ännu inte, av olika orsaker, har tagit steget ut i arbetslivet och det omgivande samhället. Bland dessa orsaker är ohälsa och otrygghet, avsaknad av familjestöd, svårigheter att lära sig ett nytt språk, avsaknad eller kort erfarenhet av tidigare utbildningar och svårigheter med att förstå det nya samhället och sin egen plats i detta. Oavsett orsak gör KLARAS medarbetare ett mycket viktigt arbete för dessa kvinnors förutsättningar till utveckling och social inkludering då KLARA utgör en katalysator i den process som handlar om att allt fler migrerande, lågutbildade, och många gånger långtidsarbetslösa, kvinnor kommer ut i arbete.

Det ligger självklart inte enbart på KLARA att få ut dessa kvinnor på arbetsmarknaden och i arbete. Det krävs också ekonomiska resurser och ett långsiktigt perspektiv, inte enbart för de inblandade parterna, utan också från lokalpolitikerns sida för att få samverkan att fungera, för att projekten ska vara hållbara, för projektens kontinuitet och trovärdighet samt för att utveckla en tillits- och aktörsinriktad verksamhet som gör att de deltag-

ande kvinnorna känner mening och samhörighet i något större än dem själva och deras familjer.

5.4 Summering

De frågor som diskuterats i detta kapitel går inte att isolera från varandra utan hör ihop. Om vi ska förstå hur medarbetarna i KLARA arbetar med att främja jämställdhet och integration hos de deltagande kvinnorna måste vi också kunna svara på vilka möjligheter och utmaningar som de står inför i arbetet med dessa kvinnors jämställdhetsutveckling och samhällsliga inkludering. Det ligger också i svaret på dessa två frågor som vi kan förstå hur samverkan fungerar i KLARAs arbete med att få ut fler kvinnor i arbetslivet. De viktigaste komponenterna som springer ur KLARAs arbete, och genom samverkan, mellan KLARAs involverade parter är att inte se dem som offer utan bemöta dem som kapabla människor samt att upptäcka och mobilisera deras egna resurser och förmågor, samt att få dem att känna sig välkomna i en meningsfull tillvaro för att låta dem utvecklas till självständiga och jämställda samhällsmedlemmar.

5 Avslutande reflektioner

Att många utrikesfödda kvinnor har stora svårigheter att inkluderas både på arbetsmarknaden och i samhället är inte något nytt. Regeringen och kommuner har gjort fler insatser för att ändra situationen. Hur mycket dessa insatser (inklusive KLARA-projektet) var lyckosamma behöver utvärderas djupgående. Den här rapporten syftade till att genom forskningscirkel belysa de utmaningar som utrikesfödda kvinnor står inför då de ska inkluderas i arbetslivet och i samhället samt att belysa personalens upplevelser av mötet och arbete med målgruppen inom KLARA. Rapporten utgår från ett intersektionalitets- och inkluderingsperspektiv för att både förklara kvinnornas situation och för att öka kunskapen kring vilka faktorer som kan påverka framförallt myndigheters insatser för att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden. Resultatet tyder på att både strukturella och individuella faktorer, såsom avsaknad av utbildning och arbetslivserfarenhet, brist på språk och vissa socioekonomiska och kulturella bakgrunder, tenderar att utgöra barriärer för målgruppens möjligheter till samhällelig inkludering. Ett exempel är det hårda patriarkala strukturerna som påverkar de traditionella könsrollerna bland målgruppen inte är till kvinnans fördel i hennes väg ut i samhället. Ett annat exempel är det negativa bemötande och den stigmatisering av målgruppen som sker då dessa kvinnor många gånger uppfattas som en avvikande grupp, vilket också minskar chanserna för en god inkludering på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt.

Även om forskningscirkelarna, och vissa deltagare, uppmärksammade betydelsen av strukturella barriärer och negativt bemötande samt vikten av en attitydförändring i mötet med målgruppen - framför allt vikten av ett antidiskrimineringsperspektiv - betonades ofta att svårigheterna för en lyckad inkludering grundar sig på kvinnornas socioekonomiska förutsättningar, brist på kulturell kompetens och avsaknad av grundläggande språkkunskaper. Att en lyckad samhällelig inkludering bygger på en kombination av den enskilda individens förutsättningar, vilja och motivation och majoritetssamhällets bemötande och vilja att hjälpa dessa individer in

i samhället är tämligen självklart. Frågan är emellertid vilka av dessa aspekter är mest avgörande i mötet mellan målgruppen och KLARA-projektet. Forskningscirklarnas resultat pekar på behovet av en ökad kunskap kring dessa frågor, ökade resurser för att bemöta de svårigheter som uppstår i mötet med målgruppen och, eventuellt, mellan olika berörda parter inom projektet, en välutvecklad samverkan och långsiktiga insatser för att förbättra målgruppens möjligheter till inkludering på arbetsmarknaden och i det omgivande samhället. För att tydliggöra hur det är möjligt att överbrygga de barriärer som många gånger står eller kommer i vägen för denna heterogena grupp av kvinnor krävs det mer forskning och verksamhetsutveckling inom olika regionala och kommunala projekt utifrån ett kontextualiserande perspektiv.

6 Slutnoter och referensr

¹ Darvishpour, M. & Westin, C. (red.) (2021). *Migration och etnicitet: perspektiv på mångfald Sverige*. Lund: Studentlitteratur (tredje upplagan).

² Förslund, Liljeberg & Åslund (2017;14). *Flyktning- och anhörig invandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden*. IFAU <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/r-2017-14-etablering-pa-den-svenska-arbetsmarknaden.pdf>

³ SOU 2014:34. *Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. <https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/5d2854cb8ddc4285af0aff0105c02540/inte-bara-jamstalldhet---intersektionella-perspektiv-pa-hinder-och-mojligheter-i-arbetslivet-sou-201434>

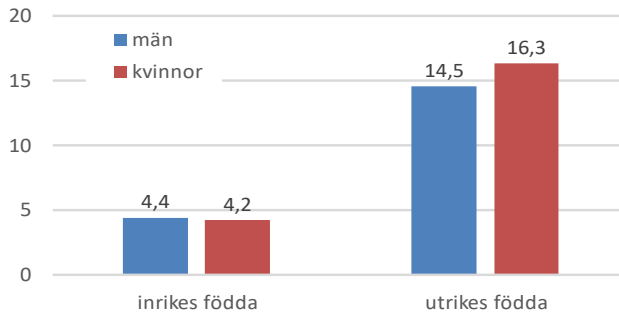
⁴ Statskontoret (2018:3). *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*. <https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201803.pdf>

⁵ Jansson, E. (2020). *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden Kunskapsläget i kortbet*. Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/download/18.2bef8e33170a57d9565145/1583393289887/rapport-utrikesdodda-kvinnor-pa-arbetsmarknaden.pdf> [Hämtat 2022-05-26].

⁶ Delmi (2018). <https://www.delmi.se/migration-i-siffror#!/arbetsloshet-sys-sattsattningsgrad-och-befolkning-i-arbetskraften-i-oecd-lander-2001-2013/> [Hämtat 2022-03-25].

⁷ SCB, 2021-05-11 *Stora skillnader i arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda. Stora skillnader i arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda (scb.se)* [Hämtat 2022-05-25].

Arbetslöshet, män och kvinnor (%), 15 – 74 år, riket, 2019.



SCB/AKU

⁸ Bursell, M. (2021). Inkludering och exkludering på den svenska arbetsmarknaden. I M. Darvishpour & C. Westin (Red.), *Migration och etnicitet: Perspektiv på mångfald i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.

⁹ Knocke, W. & Drejhammar, I. & Gonäs, L. & och Isaksson, K. (2003). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*.

http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2003/aio2003_04.pdf

¹⁰ Gustafsson, A.C., Fabricius, L. & Avdeitchikova, S. (2021). Kvinnor som inte deltar i integrationsprogram. *Nordiska ministerrådet*. <https://pub.norden.org/temanord2021-514/temanord2021-514.pdf>,

¹¹ Bergh, A. (2014). Utlandsföddas svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. Partiernas lösningar är otillräckliga. *Ekonomisk debatt*, (4).

¹² Jusek (2019). <https://www.jusek.se/press/pressmeddelanden/2019/1/bristpa-natverk-hindrar-invandrade-akademiker/> [Hämtat 2021-01-15].

¹³ SOU 2004:73. *Migration och integration – om framtidens arbetsmarknad*.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/sou-2004-73-_GSB373 [Hämtat 2021-05-16]

¹⁴ Szulkin, R. (2012). Se upp för dörrarna, dörrarna stäng. *Framtider*, (4).

¹⁵ MUCF:s rapport: *Unga utrikesfödda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*. https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/unga_utrikes_fodda_tjejers_etablering_tillganglighetsanpassad.pdf

¹⁶ Sigurjonsdottir, H. R., Wøien, M., Meckel, M., Barillé, S., Yeasmin, N., Burdikova, A., Koivurova, T. & Perjo, L. (2018). *Enhanced Labour Market Opportunities for Immigrant Women – case studies from Arctic cities*. NORDREGIO

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1273044/FULLTEXT02.pdf>

¹⁷ Jansson, E. (2021:1). *Utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden Kunskapsläget i korthet*. Arbetsförmedlingen.

- ¹⁸ Nyampame, I. (2008). Invandrade kvinnors hälsa i Sverige. Om genus och etnicitet. *Socialmedicinsk tidskrift* 3. <https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/140/170>
- ¹⁹ Manhica, H. & Sjölund, S. (2021). En kunskapsöversikt om Hälsans sociala bestämningsfaktorer i relation till migration. I M. Darvishpour & C. Westin (red.), *Migration och etnicitet: Perspektiv på mångfald i Sverige*. Lund: Studentlitteratur
- ²⁰ Darvishpour, M. (2003). *Invandrarkvinnor som bryter mönster. Hur maktförskjutningen inom iranska familjer i Sverige påverkar relationen*. Stockholm Studies in Sociology. N.S.17. Almqvist & Wiksell International. Sociologiska inst. Stockholms universitet.
- ²¹ Darvishpour, M. (2021). Hedersförtryck och maktkonflikter inom invandrade familjer i M. Darvishpour & C. Westin, (red.), *Migration och etnicitet: perspektiv på mångfald i Sverige*. Lund: Studentlitteratur (tredje upplag).
- ²² Pongthippat, W., Östlund, G., Darvishpour, M., Kijsomporn, J. & Gustafsson, L.-K. (2020). Perceptions of transnational family responsibilities' effects on subjective health and wellness – voices of Thai immigrant women. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 16(3), 225-240.
- ²³ Pongthippat, W., Darvishpour, M., Kijsomporn, J. & Östlund, G. (2018). Broken dreams of a better life in Sweden: Thai women's lived experiences of intimate partner violence by Swedish men in international marriages. *Journal of Global Health*. August 2018.
- ²⁴ De los Reyses, P (2014). Inte bara jämställdhet Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. SOU 2014:34. <https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/5d2854cb8ddc4285af0aff0105c02540/inte-bara-jamstalldhet---intersektionella-perspektiv-pa-hinder-och-mojligheter-i-arbetslivet-sou-201434>
- ²⁵ Weber, R. (2020). *Borders and Barriers: Studies on Migration and Integration in the Nordic and Mexico-U.S. Settings*. Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- ²⁶ Sánchez Gassen, N. and Penje, O. (red.) (2021). *Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets The impact of the COVID-19 pandemic*. Nordic Welfare Center. Nordiska ministerrådet. <norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1596910/FULLTEXT02.pdf>
- ²⁷ <https://rarsormland.se/insats/klara/>
- ²⁸ <https://rarsormland.se/wp-content/uploads/2020/04/ansokan-projekt-Klara-19-02-07.pdf>
- ²⁹ Forskargruppen består av Mehrdad Darvishpour, docent i socialt arbete vid Mälardalen universitet, som huvudansvarig och Niclas Månsson, professor i pedagogik vid Södertörn högskola. Niclas Månsson deltog från och med 20 januari 2021 och ersatte Max Jakobsson, fil dr. i pedagogik från Mälardalen universitet som deltog i projektet från start.

- ³⁰ SOU 2006:79 *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*.
<https://www.regeringen.se/49bb01/contentassets/5241f7aba1244c68ba6043a868024472/integrationens-svarta-bok-agenda-for-jamlikhet-och-social-sammanhallning-sou-200679>
- ³¹ Endres, M. (2015). The Social Constructedness of Resilience. *Social Sciences*, 4, s. 533–545. DOI:10.3390/socsci4030533
- ³²; Olsson, L., Jerneck, A., Thoren, T., Persson, J & O’Byrn, D. (2015). Why resilience is unappealing to social science: Theoretical and empirical investigations of the scientific use of resilience. *Science Advances*, 1(4). DOI: 10.1126/sciadv.1400217
- ³³ Socialstyrelsen (2015). *Psykisk ohälsa hos asylsökande och nyanlända migranter – ett kunskapsunderlag för primärvården*. Socialstyrelsen. URL: <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19664/2015-1-19.pdf> (nedladdad 2018-03-07)
- ³⁴ Medin, J. & Alexandersson, K. (2000). *Hälsa och hälsofrämjande – en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur.
- ³⁵ Jämställdhetsmyndigheten (2022). <https://jamstalldetsmyndigheten.se/>
- ³⁶ SBU (2018). *Stöd till ensamkommande barn och unga – effekter, erfarenheter och upplevelser Systematisk litteraturoversikt och etiska och samhällsliga aspekter*.
<https://gup.ub.gu.se/file/207601>
- ³⁷ Brunnerberg, E. & Darvishpour, M. (2016). Etnicitet, kultur och genus. Om ensamkommande barn och mötet med den svenska skolan. I Lahdenperä, P. & Sundgren, E. (red.), *Skolans möte med nyanlända* (s. 29–48.)
- ³⁸ Holmstrand, L. & Härnsten, G. (2003). *Förutsättningar för forskningscirkel i skolan: En kritisk granskning*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- ³⁹ Heron, J. & Reason, P. (2001). Extending epistemology within a co-operative inquiry. I: Reason, P. & Bradbury, H. (eds.), *The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice* (s. 366–380). London & Thousand Oaks: Sage.
- ⁴⁰ Darvishpour, M. (2021). Hedersförtryck och maktkonflikter inom invandrade familjer? I: Darvishpour, M. & Westin, C. (red.). *Migration och etnicitet: perspektiv på ett mångkulturell Sverige*. Lund: studentlitteratur.
- ⁴¹ Tovatt, C. (2013). *Erkännandets Janusansikte: Det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer*. Linköpings universitet.
- ⁴² Jakobsson M. (2012). *Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning – Lokal prognos för kommunerna Askersund, Hallsberg och Laxå*. Rapport 2012:05. Regionförbundet Örebro.
- ⁴³ <https://core.ac.uk/download/pdf/16325109.pdf>
- ⁴⁴ Syftet med FIA är att ge arbetslösa biståndsmottagare likvärdiga möjligheter att beskriva sitt problem och behov. FIA ger klienten möjlighet att berätta om sin situation, vilket ökar möjligheterna att erbjuda klienten individuellt

utformade stöd- och hjälpinsatser. Genom att använda en standardiserad bedömningsmetod som en del i utredningsarbetet minskar risken för att stereotypa föreställningar påverkar vad som uppmärksammas. prövningen av FIA bekräftades relevansen i de livsområden som identifierats i praktik. Socialstyrelsen rapport (2018) visar att cirka hälften av klienterna som blev intervjuade med FIA under prövningen uppgav att de hade fysisk och psykisk ohälsa och lika många att de varit våldsutsatta någon gång i livet. Kvinnor uppgav något oftare än män fysisk och psykisk ohälsa och upplevde oftare ansvar för närstående. För att få en utförlig bild av FIA metoden som används även inom olika kommunen i Sörmland se Socialstyrelsen (2018). FIA – förutsättningar inför arbete (FIA- Manual till bedömningsmetoden_.pdf).

⁴⁵ Metoden suggestopedi handlar om att ha en helhetssyn på människa och lärande och där man tränar in nytt språk i olika typer av aktiviteter som innefattar rörelse, rollspel, musik, sång, dans och spel (<http://www.allasinnen.se/index.php?section=0&page=5>).

⁴⁶ Lahdenperä, P. (2008). *Interkulturellt ledarskap – förändring i mångfald*. Lund: Studentlitteratur.

⁴⁷ Langmann, E. (2020). Lärarkyrkans interkulturella dimensioner: en pedagogisk reflektion. I Hill, H. (red.). *Perspektiv på interkulturalitet* (s. 21-35). Huddinge: Södertörns högskola.

⁴⁸ Danemark, B. (2005), *Samverkan – himmel eller helvete?* Malmö: Gleerups.

⁴⁹ Anell, A. och Mattison, O. (2009), *Samverkan i Kommuner och Landsting*. Lund: Studentlitteratur.

⁵⁰ Westrin, C-G. (1986), Primary Health Care. Co-operation between health and welfare personnel in Sweden. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. Supplement 38.

⁵¹ St. Joan, J. (2001), *Building bridges, building walls: Collaboration between lawyers and social workers in a domestic violence clinic and issue of client confidentiality*. *Clinic Law Review* (7): 403-467.

⁵² Danemark, B. och Kullberg, C. (1999), *Samverkan: Välfärdsstaten nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.

⁵³ Darvishpour, M. & Månsson, N. (red.). (2019). *Ensamkommande barn och ungdomars röster om mottagande, integration och jämställdhet*. Malmö: Liber.

⁵⁴ Osman, A., Carlhed Ydhag, C. & Månsson, N. (2020). Recipe for educational success: a study of successful school performance of students from low social cultural background. *International Studies of Sociology of Education*, 30(4), 422–439.doi.org/10.1080/09620214.2020.1764379