



Handläggare: Arion Chryssafis  
Tfn: 508 25 612

TJÄNSTEUTLÅTANDE SOCIALTJÄNSTNÄMNDEN  
2006-04-03

Dnr 115-0258/2006

Till  
Socialtjänstnämnden

Redovisning av slutrapport för utvecklingspartnerskapet  
ResursUtbyte

**Förslag till beslut**

1. Socialtjänstnämnden godkänner slutrapporten från ResursUtbyte
2. Ärendet överlämnas till Kommunstyrelsen för kännedom.

Dag Helin

Arion Chryssafis

## **Sammanfattning**

Det Svenska ESF rådet godkände i november 2001 den första ansökan för utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte inom ramen för Equal-programmet. Den 31 december 2005 upphörde utvecklingspartnerskapet. Hösten 2004 tom december 05 finansierade Kompetensfonden projektets kostnader för deltagarnas verksamhet på skolorna.

Målet för utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte var utveckla en modell för arbetsplatsförlagd introduktion. Modellen bygger på att under en längre samanhållen tid kombinera arbete med såväl teoretisk som praktisk svenskträning. Modellen syftar till att förkorta tiden från permanent uppehållstillstånd (PUT) till arbete för nyanlända flyktingar och invandrare. Målet för den nyanlände var egenförsörjning helt eller delvis.

Den farmtagna modellen har varit mycket framgångsrik när alla parter i utvecklingspartnerskapet har fullföljt sina åtaganden. Av de totalt 93 inskrivna har 40 personer uppnått målet - egenförsörjning helt eller delvis. Resultaten är bra beträffande antal i arbete och utbildning men urvalet har varit för varierat och deltagarna för få och för att det ska gå att kunna dra några djupare slutsatser. Det går dock att dra slutsatsen att modellen för arbetsplatsförlagd introduktion har goda kvalitéer eftersom två stadsdelar valt att fortsätta verksamheten utan externa medel. Integrationsverkets uppföljning av introduktion för nyanlända visar att det finns ett behov av arbetsförlagd introduktion.

## **Bakgrund**

Den 31 december 2005 upphörde utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte. Syftet med ResursUtbyte, som startade maj 2002 var att förkorta tiden från uppehållstillstånd till arbete för nyanlända flyktingar och invandrare genom att utveckla en modell för arbetsplatsförlagd introduktion i skolan. Modellen har utvecklats i utvecklingspartnerskapet Resursutbyte och arenan har varit skolor och förskolor i Farsta stadsdelsförvaltning Målet för den nyanlände var egenförsörjning helt eller delvis.

Det Svenska ESF-rådet har genom Equal- programmet stöttat utvecklingsarbetet inom ResursUtbyte. Sedan höstterminen 2004 tom december 05 finansierade Kompetensfonden projektets kostnader för deltagarnas verksamhet på skolorna.

Verksamheten har drivits inom ramen för utvecklingspartnerskap. I utvecklingspartnerskapet har socialtjänstförvaltningen (ordförande, utvärdering, implementering), utbildningsförvaltningen (ansvarar för vuxenutbildningen och SFI-undervisning), länsarbetsnämnden (rekrytering och matchning mot jobb), Farsta stadsdelsförvaltning (arena med 4 stycken skolor och förskolor), Innotiimi AB (koordination och utveckling av styrinstrument samt uppföljning- och utvärderingsmetoder). Arbetsförmedlingen valde att lämna utvecklingspartnerskapet

2004. Skärholmens stadsdelförvaltning tillkom som partner våren 2004 i och med att de startade upp två skolor i sin stadsdel.

När utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte startades var det endast 15 % av de flyktingar som kom till Sverige 1995 som hade arbete 3,5 år senare. En senare undersökning genomförd av Integrationsverket<sup>1</sup> visade att 18 procent av de som folkbokförts i en svensk kommun under början av 2002 hade arbete 2,5 år efter det att de anlänt. I undersökningen framkommer att introduktionen är bristfällig för att de nyanlända snabbt ska komma in i arbete. Bara drygt hälften av de nyanlända flyktingarna och invandrarna får kontakt med arbetsmarknaden under introduktionsperioden. Samverkan mellan kommuner och arbetsförmedlingen är bristfällig. Kvinnor som grupp får sämre introduktion än män och ett urval av 1654 personer visade att det var tre kvinnor och åtta män som fått en arbetsplatsförlagd introduktion.

### **Ärendets beredning**

Ärendet är framtaget av Europaforum/socialtjänstförvaltningen.

### **Resultat**

Den modell som utvecklats inom utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte för arbetsförlagd introduktion har visat mycket goda resultat när alla parter tagit ansvar för sina arbetsuppgifter. Under det andra året fullföljde alla parter sina åtaganden och resultatet blev att 74 procent av de inskrivna uppnådde målet helt eller delvis egenförsörjning. Totalt har 93 personer varit inskrivna varav 53 slutfört programmet och 22 personer slutade i förtid. Hösten 2005 hade 27 personer ett arbete och 13 personer var i utbildning. Av de som varit inskrivna uppnådde 40 personer (43 %) målet egenförsörjning genom arbete eller utbildning och av de som slutfört programmet uppnådde 75% målet. (Se sid 71 i slutrapporten)

Utvecklingspartnerskapet ResursUtbyte har haft fyra stycken projektmål;

*- att utarbeta en modell för arbetsförlagd introduktion.*

Partnerskapet har uppnått målet att utarbeta en modell för arbetsförlagd introduktion (se slutrapporten sid 18 och 53).

Utgångspunkten i framtagandet av modell var utmaningen att som vuxen möta ett nytt samhälle, med en ny kultur och ett nytt språk. Modellen utgår därför från tanken att kunna erbjuda ett introduktionsprogram där den nyanländas kunskaper och erfarenhet efterfrågas. I ResursUtbyte erbjuds deltagarna introduktion i ett arbetslag inom för- eller grundskolan, som har ett uttalat behov av vuxna med samma språkliga och kulturella bakgrund som en växande andel av sina elever. Programmet bygger på att

---

<sup>1</sup> "Introduktion för nyanlända - enkätundersökning 2004" Integrationsverket april 2005

under en längre samanhållen tid kombinera arbete med såväl teoretisk som praktisk svenskträning. Syftet är att rusta de nyanlända för utmaningarna i det nya landet.

*- att utveckla ett effektivt utvecklingspartnerskap.*

Att arbeta inom ramen för ett partnerskap är inte helt okomplicerat då olika intressen, synsätt, erfarenhet och uppdrag ska mötas i gemensamma mål och aktiviteter. Omorganisationer eller förändring av verksamheternas uppdrag kan försvåra arbetet i partnerskap. Arbetsförmedlingen valde att lämna utvecklingspartnerskapet. Motiveringen var att de inte har utrymme att delta i utvecklingsarbete. Partnerskapsarbetet inom ResursUtbyte kännetecknades av ett starkt personligt engagemang från medverkande partnerrepresentanter – som tidvis genererade mycket goda resultat. (Se sid 35 och 59 i slutrapporten)

*- att skapa mervärde för intressenter genom transnationellt arbete.*

Det transnationella samarbetet Atlas hade en mycket hög ambitionsnivå och det var svårt att nå de uppsatta målen. En gemensam analys av hur det transnationella partnerskapet skulle utformas och hur det skulle kunna stärkas genomfördes (se sid 47). Samtliga deltagande parter i ResursUtbyte har framhållit att ökad förståelse för andra arbetskulturer och erfarenheten av att arbeta på ett annat språk som något mycket värdefullt. (Se sid 44 och sid 67).

*- att implementera modellen i politik och praktik.*

Detta har uppnåtts i begränsad omfattning genom att Farsta stadsdelsförvaltning och Skärholmens stadsdelsförvaltning erbjuder ResursUtbyte efter det att den externa finansieringen upphört. Det har funnits ett intresse hos andra stadsdelsförvaltningar att implementera modellen men det stora antalet projekt inom Kompetensfonden har lett till svårigheter att rekrytera deltagare och för verksamheterna att pröva ytterligare en ny metod (se sid 43). Nationellt har bl.a. AMS och Migrationsverket uppvaktats med syfte att modellen skulle få en större spridning. AMS har varit intresserade av modellen men de har konstaterat att det tar lång tid för ett projekt att bli en del av AMS utbud (se sid 63).

*- övriga mål och aktiviteter*

Jämställdhet, mångfald och empowerment har varit hörnstenar i det svenska utvecklingsarbetet inom Equal. Frågorna har haft en hög medvetandenivå i partnerskapet men det har varit svårt att identifiera vad de i praktiken betyder för projektet. Initialt har det handlat om ett kvantitativt synsätt som successivt övergått till ett kvalitativt synsätt. Det handlar om att syna effekterna av insatserna ur olika perspektiv och att det handlar om att utmana sina egna föreställningar. (Se sid 14).

ResursUtbyte har deltagit i nationella tematiska gruppen partnerskap (NTG). Efter det att ResursUtbyte upphörde har ämnesansvarig blivit ombedd och tackat ja till fortsatt medverkan i NTG partnerskap. NTG partnerskap har bl.a. tagit fram boken "Konsten

att arbeta i ett utvecklingspartnerskap” vilken är tänkt som ett diskussionsunderlag kring utvecklingspartnerskap /partnerskap. Boken har bl.a. presenterats på OECD:s Leed Forums partnerskapkonferens i Wien i februari 2006. Boken kommer att presenteras för socialtjänstnämnden.

ResursUtbyte valde social redovisning som instrument för att planera, styra, utvärdera och rapporterna sina resultat och effekter. Det bygger på att parterna enas om indikatorer som mäter måluppfyllelsen. Det är ett omfattande arbete att identifiera vad som är väsentligt att mäta dvs indikatorerna. Vidare är framtagandet av indikatorer en dynamisk process som bygger på kunskapsutvecklingen inom partnerskapet. Den sammantagna erfarenheten är att social redovisning är tidskrävande men lärande. (Se sid 50).

ResursUtbyte var en av initiativtagarna till att etablerandet av SMED tillsammans med Mälardalens Högskola. Syftet är att knyta samman empiri och teori. Resultatet är fyra akademiska kurser om vardera fem poäng; social redovisning, socialt förändringsarbete, entreprenöriella processer och processutvärdering. Ämnesansvarig deltar i partnerskapet SMED som finansieras av det svenska ESF-rådet.

### **Förvaltningens synpunkter**

Erfarenheterna från att arbeta i utvecklingspartnerskap och med social redovisning samt den modell som utvecklats skulle kunna bidra till att utveckla introduktionen men även andra verksamheter i Stockholms stad och i andra kommuner.

Enligt Integrationsverket finns det brister i mottagandet av nyanlända i Sverige. I rapporten Introduktion för nyanlända - enkätundersökning 2004 framkommer bland annat:

Att bara drygt hälften av de nyanlända flyktingarna och invandrarna får kontakt med arbetsmarknaden under introduktionsperioden.

Att samverkan mellan kommuner och arbetsförmedlingen är bristfällig.

Att kvinnor som grupp får sämre introduktion än män och ett urval av 1654 personer visade att det var tre kvinnor och åtta män som fått en arbetsplatsförlagd introduktion.

Modellens resultat är bra beträffande antal i arbete och utbildning men det har varit för få deltagare och urvalet för varierat för att det ska gå att kunna dra några djupare slutsatser. Det går dock att dra slutsatsen att modellen för arbetsplatsförlagd introduktion har goda kvalitéer eftersom två stadsdelar valt att driva verksamheten vidare utan externa medel. Slutrapporten ger även en bra bild och förståelse över vilka möjligheter och problem som finns i utvecklingsarbete. Ett sätt att sprida denna kunskap är att socialtjänstnämnden överlämnar slutrapporten till kommunstyrelsen.

-----