

Röster om mångfald

Refik Senar



INTEGRATIONSVERKETS STENCILSERIE 2002:9

ISSN 1651-5676

Innehåll

| | |
|----------------------------------------------------------|----|
| Inledning | 2 |
| Röster i mångfald | 3 |
| Sammanfattande slutsatser och förslag till förbättringar | 16 |

Inledning

Även när konjunkturen förbättras och arbetsmarknaden ropar efter arbetskraft ser vi ett mönster där arbetssökande med utländsk bakgrund har svårare än infödda svenskar att få arbete och att få arbete efter sin kompetens. Frågan vi därför ställer är hur man resonerar på arbetsgivarsidan, bland personalhandläggare, och bland arbetsförmedlare och andra som är inblandade i rekryteringen av nyanställda.

Rapporten – *Röster om mångfald* – som bygger på ett tiotal intervjuer utgör ett underlag för Integrationsverkets Rapport Integration 2001 och har producerats av Refik Sener.

Lillemor Sahlberg
Avd. för Samhällsanalys

Röster om mångfald

av Refik Sener

Den höga arbetslösheten bland invandrare har varit en stående samhällsfråga under det senaste decenniet. Som en följd av detta har debatten och politiken varit fokuserad på de hinder som gör det svårt för personer med utländsk bakgrund att få ett arbete och komma in på den svenska arbetsmarknaden. Parallellt med detta har det funnits och finns alltjämt en stark politisk vilja och en bred samhällsdebatt som hyllar mångfalden och prisar dess goda, kreativa egenskaper. Etnisk mångfald i arbetslivet beskrivs som en klok satsning och en lönande affär. I samhällsdebatten om mångfald har det formulerats en rad förklaringsmodeller till den höga arbetslösheten som drabbar människor med utländsk bakgrund. Etnisk diskriminering, strukturell diskriminering, segregation, bristande kunskaper i svenska, bristande sociala kontakter är några av dem.

Grundtanken med denna rapport är att försöka tränga bakom de gängse föreställningarna och analysera de hinder som gör det svårt för människor med utländsk bakgrund att få arbete. Rapporten grundar sig på enskilda intervjuer med tolv personer som arbetar med anställningsfrågor. Det rör sig om arbetsförmedlare, personer anställda vid i olika arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till långtidsarbetslösa invandrare och personalansvariga vid såväl privata som offentliga arbetsplatser. Rapporten fokuserar på att identifiera och analysera de faktiska, strukturella och attitydmässiga hindren och tar upp förslag till förbättringar. Den sammanfattar och analyserar intervjupersonernas synpunkter på etnisk mångfald och etnisk diskriminering. Författarens reflexioner och slutsatser vävs löpande in i texten.

Så gott som samtliga av de intervjuade* är överens om att de

* Samtliga intervjuer gjordes under första hälften av juni 2001. Följande personer bidrog till rapporten med sina erfarenheter: *Cecilia Larsson*, arbetsförmedlare vid Rinkeby Arbetscentrum, *Marie Smidner*, arbetsförmedlare vid arbetsförmedlingen i Skärholmen, *Feryan Deniz*, arbetsförmedlare vid arbetsförmedlingen i Södertälje, *Cemal Akat*, arbetsförmedlare vid arbetsförmedlingen i Hallunda, *Parto Vahabi*, rekryterare vid Kista Matchning, *Kambiz Asadollahi* och *Nasra Salimi*, gruppleddare respektive arbetsförmedlare vid Arbetsmarknadsgruppen i Rinkeby, *Bengt Olsson*, administrativ redaktionschef vid Aftonbladet, *Leif Spång*, administrativ chef vid Hennes & Mauritz AB, *Anne-Marie Rosenlund*, personalhandläggare vid Skolverket, *Ulla Andén* och *Kristian Kindstedt*, administrativ direktör respektive personalhandläggare vid Miljöförvaltningen i Stockholm. Vi vill rikta ett varmt tack till alla som ställt upp för intervjuer och lämnat värdefulla synpunkter.

senaste årens gynnsamma ekonomiska konjunkturer har i praktiken uttraderat den höga arbetslöshet som rådde tidigare. Den dystra bilden under krisåren på 90-talet har vänts i sin motsats. Samhällsdebatten har skiftat fokus. Idag är det bristen på arbetskraft som är huvudproblemet inte arbetslösheten. Den goda arbetsmarknaden har emellertid inte löst alla problem. Proportionellt sett är arbetslösheten fortfarande betydligt högre för personer med utländsk bakgrund än för födda svenskar. Men idag finns det bättre förutsättningar att få ett arbete än vad det gjorde för några år sedan.

Den dystra bilden från krisåren har förändrats till den grad att en av de intervjuade, Cecilia Larsson, arbetsförmedlare vid Rinkeby Arbetscentrum, som arbetar med långtidsarbetslösa personer med bristfälliga språk- och yrkeskunskaper, svarar följande på en fråga om vad hon anser är det viktigaste hindret för deltagarna på Arbetscentrum att få arbete: »Det är att hjälpa vederbörande att övervinna sina rädslor inför arbetslivet, som har byggts upp under en lång och mentalt påfrestande arbetslöshet, och motivera honom eller henne att ta ett arbete!«

Hon kan redovisa goda resultat av sitt arbete. Av de 600 personer som har varit inskrivna på Rinkeby Arbetscentrum under de senaste tre åren har 400 fått arbete. En del av dem hade inte haft något arbete på tio år. Den genomsnittliga arbetslösheten för de inskrivna var fem år. »Nu riskerar vi att läggas ner, vi har i princip betat av långtidsarbetslösheten i Rinkeby.«

En annan överraskning i högkonjunkturen är den ökade tillgången på okvalificerade jobb. Tidigare ansågs det att sådana jobb successivt skulle försvinna i det högteknologiska informations-samhället. Det var en stående förklaring till den höga arbetslösheten bland invandrare. Ifrån Cecilia Larssons horisont är bilden en annan. »Nu finns det många okvalificerade jobb. Det trodde man inte att det skulle bli.« Ökningen av antalet okvalificerade jobb är en av förklaringarna till att Rinkeby Arbetscentrum har lyckats hitta arbete åt merparten av de inskrivna.

Den goda arbetsmarknaden är emellertid inte hela förklaringen till den minskade arbetslösheten bland invandrare. Merparten av de intervjuade arbetsförmedlarna är överens om att det förlängda anställningsstödet till långtidsarbetslösa, storstadspolitikers insatser och inte minst de olika arbetsmarknadsprojekt som startades med storstadspengar har haft stor betydelse. Dessa initiativ har gjort det möjligt för många arbetslösa att ta vara på högkonjunkturens gynnsamma förutsättningar. (Arbetsmarknadsprojektets roll och betydelse diskuteras mer ingående längre fram i rapporten, under rubriken »Strukturella hinder«.)

Bilden av arbetsmarknaden som träder fram ur intervjumaterialet är präglad i ljusa nyanser. Men optimismen får inte misstolkas. Den minskade arbetslösheten innebär inte att de hinder som försvårade för invandrare att få arbete under lågkonjunkturen har försvunnit för gott. Det som har hänt är att hindren syns mindre och är lättare att övervinna i den ekonomiska högkonjunkturen. Den stora efterfrågan på arbetskraft har lett till att många arbetsgivare sänkt ribban. Logiken bakom dessa förändringar illustreras kanske bäst av ett beprövat argentinskt talesätt: *Quando hay hambre, no hay pan duro!* När man är hungrig, så finns det inget som heter torrt bröd!

Det finns ytterligare en aspekt som bör belysas. Samtliga av de intervjuade arbetar i Stockholmstrakten. De erfarenheter som

redovisas och analyseras i denna rapport har alltså en tydlig storstadsprägel. Stockholm har traditionellt en starkare arbetsmarknad än övriga delar av Sverige. Det är också fallet under den rådande högkonjunkturen. Arbetsmarknaden i Stockholm har dessutom längre erfarenhet av invandrare än många andra orter i Sverige. Erfarenheterna från Stockholm behöver alltså inte stämma överens med erfarenheterna från andra delar av Sverige. De hinder som försvårar för människor med utländsk bakgrund att få arbete under lågkonjunktur känns däremot säkert igen i andra delar av landet.

Faktiska hinder – det svenska språket

Bristande kunskaper och färdigheter i det svenska språket är alltså det viktigaste faktiska hindret som försvårar för invandrare att få arbete och ta sig in i det svenska arbetslivet. Språkliga brister gör sig gällande även när man har fått ett arbete. De skapar stor osäkerhet och försvårar för individen att manifesteras sitt yrkeskunnande och sina färdigheter. Språkbrister hämmar också den nödvändiga kunskaps- och kompetensutvecklingen i arbetet. »Språkbrister kombinerade med bristfälliga yrkeskunskaper är den främsta orsaken till att invandrare inte lyckas behålla de jobb som de får«, säger Cemal Akad vid Arbetsförmedlingen i Hallunda. »Vi ser redan i dag att en del av de långtidsarbetslösa som fick jobb under det senaste året kommer tillbaka efter fem, sex månader. De klarar inte att behålla jobbet på grund av språket. De som lyckas hålla sig kvar får i stället stora svårigheter att avancera och byta till ett bättre jobb.«

Synpunkterna delas av merparten av de intervjuade. Språkbristerna gör sig än mer kännbara i yrken som förutsätter god svenska i tal och skrift. Människor med höga utbildningar och goda yrkeserfarenheter kommer inte fram till de jobb som de är meriterade till, även när det finns en stor efterfrågan. Bristande kunskaper och färdigheter i det svenska språket leder till en begränsad arbetsmarknad för många invandrare. Den blir än mer begränsad under tider av lågkonjunktur. Men inte bara på grund av minskade arbetstillfällen. När det finns god tillgång till arbetskraft passar många arbetsgivare på att höja språkribban. I en del fall höjs den till fullständigt irrelevanta nivåer som vida överskrider språkbehovet för det arbete som ska utföras.

Även utländsk brytning tolkas i vissa fall som att vederbörande inte behärskar det svenska språket. Denna inställning till brytning drabbar inte bara invandrade personer. Det drabbar också ungdomar som är uppvuxna i de så kallade invandrartäta områdena och talar svenska med en svag, men lätt igenkännbar utländsk brytning. Det finns goda skäl att misstänka att språkkravet i platsannonser i vissa fall utnyttjas i ett direkt diskriminerande syfte som ett effektivt instrument för att gallra bort sökande med utländsk bakgrund.

Bristande kunskaper och färdigheter i det svenska språket är tveklöst det viktigaste faktiska hindret som försvårar för många invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Den enda utvägen för att övervinna detta är att lära sig bättre svenska, någon genväg existerar inte. Samtidigt finns det goda skäl för att hävda att de relativt utbredda höjningarna av språkkravet i tider av lågkonjunktur bidrar till att förklara de stora skillnaderna i arbetslöshet mellan personer med utländsk bakgrund och infödda svenskar. För att kliva över

dessa språkbarriärer hjälper det föga med språkstudier hur avancerade de än må vara.

Cemal Akad anser att språkstudierna måste prioriteras initialt och anpassas till individnivå. Han menar också att språkstudier bör vara mer inriktade på arbetslivet och varvas med arbetsplatspraktik. Han skulle gärna vilja se språkstudier kopplade till personens yrke, där man har möjlighet att bekanta sig med fackspråket på ett tidigt stadium. Han är kritisk till hur vissa kommuner sköter undervisningen i svenska för invandrare. Han menar att sfi måste genomgå en radikal reform och individanpassas. Yrkesrelaterade språkkurser är inget nytt för Sverige. Det finns sådana språkkurser inom ramen för kompletterande yrkesutbildningar som riktar till invandrade läkare och vårdpersonal. Liknande språkkurser för utländska tekniker och ingenjörer har startats bland annat i Uppsala. Men maskineriet som tar fram sådana kurser är alltför trögt. Det borde vara Arbetsmarknadsverkets ansvar att löpande analysera behovet av yrkesrelaterade språkkurser och kompletterande utbildningar i bristyrken och ta fram dem utan alltför stor tidsspillan.

Språkinläringen för en nyinflyttad flykting är intensiv under de första två åren. Men sfi borde inte vara slutstationen för en invandrades språkinläring. Det behövs utrymme och institutionella möjligheter för språkutveckling även bortom sfi-tiden. Det bör inte minst gälla för personer som befinner sig arbetslivet och upptäcker sina språkliga begränsningar. Man lär sig inte att behärska ett språk på två år. Det finns flera goda exempel på arbetsgivare som erbjuder sina anställda olika typer av språkstöd och språkkurser i svenska, som delvis sker på arbetstid. Skolverket har bland annat tagit upp detta i sin handlingsplan för etnisk mångfald och erbjuder språkstöd till de som behöver. Skolverket erbjuder också prosodikurser för de anställda vars kraftiga brytning och avvikande satsmelodi försvårar kommunikationen. En förbättrad och individanpassad sfi, ett större urval av yrkesrelaterade språkkurser och förbättrade möjligheter att få hjälp att utveckla svenskan efter sfi-tiden skulle underlätta för många personer att övervinna språkhindret, att få jobb, kunna behålla det och få bättre möjligheter till kompetensutveckling och avancemang i arbetet.

Samtidigt krävs att samhället tar itu med de omotiverat höga språkkraven i platsannonserna, inte minst i tider av lågkonjunktur. Här har arbetsförmedlingarna och arbetsförmedlarna ett viktigt ansvar. Hos vissa arbetsförmedlingar finns det idag en utvecklad praxis hur man hanterar irrelevanta språkkrav i annonser som »perfekt svenska«, »felfri svenska« eller »flytande svenska«. Detta borde vara en självklarhet hos samtliga arbetsförmedlingar, vilket det inte är idag. I intervjumaterialet finns tydliga indikationer på att språkribbans höjd varierar med konjunkturläget. I vissa fall används den för att sälla bort personer med utländsk bakgrund. Här behövs emellertid mer kunskap om hur till exempel kraven på svensk-kunskaper används i platsannonser. Forskning och kunskap skulle kunna få en förebyggande verkan och minska missbruket. Vi behöver också veta mer om varför och hur brytning uppstår, vad den står för, hur den uppfattas i samhället och vilka konsekvenser den får för de som bryter – inte minst viktigt med tanke på de tusentals ungdomar som växer upp i s.k. invandrantäta områden.

Utländska utbildningar och utländska yrkeserfarenheter

Tar den svenska arbetsmarknaden vara på utländska utbildningar och utländska yrkeserfarenheter? Hur uppfattas en chilensk ingenjörsutbildning? Vad anser man om en irakisk bilmekaniker med tjugo års erfarenhet från en bilverkstad i Bagdad? Vad har den chilenska ingenjören och den irakiska bilmekanikern för möjligheter att få sina kunskaper värderade? Vad har de för möjligheter till kompletterande utbildning? Ett snabbt svar är att den chilenska ingenjören har en viss möjlighet att få arbete på ett stort exportföretag. Den irakiska bilmekanikern kommer däremot inte långt med sina irakiska meriter.

I intervjumaterialet är det bara Anne-Marie Rosenlund, personalhandläggare på Skolverket, som säger att man tar hänsyn till utländska meriter när man anställer personal. Dock inte till alla tjänster, en del kräver specifik kompetens som bara kan förvärfvas i Sverige, till exempel god kännedom om det svenska skolväsendet. De övriga tre personalansvariga som medverkar i intervjumaterialet menar att de av olika skäl har svårt att ta vara på utländsk kompetens. Med tanke på språkets vikt för journalistrycket är det inte möjligt för Aftonbladet att anställa journalister enbart på utländska meriter. Aftonbladet rekryterar sina skribenter nästan uteslutande från de cirka 100 sommarvikarier som anställs varje år, journalister som huvudsakligen kommer från lokaltidningar runt om i Sverige. Miljöförvaltningen i Stockholm, som är en medelstor expertförvaltning med 175 anställda, har liknande svårigheter. De flesta anställda är inspektörer som bedriver miljöövervakning och tillsyn. De flesta av dem har en mycket specifik högskoleutbildning som endast bedrivs vid universitet i Umeå.

Hennes & Mauritz har en öppen attityd till etnisk mångfald, men utbildnings- och yrkeserfarenheter spelar endast en marginell roll när företaget anställer personal till sina butiker och lager. Företaget tittar i första hand på personlighet och utbildar sin egen personal. Marie Smidner vid Arbetsförmedlingen i Skärholmen menar att man kan skönja ett mönster när det gäller de svenska företagens inställning till utländsk kompetens. »Storleken på företaget spelar en viktig roll. Stora internationella exportföretag har lättare att godta utländska utbildningar. De har ofta bättre kunskap om vad dessa utbildningar står för än de mindre företagen.«

Utländska yrkeserfarenheter tycks emellertid ha betydligt lägre status än utländska utbildningar. »Utländska yrkeserfarenheter har inte stort värde hos arbetsgivarna«, säger Cemal Akad. »Arbetsmarknaden i Sverige ställer andra krav på yrkeskunnande.« Han menar att det finns en utbredd skepticism också mot utländska yrkesutbildningar. »Man anser att det fattas många bitar«. Synen på utländsk kompetens skiljer sig väsentligt beroende på varifrån den kommer. En engelsk ingenjörsutbildning rankas högre än en iransk. Med avståndet minskar förtroendet. Många gånger handlar det dock vare sig om det faktiska eller det kulturella avståndet, utan om det svenska samhällets mentala avstånd till andra kulturer. Vilket för det mesta är komponerat av mer eller mindre fördomsfulla föreställningar.

En annan intressant och beklaglig slutsats som man kan dra av intervjumaterialet är att utländska utbildningar och utländska

yrkeserfarenheter med några få undantag, inte betraktas som en möjlighet av den svenska arbetsmarknaden – ingen potential som samhället och arbetsmarknaden skulle kunna ta vara på, förädla eller ha nytta av. Ett undantag är läkarkompetensen. En utländsk läkare som invandrar till Sverige har bättre möjligheter att fortsätta utöva sitt yrke än andra. Här finns både en mental acceptans och ett professionellt mottagande, ett välkänt, välorganiserat system som tar vara på denna kompetens och anpassar den till svenska förhållanden. De utländska läkarna har tillgång till nödvändig komplettering och erbjuds utbildning i fackspråket. (Även om det också här finns hinder vilket vi visat i kapitlet om Introduktionen.)

När det gäller yrken som inte kräver någon form av legitimation är situationen annorlunda. Visserligen finns då och då kompletteringsmöjligheter även för vissa andra yrken, men inte i några institutionaliserade former som för läkaryrket. Cemal Akad i Hallunda hävdar att många som startar en kompletteringsutbildning inte orkar fullfölja den utan hoppar av. Skälet är främst ekonomiskt – man vill inte ta lån. Man kan också misstänka att avhoppet påskyndas av arbetsmarknadens inte alltför uppmuntrande syn på den invandrade kompetensen. En invandrad ekonom eller bilmekaniker från Bagdad mötts varken av samma mentala acceptans eller professionella mottagande som en läkare från samma stad.

Vi har ett system att utvärdera utländska utbildningar och precisera vad dessa motsvarar enligt svenska förhållanden, det som formellt kallas ekvivalering av utländsk examina. Ansvariga Högskoleverket har här både kompetens och erfarenheter. Däremot saknas ett motsvarande system för att värdera utländska yrkeserfarenheter. Det som finns är sporadiska yrkesprövningar och möjligheter till praktik på en arbetsplats. Flera av de intervjuade arbetsförmedlarna skulle därför vilja se ett mer centraliserat och institutionaliserat värderingssystem för utländska yrkeserfarenheter. En central institution skulle kunna inge förtroende hos arbetsgivarna och på ett mer systematiskt sätt peka på kompletteringsbehoven. Den skulle också kunna vara en bra referens för den arbetssökande. Oberoende av hur systemet konstrueras är det viktigt, poängterar några arbetsförmedlare, att ha med näringslivet. De skulle öka värderingarnas trovärdighet.

En tidig kartläggning och värdering av den nyinflyttades utbildnings- och yrkeskompetens, ett varierat utbud av kompletteringsmöjligheter samt en tidig och professionell yrkes- och studievägledning, skulle hjälpa många nyinflyttade att välja rätt från början och bygga vidare på den medhavda kompetensen – till nytta både för de enskilda och för samhället.

Andra faktiska hinder

I amerikanska 50-tals filmer var det populärt med mystiska dramer, där hjälten hade råkat ut för en olycka och tappat minnet. Handlingen gick ofta ut på att skingra mysteriet kring den olycksdrabbade och söka svaret på hjälten's identitet. Ofta gällde det att hitta någon som kände den olycksdrabbade och kunde berätta vad för slags person han eller hon var. Slutmålet var att hjälpa personen att få tillbaka minnet och bli en hel människa igen genom att återerövra sitt förflutna.

Tillståndet för en nyanländ flykting, som söker arbete på den svenska arbetsmarknaden, påminner starkt om de filmhjältar som förlorat sitt minne. Flyktingen kan visserligen berätta för arbetsgivaren vem han är, vad han kan och vad han sysslade med innan han kom till Sverige, men till skillnad från de amerikanska filmdramerna finns det ingen som kan bekräfta vad han säger, berätta hur han är och vad han går för. Det finns ingen som kan hjälpa honom att återerövra sitt förflutna och bli en hel människa igen.

»Avsaknaden av referenser är ofta ett problem när invandrare söker jobb«, berättar Kambiz Asadollahi, gruppleddare vid Arbetsmarknadsgruppen i Rinkeby. Arbetsgivaren vill veta hur den arbetsökande är som person och hur han fungerar i arbetslag. Men det finns ingen som arbetsgivaren kan ringa till och ställa dessa frågor. Bristen på referenser är en osäkerhetsfaktor som påverkar arbetsgivarens beslut i negativ riktning. »Men när vi går in i bilden brukar osäkerheten försvinna«, säger Asadollahi. »Vi som jobbar på Arbetsmarknadsgruppen har ofta god kännedom om den sökande och fungerar som en referens för honom i brist på riktiga referenser.«

»Ett annat problem«, berättar Asadollahi, » är att många som kommer till oss ofta inte vet hur man söker arbete i Sverige.« Han uppskattar att det är bara fem procent av de inskrivna på Arbetsmarknadsgruppen som på egen hand kan sätta upp en meritförteckning. Även Anne-Marie Rosenlund på Skolverket har synpunkter i samma fråga: »Ansökningar från personer med utländsk bakgrund är ofta knapphändiga och kortfattade. En ansökan skriven som ett personligt brev ger ofta en detaljerad bild av den sökande, vilket är en fördel när man har en tjock bunt att gå igenom.« Arbetsmarknadsgruppen i Rinkeby och andra arbetsmarknadsinriktade projekt försöker avhjälpa denna brist genom kurser i jobbsökning. Arbetsmarknadsgruppen förbereder även de inskrivna inför anställningsintervjuer.

Enligt flera av de intervjuade skapar boendesegregationen svåra hinder för invandrare när det gäller att komma in på arbetsmarknaden. De som bor i etnisk segregerade områden har generellt sätt ett glest socialt nätverk i samhället. Vilket leder till att det blir svårare att få arbete via egna kontakter. I den mån man har kontakter, handlar det nästan uteslutande om kontakter inom den egna etniska gruppen.

En annan svårighet som lyfts fram är bristen på motivation hos de arbetslösa. Det är framförallt arbetsförmedlare som arbetar med långtidsarbetslösa som poängterar detta. Boven i dramat är bidragssystemet. Enligt Cemal Akad kan det till och med inträffa att man förlorar ekonomiskt på att ta ett låglönearbete. »Det känns som ett straff, och skapar en mycket låg motivation hos de sökande.« Flera av de som jobbar i arbetsmarknadsinriktade projekt poängterar att en viktig del av deras insatser går ut på att motivera deltagarna att ta ett arbete. Men så länge det inte lönar sig att arbeta, är det en svår uppgift. »Det här är ett allvarligt problem som berör många«, säger Akad. »Det borde vara tvärtom. Även om det rör sig om en timmes arbete, borde det löna sig att ta det.«

Strukturella hinder

I diskussionen om invandrades svårigheter på arbetsmarknaden är resonemanget om »strukturella hinder« fortfarande relativt sällsynt. Det märktes inte minst av de lama reaktionerna när frågan kom på tal under intervjuerna. Man är helt enkelt inte van att betrakta och diskutera invandrades arbetslöshet i termer av hinder i olika strukturer i det svenska samhället. Strukturella hinder kan finnas både på offentliga och privata arbetsplatser. Men det kan också finnas hos de myndigheter som är till för att underlätta för människor att ta sig in på arbetsmarknaden. I det här avsnittet tar vi framför allt upp de strukturella hinder som finns hos myndigheter som arbetar med arbetsmarknadsfrågor. Vi återkommer till de strukturella hinder som finns i arbetslivet.

Varför är diskussionen om strukturella hinder hos arbetsmarknadsmyndigheterna så pass tam? Svaret ligger sannolikt i myndigheternas uppfattning om vad som är problemet. Grundinställningen går ut på att definiera problemet, till exempel arbetslösheten bland utländska medborgare, som något uteslutande externt. Det finns därute, framför allt hos de utländska medborgarna. Myndigheten är lösningen. Denna inställning tycks bli än mer påtaglig, när problemet har anknytning till invandrade medborgare. En sådan uppfattning blockerar den självkritiska blicken och hindrar myndigheterna från att uppfatta och analysera de egna strukturerna som del av problemet.

Flera av intervjupersonerna arbetar i projekt som riktar sig till långtidsarbetslösa personer med utländsk bakgrund. Samtliga dessa projekt (som Arbetsmarknadsgruppen i Rinkeby och Kista Matching) kan beskrivas som framgångsrika med goda resultat. Merparten av de arbetssökande som har varit inskrivna där har fått arbete. När man granskar dessa projekt något närmare visar det sig att de är typiska hybrider bestående av en blandning av arbetsförmedling, socialförvaltning, arbetsmarknadsutbildning, praktikplatsförmedling, medborgarkontor m.m. De har tillkommit som en nödlösning för att hantera de problem som de ansvariga myndigheterna inte har lyckats lösa. Visst har dessa arbetsmarknadsprojekt fått god hjälp av den ökade efterfrågan på arbetskraft, men den gynnsamma arbetsmarknaden är inte hela svaret på projektens goda resultat. En framgångsnyckel för arbetsmarknadsprojekten är att de lyckas integrera olika funktioner under samma tak. Projekten vågar improvisera, gå utanför de konventionella ramarna och testa nya arbetsätt. Problemet karaktär, långtidsarbetslösheten för personer med utländsk bakgrund, förutsätter nya arbetsformer och ett integrerat synsätt som kan behandla hela problemkomplex.

En berättigad fråga är varför de befintliga strukturerna inte kan införa ett integrerat arbetssätt och pröva nya arbetsformer? De direkta svar som ges på denna fråga har ofta en tung, metafysisk karaktär som är ett ihåligt eko av själva frågan: »Det saknas ett integrerat arbetssätt mellan olika enheter i kommunen«, eller, »arbetsförmedlingen arbetar inte på det sättet.« De egentliga orsakerna bakom framgång eller misslyckande ligger dolda i strukturerna. Skälet till att de ansvariga myndigheternas misslyckades med att hantera den stora och accelererande långtidsarbetslösheten för invandrare berorde inte på brist på resurser, kunskaper eller erfarenheter. Skälet var att de själva var en del av problemet. De befintliga

strukturerna i dessa myndigheter hade varit ett hinder för att lösa problemet.

De framgångsrika projekten har konstruerat sina strukturer efter de behov som ska fyllas. Projekten är som bäst snabba, pigga, nyfikna, har förmåga att improvisera, prövar nya arbetsformer, är inte prestigebundna, utgår från individens egna förutsättningar, arbetar nära de människor som berörs, arbetar med hela problemkomplexet, har en hög flexibilitet och anpassar sig snabbt till nya förhållanden. Medan de ordinarie organisationerna utgår från att problemet ska anpassas till befintliga strukturer med någon av de standardlösningar som där redan finns. De fasta organisationerna är stela, trötta och hemmablinda, styrda av tunga regelverk och fasta budgetar, arbetar endast med delar av problemkomplexet, har svårt att improvisera, samarbeta med andra myndigheter, pröva nya arbetssätt, anpassa sig till nya förhållanden och möta nya behov.

Myndigheterna präglas i regel också av en rejäl portion självgodhet som blockerar den självkritiska inre blicken och hämmar förmågan till förändring. »Värdet med varje plan«, skriver den franske essäisten Michel de Montaigne, »beror på tiden. Omständigheter och saker rör sig och förändras oavbrutet.« I likhet med detta kan man säga att värdet med varje struktur beror på tiden. När en viss struktur, som skapats för att hantera ett visst problem, inte kan hålla jämna steg med förändringarna i tiden, töms den på sitt värde och blir ett hinder för problemets lösning.

Föråldrade strukturer finns inte bara hos arbetsmarknadsmyndigheterna utan är ett generellt problem som förekommer överallt i samhället. De flesta strukturer har haft svårt att hålla jämna steg med förändringarna i samhället och hantera nya behov och annorlunda frågeställningar. I den allmänna debatten om integration är det märkligt nog sällan som strukturernas behov av förnyelse och anpassning till det nya Sverige diskuteras. Det verkar snarare finnas en övertro på de befintliga strukturernas förmåga att hantera nya problem med gamla redskap och arbetsformer.

I den politiska diskursen talas det idag om en »projekttrötthet«. Vad som menas med detta är något oklart. När långtidsarbetslösa använder begreppet »projekttrötthet« menar de ofta att de är trötta på att vara sysselsatta i tidsbegränsade projekt. De vill ha fasta jobb. Men i politiska kretsar har begreppet kommit att tolkas som att människor boende i storstädernas utsatta bostadsområden är trötta på projekt och vill ha stabila lösningar som erbjuds av de ordinarie strukturerna. Det finns anledning att ifrågasätta denna misstolkning. Det är de ordinarie strukturernas oförmåga att förändra sig och presterar lämpliga lösningar som har varit grundproblemet i dessa områden, inte projekten. Projekten behövs, de kan vara nödvändiga instrument för att anpassa de gamla strukturerna till Sveriges nya, etniskt och kulturellt mångskiktade verklighet.

Etnisk diskriminering

Den nya lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden kritiserar ibland för att vara tandlös. Huvudargumentet för denna kritik är frånvaron av fällande domar. Ingen arbetsgivare har hittills dömts för etnisk diskriminering. Men en lag som saknar

en tydligt straffande karaktär behöver per definition inte vara tandlös och verkningslös.

I intervjumaterialet finns starka indikationer på att lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering, i kombination med diskrimineringsombudsmannen, DO:s, upplysningsarbete fungerar som en lärande och normbildande lag. Merparten av de intervjuade anser att den nya lagen och DO:s arbete har lett till en ökad medvetenhet och bidragit till att stärka det förebyggande och självrannsakande arbetet mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. »Visserligen finns det fortfarande arbetsgivare som har dålig kännedom om lagen om etnisk diskriminering, men det har blivit bättre«, säger Cemal Akad. Hans synpunkter bekräftas av de personalansvariga som medverkar i intervjumaterialet. »Vi har varit tydliga med var företaget står i diskrimineringsfrågor«, säger Leif Spång, Hennes & Mauritz. Han uppger att lagen om etnisk diskriminering tas upp i företagets internutbildningar. Motsvarande utbildningar och seminarier förekommer också på andra arbetsplatser. Flera av de intervjuade har själva deltagit eller medverkat i olika forum som tar upp lagen.

Trots lagen är emellertid etnisk diskriminering fortfarande ett stort problem på arbetsmarknaden anser flera av de intervjuade. Även om den uppenbara, direkta diskrimineringen har avtagit förekommer en indirekt diskriminering i mer subtila former än tidigare. I enskilda samtal med arbetsförmedlarna tar arbetsgivarna numera ofta öppet avstånd från etnisk diskriminering men hänvisar till »grabbarna på golvet« eller till »kundernas reaktioner«, när de motiverar ett avslag till en meriterad sökande med utländsk bakgrund. Ett annat motiv är rädsla för etniska och religiösa konflikter mellan olika grupper. Även en del irrelevanta språkkrav som »felfri svenska, flytande svenska« och krav på »svensk socialkompetens« används i vissa fall i diskriminerande syfte.

Vetskapen om etnisk diskriminering gör att personer med utländsk bakgrund ibland avstår från att söka arbete för att skydda sig mot att bli diskriminerade. Men ibland används etnisk diskriminering som ett alibi för att inte söka jobb eller som en standardförklaring när man inte har fått det sökta jobbet. Feryan Deniz vid Projekt Storstad i Södertälje berättar om ett möte med några Södertäljeungdomar, som hävdade att det inte var lönt att söka jobb, eftersom de ändå inte skulle få något därför att de hade utländsk bakgrund.

Avsaknaden av grundläggande forskning i ämnet etnisk diskriminering försvårar diskussionen. Vi saknar systematiska studier, uppgifter om diskrimineringens omfattning och beskrivningar och analyser av dess olika skepnader och mekanismer. Likaså saknas fördjupad kunskap om etniska trakasserier i arbetslivet och dess konsekvenser.

En annan allvarlig brist är avsaknaden av en enhetlig strategi och ett genomtänkt handlingsprogram på arbetsförmedlingarna om hur man hanterar misstänkta fall av etnisk diskriminering. Arbetsförmedlarna är den yrkeskår som befinner sig vid frontlinjen på arbetsmarknaden. De möter dagligen misstänkta fall av etnisk diskriminering i kontakt med arbetsgivarna och de arbetssökande. Detta sker både i enskilda samtal med arbetsgivare/arbetstagare och i de platsannonser som arbetsgivare skickar till arbetsförmedlingarna.

En del arbetsförmedlingar har utvecklat handlingsprogram där man tar upp hur man resonerar med arbetsgivarna om överdrivna kompetenskrav och hur man hanterar andra former av misstänkta fall av etnisk diskriminering. Merparten av arbetsförmedlingarna saknar emellertid en sådan gemensam strategi. I brist på detta har det dessvärre utvecklats en form av självrensning hos flera arbetsförmedlare visar våra intervjuer. Man lägger helt enkelt locket på när man möter misstänkta fall av etnisk diskriminering.

- »Ofta undviker man arbetsgivare som är svåra med invandrare.«
- »Visst möter vi misstänkta fall av etnisk diskriminering, men vi har aldrig anmält en arbetsgivare. »
- »De finns ett antal arbetsgivare som man aldrig ringer till.«
- »Man går inte på när man vet att det finns motstånd.«

Denna inställning motiveras av ett pragmatiskt argument:

- »Man vill inte göra sig ovän med arbetsgivaren.«
- »Man är i behov av arbetsgivaren.«
- »Det är trots allt arbetsgivaren som bestämmer.«
- »Man hjälper inte en arbetsgivare att få arbetskraft, utan arbetsgivaren hjälper oss att få ut våra arbetssökande. Det är så många kollegor resonerar.«

Etnisk och kulturell mångfald

»Det händer inte ofta att svenska företag uttryckligen säger att man vill anställa en person med utländsk bakgrund. Däremot har jag flera gånger varit med om att företag som ägs av personer med utländsk bakgrund vill anställa svenskar.« Feryan Deniz är inte ensam om denna iakttagelse. Flera andra arbetsförmedlare har liknande erfarenheter. Även deras förklaringar är samstämmiga. »De flesta företag som ägs av personer med utländsk bakgrund är familjeföretag, där det arbetar flera personer från samma släkt. Man vill därför gärna ha en svensk, så att kunderna ska kunna känna igen sig.« Det omvända däremot tycks sällan inträffa. Ingen av de tillfrågade arbetarförmedlarna kunde komma på något fall där ett svenskt företag önskat anställa en person med utländsk bakgrund för att kunderna ska känna igen sig.

Av intervjuer med de fyra personalansvariga framgår det dock att det förekommer en hel del diskussioner och tankearbete kring etnisk mångfald. Det gäller både företag och myndigheter. Men de intervjuade medger att det tas för få aktiva initiativ för att omsätta idéerna och ambitionerna i praktisk handling.

Bengt Olsson, administrativ redaktionschef på Aftonbladet, är fullständigt klar över varför Aftonbladet vill ha etnisk mångfald bland sina journalister. » Vi vill ha ett underifrånperspektiv i vår journalistisk. Det är vår ideologi som tidning. Och då måste vi stå för mångfalden. En redaktionsledning som består av svenskar och ser tillvaron med svenska ögon kan i längden inte stå för ett underifrånperspektiv. Samtidigt vill vi fortsätta vara en masspridd tidning och lyckas på en kommersiell marknad. Vi måste vända oss till så många som möjligt i samhället. Så många som möjligt bör känna

igen sig bland tidningen medarbetare. Likaså bör de känna igen sin verklighet i vår journalistik.«

Aftonbladet vill alltså ha etnisk mångfald bland sina journalister av både ideologiska och kommersiella skäl. Men verkligheten på Aftonbladet ligger ljusår från idealbilden. Självklart finns det förklaringar. En är språkhinder, en annan att ytterst få journalister med utländsk bakgrund söker jobb som sommarvikarier. Aftonbladet väljer sina framtida journalister nästan uteslutande ur kretsen av hundratalet sommarvikarier, vilka huvudsakligen består av journalister från landets lokaltidningar. Bland dessa har få utländsk bakgrund.

Kan då inte Aftonbladet gå utanför denna slutna struktur? Bryta det invanda mönstret? Hitta nya sökvägar, när man så gärna vill ha etnisk mångfald? De har börjat söka nyrekryteringar i de nya medierna, på netsajterna. Där kan man hitta skribenter med utländsk bakgrund, antagligen för att strukturerna på dessa nya medier fortfarande är tämligen öppna. Men därefter tar fantasin och det aktiva sökandet slut.

Ett olivträd lär behöva ungefär femtio år för att ge ordentlig skörd. Om människan ska kunna fortsätta äta oliver, måste någon våga plantera olivträd med vetskapen om att han aldrig någonsin kommer att smaka på dess frukter. I den metaforen ligger kanske en möjlig lösning på Aftonbladets dilemma. Om Aftonbladet ska ha mångfald måste man börja så frön i andra fält än sommarvikariernas kolonilotter.

Men så länge de inhägnade gårdarna bär frukt och tillfredsställer tidningens behov av nya journalister, försvagas drivkrafterna att söka alternativa rekryteringsvägar. Att sträcka sig utanför de gamla, invanda strukturerna kräver dessutom mycket arbete och upplevs som äventyrligt. Aftonbladet kan inte leva på slumpens skördar. Det är dagstidningar man producerar inte oliver. Tempot är högt. Hetsen och konkurrensen svindlande. Det är inte Medelhavets vackra sol som bränner huden, det är nyheternas blixtrande helvete. I ett sådant pressat tillstånd är det långt till viljans marker. Man överlämnar sig till de gamla, slutna strukturerna, de invanda mönstrens trygghet. Ambitionerna med mångfald skjuts på framtiden.

Aftonbladets dilemma är långtifrån unikt. Flera av de personalansvariga i intervjuerna har liknande berättelser. Man vill så gärna, men vet inte hur. Ofta har man inte tid, inte kunskap eller mod att bryta sig ur de slutna strukturerna och ändra mönstret. Man lunkar vidare i gamla spår.

Miljöförvaltningen i Stockholm har cirka 175 anställda. De flesta är inspektörer som arbetar med miljöövervakning och tillsyn. Merparten av inspektörerna har en specifik utbildning som endast finns på universitetet i Umeå. Det är förvaltningens smala rekryteringsbas. Miljöförvaltningen har en mångfaldsplan från 1999. »Ambitionen finns«, berättar Ulla Andén, administrativ direktör på förvaltningen. »Men vi vet ofta inte hur vi ska gå vidare. Vi saknar vägledning. Vi saknar en samtalspartner som har kunskap om dessa frågor. Och någon form av central utbildning saknar vi.«

Miljöförvaltningen har anställt ett par inspektörer med utländsk bakgrund för inspektion av livsmedelslokaler. Livsmedelsavdelningen hade velat ha det, eftersom många livsmedelslokaler ägs av invandrare. Man ville underlätta kommunikationen, och inte halka på en massa missförstånd. När behovet uppstår kan man alltså gå

förbi stela strukturer och invanda mönster. Men sedan är det stopp. Så länge det inte finns ett drivande behov har Miljöförvaltningen, liksom Aftonbladet, svårt att bryta sig ur det invanda rekryteringsmönstret och hitta nya sökvägar.

Hennes & Mauritz har också en mångfaldsplan – ett par meningar infogade i jämställdhetsplanen. H & M har en öppen och positiv inställning och goda erfarenheter av mångfald, både från butiker och lager, men däremot inte något genomtänkt program för att främja mångfalden bland sina anställda. Det behövs inte, den finns redan. H&M har en öppen struktur och en bred rekryteringsbas. »För oss är mångfald en naturlig process«, säger Leif Spång. »I områden där det bor invandrare ser urvalet ut så!«

Det händer en del kring temat »etnisk mångfald« också på arbetsförmedlingarna. AMS har tillsatt en central arbetsgrupp som ska jobba med frågan. Länsarbetsnämnden i Stockholm har skrivit en mångfaldsplan som har nått ut till samtliga arbetsförmedlingar i länet. På ett antal förmedlingar pågår dialogmöten om planen. På Arbetsförmedlingen i Hallunda har man utsett en ansvarig för diskriminerings- och mångfaldsfrågor. På Arbetsförmedlingen i Skärholmen har chefen tagit initiativ till ett mångfaldsprojekt. Marie Smidner, ansvarig för projektet, funderar intensivt på hur en enskild arbetsförmedling ska kunna arbeta med mångfalden. Hon tror inte att det räcker med ändrade attityder. Det gäller också att påverka och ändra arbetsgivarnas beteenden när det gäller rekrytering. »Men det är inte lätt. För många arbetsgivare är mångfald lika med att anställa några invandrare.« Hon berättar att begreppet kan vara känsligt och värdeladdat även bland kollegorna. Det misstolkas. »Vad är det här för nytt! Jag har väl inga fördomar!« Smidner staplar svårighet på svårighet, men är ändå optimist.

Visst återstår mycket arbete, men fröet är sått. Man får bara hoppas att det växer snabbare än olivträdet. Ty mångfalden i Sverige har inte samma tålamod som bonden i Medelhavet.

Sammanfattande slutsatser och förslag till förbättringar

Bristande kunskaper och färdigheter i det svenska språket är alltså ett viktigt faktiskt hinder som försvårar för invandrare att få arbete. Flera av de intervjuade efterlyser individanpassade och arbetslivsorienterade kurser i svenska under introduktionsfasen. Samtidigt är det viktigt att poängtera att det inte är möjligt att pressa in språkinlärningen under den begränsade introduktionsfasen. Introduktionen lägger blott en grund som måste byggas vidare. Huvudansvaret för denna uppbyggnad ligger på individen. Men det finns både ekonomiska och demokratiska motiv för samhället att inte helt avsäga sig ansvaret för den fortsatta språkutvecklingen. I en eventuell sfi-reform, som krävs av flera av de intervjuade, är det viktigt att betrakta språkinlärningen under en betydligt längre tidsrymd än introduktionens knappa två år. Det kan vara nödvändigt att erbjuda invandrade medborgare ett varierat utbud av institutionaliserat och delvis samhällsfinansierat stöd för fortsatt språkinlärning. Det gäller inte minst för de som har ett arbete. Det är ofta i arbetslivet man upptäcker sina språkbrister och har ett starkare motiv att övervinna dem, eftersom språket är en av de viktigaste nycklarna till vidareutveckling i arbetet.

I intervjumaterialet finns det tydliga indikationer på att arbetsgivarnas krav på kunskaper i svenska varierar beroende på konjunkturen. I en lågkonjunktur, när det finns god tillgång till arbetskraft, passar många arbetsgivare på att höja språkribban. I en del fall till orimliga höjder. Det finns också indikationer på att vissa arbetsgivare använder språkkravet i diskriminerande syfte för att sälla bort sökanden med utländsk bakgrund.

Bättre forskning och kunskap samt ett intensifierat opinionsarbete om hur krav på kunskaper i svenska används i platsannonser skulle sannolikt bidra till att minska missbruket av omotiverade språkkrav. Samtidigt är det viktigt att arbetsförmedlarna blir mer aktiva att ta upp dessa frågor med arbetsgivarna. Men idag saknas en gemensam strategi, utvecklade metoder och olika former av centralt stöd för att enskilda arbetsförmedlare ska kunna bedriva ett aktivt förebyggande arbete mot missbruket av språkkrav. Ett sådant utvecklingsarbete skulle kunna ske inom ramen för den nystartade mångfaldsgruppen på Arbetsmarknadsverket.

Närmare 1,7 miljoner människor i Sverige har någon form av utländsk bakgrund. Närmare 900.000 personer är födda utom-

lands. Lågt räknat innebär det att minst en miljon människor har ett annat modersmål än svenska och lär sig svenska som andra språk. Trots detta saknas det en central språkinstitution i Sverige som bedriver ett mångsidigt utvecklingsarbete kring de specifika frågeställningar som uppstår inom ramen för »svenska som andra språk«. En språkutvecklingsinstitution skulle bidra till kunskapsackumulation, utveckla metoder, identifiera och fokusera på olika typer av språkproblem, stimulera forskning, väcka opinion kring olika språkfrågor som exempelvis brytning, och skapa bättre förutsättningar för invandrade medborgare och deras barn att tillägna sig det svenska språket.

Arbetsmarknadsmyndigheterna erbjuder kompletteringsmöjligheter för en rad yrken och yrkeskompetenser som är värvade utomlands. Den kritik som man kan rikta mot dessa kompletteringar är att de är betydligt krångligare, mindre kända och inte institutionaliserade på samma nivå som för läkaryrket. Men ett ännu större problem är att dessa yrken och kompetenser saknar såväl mental acceptans som professionellt mottagande på den svenska arbetsmarknaden. Utländska yrkeskompetenser uppfattas inte som en resurs. Misshållningen med dessa resurser har en viktig attitydsdimension som måste hanteras på olika sätt i ett brett opinionsarbete, parallellt med att de reella möjligheterna till komplettering förbättras.

Strukturella hinder och strukturell diskriminering är ett relativt nytt fenomen i debatten om invandrades svårigheter på arbetsmarknaden. Föråldrade strukturer, som försvårar för invandrare på olika sätt, finns inte bara hos arbetsmarknadsmyndigheterna utan är ett generellt problem som förekommer överallt i samhället. De flesta strukturer har haft svårt att hålla jämna steg med förändringarna i samhället och hantera nya behov och annorlunda frågeställningar. Det krävs onekligen en ökad medvetenhet om strukturernas roll för såväl invandrades svårigheter att få arbete som för det övergripande integrationsarbetet. Statliga verk har idag ett regeringsuppdrag att utarbeta handlingsplaner för att främja den etniska och kulturella mångfalden. Myndigheterna borde inom ramen för detta uppdrag få ett tilläggsdirektiv att fokusera på eventuella strukturella hinder som kan finnas på enskilda verk samt resonera om hur mångfalden kan bidra till att anpassa strukturerna och arbetsformerna hos det enskilda verket till Sveriges nya, etniskt och kulturellt mångskiktade verklighet.

Arbetet mot etnisk diskriminering har fått ett relativt fast fotfäste i samhället tack vare den nya lagen och DO:s breda upplysningsarbete. Samtidigt saknas det grundläggande forskning om etnisk diskriminering. Vi har idag endast vaga uppgifter om diskrimineringens omfattning och bristfälliga beskrivningar och analyser av dess olika skepnader och mekanismer. Likaså saknas fördjupad kunskap om etniska trakasserier i arbetslivet och dess konsekvenser.

En bred och långsiktig satsning på forskning skulle onekligen öka medvetenheten och bredda och nyansera insikterna om etnisk diskriminering. Den skulle också skapa bättre förutsättningar i kampen mot etnisk diskriminering och mot etniska trakasserier i arbetslivet.

Arbetsförmedlarna är den yrkeskår som befinner sig vid frontlinjen på arbetsmarknaden. De möter dagligen misstänkta fall av etnisk diskriminering i kontakt med arbetsgivarna och de arbets-

sökande. Hos flera arbetsförmedlare har det dessvärre utvecklats en form av självcensur. Man lägger helt enkelt locket på när man möter misstänkta fall av etnisk diskriminering.

Orsakerna till denna beklagliga självcensur kan dock omöjligen förklaras av bristande mod eller opportun följsamhet hos enskilda arbetsförmedlare. De måste i första hand sökas i avsaknaden av en gemensam strategi, nödvändig kunskap, handfasta metoder och ett etablerat handlingsprogram på arbetsförmedlingarna om hur man hanterar misstänkta fall av etnisk diskriminering.

Ett sådant handlingsprogram borde utan dröjsmål utvecklas av AMV i samarbete med DO.

Samtliga statliga verk fick hösten 1999 uppdrag av regeringen att utarbeta handlingsplaner för att främja den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda. Även Stockholms stad har utfärdat ett motsvarande direktiv till de lokala myndigheterna i Stockholm. Idag pågår det en hel del utvecklingsarbete kring denna fråga hos såväl statliga som kommunala myndigheter. I intervjumaterialet hörs det samtidigt tydliga nödrop för externt stöd för det fortsatta arbetet. Av intervjuerna framgår det också att det inte har gjorts någon utvärdering av myndigheternas hittillsvarande mångfaldsarbete. En grundlig utvärdering är en absolut förutsättning för det fortsatta arbetet. Den skulle inte bara bidra till att fokusera på gemensamma problem i mångfaldsarbetet och identifiera det externa stödbehovet, utan också skapa en viktig utgångspunkt för myndigheternas fortsatta utvecklingsarbete för etnisk och kulturell mångfald.