

ISSN 1653-8196

# SSKKII • PUBLIKATIONER

2006.01 Svenska

Juni 2006

---

**PROJEKTET EUROPEAN INTERCULTURAL WORKPLACE -  
ARBETSRAPPORT 3  
- EN ANALYS AV INVANDRINGEN TILL SVERIGE**

Jens Allwood, Charlotte Edebäck & Randi Myhre

---



Kollegium SSKKII  
GÖTEBORGS UNIVERSITET



## SSKKII • PUBLIKATIONER

SSKKII • PUBLIKATIONER täcker allmänna och teoretiska teman inom språk, semantik, kognition, kommunikation, information och interaktion. Serien innehåller uppsatser, rapporter och avhandlingar. Den utkommer oregelbundet i två delserier, en på engelska och en på svenska.

Jens Allwood  
Redaktör, SSKKII • PUBLIKATIONER.

© 2006

Kollegium SSKKII, Göteborgs universitet.  
ISSN 1653-8196

# Innehåll

<b>1. Allmän bakgrund</b>	
<b>1.1 Historisk utveckling fram till idag</b>	<b>5</b>
1.1.1 Fram till andra världskriget	5
1.1.2 Efter andra världskriget	5
1.1.3 1970- och 1980-talen	6
1.1.4 Utvecklingen sedan 1990	6
<b>1.2 Arbetslivssituationen idag</b>	<b>10</b>
1.2.1 Arbetskraftsinvandring	10
1.2.2 Integration på arbetsmarknaden	11
<b>1.3 Reaktioner och respons på invandringen</b>	<b>12</b>
1.3.1 Respons från myndigheter	12
1.3.2 Respons från ideella organisationer	15
1.3.3 Respons från näringslivet	16
1.3.4 Respons från den akademiska världen	16
1.3.5 Respons från media	17
<b>1.4 Sammanfattning av den historiska utvecklingen</b>	<b>18</b>
<b>2. Den privata sektorn</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Inledning</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Arbetare och tjänstemän</b>	<b>21</b>
<b>2.3 Olika yrkesbranscher</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Regionala skillnader</b>	<b>25</b>
2.5 Eget företagande	26
2.5.1 Statistik	26
2.5.2 Utbildning och etnisk bakgrund bland egenföretagare	27
2.5.3 Störst andel utrikes födda inom handel och kommunikation och personliga och kulturella tjänster	27
<b>2.6 Mångfaldsstrategier som affärsstrategier</b>	<b>27</b>
<b>2.7 Goda exempel</b>	<b>28</b>
<b>2.8 Sammanfattning</b>	<b>29</b>
<b>3. Den offentliga sektorn</b>	<b>29</b>
<b>3.1 Inledning</b>	<b>29</b>
<b>3.2 Den offentliga sektorn och etnisk mångfald</b>	<b>30</b>
<b>3.3 Den kommunala sektorn och etnisk mångfald</b>	<b>31</b>
<b>3.4 Sjukvården och etnisk mångfald</b>	<b>32</b>
3.4.1 Rekrytering av läkare	32
3.4.2 Sjukvården som arbetsplats	33
<b>3.5 Värderingar på arbetsplatsen</b>	<b>34</b>
<b>3.6 Skillnader i lön och anställning</b>	<b>34</b>
<b>3.7 Polisen</b>	<b>35</b>
<b>3.8 Goda exempel</b>	<b>36</b>
<b>3.9 Sammanfattning</b>	<b>37</b>

<b>4. Utbildning .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Inledning .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2 Elevsammansättningen.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 Lärarsammansättningen .....</b>	<b>41</b>
<b>4.4 Styrdokument .....</b>	<b>42</b>
<b>4.5 Språkfärdigheter i svenska.....</b>	<b>43</b>
<b>4.6 Goda exempel.....</b>	<b>44</b>
4.6.1 Kompetensutveckling för förskolepersonal .....	44
4.6.2 Språk - och bokprojekt.....	45
4.6.3 Skolan som öppen mötesplats .....	45
<b>4.7 Sfi- Svenska för invandrare.....</b>	<b>45</b>
<b>4.8 Högskolan .....</b>	<b>47</b>
4.8.1 Inledning .....	47
4.8.2 Student- och personalsammansättningen .....	48
4.8.3 Initiativ för ökad mångfald .....	49
4.8.4 Forskning om internationell migration .....	49
4.8.5 Goda exempel.....	51
<b>4.9 Sammanfattning .....</b>	<b>51</b>
<b>5. Slutsatser – utmaningar och möjligheter .....</b>	<b>52</b>
5.1 Integration och segregation .....	52
5.2 Integrationsfrämjande medel.....	53
5.3 Gruppdifferentiering i majoritets- och minoritetsbefolkningen.....	54
5.4 Andelen invandrare anställda i en organisation bör motsvara andelen invandrare i hela befolkningen .....	55
5.5 Förbud mot diskriminering .....	56
5.6 Kontakt med hemlandet och återvandring .....	56
5.7 Mottagande av asylsökande .....	57
5.8 Möjligheter för eget företagande .....	57
<b>5.9 Rekommendationer för framtida forskning och utbildning .....</b>	<b>57</b>
<b>6. Referenslitteratur .....</b>	<b>59</b>

# 1. Allmän bakgrund

## 1.1 Historisk utveckling fram till idag

### 1.1.1 Fram till andra världskriget

Invandring till det nutida Sverige började på sätt och vis när inlandsisen drog sig tillbaka. För att hoppa fram i tiden till en historiskt välkänd period, så utgjorde vikingaträlarna en tidig invandring. Under medeltiden invandrade munkar från olika europeiska länder. Den viktigaste invandringen under denna period utgjordes dock av tyskar som kom under beskydd av Hansaförbundet. Danskar och finnar invandrade under denna period, om vi kan tala om "invandring" eftersom Sverige och Norge var i union med Danmark 1397-1523 (Kalmarunionen) och Sverige och Finland utgjorde ett gemensamt rike från början av 1200-talet till 1809. Under Sveriges stormaktstid på 1600-talet (1565-1721) immigrerade människor från de flesta länder i norra Europa och Baltikum till Sverige. Några grupper som kan nämnas är valloner (från dagens Belgien), holländare, tyskar, ester, letter, litauer, finnar, danskar och norrmän.

1800-talet karakteriserades mer av emigration (framför allt till USA) än immigration. På grund av unionen med Norge, förekom en viss norsk immigration. Perioden 1900-1945 kännetecknades också av större utvandring än invandring.

### 1.1.2 Efter andra världskriget

Efter andra världskriget (enligt SOU 2004:73, s.30) karaktäriserades utvecklingen av stark arbetskraftsbrist och under 1940-talet kom immigranter från Finland, Norge, Danmark, Polen och flyktingar från de baltiska staterna till Sverige. Under 1950-talet genomfördes flera kampanjer för att rekrytera arbetskraft framför allt i södra Europa, för att hitta arbetare till svensk exportindustri. Revolutionen i Ungern 1956 innebar att flera tusen ungerska flyktingar kom till Sverige. Under 1960-talet förekom betydande immigration från Jugoslavien, Turkiet, Grekland och de nordiska länderna. 40 procent av invandrarna kom från Finland. Förutom arbetskraftsinvandring, ledde militärkuppen i Grekland, Vietnamkriget, förföljelsen av polska judar och oroligheterna i Prag våren 1968 till att många politiska flyktingar kom till Sverige. Emellertid, totalt sett, utgjorde de nordiska länderna, i synnerhet Finland, den största källan till immigration under efterkrigstiden.

En av de faktorer som möjliggjorde immigration under 1950- och 1960-talen var att Sverige under denna tid tillät obegränsad arbetskraftsinvandring för att tillgodose behoven hos svensk industri. Eftersom Sverige inte hade deltagit i andra världskriget var välståndet större än vad som var fallet för grannländerna. Industrin var intakt och under utveckling och det rådde arbetskraftsbrist. Mot slutet av 1960-talet ändrades invandringspolitiken till att icke-nordiska medborgare endast gavs arbetstillstånd om detta kunde motiveras av arbetsmarknadens behov. Policyn var att arbetskraftsinvandrare inte skulle stanna i Sverige utan att de skulle återvända till sina hemländer när arbetskraftsbehovet minskade. Trots denna policy stannade de flesta av 1950- och 1960-talens arbetskraftsinvandrare kvar i Sverige (SOU 2004:73, s. 30).

### 1.1.3 1970- och 1980-talen

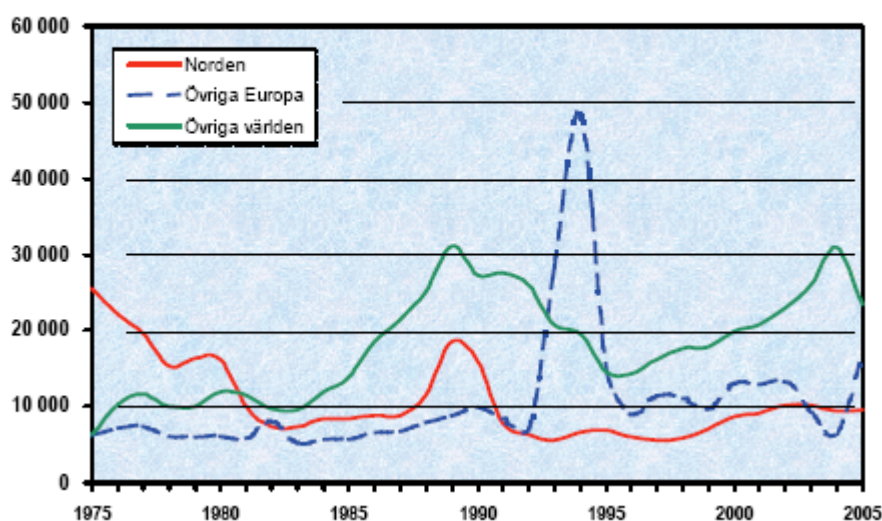
I början av 1970-talet förändrades invandringen. Arbetskraftsinvandringen minskade till följd av långkonjunktur i kombination med de svenska fackförbundens och arbetsgivarorganisationernas motvilja medan flyktinginvandringen ökade. Under mitten av 1970-talet kom flyktingar från Sydamerika, varav många från Chile. Bland flyktingarna fanns även många assyrier, syrianer och kurder från Turkiet och Libanon (SOU 2004:73, s. 31).

Fram till 1975 kom nästan 90 procent av invandrarna från europeiska länder. Under 1980-talet skedde en förändring av invandringen, så att hälften av invandrarna kom från länder utanför Europa. Mer än 400 000 personer invandrade till Sverige under 1980-talet. En stor andel av invandrarna under perioden var flyktingar från Iran och Irak, samt från länder i östra Afrika (SOU 2004:73, s. 31).

Diagrammet visar invandring till Sverige 1974-2005, fördelat på invandring från Norden, övriga Europa och övriga världen.

**Diagram 1**

### Invandring 1975-2005 (folkbokförda i Sverige)



Källa: Verksamheten i siffror 2005, Migrationsverket.

Vi kan se hur invandringen från Norden, i synnerhet Finland, och övriga världen bytte plats omkring 1980, så att Norden som fram till denna tid varit den viktigaste källan från denna sjönk ner till andra plats.

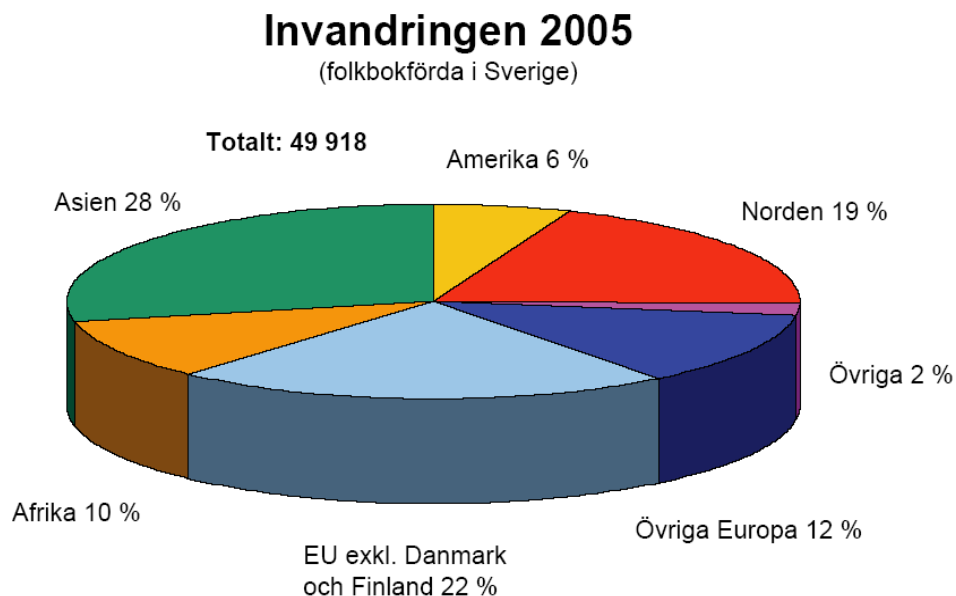
### 1.1.4 Utvecklingen sedan 1990

Under 1990-talet och 2000-talet har invandringen till Sverige främst bestått av anhöriga och flyktingar. Kriget i det forna Jugoslavien medförde en stor grupp av flyktingar som kulminerade 1994. Antalet flyktingar från Balkan, medförde att andelen invandrare från europeiska länder återigen översteg 50 procent. (SOU 2004:73, s. 31).

Enligt Migrationsverkets statistik för 2005 invandrade cirka 50 000 personer till Sverige, och 15 500 utländska medborgare i Sverige utvandrade (Verksamheten i siffror 2005).

Diagram 2 nedan visar invandringen 2005 fördelat på medborgare i Norden, övriga EU-länder, övriga Europa, Afrika, Asien, Amerika samt övriga.

**Diagram 2**



Källa: Verksamheten i siffror 2005, Migrationsverket

Totalt fick 62 463 personer uppehållstillstånd under 2005, vilket är en ökning jämfört med 2004 då motsvarande siffra var 59 144. Utöver detta flyttade cirka 13 600 svenska medborgare in till Sverige medan drygt 21 700 svenska medborgare flyttade ut (Verksamheten i siffror 2005).

I tabell 1 nedan ges en mer detaljerad redogörelse av alla invandrar-/utvandrargrupper 2003 och 2004 redovisat efter födelseland. Tabellen visar att de största grupperna som flyttat till och från Sverige är asiater, följt av svenskar och övriga nordbor. Tabellen visar också att fler svenskar utvandrat än invandrat.

**Tabell 1. Invandrare och utvandrare 2003 och 2004 , efter födelseland**

(Källa: Migration 2004, SCB)

Födelseland	2003			2004		
	Invandrare	Utvandrare	Invandringsöverskott	Invandrare	Utvandrare	Invandringsöverskott
<b>Samtliga</b>	<b>63 795</b>	<b>35 023</b>	<b>28 772</b>	<b>62 028</b>	<b>36 586</b>	<b>25 442</b>
<b>Sverige</b>	<b>12 588</b>	<b>16 317</b>	<b>-3 729</b>	<b>11 467</b>	<b>16 634</b>	<b>-5 167</b>
<b>Norden utom Sverige</b>	<b>9 961</b>	<b>6 391</b>	<b>3 570</b>	<b>8 847</b>	<b>6 685</b>	<b>2 162</b>
Danmark	3 226	1 506	1 720	3 203	1 751	1 452
Finland	3 151	2 848	303	2 716	2 850	-134
Island	416	268	148	355	281	74
Norge	3 168	1 769	1 399	2 573	1 803	770
<b>EU25 utom Norden</b>	<b>7 809</b>	<b>3 919</b>	<b>3 890</b>	<b>9 851</b>	<b>4 157</b>	<b>5 694</b>
Estland	291	75	216	397	108	289
Frankrike	498	356	142	588	409	179
Grekland	347	344	3	313	315	-2
Italien	250	175	75	289	209	80
Litauen	217	47	170	427	55	372
Nederländerna	435	197	238	540	192	348
Polen	1 143	331	812	2 552	351	2 201
Spanien	362	258	104	321	245	76
Storbritannien och Nordirland	1 252	805	447	1 229	799	430
Tyskland	1 998	730	1 268	2 010	838	1 172
Övriga länder	1 016	601	415	1 185	636	549
<b>Europa utom EU25 och Norden</b>	<b>7 411</b>	<b>1 356</b>	<b>6 055</b>	<b>7 004</b>	<b>1 419</b>	<b>5 585</b>
Bosnien-Hercegovina	1 405	209	1 196	975	182	793
Jugoslavien	1 600	361	1 239	413	382	31
Rumänien	383	120	263	395	126	269
Ryssland	1 019	157	862	1 245	179	1 066
Serbien och Montenegro	420	1	419	1 479	16	1 463
Turkiet	1 378	249	1 129	1 314	276	1 038
Ukraina	274	30	244	327	41	286
Övriga länder	932	229	703	856	217	639
<b>Afrika</b>	<b>4 401</b>	<b>1 456</b>	<b>2 945</b>	<b>4 723</b>	<b>1 673</b>	<b>3 050</b>
Burundi	194	1	193	321	2	319
Eritrea	236	18	218	264	26	238
Etiopien	286	192	94	361	233	128
Marocko	330	79	251	296	82	214
Somalia	1 361	525	836	1 159	652	507
Övriga länder	1 994	641	1 353	2 322	678	1 644
<b>Nord- och Sydamerika</b>	<b>3 863</b>	<b>1 872</b>	<b>1 991</b>	<b>3 876</b>	<b>1 945</b>	<b>1 931</b>
USA	1 181	794	387	1 174	832	342
Brasilien	299	151	148	358	140	218
Chile	570	325	245	567	321	246
Colombia	287	81	206	370	67	303
Övriga länder	1 526	521	1 005	1 407	585	822
<b>Asien</b>	<b>17 211</b>	<b>3 341</b>	<b>13 870</b>	<b>15 712</b>	<b>3 691</b>	<b>12 021</b>
Afghanistan	929	36	893	851	38	813
Bangladesh	246	45	201	277	68	209
Filippinerna	437	81	356	446	66	380
Indien	810	263	547	887	292	595
Irak	5 425	421	5 004	3 126	529	2 597
Iran	1 300	674	626	1 610	723	887
Japan	371	286	85	291	240	51
Kina	1 434	322	1 112	1 563	456	1 107
Libanon	611	206	405	591	243	348
Pakistan	367	89	278	529	118	411
Palestina	419	8	411	388	18	370
Syrien	627	86	541	597	88	509
Thailand	2 075	141	1 934	2 175	178	1 997
Vietnam	354	77	277	377	81	296
Övriga länder	1 806	606	1 200	2 004	553	1 451
<b>Oceanien</b>	<b>416</b>	<b>283</b>	<b>133</b>	<b>422</b>	<b>306</b>	<b>116</b>
<b>Okänt land inkl Sovjetunionen</b>	<b>135</b>	<b>88</b>	<b>47</b>	<b>126</b>	<b>76</b>	<b>50</b>



Förutom invandrarnas nationella, etniska bakgrund är det intressant att se på ålder och könsfördelning. Tabell 2 visar åldersfördelningen och tabell 3 könsfördelningen.

**Tabell 2. Utlandsfödda uppdelade efter ålder, 2003.**

Age	Procent födda utanför Sverige av hela befolkningen	Antal födda utanför Sverige	Åldersgrupp i procent av alla utlandsfödda
0-15:	4.8	82 690	7.7
16-24:	12.1	115 788	10.7
25-34:	15.6	181 572	16.8
35-44:	16.7	213 852	19.8
45-54:	15.5	182 796	17.0
55-64:	12.3	142 065	13.2
65-:	10.3	159 312	14.8

(Egna beräkningar baserade på statistik från Integrationsverket.)

Tabellen ovan visar att största antalet invandrare tillhör åldersgrupperna 24–54 år, dvs. i arbetsför ålder. Tabell 3 visar den relativa andelen utlandsfödda i åldersgrupperna fördelade på kön 2003 (procent).

**Tabell 3. Åldersgrupp i procent av alla utlandsfödda uppdelade efter kön 2003.**

Ålder	Procent av alla utlandsfödda	
	män	kvinnor
0-15:	3.9	3.8
16-24:	4.9	5.8
25-34:	7.9	8.9
35-44:	10.0	9.8
45-54:	8.3	8.7
55-64:	6.6	6.6
65-:	5.9	8.9

(Egna beräkningar baserade på statistik från Integrationsverket.)

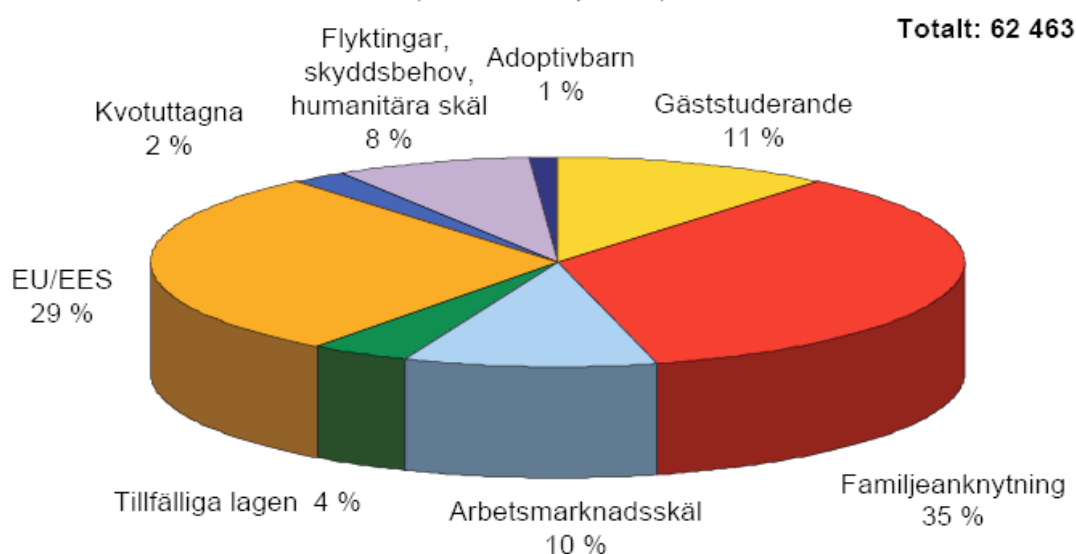
Tabell 3 visar att könsfördelningen varierar med ålder och att det finns fler utlandsfödda kvinnor i de flesta åldersgrupper, med undantag av åldersgrupperna 0–15 och 35–44 år där andelen män är något större. Andelen kvinnor är störst i åldersgruppen över 65 år, sannolikt på grund av kvinnornas generellt högre livslängd.

En annan faktor av betydelse när man ska analysera utbildningsbehov i samband med invandring rör skälen för invandring. Här ger statistiken över skälen för uppehållstillstånd i Sverige viss information. Diagram 3 nedan visar hur uppehållstillstånden fördelar sig på olika grupper.

Diagram 3

## Beviljade uppehållstillstånd 2005

(av olika skäl i procent)



Källa: Verksamheten i siffror 2005, Migrationsverket.

Vi kan se att största delen av tillstånden ges p.g.a. familjeanknytning medan bara 10 procent ges av arbetsmarknadsskäl även om arbetsmarknaden troligen är en viktig faktor även bakom utnyttjande av EU/EES-avtalet.

År 2005 sökte 17 530 personer asyl i Sverige, vilket är en minskning med ca 25 procent jämfört med 2004. De största grupperna asylsökande består av medborgare i Serbien och Montenegro samt Irak. (Migration 2005, SCB)

Eftersom EIW-projektets huvudsakliga intresse är interkulturella relationer på arbetsplatsen går vi i de följande avsnitten in på arbetskraftsinvandringen (avsnitt 1.2) och ger därefter exempel på respons på invandringen inom olika samhällssektorer. Den kortfattade beskrivningen av arbetskraftsinvandringen och integrationen på arbetsmarknaden nedan baseras i huvudsak på regeringens långtidsutredning 2003/2004 (SOU 2004:73) och Integrationsverkets Statistikrapport 2004.

### 1.2 Arbetslivssituationen idag

#### 1.2.1 Arbetskraftsinvandring

Sedan 1927 har Sverige en utlänningslag som reglerar och kontrollerar utländska medborgares rätt att bo och arbeta i Sverige. Sedan 1954 finns ett nordiskt avtal om en gemensam och fri arbetsmarknad, som innebär att nordiska medborgare kan bo och arbeta i ett annat nordiskt land utan att behöva söka uppehålls- eller arbetstillstånd. Från 1967 krävdes att utomnordiska medborgare ska ha uppehållstillstånd beviljat före inresan till Sverige. Sedan 1994, när EES-avtalet trädde i kraft, har möjligheterna till rörlighet förbättrats för

medborgare i EU- och EES länderna<sup>1</sup>. För arbete i Sverige krävs arbetstillstånd för utländska medborgare från länder utanför EU/EES-området som inte har permanent uppehållstillstånd. Medborgare från länder utanför Norden som vill stanna i Sverige längre än tre månader måste ha uppehållstillstånd (SOU 2004:73, s. 35).

"Arbetstillstånd beviljas i Sverige för att kunna täcka tillfällig brist på arbetskraft och för att underlätta internationellt utbyte. I första hand ska vakanta tjänster tillsättas med arbetskraft från Sverige eller från annat EU- eller EES-land. Länsarbetsnämnderna avgör när det råder brist på arbetskraft inom olika yrken i Sverige och lämnar rekommendationer till Migrationsverket" (SOU 2004:73, s. 36).

"Ungefär en fjärdedel av de tidsbegränsade arbetstillstånden till arbetstagare utanför EU gäller arbete med underhållning och kultur. Mer än en tredjedel av arbetstillstånden har beviljats till polacker för arbete inom underhållning, jordbruk, industri, hantverk och sjukvård. Många amerikaner beviljas också uppehållstillstånd för arbete i Sverige och främst inom underhållning och företagsledning. Arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige kommer oftast från Polen, USA, Ukraina, Estland, Litauen, Ryssland, Indien och Kina. Tillsammans utgör dessa nationaliteter mer än hälften av de beviljade tillstånden" (SOU 2004:73, s.37).

Idag är det årliga antalet uppehållstillstånd för arbete mycket litet och motsvarar knappt 15 procent av de beviljade uppehållstillstånden. Invandrare födda i Danmark, Norge och Finland tillhör de fem största invandrargrupperna i Sverige (Statistikrapport 2004, Migrationsverket).

### **1.2.2 Integration på arbetsmarknaden**

Politiken för integration på arbetsmarknaden har förändrats under åren från ytterst begränsade insatser, tanken från början var ju att den arbetskraft som anlände under 50-och 60 talen inte skulle stanna, till riktade åtgärder för invandrare, till en strävan mot att integration ska uppnås genom generella åtgärder. Politiken för invandrades integration på arbetsmarknaden har förändrats på pappret, men resultaten i praktiken har många gånger varit begränsade.

Enligt Migrationsverkets Statistikrapport 2004 har sysselsättningen sedan 1987 minskat i hela befolkningen från 82 procent till 75 procent, men mest hos invandrare, från 75 procent till 59 procent. Detta tolkar vi som att avindustrialiseringen, rationaliseringarna och nedskärningarna hårdast drabbat invandrargrupperna. De utrikes födda har, enligt Statistikrapport 2004, i betydligt högre utsträckning tidsbegränsade anställningar. Med tanke på detta och på att lagstiftningen om anställningsskydd gynnar dem som har den längsta anställningstiden, ser vi att invandrarna därför är mer utsatta för konjunkturväxlingar.

För industriarbetarna har förändringarna varit stora. I slutet av 1980-talet arbetade omkring 40 procent av alla utrikes födda män och drygt 20 procent av alla utrikes födda kvinnor inom industrin. Dessa andelar har sjunkit till 25 respektive 10 procent år 2004 (Statistikrapport 2004, s.24).

---

<sup>1</sup> Reglema gäller förutom för EU-medborgare även medborgare i EES-länderna Liechtenstein, Island, Norge och Schweiz.

### 1.3 Reaktionen och respons på invandringen

Generellt sätt kan man säga att istället för produktiva industrijobb har de friställda och även de nyanlända invandrarna blivit förvisade till lågproduktiva och därmed lågt betalda servicejobb inte minst inom städ-, hotell- och restaurangbranschen. Tunga och slitsamma arbeten för invandrare har också medfört ökad grad av långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar.

Nedan följer en kort redogörelse för hur man reagerat på invandringen inom olika samhällssektorer. Vi tar i de följande avsnitten upp respons från myndigheter, ideella organisationer, näringslivet, den akademiska världen samt media.

#### 1.3.1 Respons från myndigheter

##### Lagstiftning om förbud mot diskriminering

Sverige har sedan 1994 en lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet, och en diskrimineringsombudsman (DO) sedan 1986. Eftersom 1994 års lag ansågs för tandlös stärktes lagstiftningen på flera punkter 1999. Den nya lagen ska både förebygga och förhindra diskriminering och den kräver också att arbetsgivare och fackföreningar själva aktivt tar initiativ för att förebygga och förhindra diskriminering. Sedan 1999 krävs det att alla arbetsgivare bedriver ett målinriktat arbete för etnisk mångfald, både vid rekrytering och när det gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Bestämmelserna om förbud mot diskriminering, som i viss mån kan ses som reaktioner på EUs direktiv och fördrag finns i:

- Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.
- Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering. Ändring införd t.o.m SFS (2005:480)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ändring införd t.o.m. SFS (2005:477)
- Lag (1999:131) om ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Ändring införd t.o.m SFS (2003:313)
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.
- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
- Lag (2001:1286) om lika behandling av studenter i högskolan.
- I 16 kap. 9 § brottsbalken finns också bestämmelser om olaga diskriminering.

##### EU-fördrag och direktiv mot diskriminering

De viktigaste EU-fördragen och direktiven mot diskriminering är:  
(baserat på Müller et al 2004)

###### *1) Amsterdamfördraget*

Amsterdamfördraget från år 1999 där artikel 12 förbjuder diskriminering på grund av nationalitet och artikel 13 formulerar unionens skyldigheter att främja jämställdhet mellan könen, och att bekämpa diskriminering på grund av bland annat etnisk bakgrund och sexuell läggning.

2) *Nicefördraget* från år 2000 stärker arbetet mot diskriminering genom att slå fast att EUs Ministerråd ska genomföra starka åtgärder för att motverka diskriminering. Samtidigt antogs *Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000)*, i vilken *Artikel 21 om icke-diskriminering* förbjuder all diskriminering till exempel diskriminering grundad på kön, ras, etnisk eller social tillhörighet, genetiska drag, språk, religion eller tro, politiska eller andra åsikter, minoritetstillhörighet, egendom, födelse, handikapp, ålder eller sexuell läggning.

3) *Direktiv 2000/43/EC* förbjuder diskriminering inom områdena anställning, sociala skydd inklusive hälsa och sjukvård, sociala förmåner, utbildning, fortbildning och tillgång till varor och tjänster.

4) *Direktiv 2000/78/EC* stärker och utvidgar skyddet mot diskriminering i arbetslivet. Innehållet i direktivet utgör ett generellt ramverk för likabehandling vid och under anställning. Där förbjuds diskriminering grundad på religion eller trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

### **EUs "tjänstedirektiv"**

Huvudidéerna bakom förslaget till tjänstedirektiv inom EUs inre marknad är att underlätta för tjänsteföretag som är etablerade i ett EU-land att etablera sig i andra EU-länder och att öka rörligheten för tjänster mellan EU-länderna. För att öka antalet företagsetableringar föreslår kommissionen bland annat att EU-länderna undanröjer krav på medborgarskap och bosättning, vilka försvårar för företag att etablera sig i andra EU-länder.

I Sverige likt i många andra EU-länder mottogs det första förslaget till tjänstedirektiv i januari 2004 med blandade reaktioner. Generellt kan man säga att arbetsgivarna var positivt inställda till den ökade konkurrensen som direktivförslaget skulle ha lett till, medan fackföreningarna var negativa till tanken att företag från andra EU-länder inte skulle behöva respektera den svenska lagstiftningen och arbetsmarknadsvillkoren i Sverige. Den sistnämnda ståndpunkten delades av andra EU-länder och var tillräckligt stark för att förändra förslaget. Det nuvarande förslaget är således en kompromiss baserad på tidigare förslag.

### **Regeringens officiella målsättning**

Regeringen spelar en aktiv roll i svensk invandringspolitik. Nedan presenterar vi exempel på regeringens officiella målsättning presenterad i ett pressmeddelande 2005-04-14. (se <http://www.regeringen.se/sb/d/5393/a/42701>)

#### **Sysselsättningsgraden ska öka**

"Den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland utrikes födda är i dag 60 procent; 57 procent för utrikes födda kvinnor och 62 procent för utrikes födda män." "Regeringen har tillsammans med samarbetspartierna vänsterpartiet och miljöpartiet vidtagit en rad åtgärder för att förbättra integrationen på arbetsmarknaden. Men det är inte tillräckligt. Därför höjs nu ambitionsnivån.

- Sverige ska bli ett föregångsland på integrationsområdet. Det ska ske genom en tydlig etableringspolitik för nyanlända, generell välfärdspolitik och en kraftfull anti-

diskrimineringspolitik, säger integrationsminister Jens Orback. Sysselsättningen bland utrikes födda skall öka och närma sig den för hela befolkningen.

### **Introduktionen ska bli bättre**

Ytterligare insatser behövs för att ge nyanlända snabbt tillträde till arbetsmarknaden. Kvalitén i svenskundervisningen ska höjas och anpassas bättre efter varje individs behov och förutsättningar. Den ska starta omedelbart och kunna ske parallellt med arbete, arbetspraktik, validering av utländska meriter, och kompletterande utbildning. Regeringen avser att lägga en särskild proposition om nyanländas etablering senast våren 2006.

### **Integrationen på arbetsmarknaden ska öka**

Även utrikes födda som har vistats en längre tid i Sverige förvärvsarbetar i lägre utsträckning än de som är födda i Sverige. Regeringen vill därför göra särskilda satsningar för dem som har stått utanför arbetsmarknaden en längre tid. Exempel på insatser är:

- Anställningsstödet förstärks. Ytterligare 10 000 anställningsstödsplatser kommer att tillfalla personer som står allra längst från arbetsmarknaden.
- Förlängd särskild satsning på kompletterande utbildning för invandrade akademiker med 10 mnkr per år 2005-2006 och som avser 100 platser.

### **Diskrimineringen ska bekämpas**

Det finns skillnader på arbetsmarknaden mellan de som är födda i Sverige och de som har kommit hit från andra länder som inte kan förklaras av utbildningsnivå, yrkeserfarenhet eller ålder. Följande åtgärder vidtas:

- Staten ska vara en förebild som arbetsgivare. Rekryteringsprocesserna i staten ska vara fria från diskriminering. Regeringen satsar på utbildning och information till de personer i staten som arbetar med rekrytering. Regeringen tillsätter även en utredning som ska se över förutsättningarna för anonymiserade ansökningshandlingar.
- Diskrimineringen av bostadssökande ska motverkas. Regeringen ska ta initiativ till överläggningarna med de allmännyttiga bostadsföretagens organisation, SABO, om en etisk uppförandekod för de kommunala bostadsbolagen.
- Diskrimineringen i krogbranschen ska motverkas. En översyn av alkohollagens bestämmelser för serveringstillstånd ska göras för att se över om antidiskrimineringsvillkor kan föras in i tillstånden.

I budgetpropositionen återkommer regeringen med mer konkreta förslag som kan träda i kraft 2006. I vårpropositionen 2006 presenteras en samlad strategi för det fortsatta arbetet.

### **Redan genomförda insatser**

- En ny diskrimineringslagstiftning har tagits fram och en satsning på antidiskrimineringsbyråer genomförs.
- Satsningar har gjorts på kompletteringsutbildning, validering av utländsk yrkeskompetens samt prova på platser.

- Diskrimineringskommittén utreder frågan om krav på mångfaldsplaner.
- Arbetsförmedlingens resurser har förstärkts för att öka möjligheterna till mer individuellt inriktat stöd.
- Regeringen och företrädare för de centrala organisationerna för arbetsmarknaden har träffat en avsiktsförklaring som innebär att parterna tar ett gemensamt ansvar för att allas kompetens ska tas tillvara"

(Pressmeddelande 2005-04-14. <http://www.regeringen.se/sb/d/5393/a/42701>)

## **Arbetsmarknadspolitiska åtgärder**

Nedanstående sammanställning om arbetsmarknadspolitiska åtgärder bygger på information från Arbetsmarknadsverkets hemsida [www.ams.se](http://www.ams.se).

AMS har i uppdrag att bidra till att målet med regeringens ekonomiska politik uppfylls. Målet är full sysselsättning och ökat välstånd genom en god och uthållig ekonomisk tillväxt. Delmål är att den öppna arbetslösheten ska vara högst 4 procent och att 80 procent av befolkningen i åldern 20-64 år ska ha reguljär sysselsättning.

Det främsta redskapet är Arbetsförmedlingen som förmedlar kontakt mellan arbetssökande och arbetsgivare (Arbetsförmedlingen Internet, Arbetsförmedlingen Kundtjänst och den lokala Arbetsförmedlingen).

För att effektivisera och påskynda inträdet på arbetsmarknaden för utsatta grupper har man flera arbetsmarknadsåtgärder till förfogande såsom arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, stöd till start av näringsverksamhet, aktivitetsgarantin, ungdomsinsatser i form av kommunala ungdomsprogrammet och ungdomsgarantin. Man har även förberedande insatser såsom aktiviteter inom vägledning/platsförmedling, arbetslivsinriktad rehabilitering, datortek och förberedande eller orienterande utbildning. Man har också projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning och dessutom finns programmet Anställningsstöd enligt särskild förordning.

AMS har uppmärksammat invandrarnas utsatta situation på arbetsmarknaden och den försämring som skett för utomnordiska medborgare under de senaste ett och ett halvt åren och man försöker effektivisera inträdet på arbetsmarknaden för dem, bl. a. med hjälp av Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare. Under 2004 fick 4 034 personer Arbetsplatsintroduktion och 50 procent var i arbete efter programtidens slut. Anställningsstöd är en annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd som innebär att arbetsgivaren ersätts för en stor del av lönekostnaden i form av anställningsstöd. Det är främst kommuner, mindre företag och föreningar som blivit mer intresserade av att anställa tack vare anställningsstödet.

### **1.3.2 Respons från ideella organisationer**

Historiskt sett har statens initiativ och handlingar varit mycket viktiga för invandringen till Sverige, medan initiativ och respons från ideella organisationer inte har varit lika betydelsefulla. Till exempel är det få frivillighetsorganisationer som har spelat en viktig roll när det gäller invandring till Sverige. De flesta kampanjer för tolerans och ett flerkulturellt samhälle, liksom anti-rasistisk, interkulturell undervisning har initierats samt sponsrats av statliga myndigheter.

Några undantag är dock värda att nämnas. Viktigt arbete har utförts exempelvis av Röda Korset och Immigrantinstitutet (en ideell paraplyorganisation för immigrantorganisationer). Se hemsidorna Röda Korset [www.redcross.se](http://www.redcross.se) och Immigrantinstitutet [www.immi.se](http://www.immi.se) för mer information.

Det finns också ett stort antal olika invandrarföreningar som i samarbete med kommunerna bidragit till integrationsprocessen. Föreningarna uppbär även föreningsstöd för sina aktiviteter.

### **1.3.3 Respons från näringslivet**

Näringslivet har varit den drivande kraften bakom arbetskraftsinvandringen. Stora svenska företag såsom Volvo och SKF rekryterade redan under 1950-talet arbetskraft från södra Europa, särskilt Italien. Denna rekrytering har senare fortsatt närhelst det har rått brist på arbetskraft och statens politik har tillåtit det. Under 60- och 70-talen var närmare 40 procent av Volvos arbetskraft från Finland. Trenden i dag handlar emellertid inte så mycket om att flytta arbetskraft till Sverige som att flytta industrier till platser i Europa där kostnaderna för arbetskraft är lägre än i Sverige (d v s för tillfället till de baltiska staterna eller andra f d kommunistiska stater i östra Europa).

Yrkesinriktade utbildningar var ofta en viktig del i den industriella rekryteringen av invandrare. Sådana utbildningar skapades t ex av de ovannämnda företagen, SKF och Volvo. Invandrargrupper rekryterade av svenska företag bildar ofta ganska stabila grupper i svenska städer som Göteborg, Stockholm och Västerås.

### **1.3.4 Respons från den akademiska världen**

I Sverige har, under nästan 30 år, immigration och immigranter varit i fokus för ett tilltagande antal akademiska studier. Sådana studier har utförts inom ett stort antal av discipliner, t ex:

- 1) Svenska
- 2) Lingvistik
- 3) Etnografi
- 4) Antropologi
- 5) Sociologi
- 6) Psykologi
- 7) Ekonomi
- 8) Historia
- 9) Statskunskap

Nya forskningscentra och ibland universitetsinstitutioner har etablerats för att studera följderna av migration. Ett exempel på detta är IMER, dvs Internationell migration och etniska relationer, som startade i slutet av 1970-talet och är starkt i Malmö och Stockholm.

Till skillnad från den popularitet som forskning om immigration haft, har mottagandet av invandrade akademiker i det svenska universitetslivet varit något mindre entusiastiskt. Många invandrade akademiker (ofta politiska flyktingar) har inte lyckats få akademiska arbeten utan har i stället tvingats in i långtidsarbetslöshet eller varit tvungna att ta mindre kvalificerade arbeten som exempelvis taxichaufförer eller städare.



Staten har initierat flera studier som har uppmärksammat detta problem och flera försök har gjorts för att ändra situationen.

### 1.3.5 Respons från media

Jämfört med många andra länder har nyhetsmedia i Sverige i stor utsträckning tagit ställning för immigration. I rapporter om kriminalitet där lagbrytaren är icke-svensk utelämnas ofta den sortens upplysning. Inte mycket utrymme lämnas i media för rasistiska, nationella eller främlingsfientliga åsikter. Tvärtom fördöms sådana åsikter generellt när de förekommer. Media rapporterar regelbundet om diskriminering och främlingsfientlighet och försöker ibland också ge en positiv bild av den samverkan som en interkulturell arbetsplats kan ge upphov till. Frågor om kompetens och språkundervisning diskuteras ganska ofta och har under årens lopp lett till flera förändringar i svenskundervisningen för invandrare. Medvetenheten om interkulturella skillnader och interkulturell kommunikation är dock i allmänhet ganska låg.

I viss motsättning till denna beskrivning kan emellertid också hävdas att media under de senaste 30 åren kanske sakta blivit mer negativa och kritiska. Medierapporteringen för 30 år sedan karaktäriserades kanske av mer naivitet och okunskap gällande immigranter och villkoren för immigration jämfört med den rapportering vi har i dag.

Journalisten Ylva Brune, som i sin doktorsavhandling (2004) behandlar just bilden av invandrare i svenska media sedan 1970, hävdar att nyhetsmedierna över tid kommit att konstruera 'invandrare' som en kategori som karakteriseras av brister och problem i jämförelse med normkategorin 'svensk'. Hon säger att "egenskaperna hos normkategorin får 'vi' nyhetsanvändare inte veta mycket om. Det är avvikelser, 'invandraren' som synas.

Nyhetsmediernas bidrag till att befästa kategorin 'invandrare' som särskild består delvis i tillämpningen av triviala nyhetstekniker.

— Praktiska nyhetsord som 'invandrarkvinna', 'invandrantät', 'invandrarförort' upprepas tills de ser ut att beteckna något påtagligt.

— 'Invandrare' presenteras med utgångspunkt i problem som definieras av olika myndigheter.

— Statistiska skillnader mellan 'svenskar' och 'invandrare' omvandlas till egenskaper — brister — hos den avvikande kategorin, 'invandrarna'.

— Strukturella samhällsproblem konkretiseras som egenskaper hos eller svårigheter för 'invandrare'.

— Generella utsagor om 'invandrare' från experter, utsedda representanter för 'invandrare' eller från textens berättare fogas in i nyheterna.

— Personifierade invandrare gestaltas som exempel på en redan definierad generell problematik eller som undantag från en generell problematik.

— Ett mediearkiv i text och bild över 'invandrare' gör det möjligt att associera till, återanvända och bekräfta en igenkännbar idévärld.

De egenskaper som återkommande tillskrivs mediernas invandrare är inte enbart en produkt av nyhetslogiken. Deras ursprung finns i de nationsbyggande projekt, där vit, västerländsk och kristen har konstruerats som en överlägsen kontrast till en tänkt orientalistisk motpol. I mötet med 'invandraren' skapar nyhetstexter genom årtiondena en fantiserad 'svenskhet' som är helt och hållet modern, rationell och jämställd" (Ylva Brune).

Till detta kan tilläggas att de fem nationella minoriteterna i Sverige, d.v.s. samer, Sverige-finnar, tornedalingar, romani och judar, sällan syns i media. Program på de nationella minoritetsspråken på SVT är begränsade till 10 minuters nyheter på finska och samiska per dag och ett finskt och ett samiskt barnprogram per vecka. Det saknas också dagstidningar på de nationella minoritetsspråken och en egen offentlighet.

#### 1.4 Sammanfattning av den historiska utvecklingen

Som översikten visar hade Sverige en relativt stor invandring fram till 1700-talet. Detta följdes av en period, som upphörde 1945, med mer utvandring (framför allt till USA) än invandring.

Direkt efter andra världskriget kom många krigsflyktingar. Detta följdes av en period med hög arbetskraftsinvandring som i stort sett varade till 1970-talet. De största grupperna kom från de nordiska länderna, särskilt Finland, och från f d Jugoslavien. Sedan 1970-talets mitt har den största invandrargruppen bestått av politiska flyktingar samt återförenade familjemedlemmar. Stora grupper har nu kommit från politiska oroshärdar som Latinamerika (1970-talet), Iran (1980-talet), f d Jugoslavien och Irak. Utvecklingen sammanfattas i tabell 4 och 5 nedan.

I tabell 4 ser vi de tio största grupperna födda utanför Sverige (2005). Tabell 5 visar de tio största grupperna utländska medborgare i Sverige 2005. Detta är de två huvudsakliga sätten att hitta invandrare i svensk statistik eftersom registrering av språk eller etnicitet inte görs. Observera att barn till naturaliserade svenska medborgare inte återfinns i tabellerna nedan eftersom de har svenskt medborgarskap.

**Tabell 4 De tio största grupperna utlandsfödda folkbokförda i Sverige, 2005**

	Födelseland	Totalt	Män	Kvinnor
1.	Finland	183 685	75 565	108 120
2.	Jugoslavien	74 032	37 702	36 330
3.	Irak	72 553	27 068	27 745
4.	Bosnien-Hercegovina	54 813	26 682	27 267
5.	Iran	54 470	29 045	25 425
6.	Polen	46 203	16 698	29 505
7.	Norge	44 773	19 251	25 522
8.	Danmark	42 602	22 658	19 944
9.	Tyskland	41 584	19 032	22 552
10.	Turkiet	35 853	19 033	16 820

Källa: SCB, 2006

Förutom födelseland visar tabell 4 en mycket ojämn könsfördelning bland flera grupper. Det finns många fler kvinnor än män bland de finska, norska, polska och tyska medborgarna, och bland de irakiska och iranska medborgarna är andelen män större än andelen kvinnor. Den ojämn könsfördelningen kan förmodligen förklaras av en kombination av politiska orsaker (krig), arbetsmarknadsskäl och kulturella anledningar.

**Tabell 5 De tio största utländska medborgarskapsgrupperna folkbokförda i Sverige 2005**

Medborgarskapsland	Totalt	Män	Kvinnor
1. Finland	87 067	37 288	49 779
2. Irak	31 892	16 552	15 340
3. Norge	35 418	17 394	18 024
4. Danmark	32 885	19 239	13 646
5. Tyskland	20 969	11 084	9 885
6. Polen	17 172	6 763	10 409
7. Serbien och Montenegro	17 106	9 016	8 090
8. Bosnien-Hercegovina	13 661	6 762	6 899
9. Storbritannien och Nordirland	14 726	10 177	4 549
10. Iran	11 535	5 712	5 823

Källa: SCB, 2006

Vid en jämförelse av siffrorna i tabell 4 och 5 kan man se att siffrorna är högre i tabell 4 än i tabell 5, vilket betyder att många utrikes födda har förvärvat svenskt medborgarskap. Man kan också se att ursprungsländerna i stort sett är de samma i båda tabellerna med tanke på den politiska delningen av Jugoslavien. Endast Turkiet, Storbritannien och Nord-Irland särskiljer sig i tabellerna. Således ger tabellerna en god bild av den etniska bakgrunden bland invandrare i Sverige. Man kan se att de nordiska länderna, i ordningsföljden Finland – Norge – Danmark, är de största ursprungsländerna vad gäller invandring. De nordiska länderna följs av invandrare från f d Jugoslavien (inklusive Serbien, Kroatien, Montenegro, Bosnien-Hercegovina och Kosovo). På tredje plats kommer människor från Irak och Iran och på fjärde plats människor från våra baltiska grannländer såsom Polen och Tyskland. Sålunda har vi de största grupperna av invandrare från:

- 1 Norden (Finland – Norge – Danmark)
- 2 Forna Jugoslavien
- 3 Irak och Iran
- 4 Baltiska grannländer, Tyskland och Polen

Den ojämna könsfördelningen i tabell 4 (och i tabell 3) återfinns även i tabell 5. Där ser vi att det finns fler kvinnor än män bland de finska, norska och polska medborgarna, och fler män än kvinnor bland de irakiska, danska och brittiska medborgarna. Intresset för att behålla sitt utländska medborgarskap står generellt sett mer eller mindre i proportion till antalet personer i gruppen födda utanför Sverige. Då antalet personer i en grupp födda utanför Sverige är stort kommer också ett stort antal personer i den gruppen vilja behålla sitt ursprungliga medborgarskap. Så är exempelvis fallet bland finska, norska och polska kvinnor. I en del fall har det skett ett skifte så att fler tyska kvinnor än män och fler iranska män än kvinnor har önskat byta medborgarskap.

I de följande avsnitten ser vi lite närmare på situationen inom den privata och offentliga sektorn samt inom utbildning. I avsnitt 5 försöker vi dra några slutsatser.

## 2. Den privata sektorn

### 2.1 Inledning

Vi börjar med att presentera lite allmän information om företag inom den privata sektorn. Nedanstående information är hämtad från Fakta om små och stora företag 2004 från företagarföreningen Företagarna.

I Sverige finns 679 700 verksamma företag inom den privata sektorn som sysselsätter närmare 2,7 miljoner personer. Av dessa företag har 99,2 procent färre än 50 anställda och sysselsätter sammanlagt ca 1,4 miljoner personer. Det innebär att de små företagen är Sveriges främsta arbetsgivare. De står för 52 procent av den privata sysselsättningen och nära en tredjedel av den totala sysselsättningen. 70 procent av de svenska företagen är enmansföretag. Vid utgången av 2003 var antalet enmansföretag i Sverige nära 476 800 (Linder 2005:3).

#### **Småföretagen dominerar samtliga branscher**

Om man ser till antalet företag domineras det privata näringslivet helt av små företag. Småföretagen med färre än 50 anställda utgör över 96 procent av det totala antalet företag inom alla branscher. "Småföretagsdominansen är störst inom näringsgrenarna *övriga tjänster, byggindustrin och banker/uppdrag*. Inom dessa branscher utgör företagen med fler än 49 anställda endast 0,2 till 0,5 procentenheter av det totala antalet företag. De branschgrupper som har högst andel större företag är *tillverkning* samt *el, gas och vatten*. Inom dessa branscher utgör verksamheter med fler än 49 anställda 3,4 procent och 2,2 procent.

Andelen soloföretag, dvs. företag som saknar anställda (sju av tio företag), är störst inom *övriga tjänster* med knappt 82 procent och *el, gas och vatten* 80 procent" (Linder 2005:7).

#### **Sex av tio företag är verksamma inom tjänstesektorn**

"Sex av tio företag är verksamma inom tjänstesektorn, ca 422 000 stycken. 99,4 procent av tjänsteföretagen har färre än 50 anställda och de sysselsätter drygt 875 100 personer. Det motsvarar ca 61 procent av sysselsättningen i privat tjänstesektor och 53 procent av hela tjänstesektorn. De flesta nya företag som startas är tjänsteföretag, 84 procent (2003).

*Uppdragsverksamhet* är den enskilt största branschen inom den privata tjänstesektorn, 36 procent av företagen finns här. Därefter följer *detaljhandel* med 13 procent av företagen och *partihandel/varuförmedling* tio procent. Det är också dessa branscher som sysselsätter flest personer" (Linder 2005:8).

#### **Företagare med invandrarbakgrund**

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2002*, som bygger på en stor enkät som besvarats av 13 799 företag med färre än 50 anställda är 12 procent av landets företagare födda utomlands eller har minst en utrikes född förälder (Linder 2005: 6).

## Tabell 6

### Företag i Sveriges ekonomi 2002

per storleksklass, summor i miljoner SEK

Storleksklass (antal anställda)	Totalt	0-19	20-49	50-99	100-249	250-
<b>BASFAKTA</b>						
Antal företag	716 696	702 454	9 104	2 716	1 500	922
Antal anställda	2 296 641	697 615	269 907	186 965	227 348	914 806
Produktionsvärde	3 607 756	1 034 026	365 056	272 027	363 180	1 573 468
Processvärde	1 318 641	400 888	137 368	103 417	136 729	540 240
Brutto investeringar	316 899	151 292	25 763	18 437	30 812	90 596
Netto investeringar	209 335	92 285	18 170	12 270	20 419	66 192

Källa: SCB.

### Utlandsägda företag

År 2003 fanns det totalt 10 100 utlandsägda företag med 564 200 anställda i Sverige. Det innebär att utlandsägda företag svarade för 23 procent av sysselsättningen i näringslivet. (Utlandsägda företag 2003, ITPS).

Enligt Utlandsägda företag 2003 (ITPS) återfinns ökningen av antalet anställda i utlandsägda företag [jämfört med föregående år] främst inom tjänstesektorn, 32 800 av totalt 33 400 personer. Det utländska ägandet är fortsatt koncentrerat till storstadsregionerna. Det utländska ägandet domineras fortfarande av EU-länderna, men USA är det största enskilda ägarlandet. Mätt i antal företag har Norge nu passerat USA som största ägarland.

Den privata sektorn har precis som övriga samhället påverkats av att landet blivit alltmer mångkulturellt. När det gäller ägande nämnde vi ovan att cirka 12 procent av företagen i Sverige ägs av första eller andra generationens invandrare och att cirka 2 procent av företagen är utlandsägda. När det gäller sysselsättning har förändringarna följt konjunktursvängningarna och i många fall är det invandrare som fått betala priset då ekonomin varit dålig. Arbetslösheten bland invandrare är generellt högre än bland svenskar oavsett utbildningsnivå. Som en följd av de sämre anställningsmöjligheterna, är andelen nystartade företag något högre bland invandrare än bland svenskar. För många har möjligheten till egenförsörjning gått via en egen rörelse och man kan se ett samband mellan hög arbetslöshet och eget företagande, särskilt bland utrikes födda män.

## 2.2 Arbetare och tjänstemän

Något som blivit alltmer tydligt och även stöds av ny forskning och statistik är att den avindustrialisering som pågår i Sverige drabbar invandrare i hög utsträckning. På grund av bl.a. höga lönekostnader flyttas industrijobb utomlands och det är den sektor som traditionellt

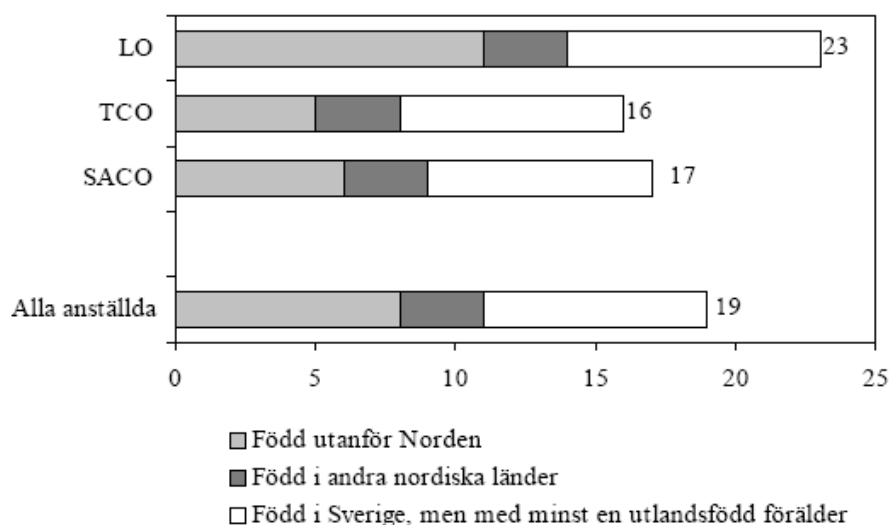
anställt en stor andel invandrare. Tjänstemannajobben finns ofta kvar men där är andelen invandrare fortfarande låg. Enligt LO-rapporten "Integration 2004 - fakta och kunskap" är andelen utlandsfödda medlemmar mer än dubbelt så hög i Metall (16 procent) och i Industrifacket (21 procent) jämfört med Industritjänstemän, SIF (7 procent) och Civilingenjörskörbundet (9 procent).

Statistiken i LO-rapporten "Integration 2004 - fakta och kunskap" är baserad på SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) som omfattar ca 35 000 anställda varje kvartal och en samkörning med befolkningsregistret där uppgifter om födelseland och vistelsetid i Sverige framgår. Rapporten ger information om bl. a. invandrades medlemskap i facket, anställning inom olika sektorer, anställningsformer, arbetslöshet och utbildning. Nedan följer några av resultaten.

Rapporten visar att 22 procent av LO:s medlemmar är invandrare eller är födda i Sverige med minst en utlandsfödd förälder. Motsvarande andel för tjänstemannaförbunden TCO och SACO är 16 procent respektive 17 procent

Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän sammanfattas på ett mera åskådligt sätt i diagram 4. Där framgår också att ungefär var femte anställd i Sverige har utländsk bakgrund (19 procent).

**Diagram 4 Andelen med utländsk bakgrund inom LO, TCO och SACO**



(källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

Rapporten visar att drygt var tionde anställd är född utomlands (11 procent) och att ytterligare 8 procent är födda i Sverige men har minst en förälder som är född utomlands. Eftersom det totala antalet anställda i Sverige uppgår till nästan 3,8 miljoner innebär det att 400 000 är födda utomlands och att drygt 300 000 är födda i Sverige men har minst en förälder som är född utomlands.

## 2.3 Olika yrkesbranscher

Rapporten visar också LO-medlemmarnas fördelning i de olika fackförbunden. Där framgår att den största andelen anställda födda utomlands främst finns inom:

1. Fastighetsförbundet (36 procent), som organiserar städare, fastighetsskötare och fönsterputsare
2. Hotell- och Restaurang (34 procent)
3. Livs (22 procent)
4. Industrifacket (21 procent)
5. Metall (16 procent)

Tabell 7 och diagram 5 nedan visar andelen med utländsk bakgrund inom de olika LO-förbunden.

**Tabell 7 – Medlemmar i olika LO-förbund med utländsk bakgrund (procent). Första kvartalet 2004**

	Fastighets	Handels	Hotell- o Rest.	Grafiska	Transport	SEKO	Kommunal	Industrifacket	Livs	Metall	Pappers	Skogs- o Trä	Byggnads	Elektrikerna
<i>Född i övriga Norden</i>														
Minst 10 år i Sverige	8	2	2	2	2	3	3	4	4	5	6	3	3	1
Högst 9 år i Sverige	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Född i övriga Europa mm**</i>														
Minst 10 år i Sverige	8	4	8	4	3	2	4	8	5	5	2	3	1	2
Högst 9 år i Sverige	4	1	3	0	0	0	1	2	4	1	1	1	0	0
<i>Född i övriga världen</i>														
Minst 10 år i Sverige	10	3	14	2	2	2	5	6	6	4	0	1	1	1
Högst 9 år i Sverige	6	2	7	0	2	0	2	1	3	1	0	1	1	1
<b>Totalt födda utomlands</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
<i>Utlandsfödd förälder</i>														
En utlandsfödd förälder	6	7	6	8	5	6	5	6	7	7	4	7	6	6
Två utlandsfödda föräldrar	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	4
<b>Totalt med föräldrar födda utomlands</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>Samtliga med utländsk bakgrund</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

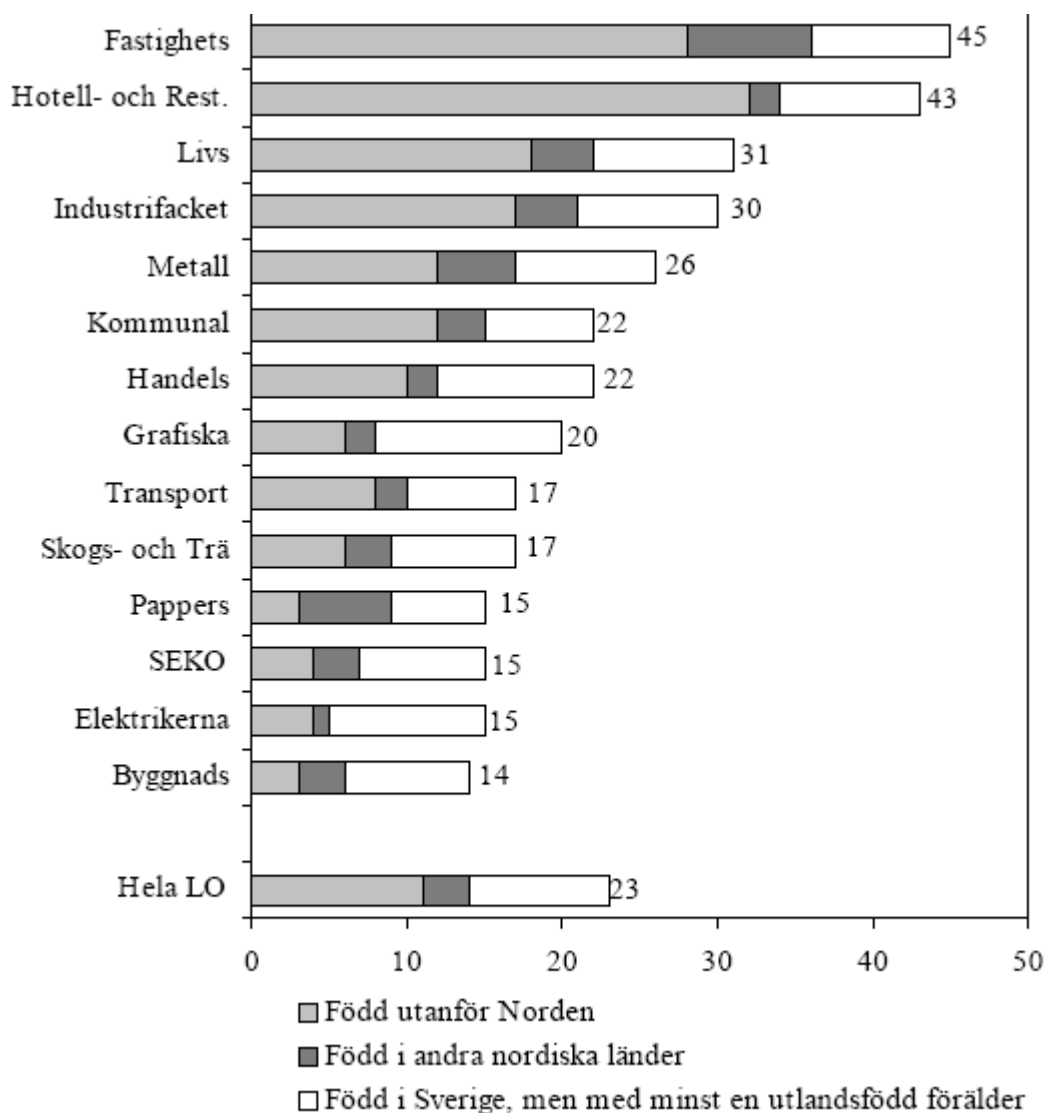
\*) Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland

Källa: LO-bearbetningar av SCBs arbetskraftsundersökning första kvartalet 2004

(källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

Informationen i tabell 7 åskådliggörs i diagram 5 nedan.

**Diagram 5 Medlemmar i olika LO-förbund med utländsk bakgrund (procent). Första kvartalet 2004**



(källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

Tabell 8 nedan visar att andelen medlemmar inom LO med tidsbegränsad anställning är högre bland dem med utländsk bakgrund än bland dem med svensk bakgrund. Högst är andelen bland medlemmar födda utom Europa. Bland de nordiska invandrarna återfinns invandrare från Finland bland gruppen industriarbetare som oftast bott i Sverige i mer än tio år och utgör en stabil minoritet. Andra invandrargrupper inom industrin håller på att etablera sig som minoriteter.



**Tabell 8 Har tidsbegränsad anställning. Kvinnor och män inom LO, Procent**

	Kvinnor	Män
<b>Födda i Sverige</b>		
Två svenskfödda föräldrar	15	9
En utlandsfödd förälder	18	8
Två utlandsfödda föräldrar	26	11
Alla födda i Sverige	15	9
<b>Födda i övriga Norden</b>		
Minst 10 år i Sverige	10	6
Högst 9 år i Sverige	.. *	.. *
<b>Födda i övriga Europa mm**</b>		
Minst 10 år i Sverige	16	11
Högst 9 år i Sverige	29	19
<b>Födda i övriga världen</b>		
Minst 10 år i Sverige	32	16
Högst 9 år i Sverige	31 ***	27 ***
<b>Alla (oavsett födelseland)</b>	<b>16</b>	<b>9</b>

\* Antalet i urvalet alltför litet.

\*\* Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland.

\*\*\* Beräknat som ett genomsnitt för första kvartalen 2002 och 2003.

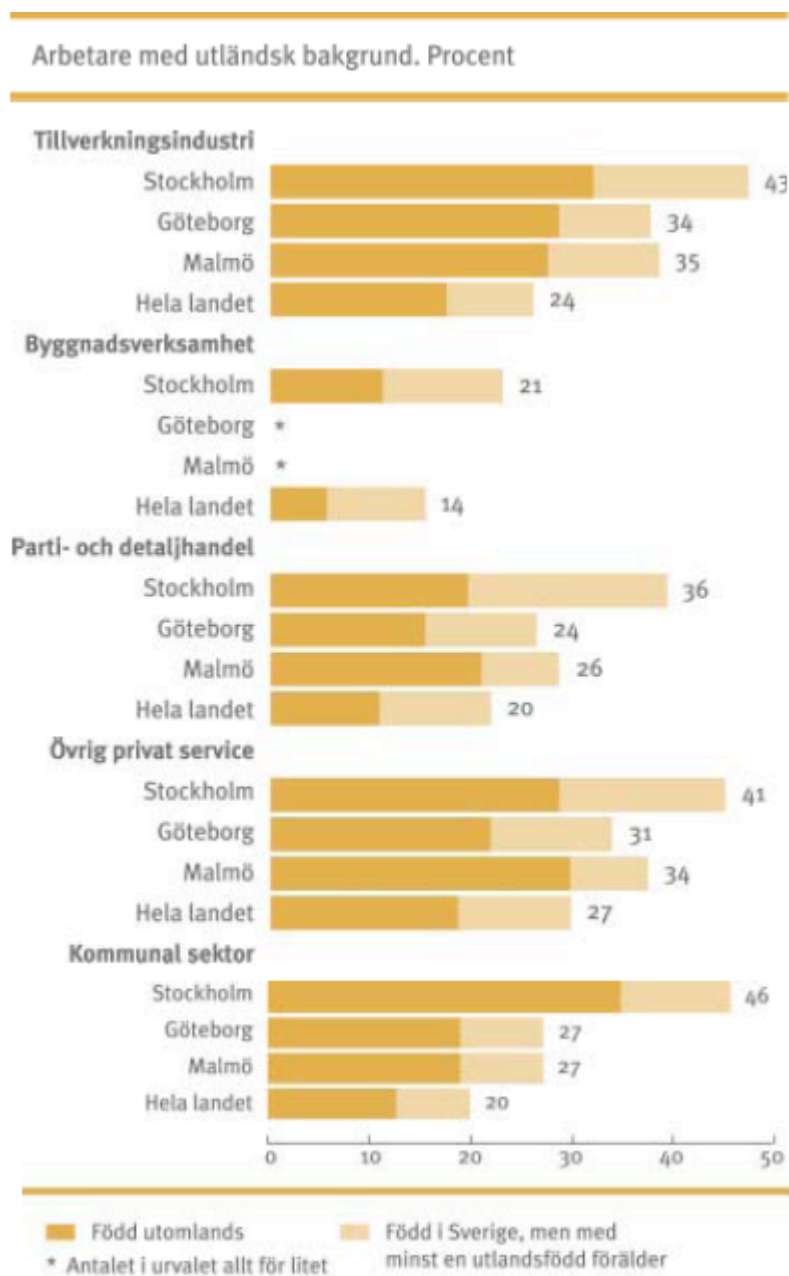
(Källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

## 2.4 Regionala skillnader

LO-rapporten visar också på stora regionala skillnader. Det finns många arbetare med utländsk bakgrund i alla regioner, men klart högst är andelen i Stockholmsregionen. Även Göteborgs- och Malmöregionen ligger över riksgenomsnittet.

Diagram 6 visar andelen arbetare med utländsk bakgrund inom tillverkningsindustrin, byggnads-, parti- och detaljhandel, annan personlig service och kommunal, fördelade på de tre storstadsregionerna Stockholm, Göteborg, Malmö och i hela landet. Diagrammet visar att andelen arbetare med utländsk bakgrund är störst i Stockholm.

Diagram 6



(Källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

## 2.5 Eget företagande

### 2.5.1 Statistik

Statistik från Integrationsverket visar att eget företagande är vanligare bland utrikes födda än bland inrikes födda. Drygt var tionde egenföretagare är född utanför Sverige. Bland utrikes födda män och kvinnor är 11,8 respektive 5,4 procent egna företagare jämfört med inrikes födda män och kvinnor; 9,9 procent respektive 4,5 procent. Bland män födda i Asien är var femte är egenföretagare ([www.integrationsverket.se/templates/ivNormal\\_\\_\\_6760.aspx](http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal___6760.aspx)).

Statistiken visar också att egna företagare födda utanför Norden har färre anställda jämfört med företagare födda i Sverige och i övriga nordiska länder. Endast 15 % av egenföretagarna födda utanför Norden har anställda. Orsakerna till varför soloföretag är så vanliga bland invandrare och varför de så få av dem har anställd personal behöver utredas ytterligare (Granér 2006)

### **2.5.2 Utbildning och etnisk bakgrund bland egenföretagare**

Utrikes födda företagare (45-64 år) har högre utbildningsnivå än inrikes födda, det gäller både män och kvinnor. Bland utrikes födda män och kvinnor i åldersgruppen 45-64 år med egna företag är utbildningsnivån högre än bland inrikes födda egenföretagare i samma åldersgrupp. 28 procent av utrikes födda män i åldern 45-64 år har eftergymnasial utbildning jämfört med 20 procent av inrikes födda egenföretagare i den åldersgruppen. Mönstret gäller även för kvinnor. I motsvarande åldersgrupp har 34 procent av utrikes födda kvinnor med egna företag eftergymnasial utbildning och bland de inrikes födda 27 procent. ([www.integrationsverket.se/templates/ivNormal\\_\\_\\_6760.aspx](http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal___6760.aspx))

### **2.5.3 Störst andel utrikes födda inom handel och kommunikation och personliga och kulturella tjänster**

Utrikes födda företagare finns representerade i nästan alla branscher, men skillnaderna i fördelningen mellan inrikes och utrikes födda är stora. Inom jordbruksnäringen och byggsektorn är utrikes födda klart underrepresenterade. Däremot är utrikes födda överrepresenterade inom branscherna handel och kommunikation (framför allt utrikes födda män) och inom personliga och kulturella tjänster (utrikes födda kvinnor) ([www.integrationsverket.se/templates/ivNormal\\_\\_\\_6760.aspx](http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal___6760.aspx)).

### **2.5.4 Vistelsetidens längd av vikt**

Det finns ett tydligt samband mellan vistelsetidens längd och benägenheten att starta ett eget företag: ju längre tid i Sverige, desto större andel företagare. Många startar företag efter åtta- nio års vistelse i Sverige och när de väl gjort detta val fortsätter de att vara egna företagare ([www.integrationsverket.se/templates/ivNormal\\_\\_\\_6760.aspx](http://www.integrationsverket.se/templates/ivNormal___6760.aspx)).

## **2.6 Mångfaldsstrategier som affärsstrategier**

Inom den privata sektorn vinner mångfaldsstrategier en allt större legitimitet, och alltfler inser fördelarna med att rekrytera personer med annan bakgrund för att i förlängningen även nå en större kundkrets eller fler besökare. Jeanette Ohlsson, som arbetar som kulturlänk i Malmö, menar att det krävs både engagemang och god vilja och att processen måste få ta tid till en början för att resultaten ska komma senare. Värderingarna skapas i samhället och inte på en enskild arbetsplats, men med goda förebilder kan synsättet påverkas och sprida sig i samhället. Många arbetsgivare har redan insett att en segregerad arbetsmarknad helt enkelt är olönsamt (samtal med Jeanette Ohlsson).

Det kan vara svårt att mäta och prioritera frågor som inte är direkt vinstgivande då nästa kvartalsrapport står i fokus. Ett långsiktigt problem som blir alltmer påtagligt är att det snart

är dags för Sveriges alla 40-talister att gå i pension, och detta ska betalas. Det finns rikligt med outnyttjad arbetskraft att tillgå exempelvis i våra större städer där invandringen är omfattande.

Den etniska och kulturella segregationen i Sverige är mer än ett arbetsmarknadsproblem. Segregationen finns på de flesta områden och mediernas intresse har gjort problematiken än mer omdebatterad. Det har bl. a. fått stora svenska företag som Ericsson och SEB att satsa i ”invandrarföreningar” med förhoppningen om att i förlängningen kunna nå en utökad kundkrets. Man påpekar att mångfaldsstrategier är affärsstrategier.

Enligt DO, som kartlägger hur arbetsgivare följer lagen mot etnisk diskriminering, finns det inte så många goda exempel från näringslivet, men de initiativ som uppmärksammat problematiken med den segregerade arbetsmarknaden bör lyftas fram som goda exempel.

## 2.7 Goda exempel

Det finns ett stort antal föreningar, organisationer och företag inom såväl offentlig som privat sektor som skapat egna nätverk och forum med fokus på integration och mångfald. Det är nästintill omöjligt att kartlägga antalet då projektiden varierar och nya projekt tillkommer när gamla avslutas. För att ge en glimt av vad som finns följer här ett urval:

*MINE* - Malmö i nya Europa - är en förening som kom till 2003 på initiativ från näringslivet i Malmö. Idag bestående av ca 20 företag samt Malmö Stad och Malmö Högskola som tillsammans arbetar för integrerade arbetsplatser och för ett öppnare och mer tolerant samhälle. Ett av de aktiva privata företagen i föreningen är Bröderna Edstrand. ([www.kulturlank.nu/?page=Projekt](http://www.kulturlank.nu/?page=Projekt))

*Pluskompetens* arbetar inom området utveckling med mångfaldsfrågor och driver bland annat ett nationellt samarbetsprojekt med stora privata och offentliga arbetsgivare under rubriken "*Pluskompetens - mångfald lönar sig!*" ([www.pluskompetens.com](http://www.pluskompetens.com))

*DISI - Diversity in the Swedish Industry* - är ett mångfaldsprojekt med syfte att stärka konkurrenskraften inom svensk industri genom att öka mångfalden i företagen. Målet är att skapa förutsättningar för att ta tillvara många olika perspektiv och erfarenheter hos medarbetarna. DISI fokuserar på att förändra värderingar och attityder i mångfaldsfrågor hos medlemmarna i ledningsgrupperna på deltagande företag. (<http://extra.ivf.se/disi/disi.htm>)

*Prova På Platser* har tillkommit på initiativ av Svenskt Näringsliv i samtal med regeringen. Därefter har andra centrala organisationer på arbetsmarknaden ställt sig bakom initiativet som nu drivs av Arbetsmarknadsstyrelsen. Syftet är att personer som inte har någon eller begränsad erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden ska få möjlighet att i verksamhet få visa upp sin kompetens på en arbetsplats. Några grupper som är aktuella är bland annat personen som är nyinskrivna på arbetsförmedlingen samt nyanlända invandrare med uppehållstillstånd med grund för folkbokföring. Prova På Platserna kan upprätthållas parallellt med kommunala introduktionsprogram och kan finnas inom såväl privata och offentliga arbetsgivare som ideella organisationer.

([www.ams.se/admin/Documents/faktablad/provaplatser.pdf](http://www.ams.se/admin/Documents/faktablad/provaplatser.pdf))

## 2.8 Sammanfattning

Den pågående omställningen inom näringslivet från industri till servicesektor berör hela samhället. Ny statistik presenteras fortlöpande om arbetsmarknaden och vi finner här att andelen med utländsk bakgrund är klart högst inom fastighetsbranschen (städ och fastighetsskötsel) och inom restaurang- och hotellbranschen. Invandrad arbetskraft är också överrepresenterad i statistiken över tidsbegränsade anställningar (se tabell 6 ovan), vilket tyder på en strukturell diskriminering.

Bland egna företagare är andelen med utländsk bakgrund något högre jämfört med svenskar. Utlandsfödda egna företagare återfinns inom alla branscher men främst inom handel och kommunikation (utlandsfödda män) och personliga och kulturella tjänster (utlandsfödda kvinnor). Det finns ett samband mellan hög arbetslöshet och andel egna företagare, framförallt när det gäller utlandsfödda män.

För att mångfalden på arbetsmarknaden ska kunna tillvaratas krävs det först och främst att invandrare och barn till invandrare kommer in på arbetsmarknaden genom att få en anställning, helst inom det egna kompetensområdet. Idag utför exempelvis många utländska akademiker arbetsuppgifter långt under sin förmåga.

Det pågår många goda projekt och det finns bra exempel inom näringslivet, men givetvis kan de bli fler. Många har redan insett att mångfald är en ekonomisk fråga och arbetar aktivt för mångfald som en aspekt i sina affärsstrategier. En del har insett att mångfald på arbetsmarknaden är en fråga om ren samhällelig självbevaringsdrift och inte minst en etisk fråga. Exempel på samarbetsprojekt som pågår 2005 är MINE, Pluskompetens, DISI, Prova På Platser, för att bara nämna några av de projekt som pågår runt om i landet.

Från myndighetshåll har man också insett vikten av åtgärder och AMS har flera arbetsmarknadsåtgärder riktade mot särskilt utsatta grupper, såsom exempelvis invandrare. Sedan 1999 finns dessutom lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och alla arbetsgivare är skyldiga att ha den i åtanke vid rekrytering och under pågående anställning. I realiteten har dock lagstiftningen hittills varit ganska tandlös, men den visar i alla fall att mångfald är en viktig fråga på den politiska agendan.

## 3. Den offentliga sektorn

### 3.1 Inledning

Informationen om den offentliga sektorn nedan är hämtad från Sverige.se som är det offentliga Sveriges gemensamma webbplats och sköts av statskontoret.  
([http://www.sverige.se/sverige/templates/page\\_\\_\\_114.aspx](http://www.sverige.se/sverige/templates/page___114.aspx))

Sverige har tre demokratiskt valda nivåer: riksdagen på nationell nivå, landstinget på regional nivå och kommunen på lokal nivå.

Sveriges 290 kommuner har stor självbestämmanderätt och ansvarar för lokala frågor i medborgarnas närmiljö, såsom exempelvis grund- och gymnasieskola, medan Sveriges 21 landsting sköter de gemensamma uppgifter som är allt för kostsamma för en ensam kommun att ta hand om. Landstingens huvuduppgift är att ansvara för all offentlig hälso- och sjukvård i landet.

Det finns drygt 300 centrala nämnder, verk, myndigheter och statliga bolag i Sverige. Dessa lyder under regeringen och är sorterade under de olika departementen. Deras uppgift är att praktiskt genomföra de beslut som riksdag och regering fattat.

Länsstyrelsen är både en servicemyndighet, en överklagandeinstans och har också tillsynsansvar inom flera områden. Det finns 21 länsstyrelser i Sverige, en i varje län. Deras sakområden omfattar framför allt civil beredskap och räddningstjänst, naturvård, miljövård, regional utveckling, jakt, fiske, samhällsplanering, kommunikationer, kulturmiljö, jämställdhet och social omvårdnad.

Det allmänna socialförsäkringssystemet som ska ge ekonomisk trygghet vid sjukdom, handikapp, ålderdom och vård av barn administreras av Försäkringskassan, som även arbetar med att samordna rehabilitering för att ge sjuka och funktionshindrade personer möjlighet att återgå till arbete.

Regeringens arbete samordnas av statsministern, som även har det övergripande ansvaret för regeringens politik. Riksdagen stiftar lagar och beslutar om statens inkomster (skatter) och utgifter. Riksdagens uppgift är även att granska och kontrollera regeringens och myndigheternas arbete och ta ställning till utrikespolitiken.

Allmänna val hålls vart fjärde år. Rösträtt har den som fyllt 18 år på valdagen och är eller har varit svensk medborgare. Medborgare i EU-länder, Norge och Island, som fyllt 18 år, som är folkbokförda i Sverige har rätt att rösta i kommunalval och landstingsval. Medborgare i andra länder måste före valdagen ha varit folkbokförda i Sverige i mer än tre år utan avbrott för att få rösta i kommunal- eller landstingsval.

### **3.2 Den offentliga sektorn och etnisk mångfald**

Givetvis påverkas alla sektorer och instanser i samhället av att landets befolkning är och blir alltmer heterogen. Nya lagar, nya myndigheter, utredningar och därmed nya arbetsuppgifter och krav på kunskaper har tillkommit. Statistik visar dock att när det gäller att leva upp till kraven på strävan efter mångfald, integration och jämlikhet så är svenska myndigheter bland de sämsta. Detta trots att en av Integrationsverkets mest angelägna uppgifter, enligt regeringen, är att verka för att alla berörda myndigheter tar ett reellt ansvar och arbetar i linje med de integrationspolitiska målen.

Integrationsverket har kartlagt och analyserat hur 17 statliga myndigheter genomfört regeringens uppdrag om att utarbeta handlingsplaner för att främja den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda samt vilken betydelse dessa planer har haft för att främja mångfalden och motverka diskriminering vid anställning eller i övrigt inom myndigheten. Under den observerade tiden, åren 1997-2001, har andelen utrikes födda per myndighet ökat från 4.4 procent 1997 till 5.5 procent 2001. Siffrorna kan jämföras med andelen utlandsfödda

på 11.9 procent år 2001. Bland myndigheter med lägst andel återfanns militären, polisen och tullen, medan den högsta andelen fanns på Migrationsverket (Rundqvist 2004: 79-80).

Myndigheterna har således långt kvar till att uppnå integrationspolitikens riktlinje om staten som förebild när det gäller etnisk mångfald. Utredningen menar även att handlingsplanerna är innehållsmässigt svaga och att utrikes födda fortfarande är kraftigt underrepresenterade i personalen, främst när det gäller chefsbefattningar.

Som tidigare nämnts är det idag lag på att svenska arbetsgivare ska upprätta mångfaldsplaner vilka bl. a. ska vara fungera som hjälp i såväl det dagliga arbetet, i förebyggande syfte men också vid exempelvis nyanställningar. Nedan presenteras delar av Integrationsverkets rapportserie 2004:05 som undersökt hur det ser ut inom den kommunala sektorn när det gäller mångfaldsfrågor och integration.

### **3.3 Den kommunala sektorn och etnisk mångfald**

Integrationsverkets rapport "Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av Sveriges kommuner" (2004) författad av Hooshang Bazrafshan bygger på en genomgång av statliga styrdokument med inriktning på mångfaldsfrågor i arbetslivet, de undersökta kommunernas styrdokument för ökad mångfald inom den egna organisationen, intervjuer med företrädare för respektive kommun samt statistiska data som visar hur personalsammansättningen bland kommunanställda inom olika yrkesområden ser ut. Analysen visar bl.a. att kommunerna valt helt olika strategier för sitt mångfaldsarbete samt att nästan samtliga invånargrupper med utländsk bakgrund är starkt underrepresenterade bland kommunanställda i allmänhet och inom kvalificerade yrkesområden i synnerhet. (Bazrafshan 2004)

Integrationsverkets mål är att rapporten ska användas som utgångspunkt i effektiviseringen av kommunernas fortsatta arbete för ökad etnisk mångfald. Rapporten bygger på intervjuer med sammanlagt 122 personer i olika befattningar; kommundirektörer, personalchefer, kommunalråd och tjänstemän. I de 42 kommunerna som rapporten omfattar bor ca 70 procent av Sveriges befolkning med utländsk bakgrund och 80 procent av dem i arbetsför ålder (Bazrafshan 2004:9).

Rapporten visar att det finns stora skillnader mellan kommunernas strategier för ökad mångfald. "Kännetecknande för samtliga dokument är dock att de huvudsakligen innehåller åtgärder som syftar till att komma åt negativa attityder eller diskriminerande strukturer vid exempelvis anställning. Tanken är att skapa en mångfaldsvänlig organisation som i sin tur ska leda till ökad mångfald bland de anställda. Dock är det endast i ett fåtal av de undersökta dokumenten som kvalitativa strategier kombineras med mätbara mål för ökad andel anställda med utländsk bakgrund" (Bazrafshan 2004:9).

Nästan ingen kommun uppger sanktioner vid diskriminering p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Kalmar är dock ett undantag genom att i sin mångfaldsplan förorda hot om uppsägning om någon diskriminerar eller trakasserar andra personer. Att kommunerna ska utarbeta en antidiskrimineringsklausul som underlag i beställningen av varor och tjänster föreslås i fyra dokument och tre kommuner föreslår positiv särbehandling av sökande med utländsk bakgrund under förutsättning att de sökande har likvärdig kompetens (Bazrafshan 2004:10).

Intervjuresultaten pekar på en kluven bild av mångfaldsarbetets bakgrund och utveckling. Drygt hälften av dokumenten är framtagna under åren 2002–2003, medan de övriga främst är från 2001. Få dokumentet verkar ha kommit till genom ett brett förankringsarbete. De flesta dokument bygger på ett politiskt initiativ och har brett politiskt stöd, men i få kommuner har det politiska engagemanget blivit synligt i det praktiska arbetet. Endast ett litet antal kommuner har följt upp och utvärderat arbetets utveckling. Undantag finns dock, ett exempel är en ny tjänst som s.k. mångfaldsutvecklare i Lund, ett annat är en »diskrimineringsfunktionär« som finns i Stockholm vars främsta uppgift är att driva på så att staden som arbetsgivare lever upp till lagstiftningen om diskriminering (Bazrafshan 2004:10).

De organisationsinriktade åtgärderna förväntas leda till attitydförändringar medan de övergripande målsättningarna motiveras av effektivitetsskäl (s. 10). "Analysen visar att det är en lång väg kvar för kommunerna innan de uppnår en med samhället jämförbar etnisk mångfald bland sina anställda. 2001 var andelen anställda med invandrarbakgrund 11.9 procent bland de ca 780 000 kommunanställda i arbetsför ålder (20-64 år). Den totala andelen med invandrarbakgrund i samma åldersgrupp bland befolkningen i sin helhet var då 16.6 procent. (Bazrafshan 2004:106). De tre mest underrepresenterade grupperna är de som är födda i Asien, i Europa utom Norden samt födda i Sverige med utrikes födda föräldrar (Bazrafshan 2004:11).

"Den starkaste indikationen på bristande mångfald finner man vid en närmare analys av olika yrkesområden. I de undersökta kommunerna uppgår antalet ledningstjänster till 12 639. Av dessa innehas endast 110 tjänster av anställda födda utanför Europa. Inom de två yrkesområden som ställer krav på hög utbildning innehas endast 10 procent av tjänsterna av anställda med utländsk bakgrund. Av dessa utgör de med europeisk bakgrund ca tre fjärdedelar. När det gäller tjänster som i huvudsak faller inom servicesektorn innehas uppemot var femte av anställda med utländsk bakgrund, framför allt utomeuropiska grupper. Analysen visar att skillnader i ålder, vistelsetid i Sverige och utbildningsnivå inte kan åberopas som förklaring till underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund i allmänhet och utomeuropeiskt födda inom kvalificerade yrkesgrupper i synnerhet" (Bazrafshan 2004:11).

Bazrafshan (2004) visar dock på en positiv förändring i kommunernas attityder till mångfaldsfrågor. I en enkätundersökning som gjordes år 2000 svarade bara några få av de 42 kommunerna som ingick i undersökningen att de hade någon form av dokument för sitt arbete med mångfald. Frågan nu är inte längre *om* man skall arbeta med mångfaldsfrågor utan istället *hur* man ska arbeta för ökad etnisk mångfald i kommunerna (s. 11).

### **3.4 Sjukvården och etnisk mångfald**

#### **3.4.1 Rekrytering av läkare**

Ett antal projekt har initierats för att komma tillrätta med det behov av framförallt läkare som råder i Sverige. Dels har ambitionen varit att nå de läkare som redan finns i Sverige men som inte innehar svensk legitimation, dels har kommuner och landsting sökt sig utanför landet för att rekrytera personal. Ett samarbetsprojekt som agerat för att underlätta för personer att komma in på den svenska arbetsmarknaden är *Legitimation.nu* som arbetar för en snabbare



väg till svensk legitimation och integration för utländsk vårdpersonal. Projektet erbjuder sjukvårdssvenska, praktik, kunskapsstöd inför medicinskt kunskapsprov, meritportföljer och kompetensprofiler, validering och vägledning.

### **3.4.2 Sjukvården som arbetsplats**

Den svenska sjukvården är idag inte den homogena arbetsplats den var för något decennium sedan. Strukturen med manliga läkare och kvinnliga sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden, samtliga med svenskklingande namn, finns inte i samma utsträckning längre utan har ersatts med en mångfald när det gäller såväl kön som ursprungsland inom samtliga yrkeskategorier. Vad har då detta inneburit?

Den nya heterogena arbetskraften skapar utmaningar knutna till kulturella skillnader, vilka påverkar arbetslivet, t ex konflikthantering, olikheter i synen på maktavstånd mellan över- och underordnade, attityder i förhållande till arbete, arbetsmiljö, förväntningar på uppförande, attityder, socialt accepterade normer och principer mm. Även kulturella och språkliga problem eller brister påverkar situationen och kommunikationen.

Det är i sammanhanget även viktigt att komma ihåg att det inte bara är personalens sammansättning som har förändrats utan även patienternas. Gamla hierarkier ifrågasätts och ersätts av nya. Forskning visar att mycket fortfarande är annorlunda för en kvinnlig läkare än för en manlig när det handlar om respekt och vilken hjälp de får av sköterskor men skillnaderna är ännu större om läkaren dessutom kommer från ett annat land. Vi har alltså både kultur- och i många fall könsperspektiv att ta hänsyn till.

Mångfaldsplaner och styrdokument reglerar arbetet och arbetsplatserna om inte alltid i praktiken så i alla fall i teorin. Undersökningar bland personalen är vanligt förekommande i syfte att ta reda på vad som fungerar och vad som kan skötas bättre. Något som framkommer som ett problem i integrationsprocessen inte minst i svensk sjukvård är bristen på kulturell förståelse när det gäller bland annat förhållningssätt till sjukdomar, döden, mediciner och symptom. Ju större kunskaper båda parter i en interaktion har om den andra desto större är chanserna till framgångsrik kommunikation, detta gäller såväl mellan patient och personal som mellan olika personalgrupper.

En undersökning av kommunikationen inom den svenska sjukvården (Allwood, Berbyuk och Edebäck 2004) visar att majoriteten är nöjda med sin kommunikation med sina utländska kollegor, men att det finns områden där mer behöver göras för att integrationen och toleransen ska bli bättre. Undersökningen visar att det är främst de kvinnliga respondenterna som är missnöjda med hur kommunikationen fungerar och som även i högre utsträckning än männen upplever att missförstånd förekommer i arbetet såväl med kollegor som med patienter. Detta kan ha flera förklaringar dels beroende på varifrån de manliga respektive de kvinnliga respondenterna kommer dvs. vilka kulturella drag som dominerar och hur lätt de därför anpassar sig till den struktur som råder inom den svenska sjukvården, dels hur män och kvinnor generellt uppfattar kommunikation och hur män och kvinnor generellt definierar bra kommunikation. Det kan också bero på att det är svårare för en utländsk kvinnlig läkare (undersökningen riktade sig till utländska läkare) att bli accepterad på en kvinnodominerad arbetsplats (Berbyuk, forthcoming).

### 3.5 Värderingar på arbetsplatsen

Attityder och värderingar på svenska arbetsplatser har undersökts sedan 80-talet, cf. Allwood et al. 1987, 1988 och 1989, då man fann ett antal generella typiska drag för svenska attityder. Under senare år har TEMO i undersökningen "Värderingar på svenska arbetsplatser" (Fritz, 2004) ställt frågor till allmänheten om attityder kring jämställdhet i förhållande till arbetskamrater med funktionshinder, avvikande sexuell läggning och invandrabakgrund. Resultaten pekar på stora variationer mellan utbildning och branscher, men generellt tycker de flesta att det råder en öppen attityd på deras arbetsplats när det gäller jämställdhet och arbetskamrater med invandrabakgrund. Andelen sjunker något men utgör fortfarande en majoritet när det gäller arbetskamrater med funktionshinder och man är mindre öppen när det gäller arbetskamrater med avvikande sexuell läggning.

Enligt undersökningen finns störst öppenhet gentemot arbetskamrater med invandrabakgrund inom hälso- och sjukvården (79 procent), medan mindre öppenhet finns inom jordbruk och skogsbruk (49 procent), bygg- och fastighetsbranschen (51 procent) samt transportbranschen (58 procent) (Fritz 2004:7). "Personer med hög utbildning uppger oftare att attityderna på arbetsplatsen kännetecknas av en öppen inställning när det gäller jämställdhet, arbetskamrater med funktionshinder, avvikande sexuell läggning och invandrabakgrund. Det finns inga skillnader mellan könen i fråga om attityder till jämställdhet, arbetskamrater med funktionshinder eller invandrabakgrund". Bland landstingsanställda verkar öppenheten vara störst. Där uppger man i högre grad än andra att det råder en öppen inställning till dessa grupper i arbetslivet" (Fritz 2004:8).

### 3.6 Skillnader i lön och anställning

Magnusson och Andréasson visar i TCO-rapporten "Sist i kön Farida" (2005) att det skiljer sig i lön mellan svensk och utländsk personal. Lön och förvärvsfrekvens bland utbildade förskollärare/fritidspedagog, sjuksköterska, läkare och civilingenjör undersöktes. Man fann att precis som i totalbefolkningen var andelen inrikes födda med arbete inom varje yrkesgrupp högre än andelen utrikes födda. Även löneskillnaderna var signifikanta mellan de som invandrat vid en ålder av 19 år eller äldre och inrikes födda. Detta gällde även efter det att hänsyn tagits till skillnader i kön och ålder.

Löneskillnaderna mellan svensk och utländsk personal var 548 kr/månad för förskollärarna/fritidspedagogerna, 4 081 kr/månad för läkarna och drygt 9 000 kr/månad för civilingenjörerna. Däremot fann man inte några signifikanta skillnader i lön för personer som invandrat vid 19 års ålder eller tidigare i någon av utbildnings-/yrkeskategorierna.

Skillnaderna i lön mellan inrikes och utrikes födda med samma utbildningsbakgrund blir ännu större om man räknar in de som har arbeten som inte motsvarar utbildningen. För utbildade förskollärare/fritidspedagoger ökar löneskillnaden mellan inrikes och utrikes födda från 548 till 1 469 kr/månad när inte bara de som har arbete som förskollärare/fritidspedagog, utan samtliga personer med arbete inkluderas. "För läkarna är motsvarande ökning från 4 081 till 4 840 kr/månad. För civilingenjörer ökar löneskillnaden från 9 363 kr/månad till 15 864 kr/månad". För sjuksköterskor fortsätter löneskillnaden att vara insignifikanta (Magnusson & Andréasson 2005:7).

"Orsaken till detta står att söka i att de utrikes födda oftare, trots att de har akademisk examen, inte har ett yrke som kräver en sådan. Även om inte skillnaderna mellan inrikes och utrikes

födda är statistiskt signifikanta i alla yrkesgrupper är tendensen tydlig: 9,7 procent av de inrikes födda och 13,5 procent av de utrikes födda utbildade förskollärarna/fritidspedagogerna har ett arbete som inte kräver akademisk utbildning. Motsvarande tal för sjuksköterskeutbildade är 3 respektive 12,7 procent. Bland läkarutbildade är det få personer som inte har ett yrke som kräver en akademisk utbildning. Andelen i urvalet som har ett yrke som inte kräver akademisk examen är högre bland utrikes födda läkareutbildade, men skillnaden är inte signifikant vilket kan bero på för litet urval. Bland civilingenjörsutbildade har endast 1,4 procent av de inrikes födda ett arbete som inte kräver akademisk utbildning, men ungefär nio gånger fler, 12,3 procent av de utrikes födda" (Magnusson & Andréasson 2005:8)

Sannolikheten för en invandrad person att bli chef är betydligt mindre än för en inrikes född. (Avser dem som inte kommer från Nordeuropa eller från Japan, Australien, Nya Zeeland, Kanada, eller USA).

- "Bland de utbildade förskollärarna/fritidspedagogerna med svensk bakgrund var 4,2 procent chefer, medan det i urvalet inte fanns någon utrikes född som var chef.
- Bland sjuksköterskeutbildade var 2,1 procent av de inrikes födda och 1,4 procent av de invandrade chefer.
- Bland de läkarutbildade fann man att 1,8 procent av de inrikes födda innehade chefsbefattningar, medan vi i urvalet inte kunde finna någon invandrad läkare som var chef.

Bland civilingenjörsutbildade var 15,7 procent av de inrikes födda cheferna medan detta gällde endast 1,8 procent av de invandrade" (Magnusson & Andréasson 2005:8-9).

"Vi fann att även om en person invandrat till Sverige under barn- och ungdomstiden har han eller hon betydligt lägre sannolikhet att bli chef i jämförelse med inrikes födda. Ungefär 6 procent av de inrikes födda med lönearbete innehar chefsbefattning. Bland personer som invandrat i åldern 4-19 år och har lönearbete är ungefär 2 procent chefer. Totalt är 1,5 procent av de utrikes födda med lönearbete chefer"(Magnusson & Andréasson 2005:9).

### **3.7 Polisen**

Den ökade etniska mångfalden i samhället avspeglas idag inte nämnvärt bland personalsammansättningen inom polisen. Detta har man nu börjat få upp ögonen för inom Rikspolisstyrelsen och inom polisen på flera platser i landet och ett förändringsarbete har inletts. Polisrekryteringen i Malmö har bl.a. initierat ett samarbete med Europeiska socialfonden (ESF), Arbetsförmedlingen och studieanordnaren Eductus för arbetslösa med invandrarbakgrund med intresse för polisyrket. Samarbetet som lyder under smeknamnet "Utryckningen" är en förberedande kurs för antagning till polisutbildningen. För att kunna söka in till polihögskoleutbildningen krävs förutom grundläggande behörighet för högskolestudier, godkänt språktest, godkänt fysiskt prov, samt svenskt medborgarskap. Polisutbildningen är en grundläggande utbildning på fyra terminer som avslutas med polisexamen. Direkt efter polisexamen följer sex månaders aspirantutbildning under handledning hos en polismyndighet. Efter avslutad godkänd aspirantutbildning är man behörig att söka anställning som polisassistent.

I dagsläget ansvarar Rikspolisstyrelsen för antagningen till polisutbildningen, men det pågår en diskussion om eventuell förändring av huvudman för antagningen. För de flesta andra högskoleutbildningarna, såsom exempelvis lärare, jurister, agronomer, läkare och

sjuksköterskor, är universiteten och högskolorna ansvariga för antagningen till sina utbildningar, både kurser och program, och på uppdrag av universiteten och högskolorna sköter Verket för högskoleservice (VHS) sköter antagningen till de flesta utbildningsprogrammen, men antagningen till polishögskolan svarar fortfarande Rikspolisstyrelsen för.

I informationsbroschyren "Polisyret - något för dig?" informerar Rikspolisstyrelsen om vilka behörighetskrav som gäller för antagning till polisutbildningen och anger också att de välkomnar sökande med annan etnisk eller kulturell bakgrund än svensk och att de även önskar att fler kvinnor söker till polisyret. Akademiska studier, ytterligare språkkunskaper, arbetslivserfarenhet och kännedom om andra kulturer ses som extra meriter.  
(<http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/4637/Polisrekrytering2005.pdf>)

Polisen behöver rekrytera fler personer med mångkulturell bakgrund både för att möta det ökade behovet av interkulturell kompetens som den ökade etniska mångfalden i samhället kräver, men även för att polismyndighetens personalsammansättning ska kunna spegla det samhälle den verkar i och för.

Strävan efter att uppmuntra fler personer med invandrarbakgrund att ansöka till polisutbildningen vid högskolan verkar redan ha gett resultat i form av ökat antal ansökningar till polisutbildningen. Totalt har 4 946 studenter antagits till polisutbildningen ht 1999-ht 2005. Av dem har ca 735 studenter utländsk bakgrund, vilket motsvarar ca 15% av de polisstuderande.

### **3.8 Goda exempel**

Den offentliga sektorn är idag eftersatt på många sätt när det gäller mångfaldsfrågor, men det finns flera projekt som syftar till att öka den etniska mångfalden inom den offentliga sektorn. Två goda exempel på detta av samarbetsprojekten *Legitimation.nu* och *Utryckningen*. Det finns också goda initiativ som syftar till att öka medvetenheten om mångfaldsfrågor och kunskaper i interkulturell kompetens inom olika verksamheter. Ett gott exempel på detta är utbildningen *Integrationsmentorn*. Mer information om dessa tre exempel från den offentliga sektorn följer nedan.

*Legitimation.nu* är ett samverkansprojekt i Västra Götalandsregionen som pågår 2003 - 2005. Projektet verkar för effektiviserad utbildning, integration och internationell rörlighet. Målgruppen har främst varit läkare och sjuksköterskor med utbildning utanför EU/EES området som är asylsökande, flyktingar eller anhöriga till flyktingar som har erbjudits kurser med anpassad språkutbildning i kombination med praktik och yrkesinriktad kunskapsförmedling. Genom projektet har vägen till svensk yrkeslegitimation och behörighet för personer med utomeuropeisk utbildning inom vården förkortats avsevärt och målgruppens kompetens tillvaratagits i stor utsträckning. Projektet stöds av Göteborgs universitet, Högskolan i Borås, Högskolan i Skövde, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla, Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, Samverkansdelegationen, Valideringscentrum i Göteborgsregionen, samt Västra Götalandsregionen. För närvarande pågår ett utvecklingsarbete inom sk validering för att försöka hitta fungerande metoder för att mäta reell kompetens, i samarbete med Valideringscentrum i Göteborgsregionen, Västra Götalandsregionen och Sahlgrenska Akademin.

Projekttiden för *Legitimation.nu* har nu löpt ut men fortsätter i form av ett samverkansnätverk. Vi anser att det är av största vikt att projektet garanteras en fortsättning i form av en reguljär verksamhet, då verksamheten både innebär ett tillvaratagande av resurser med stor personlig relevans för individerna i fråga och samhällsrelevans.  
([www.legitimation.nu](http://www.legitimation.nu))

Samarbetet *Utryckningen* i Malmö är ett annat gott exempel. Polisen utgör en del av samhället som kommit på efterkälken i utvecklingen av etnisk mångfald på arbetsplatsen. Ett sätt att åtgärda detta är att förstärka inträdesmöjligheterna till polisutbildningen för personer med utländsk bakgrund. Ett litet steg på vägen i denna riktning har tagits i samband med starten av förutbildningen *Utryckningen* i samarbete mellan rekryteringen vid polisen i Malmö, ESF, Arbetsförmedlingen och Eductus.

Integrationsmentorn är en ny högskoleutbildning, en pilotutbildning med interkulturellt perspektiv, som vänder sig till anställda inom olika verksamheter i Västra Götalandsregionen där en ökad kompetens i interkulturell kommunikation är önskvärd för att bidra till en ökad service och ett bättre bemötande av kunder/klienter med olika etnisk och kulturell bakgrund och som därigenom kan bidra till en förbättrade integrationsprocess i regionen.

Utbildningen till integrationsmentor kan ses som en fortbildning för anställda som i sitt arbete möter människor med olika kulturella bakgrunder och etniska ursprung, och som har arbetsuppgifter som innebär att de nyförvärvade kunskaperna kan tillämpas och spridas. Utbildningen riktar sig till anställda som är väl förankrade i organisationen och det svenska samhället inom yrkesområden som arbetsförmedlingen, banker och försäkringsbolag, försäkringskassan, skolan, barn- och äldreomsorgen, servicesektorn och handeln.

Utbildningen har initierats av Västra Götalandsregionen och genomförs i samarbete mellan Fristads Folkhögskola, Göteborgs Folkhögskola, Högskolan i Borås, Interkulturellt Resurscentrum/Föreningen Angereds Framtid och Västra Götalandsregionen och delfinansieras med EU-medel ur URBAN II-fonden. Målsättningen är att i framtiden göra integrationsmentorutbildningen till en reguljär högskoleutbildning på masternivå. Idag återfinns utbildade integrationsmentorer på flera arbetsplatser i Västra Götalandsregionen. ([http://www8.vgregion.se/integrationsmentor/Broschyr\\_integrationsmentor.pdf](http://www8.vgregion.se/integrationsmentor/Broschyr_integrationsmentor.pdf))

Under höstterminen 2005 har utbildningen inte startats på grund av för få anmälda kursdeltagare. Flera av de anmälda var arbetslösa medan utbildningen är avsedd för anställda som redan är etablerade inom en organisation.

### **3.9 Sammanfattning**

Sammanfattningsvis kan nämnas att den offentliga sektorn har långt kvar i integrationsprocessen. Trots regeringens krav på att alla svenska myndigheter ska arbeta i linje med de integrationspolitiska målen ger statistiken en annan bild av verkligheten och de integrationspolitiska målen väntar fortfarande på att förankras i organisationerna och att omsättas i praktiken, samt följas upp och utvärderas. Lund har dock tillsatt en ny tjänst som s.k. »mångfaldsutvecklare« och Stockholm har tillsatt en »diskrimineringsfunktionär« som ska driva på så att staden som arbetsgivare lever upp till lagstiftningen om diskriminering.

En enkätundersökning visar också att kommunernas attityd till arbete med mångfald blivit mer positiv och att den viktiga frågan för framtiden inte längre är *om* man ska arbeta för etnisk mångfald i kommunerna utan *hur* man ska göra det.

Sjukvården är den del av den offentliga sektorn där man förefaller ha kommit längst i integrationsprocessen när det gäller utbildning, rekrytering och anställning av arbetskraft med utländsk bakgrund, förutom i chefspositioner där, i likhet med andra sektorer, personer med utländsk bakgrund saknas i stor utsträckning. Vid lönejämförelser mellan anställda civilingenjörer, förskollärare/fritidspedagoger, läkare och sjuksköterskor framstår vården också som den sektor med minst löneskillnader mellan personal med svensk och utländsk bakgrund.

Polisen har likt alla Sveriges myndigheter både nytta av och samtidigt krav på sig att uppnå en bredare personalsammansättning som i större utsträckning representerar det samhälle den verkar i och för. Polisen har därför inlett ett förändringsarbete för att uppnå en större etnisk och kulturell bredd inom organisationen.

De tre goda exempel vi här valt att lyfta fram är alla utbildningsinsatser. Två av dem är riktade till personer med utländsk bakgrund; *Legitimation.nu*, som vänder sig till personer med utländsk akademisk utbildning inom vårdrucken och syftar till snabbare tillträde till arbete inom den svenska vården, och *Utryckningen*, som vänder sig till arbetslösa med utländsk bakgrund med intresse för bl.a. polisyrket. Det tredje exemplet är *Integrationsmentorsutbildningen*, en pilotutbildning på högskolenivå med interkulturellt perspektiv, som vänder sig till anställda inom yrkesområden som präglas av service och mångkulturella möten.

## 4. Utbildning

### 4.1 Inledning

Den invandring som skett under senare delen av 1900-talet och början av 2000-talet har lett till en större etnisk mångfald bland eleverna och studenterna inom utbildningssektorn. Den största etniska mångfalden finns idag framför allt i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö, där flera av förortsområdena även kännetecknas av utflyttning av svenskar. Andra kännetecken har varit ökad arbetslöshet och sänkning i social status.

### 4.2 Elevsammansättningen

Inom grundskolan rapporterades läsåret 2004/05 143 665 grundskoleelever vara berättigade till undervisning i modersmål. Det innebär att 13,6 procent av alla elever rapporterats tala ett annat språk än svenska hemma. Enligt Skolverket rymmer grundskolan idag ca 130 olika språk (Rapport 260 2005). De tio vanligaste språken bland grundskoleeleverna, baserat på antalet elever berättigade till modersmålsundervisning, är följande

- Arabiska
- Bosniska/kroatiska/serbiska
- Spanska
- Finska
- Albanska

- Engelska
- Persiska
- Turkiska
- Kurdiska
- Somaliska

I tabell 9 nedan kan man även utläsa hur stor andel av de berättigade eleverna som deltar i modersmålsundervisning och i svenska som andraspråk. Där kan vi bland annat se att deltagandet är högt bland stora språk som arabiska medan det är lågt bland mindre språk och även bland finsktalande och engelsktalande elever.

**Tabell 9**

De tio största modersmålen i grundskolan 15 oktober 2004

Modersmål	Antal elever berättigade till modersmålsundervisning	Andel (%) berättigade av samtliga elever	Deltagare i modersmålsundervisning				Deltagare i SVA		
			Antal	Andel (%) av		Andel (%) utanför timplane-bunden tid	Antal	Andel (%) av	
				samtliga elever	berättigade elever			samtliga elever	berättigade elever
Albanska	7 634	0,7	5 173	0,5	67,8	50,6	4 349	0,4	57,0
Arabiska	24 053	2,3	16 014	1,6	66,6	55,3	14 852	1,5	61,7
Bosniska/ Kroatiska/ Serbiska	14 950	1,5	7 802	0,8	52,2	52,5	6 307	0,6	42,2
Engelska	7 250	0,7	3 556	0,3	49,0	52,5	1 842	0,2	25,4
Finska	9 992	1,0	4 111	0,4	41,1	37,2	2 281	0,2	22,8
Kurdiska	5 181	0,5	2 894	0,3	55,9	57,8	3 296	0,3	63,6
Persiska	6 537	0,6	4 182	0,4	64,0	55,8	2 805	0,3	42,9
Somaliska	4 396	0,4	3 199	0,3	72,8	59,3	3 180	0,3	72,3
Spanska	10 074	1,0	5 373	0,5	53,3	59,1	4 154	0,4	41,2
Turkiska	5 183	0,5	3 044	0,3	58,7	71,0	3 350	0,3	64,6
Övriga språk (122 st)	48 065	4,7	23 297	2,3	48,5	57,2	21 152	2,1	44,0
Ospecificerade språk	350	0,0	54	0,0	15,4	75,9	209	0,0	59,7
<b>Totalt</b>	<b>143 665</b>	<b>14,0</b>	<b>78 699</b>	<b>7,7</b>	<b>54,8</b>	<b>55,4</b>	<b>67 777</b>	<b>6,6</b>	<b>47,2</b>

(Källa: Skolverket, Rapport 265, 2005)

I Malmö uppskattas varannan elev i grundskolan ha en två- eller flerspråkig bakgrund och i Stockholm och Göteborg räknar man med att en tredjedel av eleverna talar ett annat förstaspråk än svenska. I vissa förortsskolor är andelen elever med svenska som förstaspråk nära noll. Enligt Skolverkets rapport 265 (2005) är ca 32 procent av grundskoleeleverna i Stockholm, Göteborg och Malmö berättigade till modersmålsundervisning medan motsvarande siffra i landsbygdskommunerna är 4 procent.

Enligt Skolverkets beräkningar (2005) är ca 15,6 procent av gymnasieeleverna antingen födda utanför Sverige eller födda i Sverige med två utlandsfödda föräldrar. Siffran är densamma för både kommunala och fristående gymnasieskolor. Skolåret 2004/05 erbjöds 53 procent av gymnasieprogrammen av fristående gymnasieskolor (Skolverket, Rapport 260, 2005).

Det finns också stora grupper finsktalande i Mälardalen, Göteborg och nära den finska gränsen i Tornedalen. Finska är det största av de fem nationella minoritetsspråken i Sverige. Finsk modersmålsundervisning i grundskolan erbjöds under skolåret 1999/00 i 111 av 289

kommuner, och undervisning på finska erbjöds i åtta Sverige-finska friskolor, samt för några elever vid ca tio andra friskolor. De övriga nationella minoritetsspråken i Sverige är samiska, meänkieli (förr vanligen kallat Tornedalsfinska), Romani chib och Jiddish (Skolverket, 2001).

Under slutet av 1900-talet och början av 2000-talet har utbildningssektorn varit i fokus för ett stort antal statliga utredningar. Som ett resultat av den statliga invandrapolitiska utredningen på 1970-talet utformades en ny ideologisk invandringspolitik under devisen "jämlighet, valfrihet och samverkan". Utredningen ledde bland annat till hemspråksreformen 1977 som gav elever med annat modersmål än svenska rätt till hemspråksundervisning (idag modersmålsundervisning) i skolan för att bibehålla och utveckla sitt förstaspråk.

Till följd av reformen började flera skolor organisera språkklasser vid slutet av 1970-talet. Klasserna kallades hemspråksklasser, och det fanns exempelvis finska respektive spanska hemspråksklasser där man bedrev en tvåspråkig undervisning utifrån den svenska läroplanen. På 1980-talet ökade flyktinginvandringen från olika delar av världen vilket ledde till ett ökat antal elever med olika modersmål i skolan. Skolorna utökade dock inte de tvåspråkiga klasserna till många fler språk, främst på grund av bristande ekonomiska och administrativa resurser. Det finns fortfarande skolor som erbjuder en tvåspråkig skolgång, men antalet skolor har minskat.

Numera finns ett ökat antal etniska och religiösa friskolor i Sverige, exempelvis islamiska eller arabiska skolor, kristna skolor, judiska skolor, Sverige-finska skolor och estniska skolor. Enligt ett pressmeddelande från Skolverket (2003-05-14) fanns det 66 religiösa grundskolor i Sverige 2003, varav 49 kristna, 15 islamiska och två judiska.

Elever med annat modersmål har rätt till två timmars modersmålsundervisning i veckan, under förutsättning att de använder språket aktivt hemma, att klassen består av minst fem elever och att kommunen hittar en modersmålslärare för klassen. För elever som talar ett nationellt minoritetsspråk tilläts elevunderlaget understiga fem. Drygt hälften av modersmålsundervisningen var förlagd efter skoldagens slut, efter ordinarie schema.

I Skolverkets rapport "Undervisning i och på de nationella minoritetsspråken - kartläggning av situationen 2001" påpekas att diskriminering fortfarande förekommer. "Alla minoriteterna har varit och är i viss utsträckning fortfarande utsatta för diskriminering. Även om det inte längre är i enlighet med den officiella politiken, så finns ett tryck från majoritetssamhället på de enskilda individerna inom minoritetsgrupperna att assimileras. Detta kommer också till uttryck i den diskrepans som finns mellan lagstiftningen som tillförsäkrar elever som tillhör de nationella minoriteterna stöd för utvecklingen av modersmålet och den kulturella identiteten och de begränsade möjligheter till undervisning i och på modersmålet som flertalet minoritetselever har tillgång till."<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> När det gäller de nationella minoriteterna är Sveriges ratificering av Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter och den Europeiska stadgan om landsdels- och minoritetsspråk 2000-02-09 en viktig milstolpe. Konventionerna trädde i kraft för Sveriges del den 1 juni 2000. I och med detta har frågan om nationella minoriteter blivit en fråga som styrs av folkrättsligt bindande åtaganden. Syftet är att tillförsäkra ett effektivt skydd för nationella minoriteter och de rättigheter som tillkommer personer som tillhör dessa minoriteter. (Se SOU 1997:192 och Regeringens proposition 1998/99:143 om nationella minoriteter i Sverige.) Den svenska ratificeringen av konventionerna innebär en omorganisering i det svenska förhållningssättet gentemot de historiska minoriteterna. Som kritik måste man dock framhålla att det är få konkreta åtgärder som föreslås, framför allt inom utbildningsområdet. Detta betyder att Sverige visat en låg ambitionsnivå vad gäller minoritetsspråkens ställning i skolan. Detta har i sin tur haft negativa följder för bl.a. finskans del, då det samtidigt varit många finskspråkiga föräldrar som haft en njuget och på sina ställen avvisande inställning mot finskundervisning för sina barn (Huss & Åkermark 2005).



Synen på vikten av att utveckla modersmålet har varierat under de senaste decennierna (se Allwood, Mc Dowall och Strömquist 1982 för en tidigare genomgång). Numera pekar företrädare för modersmålsundervisning ofta på forskningsresultat som stöder kopplingen mellan satsningar på modersmålsundervisning och elevernas andraspråksutveckling och allmänna skolframgång. Inger Lindberg, professor i Svenska som andraspråk vid Göteborgs universitet, poängterar att "forskarna i vår del av världen är eniga om dessa resultatets allmänna giltighet, eftersom de i hög grad bekräftar det man kommit fram till i många tidigare mindre undersökningar i skilda sammanhang. I grunden handlar det om något så enkelt som att vi lär bäst på ett språk som vi förstår. Så länge de flerspråkiga eleverna inte behärskar undervisningsspråket, kommer de att ha sämre förutsättningar än enspråkiga elever som undervisas på det språk de är bäst på, nämligen sitt modersmål. De flerspråkiga eleverna bör alltså i skolarbetet parallellt med svenskan få fortsätta att utveckla och använda det språk de kan bäst." (Lindberg, Språkvård nr 4/02)

Trots forskningsresultaten har det funnits ett motstånd mot att integrera modersmåls lärare och modersmålsundervisning i den ordinarie skoldagen. Över hälften av eleverna erbjuds fortfarande de två tilldelade modersmålstimmarna efter skoldagens slut och lärare och elever måste ofta pendla mellan skolor. Många modersmåls lärare känner att de är en tillgång för eleverna och skolan och uttrycker en önskan om att involveras och integreras i skolorna i större utsträckning än idag. De vill gärna bidra ännu mer med sina mångkulturella erfarenheter och språkliga kompetens. Modersmåls lärarna påpekar även att förutsättningarna för modersmåls- undervisningen och dess kvalitet är mycket skiftande. Därför efterlyser de en nationell samordning av språkundervisningen för att öka kvaliteten på modersmålsundervisningen och dess integrering i förskolan och skolan, liksom i samhället i stort. "Med en väl samordnad användning och utveckling av dessa resurser skulle mycket mer kunna göras för flerspråkiga barn- och elevers identitetsutveckling, kunskapsutveckling och språkutveckling på alla språk. Skolan skulle också få en bättre möjlighet att möta nyanlända elever och att skapa ännu bättre kontakt med hemmen" menar de. ("Viktigt med goda språkkunskaper", Hallandsposten, 2005-02-21).

Vikten av modersmåls lärare som identifikationsmodeller i skolan där eleverna sällan möter vuxna med samma etniska och språkliga bakgrund belyses även av Bredänge (2003).

Modersmålsundervisningen i skolan är dock mycket begränsad. Politiken inom den svenska skolan får troligen generellt sett till resultat assimilation. Modersmålsundervisning har oftast inte förhindrat assimilation sett ur ett tidsperspektiv på två generationer.

### **4.3 Lärarsammansättningen**

I grundskolan och på gymnasiet har elevsammansättningen förändrats i mycket högre utsträckning än lärarsammansättningen. Majoriteten av de utlandsfödda lärarna arbetar som modersmåls lärare och mycket sällan som exempelvis lärare i svenska eller samhällskunskap. På gymnasiet förefaller det dock vara något vanligare att utlandsfödda lärare undervisar i "icke-språkliga" ämnen som matematik eller fysik.

1977 startades lärarutbildningar för modersmållärare på universitetsnivå i Sverige (Bredänge 2003). Många lärare med utländsk lärarutbildning har genomgått denna utbildning och arbetar idag som modersmållärare. För många lärare med utländsk utbildning har vägen till en anställning i Sverige varit lång och många har tyvärr blivit avskräckta av tanken på flera års kompletterande studier med studielån och därtill osäkra framtidsutsikter när det gäller anställning. Därför har många nöjt sig med att arbeta som vikarier inom skolan. (Bredänge 2003).

Lärare i svenska som andraspråk är en annan lärarkategori som tillkommit till följd av invandringen till Sverige. På 1970-talet började man organisera nyanlända elever i förberedelseklasser, där eleverna fick träna svenska från sex månader upp till ett år innan de fördes över till svenska klasser. Lärarna som undervisade i dessa klasser efterlyste fortbildning för att kunna bedriva undervisning i svenska som andraspråk så professionellt som möjligt. Det ledde till att fortbildningskurser i svenska som andraspråk arrangerades i samarbete med universiteten. Den första lärarutbildningen med svenska som andraspråk som valbart ämne startade 1986 i Göteborg.

Sverige har en lång tradition av välorganiserad facklig verksamhet. Cirka 85 procent av alla anställda i Sverige är medlemmar i facket, och bland lärare uppgår den fackliga anslutningen till 90 procent. 2004 var 8 procent av Lärarförbundets medlemmar födda utanför Sverige och bland Lärarnas riksförbund var motsvarande siffra 7 procent. Om man räknar in både de utlandsfödda och de med minst en utlandsfödd förälder uppgår andelen till 14 procent i båda fackförbunden. (Nelander & Goding 2004).

Våra intervjuer med lärare pekar på att personer med annan etnisk bakgrund än svensk i skolan främst arbetar som vikarier, eller återfinns bland andra personalgrupper i skolan, som städare, barnbespisningspersonal, vaktmästare och fritidspedagoger.

#### **4.4 Styrdokument**

Skolan är ett viktigt område för förverkligande av regeringens politik och de nationella läroplanerna utgör de styrdokument som avspeglar regeringens politiska ideologi för skolan. De nationella läroplanerna presenterar de ideologiska visioner, önskvärda värderingar och mål som skolan ska sträva efter att uppnå. Lärarna har i uppdrag att tolka målen och idealen och utifrån dessa formulera lokala kursplaner som de ska förverkliga i den dagliga verksamheten i klassrummen.

I läroplanerna fastställs den allmänna värdegrund som verksamheten i skolan ska grundas på, uttrycka och förmedla. Värdegrunden uttrycker en djup respekt för det unika i varje enskild individ och varje individs lika värde. Dessa värden handlar om demokrati, respekt för varje individs egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. I 1994 års läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskolan och fritidshemmet (Lpo 94) samt 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna (Lpf 94) fastslås följande:

"Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan skall gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik som förvaltats av kristen

tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande".

I de båda läroplanerna sägs också att "Skolans uppgift är att låta varje enskild elev finna sin unika egenart och därigenom kunna delta i samhällslivet genom att ge sitt bästa i ansvarig frihet". Andra aspekter som understryks är exempelvis förståelse, solidaritet, öppenhet för skilda uppfattningar, betydelsen av personliga ställningstaganden, och en saklig och allsidig undervisning. Enligt läroplanerna ska undervisningen anpassas efter varje individs kunskapsnivå och behov, samt stimulera elevernas fortsatta inlärningsprocess och kunskapsutveckling med utgångspunkt från elevens bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper. Hur detta konkret ska genomföras förklaras inte utan återstår för de enskilda skolorna och lärarna att uttolka.

Termen "interkulturell kommunikation" nämns inte i läroplanerna. Det kanske kan förklaras med att värdegrundens formuleringar på sätt och vis redan uttrycker den grundläggande idén bakom och målen för interkulturell kommunikation.

"Kulturell mångfald" omnämns i Lpo 94 och Lpf 94 på följande vis: "Det svenska samhällets internationalisering och den växande rörligheten över nationsgränserna ställer höga krav på människors förmåga att leva med och inse de värden som ligger i en kulturell mångfald. Medvetenhet om det egna och delaktighet i det gemensamma kulturarvet ger en trygg identitet som är viktig att utveckla, tillsammans med förmågan att förstå och leva sig in i andras villkor och värderingar. Skolan är en social och kulturell mötesplats som både har en möjlighet och ett ansvar för att stärka denna förmåga hos alla som arbetar där."

Trots respekten för varje människas egenvärde som uttrycks i de nationella läroplanerna visar Runfors doktorsavhandling (2003) att "invandrarskap" både formas och reproduceras i skolan. "Sammanfattningsvis kan man säga att de som kallades invandrabarn tillskrevs olikhet på den definierande omgivningens premisser och att detta beskar deras handlingsutrymme. De osynliggjordes som de individer de var, samtidigt som de ständigt hamnade i rampljuset för något de *inte* var. Det som hände i skolorna kan diskuteras som ett exempel på hur social degradering "går till" i ett välmenande samhälle, inom en välmenande verksamhet som utbildning" (Runfors, 2003:240).

#### **4.5 Språkfärdigheter i svenska**

Runfors (2003) belyser även språkproblematiken och påpekar att "de skolanställdas sätt att tala om svenska språket och dess betydelse var i själva verket del av vad som kommit att bli en etablerad beskrivningskonvention rörande integration av kategorin invandrare". Runfors hänvisar till Hassan Hosseini-Kaladjahi (2002:54ff, 60, se även Hosseini-Kaladjahi 1998), som har analyserat ett antal integrationsprogram och integrationsprojekt under 1990-talet och skisserat den tankemodell de bygger på. Segregationen ses i denna som en konsekvens av hög arbetslöshet, medan arbetslösheten ses som en följd av bristande kompetens hos "invandrare", och då särskilt kunskaper i svenska. Bristen på kompetens betraktas i sin tur som en följd av segregationen - som en följd av bristande samröre med "svenskar". Brist på kontakt med "svenskar" och den därav följande kompetens- och språkbristen samverkar enligt modellen till ytterligare arbetslöshet. Huvudstrategin i integrationsprogrammen var att höja kompetensen hos "invandrare". I de lokala handlingsprogrammen och projekten konkretiserades kompetens

som just kunskaper i svenska språket. Strategin blev att öka svensk kunskaperna hos "invandrarna".

"Detta system av sanningsorienterade beskrivningar av situationen i "svenskglesa" storstadsområden" formar alltså en modell av verkligheten, som i sin tur ligger till grund för verkligheten - till grund för skisserade åtgärder och lösningar. Ett komplex av samhällsfrågor översattes på detta sätt till ett specifikt problemområde, där "bra svenska" framstår som den integrationsbefrämjande uppmärksamhetens yttersta konkretisering.

Dessa etablerade verklighetsbeskrivningar begränsade synfältet för de skolanställda. De dolde en mängd omständigheter och ytterst integrationsproblematikens komplexitet" (Runfors 2003:160-1) "Men som alla andra strukturer gav verklighetsbeskrivningarna också möjligheter. De erbjöd lärarna sätt att tala om och förhålla sig till arbetet. Språkkonkretiseringen pekade ut en faktisk och gripbar uppgift som gjorde det möjligt att börja någonstans och att göra någonting. Därmed kunde lärarna åt sig själva formulera ett mer hanterligt uppdrag för att kanske något lindra känslor av kaos och maktlöshet. Konkretiseringen tillhandahöll också ett verktyg för skolans anställda när de skulle tala med föräldrar och elever" (Runfors 2003:161)

## **4.6 Goda exempel**

Det allmänna misslyckandet när det gäller socioekonomisk integration av "nya svenskar" har rönt mycket uppmärksamhet de senaste åren och har åtföljts av initiativ för att vända den negativa trenden och öka den demokratiska delaktigheten, antalet anställningar och minska segregationen i förorterna.

Ett exempel värt att nämnas är Storstadssatsningen 2000-2003, som riksdagen fattade beslut om 1999. Satsningen koncentrerades på sju kommuner i områden kring Stockholm, Göteborg and Malmö som bl.a. kännetecknades hög arbetslöshet, lågt valdeltagande och stor kulturell mångfald. Satsningen bidrog med stora investeringar för att öka den demokratiska delaktigheten, öka antalet anställningar och försöka vända segregationstrenden. Utbildningssektorn var ett av målen för satsningen och verkar tillhöra de områden där satsningen gett godast resultat. Ett stort antal aktiviteter fokuserades på barns språkutveckling och förbättring av skolresultaten. Utvärderingarna visar att satsningarna inom skolan upplevts som relevanta och många kommer därför att fortsätta inom ramen för den ordinarie skolverksamheten under de närmaste åren. De goda exemplen nedan är tre exempel från Storstadssatsningen inom grundskolan i Göteborgsområdet. (Bak et al. 2004).

### **4.6.1 Kompetensutveckling för förskolepersonal**

Storstadssatsningen i Göteborg erbjöd förskollärare i Göteborg teoretisk fortbildning i form av högskolekursen "Tvåspråkig utveckling i förskolan" (5p) vid Institutionen för svenska språket vid Göteborgs universitet under åren 2001-2003. Kursens fyra grundteman var tvåspråkighet, kulturmöten, språkinlärning med särskild tonvikt på andraspråksinlärning, samt språkmiljön i förskolan med särskild tonvikt på interaktionens betydelse för språkinlärningen (Bak et al. 2004:46)

Personalen upplevde att deras kunskaper om barns språkutveckling ökat betydligt och de uttryckte uppskattning över att få teoretiskt stöd i det dagliga arbetet med barnens

språkutveckling. Ett flertal poängterade att de blivit mer observanta och lyhörda i kommunikationen med barnen. Många upplevde en positiv förändring i det gemensamma arbetet, vilket också hade en positiv inverkan på barnens språkinlärning. De upplevde också att det blivit lättare för dem att uppmuntra föräldrarna att använda sitt modersmål hemma och att läsa mycket för barnen (Bak et al. 2004).

Den gemensamma personalutbildningens syfte var att öka personalens professionalism. Kursen var teoribaserad och erbjöd metodologiska verktyg, framförallt för språkutvecklingsanalys. Enligt utvärderingen är systematiska satsningar på personalens kompetensutveckling inom områden som språkutveckling och interkulturell kompetens av stor vikt sett ur ett långsiktigt perspektiv (Bak et al. 2004; Törnquist 2005).

#### **4.6.2 Språk - och bokprojekt**

Arbetet med Språk- och bokprojekt (främst svenska) i de mångkulturella skolorna i förorter har inneburit en metodutveckling som stärkt elevernas språkutveckling betydligt och som man hoppas ska bli en permanent del av den pedagogiska verksamheten. "Ett intensivt pedagogiskt arbete med lustfylld läsning av skönlitteratur är ett användbart metodinstrument för utveckling av barns läsförmåga och språkutveckling, speciellt i skolor med flerspråkiga barn" (Törnquist, 2005:53). Kombinationen av många böcker och en skicklig och pedagogisk bibliotekarie har haft stor betydelse för elevernas läsning och för lärarnas användning av läsning som en viktig pedagogisk beståndsdel i undervisningen. Till följd av bokprojektet har skolbiblioteket blivit en kreativ mötesplats för både elever och lärare. Språk- och bokprojekten har ökat både pojkar och flickornas läslust, men i synnerhet pojkarnas. Läsningen har kombinerats med en språkutvecklingsanalys utvecklad vid Rinkeby språkforskningsinstitut. Språkutvecklingsanalysen har gjort det möjligt för lärarna att fokusera på de tvåspråkiga elevernas positiva språkutveckling och språkinlärningsprocess, något som även underlättat föräldrasamtal om framsteg i barnens språkutveckling (Bak et al 2004).

#### **4.6.3 Skolan som öppen mötesplats**

"I alla storstadssatsningens stadsdelar finns projekt inom skolområdet med målsättningen att göra skolan mer tillgänglig för lokalsamhället" (Törnquist 2005:56). En del kallar det "öppna skolan", en del "skolan mitt i byn". Målsättningen har varit att omvandla skolan till en mötesplats öppen för både elever, föräldrar och olika föreningar efter skoldagens slut i syfte att öka samverkan och utveckla olika aktiviteter. Den öppna skolan har bidragit till en ökad positiv atmosfär och ett ökat välmående i skolan. Barnen har fått möjlighet att mötas i skolan i en trygg miljö och att upptäcka och utveckla intressen i olika organiserade verksamheter, och de har också fått läxhjälp (Bak et al. 2004)

#### **4.7 Sfi- Svenska för invandrare**

Det finns ett antal utbildningsformer för vuxna i Sverige, såsom sfi (svenska för invandrare), Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL), kommunal vuxenutbildning (komvux), vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särsvux), arbetsmarknadsutbildningar, studieförbund, folkhögskolor och även universitet och högskolor. Nedan ägnas ett avsnitt om sfi (svenska för invandrare), och därefter ett avsnitt om högskolan.

Svenskundervisning för vuxna invandrare har funnits i cirka fyrtio år i Sverige. Genom ett riksdagsbeslut började undervisningen i blygsam skala 1965 i form av avgiftsfria studiecirklar organiserade av olika studieförbund. Fackföreningarna begärde att den invandrade arbetskraften skulle få rätt till svenskundervisning på betald arbetstid, vilket sedermera accepterades av regeringen. 1972 fick invandrare laglig rätt till grundläggande svenskundervisning och 1973 lagstodgades arbetstagares rätt till ledighet med bibehållen lön för 240 timmars svenskundervisning. De ökade kostnaderna för arbetsgivarna medförde dock en större ovilja bland arbetsgivarna mot att anställa invandrare.

1971 utarbetades den första läroplanen för sfi i form av rekommendationer till studieförbunden. 1973 inleddes lärarutbildningar i svenska för invandrare i form av YRK-kurser. 1976 ersattes läroplanen från 1971 med ett dokument kallat "Allmänna mål och riktlinjer för undervisningen i svenska för vuxna invandrare". 1977 utvärderades sfi och man redovisade bl.a. stora brister i organisation, lärarutbildning och engagemang från beslutsfattare. En parlamentarisk kommitté tillsattes därefter för att komma med förslag om hur man kunde förbättra verksamheten och göra den permanent (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003).

1986 tog staten över ansvaret för utbildningen och man beslöt att sfi skulle omfatta ca 700 timmar (x 45 minuter) i genomsnitt. Kommunerna fick ansvaret för att ordna grund-sfi undervisning i kommunerna (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003).

1989 blev sfi ånyo kritiserat på flera punkter, framför allt för långa kötider, bristen på kombination mellan studier och arbete, bristande innehåll och kvalitet, bristande flexibilitet och avsaknad av central och lokal samordning, och följdaktligen omorganiserades sfi igen 1991 och en ny läroplan antogs (Lsfi 91) (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003).

1994 blev sfi en del av 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna (Lpf 94). I samband med det infördes en ny kursplan för sfi samt centrala prov i sfi och betygsättning. (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003). 1997 presenterade Skolverket rapporten "Vem älskar SFI?" och Sfi har ytterligare utretts flera gånger. Den senaste omorganisationen av Sfi ägde rum 2003. Då fick sfi en ny kursplan med flera studievägar som exempelvis gör det möjligt att kombinera sfi med yrkesinriktning, praktik eller arbete, beroende på kursdeltagarnas utbildningsbakgrund och framtidsplaner.

2002-2003 anordnade Skolverket fortbildning i Svenska som andraspråk, didaktik och metodik, på högskolenivå för ca 750 sfi-lärare, och man stöttade också utvecklingen av nya samarbetsformer och undervisningsmetoder i samarbete med bl.a. Nationellt centrum för sfi (Skolverket, 2003).

Satsningen på sfi-lärare var högst välkommen eftersom många sfi-lärare inte har fullföljt den ettåriga kurs i Svenska som andraspråk som krävs, och då de flesta sfi-lärarna är i behov av en bred kompetensutveckling. Idag har ca 80 procent av sfi-lärarna pedagogisk utbildning (Skolverket, 2005). Dessutom saknar ofta de sfi-lärare som är verksamma inom små kommuner andra kollegor. Kommunernas begränsade budget leder också ofta till att kompetensutveckling inte prioriteras (Skolverket, 2003)

Sfi-lärarna står inför en utmanande uppgift med tanke på att kursdeltagarna inom sfi har varierande ålder, utbildningsbakgrund, erfarenheter, språkkunskaper, hälsotillstånd och studiemål. "Inom sfi ryms ungdomar och pensionärer, professorer och analfabeter, människor med krigsskador, funktionshindrade, människor som är nyanlända men också deltagare som varit länge i Sverige. Lärarna måste kunna möta alla dessa individer och ge dem det stöd de behöver. För att göra det måste de kunna samarbeta i kommunen med t ex arbetsförmedling, flyktingsamordning, socialtjänst, frivilligorganisationer, praktik- och arbetsplatser och övrig vuxenutbildning. Allt detta kräver en mycket bred kompetens" (Skolverket, 2003, s. 11).

Sfi-lärarna behöver också utveckla sin kompetens i interkulturell kommunikation och kunskaper om olika kulturer, exempelvis hur människor från olika kulturer ser på utbildning, kunskap, arbete och familjerelationer. Att undervisa sfi kräver också kunskaper i det svenska språkets uppbyggnad i ett kontrastivt perspektiv och olika språks struktur och uppbyggnad. Även alfabetisering av vuxna på språk som inte är deras modersmål, läs- och skrivutveckling för kortutbildade vuxna, flyktingskap och tortyrskador, vuxenpedagogik, validering och samarbete med andra myndigheter, med arbetsplatser och föreningsliv. (Skolverket, 2003, s. 11).

"Sfi-läraren måste alltså behärska sitt ämne, svenska som andraspråk med samhällsorientering, kunna samarbeta med samhället utanför utbildningen och planera utbildningen så att den enskildes praktik eller annan sysselsättning bidrar till språkutvecklingen och till deltagarens förståelse för liv i Sverige" (Skolverket, 2003, s. 12).

Hittills har lärarutbildningen i Svenska som andraspråk främst fokuserat på grundskolan och gymnasieskolan, och inte på vuxenutbildning. Skolverket har därför initierat en nationell satsning på distansutbildningskurser med vuxenundervisningsperspektiv i Svenska som andraspråk för sfi-lärare och lärare i Svenska som andraspråk " (Skolverket, 2003, s. 12).

Skolverket efterlyser också ett ökat samarbete mellan sfi-anordnare och andra kommunala tjänstemän för att öka möjligheten till yrkespraktik och fokusera mer på arbetsplatser, och öka metoder utvecklingen och spridningen av språkutvecklingsmetoder i kombination med yrkesinriktad undervisning (Skolverket, 2003). Omorganisationen av sfi 2003 kan ses som ett steg i den riktningen.

## **4.8 Höskolan**

### **4.8.1 Inledning**

De flesta universitet och eftergymnasiala utbildningarna i Sverige är statliga och erbjuder studenterna olika program eller individuella studiekurser. Det finns universitet i över 20 städer i landet. År 2002 påbörjade 43 procent av gymnasisterna högskolestudier inom loppet av tre år efter avslutad gymnasieutbildning. (Skolverket 2005).

"Sverige behöver en välutbildad befolkning och det har på senare tid satsats starkt på högskoleutbildning." "Målsättningen är att 50 procent av en årskull skall påbörja högskolestudier före 25 års ålder mot dagens omkring 30 procent" (SOU 2000:47).

#### **4.8.2 Student- och personalsammansättningen**

Ett problem som kvarstår att lösa är den sociala snedrekryteringen till högskolan. Sannolikheten är sex till sju gånger större att en person med högre tjänstemannabakgrund går vidare till högskolan jämfört med en person med arbetarbakgrund. Hälften av högskolestudenter är dock första generationens akademiker, medan hälften har akademisk bakgrund. Högskolan kännetecknas alltså både av social mobilitet och akademisk självreproduktion. När det gäller den etniska rekryteringen till högskolan är kunskapen begränsad och behovet av forskning rörande förhållandet mellan utbildning och etnicitet är stort. De få studier som i Sverige belyst förhållandet mellan etnicitet och social bakgrund i rekryteringen till högre studier betonar att den sociala bakgrunden är den faktor som inverkar starkast (SOU 2000:47).

##### **Studentsammansättningen**

Andelen studenter med utländsk bakgrund inom högskolan motsvarar ungefär som andelen med utländsk bakgrund i befolkningen som helhet men det saknas analyser som visar hur det förhåller sig med högskolestudier i olika etniska grupper (SOU 2000:47, s.3).

En femtedel av Sveriges befolkning är första eller andra generationens invandrare, och bland högskolestudenterna är andelen densamma, kanske till och med något högre. Om man däremot tittar på andelen utlandsfödda högskolestudenter i åldern 16-64 år var deras andel bara 8 procent 1998, medan de utgjorde 13 procent av den totala befolkningen. Möjligen kan studenternas sociala bakgrund vara en del av förklaringen. I en del invandrargrupper ser man en lägre andel högskolestudenter jämfört med Sveriges totala befolkning och i en del en högre andel. (SOU 2000:47).

##### **Personalsammansättningen**

Jämfört med den totala befolkningen finns det bland högskolans personal en överrepresentation av personer som är utrikes födda. En möjlig orsak kan vara den relativt stora andelen gästforskare. 10 procent av högskolepersonalen är utländska medborgare, jämfört med 5procent bland hela befolkningen. Bland de utrikes födda finns det en tydlig europeisk dominans, både bland högskolepersonalen och i samhället i övrigt. Andelen födda i Asien och Afrika är däremot mindre bland högskolepersonalen jämfört med befolkningen som helhet. Det gäller också för personer med två utlandsfödda föräldrar. Andelen personer med en utlandsfödd förälder är dock samma som i befolkningen i sin helhet och bland dem i åldern 16-64 år (SOU 2000:47, s.3-4).

När det gäller fördelningen av personer med utländsk bakgrund på olika tjänstekategorier inom högskolan så är den ojämn. Den största andelen anställda med utländsk bakgrund är forskare, en mindre andel bedriver undervisning och minst andel finns inom administrationen. Generellt kan man säga att forskningen är internationell, undervisningen mera "svensk" och administrationen mycket "svensk". Framst har anställda med utländsk bakgrund olika tidsbegränsade forskartjänster. Det finns alltså ett karriärproblem för personer med utländsk bakgrund inom högskolan. En stor andel personer med utländsk bakgrund arbetar långt ner i tjänstehierarkin, exempelvis inom lokalvård. (SOU 2000:47, s.4).



### 4.8.3 Initiativ för ökad mångfald

I rapporten SOU 2000:47 diskuteras även kvalitetsbegreppet och man belyser hur mångfald kan bidra till en ökad kvalitet framför allt inom forskning, undervisning, administration, men även socialt och i samhället i stort. Flera förslag presenteras med syfte att underlätta ökad mångfald inom högskolan. Nedan följer några av exemplen, varav flera redan initierats.

- Obligatorisk introduktionskurs för alla nya studenter.
- Valbara kurser i svenska språket i högskoleintroduktionskursen
- Språkverkstäder/språklaboratorier inom högskolan
- Svenskundervisning i högskolemiljö för utländska gymnasister och akademiker
- Flexibla urvalsregler kombinerat med aktiva rekryteringsinsatser för social och etnisk mångfald
- Satsning på kompletteringsutbildningar för utländska akademiker
- Mål för rekryteringen av högskolans personal skall finnas vad gäller etnisk mångfald
- Särskilt sakkunniga skall kunna anlitas av läraryrådsnämnder för att söka med en del av sina akademiska meriter i annat land skall få en rättvis bedömning
- Handlingsplaner för social och etnisk mångfald i högskolan
- Mångfald som kvalitetskriterium
- Resurser för pedagogiskt mångfaldsarbete
- Medel för ett mångvetenskapligt forskningsprogram om mångfald i högskolan (SOU 2000:47, s. 6).

### Lagar och förordningar

Bestämmelser med förbud mot diskriminering på etnisk grund som berör högskolan och etnisk mångfald finns i:

- Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100),
- Lag (2005:480) om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering,
- Jämställdhetslagen (1991:433),
- Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,
- Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### 4.8.4 Forskning om internationell migration

Det finns två huvudakliga traditioner inom studier av migration och interkulturell kommunikation (i) IMER - internationell migration och etniska relationer och (ii) forskning kring interkulturell kommunikation.

### IMER - Internationell Migration och Etniska Relationer

Internationell migration och etniska relationer (IMER) är ett brett tvärvetenskapligt forsknings- och undervisningsområde i Sverige. Svenska IMER startade vid slutet av 1970-talet och utgör idag ett betydande forskningsområde. Det finns idag flera IMER-forskningscentra, såsom CEIFO, KIM, CAFO och CEUS och totalt finns det 27 IMER-center

i landet. FAS är en av IMERs tre huvudsakliga finansiärer, men flera IMER-centra och fakulteter har även startat och deltagit i olika EU-finansierade projekt (Vasta et al. 2003).

Undervisning och forskning inom IMER studerar globala migrationsprocesser och deras konsekvenser för samhälle och individer. Vid Malmö högskola är en hel fakultet tillägnad IMER-studier. Där bedrivs undervisning och forskning i bl. a. demokrati, mänskliga rättigheter, migration, etnicitet, integration, fred och krig, kultur, moral, etik, mänsklig kommunikation och språk.

Viktiga områden inom svensk IMER forskning är:

- social välfärd/politik och sociala/mänskliga rättigheter för invandrare
- lagstiftning och internationell lag;
- olika aspekter på integration på arbetsmarknaden och i arbetslivet;
- boende och segregation;
- språk;
- hälsa;
- genusfrågor och invandrarkvinnor;
- integration
- medborgarskap, identitet och tillhörighet;
- migration och globalisering.

(Vasta et al. 2003:37)

Utvärderingen av svenska IMER (Vasta et al. 2003) pekar även ut forskningsområden som kräver en ny vinkel. Det finns enligt rapporten mycket forskning om integration av invandrare men mycket lite om 'integration' av svenskarna i ett mångkulturellt samhälle. I rapporten föreslås bl. a. forskning om kulturella relationer mellan etniska grupper, inklusive svenskar, och om svenskarnas boendestrategier. Ett annat område som betonas för framtida forskning är institutionell rasism/diskriminering, exempelvis inom polisen, högskolan, staten, kommunerna och i media. Man menar att sambandet mellan strukturell rasism och vardagsrasism också bör belysas. Nya studier efterlyses också där integration kopplas till problemen med institutionell rasism och de populistiska rörelserna i Europa och hur dessa påverkar Sverige. I rapporten rekommenderas också att IMER-forskningen i större utsträckning uppmärksammar den vinkling som ideella organisationer ger på integrationsfrågor och strukturell diskriminering" (Vasta et al. 2003:38).

### **Forskning om Interkulturell Kommunikation**

Förutom IMER-relaterad forskning finns det sedan 1970-talet en forskningstradition kring interkulturell kommunikation. Den har varit särskilt levande vid Göteborgs och Lunds universitet och vid handelshögskolorna i Stockholm och Göteborg.

I Göteborg var forskningen tvärvetenskaplig och ursprungligen baserad på KIM, ett tvärvetenskapligt centrum för kulturkontakt och interkulturell migration (för exempel på forskning se Allwood 1985 och Allwood 1999). Senare tenderade forskningen att bli mer institutionsbaserad. I Lund har forskningen sedan start baserats på initiativ från enskilda institutioner. På 1980-talet fanns en förening för forskning kring interkulturell kommunikation KIK (Kulturkontakt och interkulturell kommunikation). Föreningen existerade 1982-1992 och organiserade flera nationella konferenser, vilka ledde till en serie publikationer (KIM-rapporter). 1993 ersattes KIK av NIC (Nordic Network for Intercultural

Communication) som sedan 1994 har anordnat årliga konferenser i alla nordiska länder, se [www.ling.gu.se/projekt/nic/](http://www.ling.gu.se/projekt/nic/)

Forskningen har behandlat interkulturella relationer i Sverige och övriga Norden och även interkulturell kommunikation i andra delar av världen, ofta men inte alltid, med nordbor involverade.

Den nordiska forskningen har kännetecknats av öppenhet för en bred forskningsmetodologisk variation. Audio- och videoinspelningar har dock spelat en mer framträdande roll här jämfört med andra områden i världen där man förlitat sig mer på enkätundersökningar.

#### **4.8.5 Goda exempel**

##### **Studentkåren**

Studentkåren SFS har gett ut en mycket bra, konstruktiv handbok om hur man kan arbeta med mångfaldsfrågor i praktiken. Den heter Handbok för kåraktiva. Att arbeta konkret för jämställdhet och mångfald i högskolan och kan läsas i sin helhet på internet:

<http://www.sfs.se/Jamstalldsida/handbok.pdf>

#### **4.9 Sammanfattning**

Under de senaste femtio åren har den största förändringen inom utbildningssektorn berört elevsammansättningen. Sett ur ett språkligt perspektiv har det svenska skolsystemet berikats med cirka 130 språk de senaste decennierna, framför allt i storstadsregionerna. Idag uppskattas 14 procent av eleverna i grundskolan ha ett annat modersmål än svenska (berättigade till modersmålsundervisning), och de tio vanligaste språken förutom svenska är idag arabiska, bosniska/kroatiska/serbiska, spanska, finska, albanska, engelska, persiska, turkiska, kurdiska och somaliska.

Reaktionerna från grundskolan har varierat. Tvåspråkig undervisning, modersmålsundervisning, förberedelseklasser och undervisning i svenska som andraspråk har varit några av skolans svar. I de "svenskglesa" områdena, där antalet svenska elever är mycket lågt, har mycket uppmärksamhet ägnats åt elevernas bristande språkfärdigheter i svenska. Det är viktigt att vi är medvetna om att det tar tid att lära ett nytt språk, än mindre två, och att inte fokusera så mycket på "bristerna" utan att försöka se den enskilda individen och hans/hennes kompetenser.

Synen på modersmålsundervisning har varierat, trots forskningsresultat som understryker modersmålets betydelse. Den så kallade Hemspråksreformen 1977 berättigade eleverna till modersmålsundervisning och nu erbjuds modersmålsundervisning cirka två timmar per vecka om eleverna så önskar, under förutsättning att kommunen hittar en modersmåls lärare och elevantalet överstiger fem. Modersmåls lärarna önskar att ämnet integreras i det ordinarie skolschemat samt att kvaliteten förbättras genom en nationell samordning av språkundervisningen.

Andelen lärare med utländsk bakgrund behöver ökas på alla undervisningsnivåer för att bättre spegla den totala befolkningens sammansättning. Inom högskolan arbetar den utrikes födda

personalen främst inom forskning, medan undervisning och administration fortfarande framför allt är "svenska" områden. Karriärmöjligheterna inom högskolan verkar hittills också vara högst begränsade för den utrikes födda personalen.

Nyligen har flera initiativ tagits för att öka den etniska mångfalden bland studenterna inom högskolan, och framtiden får utvisa om initiativen ger resultat i önskad riktning.

Slutligen vill vi nämna de två forskningstraditioner kring interkulturella relationer - IMER där mycket forskning utförs inom många viktiga områden som berör invandring. I en internationell utvärdering påpekas även att framtida IMER-forskning kräver ökat fokus på integrationen av svenskar i ett mångkulturellt samhälle. Den långa forskningstraditionen i interkulturell kommunikation vid flera universitet har även lett till skapandet av den svenska föreningen KIK (1982-1992) och den nordiska föreningen NIC (1994-), vars målsättning är att förena universitetsbaserad forskning med utbildning och träning förlagd utanför universitetet inom den offentliga och privata sektorn.

## **5. Slutsatser – utmaningar och möjligheter**

### **5.1 Integration och segregation**

Integration är ett av Sveriges huvudsakliga mål när det gäller behandlingen av invandrare. Eftersom innebörden i detta mål är ganska oklar leder det till frågan om vad integration egentligen är och hur den bäst kan uppnås. Integration står i motsatsförhållande till segregation. Ett samhälle där invandrare lever åtskilda från majoritetsbefolkningen och från varandra är inte ett integrerat samhälle. Det skulle kunna vara ett mångkulturellt samhälle, men i så fall ett segregerat mångkulturellt samhälle snarare än ett integrerat mångkulturellt samhälle. Integration är inte heller det samma som assimilation. Ett samhälle där invandrare snabbt förlorar sitt förstaspråk och sin kultur för att assimileras in i majoritetsbefolkningens språk och kultur innebär inte ett integrerat mångkulturellt samhälle.

Istället verkar integration peka mot ett samhälle där individerna inte är segregerade från varandra utan i kontakt med varandra, där individerna inte tvingas ge upp sitt förstaspråk utan tillåts behålla det och samtidigt ha aktiva kontakter med majoritetsbefolkningen. Ett integrerat samhälle är ett samhälle där det är möjligt för individer i alla samhällsgrupper att både ha tillgång till och aktivt delta i alla slags offentliga och privata verksamheter och tjänster. Det är förmodligen också ett samhälle som kännetecknas av öppenhet, tolerans och att alla grupper är delaktiga i så många verksamheter som möjligt och där fenomen som diskriminering, rasism och xenofobi förekommer i liten utsträckning och inte accepteras.

I SOU 2004:73 framhålls arbetsmarknaden, skolsystemet, föreningslivet och det politiska systemet som viktiga arenor för deltagande i majoritetssamhällets offentliga sfär. "Deltagande är en viktig förutsättning för integration. Ett skäl till att integration inte uppnås kan vara att majoritetssamhället hindrar minoriteter från att delta i samhällslivet på jämlika villkor. Diskriminering utgör exempel på ett sådant hinder. Ett annat skäl till bristande integration kan

vara att minoriteten inte accepterar de spelregler som bestämts av majoritetssamhället, utan i stället söker lösning genom segregation" (s. 15-16).

"Integrationspolitiken utgår från att alla människor ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Integrationsverket påtalar vikten av att ha ett arbete för god integration i det svenska samhället. Att ha ett arbete är inte detsamma som integration, men det är genom arbete den enskilde får förutsättningar att råda över sitt eget liv och därmed möjligheter att vara delaktig i samhället".(SOU 2004:73 s. 16)

"Segregation är en kontrast till integration och betecknar avskildhet från en helhet. Segregation innebär en prövning för den sociala sammanhållningen i samhället. I sin yttersta form kan segregation innebära avsaknad av interaktion mellan olika befolkningsgrupper. Segregation kan (innebära) en strävan hos minoriteten att behålla traditionella levnadssätt, värderingar och normer inom den privata sfären samtidigt som deltagande i majoritetssamhällets offentliga sfär begränsas till ett nödvändigt minimum. Segregation kan också uppstå genom att majoritetssamhället, eller delar därav, utestänger minoritetsgrupper från väsentliga samhällsresurser som utbildning, arbete, bostäder och politiskt inflytande" (SOU 2004:73, s. 16)<sup>3</sup>.

Om minoriteterna i Sverige skall kunna behålla och utveckla sin flerspråkighet och kultur krävs både integration i majoritetssamhället och uppmuntran och stöd från majoritetssamhället för skapande av fora där mångfalden kan utvecklas. Detta kan t ex gälla tillgång till offentligheter på olika språk, olika medier och utvecklande av skolor och utbildningar mm. Mer information om den faktiska kulturella och språkliga mångfald som finns i landet behöver spridas till allmänheten via skolor och medier. Finansieringen av mångfalden måste också diskuteras.

Troligen är en ökad medvetenhet om fördomar och utestängande beteenden ett första steg på vägen mot en bättre mångfald, men framför allt handlar det om att majoritetsbefolkningen ska ha en vilja att släppa ifrån sig en del av makten. Balansgången mellan en väl fungerande integration på arbetsmarknaden och gynnandet av etnisk och kulturell särart är svår. Samtidigt som den kulturella och språkliga mångfalden medför svårigheter innebär den ett stort resurstillskott både för näringslivet och för sociala relationer.

## 5.2 Integrationsfrämjande medel

Rent generellt kan åtminstone följande medel främja integration:

1. Lagstiftning
2. Utbildning
3. Övertalning/argumentation och attitydförändring, t ex via media

Lagstiftning kan användas för att stifta lagar och förordningar som stödjer och främjar integration eller förebygger och förhindrar diskriminering och segregation. Utbildning kan användas som ett medel att beskriva, analysera och förklara mångkulturella fenomen och ge

---

<sup>3</sup> Strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet behandlas bl.a. i SOU 2005:56 "Det blågula glashuset" av Paul Lappalainen och kan laddas ner från [www.regeringen.se/sb/d/5073/a/46188](http://www.regeringen.se/sb/d/5073/a/46188).

praktisk träning i hur integration kan främjas, hur positiva konsekvenser och hur man kan förebygga diskriminering. Övertalning och attityder är inblandade i både lagstiftning och utbildning men kan även ses som faktorer med ett bredare tillämpningsområde som sträcker sig utöver dessa två medel, exempelvis genom medias påverkan. Nedan sammanfattas några sätt som dessa tre medel använts på i Sverige.

### 5.3 Gruppdifferentiering i majoritets- och minoritetsbefolkningen

När vi analyserar effekterna av kulturell mångfald och invandring är det värdefullt att se att det kan finnas olika behov inom olika delar av invandrargrupperna och den inhemska befolkningen, liksom inom de olika samhällssektorer som berörs. Det innebär att medlen som är bäst lämpade att främja integration och skörda frukterna av kulturell mångfald eller ge berörda parter en god livskvalitet kan variera. Några viktiga faktorer när det gäller denna uppdelning av befolkningsgrupperna är:

- (i) språklig och kulturell bakgrund
- (ii) yrke
- (iii) utbildningsnivå
- (iv) ekonomiska förutsättningar
- (v) ålder
- (vi) kön
- (vii) typ av immigration, t ex politisk asyl, anknytningsinvandring, arbetssökande
- (viii) sociala nätverk

Vi kan illustrera dessa faktorer med några förtydligande exempel.

**Språklig och kulturell bakgrund:** Invandrare vars krav på klädsel eller matvanor skiljer sig från majoritetsbefolkningen kommer att behöva mötas med tolerans och i vissa fall anpassning när det gäller matvanor och klädsel. Till exempel, om invandrade muslimer tillåts behålla sina matvanor är det en fördel om den kommunala skollunchen kan **inkludera** halal-möjligheter och krav på bussföraruniformen för säkerhet kan omfatta turbanvarianter.

**Yrke:** Läkare och okvalificerade arbetare kan behöva hjälp med lösa lite olika problem för att integreras.

**Utbildningsnivå:** Introduktionsutbildningen i språk och kultur kan struktureras olika beroende på studenternas utbildningsnivå.

**Ekonomiska förutsättningar:** En invandrare med god ekonomi har större möjligheter att undvika många svårigheter jämfört med mindre bemedlade personer.

**Ålder:** Situationen i ett nytt land är annorlunda för äldre invandrare än för yngre, exempelvis när det gäller rörlighet, flexibilitet, erfarenhet och vårdbehov.

**Kön:** Kvinnor och män kan ha olika behov när det gäller vård och utbildning.

**Typ av immigration - politisk asyl, anknytningsinvandring och arbetskraftsinvandring:** Invandrare som kommer som politiska flyktingar eller som anknytning får ofta svårigheter med att finna en anställning medan invandrare som rekryterats för vissa arbeten inte upplever

dessa problem. Det faktum att majoriteten av Sveriges invandrare sedan 1980 bestått av politiska flyktingar eller anknytningsfall, förklarar, i alla fall delvis, varför arbetslösheten bland invandrare har blivit ett så stort problem i Sverige, till skillnad från andra länder där framför allt arbetsmarknadsbehoven varit den drivande kraften bakom invandringen.

**Sociala nätverk:** En del minoriteter har få släktingar i det nya landet (t.ex. finländare), medan andra grupper har stora familjer med många släktband, klaner osv. i Sverige. Skillnaden i omfattningen av familjeband och sociala relationer är mycket viktig ur flera aspekter, såsom ekonomiskt, socialt, kulturellt och psykologiskt.

#### **5.4 Andelen invandrare anställda i en organisation bör motsvara andelen invandrare i hela befolkningen**

Cirka 10 procent av Sveriges befolkning är första generationens invandrare, d.v.s. är födda utanför Sverige. Om vi lägger till andra generationens invandrare med två föräldrar födda utomlands kommer vi upp till cirka 15 procent av befolkningen, och om vi lägger till dem med en utrikes född förälder kan vi räkna in cirka 20 procent av Sveriges befolkning. Det innebär alltså att 10-20 procent av Sveriges befolkning kan sägas vara invandrare eller ha invandrarbakgrund. Sveriges regering har fastslagit målsättningen att andelen offentligt anställda med invandrarbakgrund ska närma sig andelen invandrare i hela befolkningen.

Mycket få av de statliga myndigheterna i Sverige har lyckats uppnå detta mål. Bristen på utbildad personal har lett till att målet delvis nåtts i vården. På grund av den relativt öppna konkurrensen har målsättningen också i viss mån uppnåtts bland gästforskare inom den akademiska världen. Inom de flesta sektorer inom den offentliga sektorn, såsom polisen, skattemyndigheten, posten, militären eller olika statligt eller kommunalt ägda företag, är målet dock långt ifrån uppfyllt.

På liknande sätt som på den statliga nivån finns ambitionen att målsättningen ska uppfyllas även på läns- och kommunnivå, men hittills har måluppfyllelsen rönt kanske ännu mindre framgång på dessa nivåer.

Den officiella attityden kännetecknas dock av en positiv inställning till en ökad andel anställda invandrare inom den offentliga sektorn och resultaten visar en långsam men successiv ökning av antalet invandrare bland personalen. Processen skulle sannolikt även kunna påskyndas genom satsningar på personalutbildning och mer information inriktad på attitydförändringar bland den svenska personalen. Informationen skulle kunna kombineras med kurser i interkulturell kommunikation, interkulturella skillnader, konflikthantering och kurser med information om svenska lagar och regler.

Regeringens målsättning att andelen invandrare bland de anställda i större utsträckning ska motsvara deras andel i hela befolkningen på sätt och vis är möjligt att förverkliga "uppifrån och ner" inom den offentliga sektorn. Om vi tittar på den privata sektorn måste däremot målsättningen snarare uppnås "nerifrån och upp", genom övertygande argumentering. Företagen måste nå insikten att det ligger i deras intresse att öka andelen anställda med invandrarbakgrund. Liksom inom den offentliga sektorn är medlen för att uppnå detta information med attitydförändrande syfte och information om fördelarna med en

mångkulturell och flerspråkig personal, i kombination med utbildning i interkulturell kommunikation, interkulturella skillnader och konflikthantering.

En nyckelgrupp i sammanhanget utgörs av dem som arbetar med rekrytering på arbetsplatserna. Det är viktigt att studera deras attityder och värderingar för att säkerställa att medveten eller omedveten diskriminering vid rekrytering inte förekommer.

## **5.5 Förbud mot diskriminering**

I Sverige finns flera lagar som förbjuder diskriminering på etniska och religiösa grunder. Lagstiftningen har dock inte tillämpats särskilt strängt, vilket inneburit att få fall dragits inför rätta och att ännu färre fall resulterat i fällande domar för etnisk diskriminering. Efter upprepad kritik mot lagstiftningens tandlöshet har denna skärpts vilket föranlett en ökning av antalet rättsfall och fällande domar.

Det pågår en diskussion om ytterligare lagstiftning men ännu har ingen konsensus nåtts i denna fråga. Aktiv rekrytering och positiv särbehandling av minoriteter har också prövats men har också fått kritik och någon tydlig överenskommelse eller konsensus finns inte för närvarande. Höstterminen 2003 reserverade Uppsala 30 av 300 platser på juristlinjen för studenter med invandrabakgrund. Den 21 december 2005 dömde Svea hovrätt ut allmänt skadestånd om 75 000 kr vardera till de två studenter med svenskfödda föräldrar som kände sig diskriminerade då de inte kom in på juristlinjen.

Rapportering av fall av diskriminering underlättas också via hemsidor på nätet. Se exempelvis Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida [www.do.se](http://www.do.se). Under perioden 1 januari 2005 till 31 maj 2005 rapporterades 167 fall av etnisk diskriminering på arbetsplatsen till diskrimineringsombudsmannen.

## **5.6 Kontakt med hemlandet och återvandring**

Flera förslag om lagstiftning om ekonomiskt stöd och garantier för återvändande till hemlandet har diskuterats. Hittills har ekonomiskt stöd inte tillämpats i någon större omfattning utan bara använts i särskilda fall som exempelvis för återvändande flyktingar till Irak och Bosnien-Hercegovina.

Andra förslag som diskuterats har handlat om ett mer aktivt stöd för kontakter med hemlandet, exempelvis för att främja bibehållandet av en aktiv mångkultur och flerspråkighet bland första och andra generationens invandrare.

Man skulle också kunna tänka sig ekonomiskt stöd till grupper av svenskar med svensk bakgrund för besök i de största invandrargruppernas hemländer. Besök av det slaget skulle förmodligen bidra till att öka intresset och förståelsen för dessa invandrargruppers kulturella bakgrund och språk.

En annan målsättning kan vara att utveckla en slags dubbel kulturtillhörighet där människor kan känna sig hemma i både födelselandet och Sverige. Dubbelt medborgerskap är ett exempel på detta. Om det förs fram och erhåller allmänt stöd skulle invandras dubbla



kulturtillhörighet kunna vara en bidragande faktor till ökat ekonomiskt välstånd, social utveckling, kulturellt självbestämmande och framför allt bidra till fred, demokrati och fritt informationsflöde.

Ett annat sätt att stödja dubbel kulturtillhörighet är att stödja utbildning och infrastruktur i och på minoritetsspråken. Att införa allmän språk- och kulturkunskap som skolämne är ytterligare ett förslag. Utan ett helhjärtat stöd kommer inte minoritetsgrupperna och deras språk att kunna överleva. Om de dör ut kommer Sverige förlora den resurs av kulturella kunskaper och språk som dessa grupper besitter.

## **5.7 Mottagande av asylsökande**

En av de mest omdebatterade frågorna om asylsökande har handlat om deras mottagande i Sverige under tiden deras asylansökan behandlas. Asylsökande har tidigare ofta fått utstå flera års passivitet på flyktinganläggningar i väntan på beslut om uppehållstillstånd. Numera får asylsökande lov att arbeta om deras ärende hos Migrationsverket beräknas ta mer än fyra månader. Migrationsverket erbjuder också organiserade verksamheter för asylsökande såsom undervisning i svenska, engelska, data eller sömnad. De får dock inte lov att delta i sfi (svenska för invandrare) eller andra studier under väntetiden. Att de tillåts arbeta är positivt eftersom det leder till ett mer produktivt utnyttjande av tiden och minskar antalet svartjobb. Å andra sidan kan det ses som olyckligt att alla studievägar är stängda. Studier skulle åtminstone kunna gagna asylsökande som får stanna.

## **5.8 Möjligheter för eget företagande**

Flera av de undersökningar som gjorts i Sverige om invandrades arbetsmarknadssituation visar ett samband mellan hög arbetslöshet och antalet nystartade egna företag. Det verkar som att många invandrare som sannolikt är arbetslösa på grund av diskrimineringen på arbetsmarknaden försöker göra något åt sin situation genom att starta egna företag. Många invandrare har oftast fler kontakter utomlands än i Sverige och de har också ofta många kontakter med landsmän. Eftersom det egna företagandet måste ses som en mycket positiv trend bör utvecklingen stödjas så mycket som möjligt genom kurser i eget företagande, gynnsamma finansieringsmöjligheter och inkubatorer. Det är också viktigt att stödet omfattar kulturella och språkliga aspekter. Kulturella och språkliga rutiner vid företagsstart och företagsledning utgör ofta hinder och avskräcker många från att starta eget.

## **5.9 Rekommendationer för framtida forskning och utbildning**

Nedan presenteras några forskningsområden som kan vara av intresse:

### 1. Sektordifferentiering

Vi behöver ökad kunskap om hur invandring påverkar olika sektorer.

### 2. Upplevda behov

Vi behöver också få veta mer om vilka behov som invandrarna själva upplever i olika integrationsstadier i majoritetssamhället

### 3. Kulturell mångfald och samverkan

Vi behöver lära oss mer om under vilka förhållanden kulturell mångfald leder till positiv samverkan.

#### 4. Medvetenhet om kulturella skillnader och fördomar

Vi behöver ökad kunskap om under vilka villkor medvetenhet om och inblick i kulturella skillnader leder till fördomar.

#### 5. Utbildning för majoritetsbefolkningen

Det finns ett stort behov av att utveckla idéer om vilken typ av utbildning som passar för majoritetsbefolkningen med tanke på att majoriteten i de flesta fall inte får någon utbildning alls när det gäller kulturell mångfald.

## 6. Referenslitteratur

- Allwood, J., MacDowall, M. & Strömqvist, S. 1982. Barn, språkutveckling och flerspråkighet. SOU 1982:43. Also in *Gothenburg Papers in Theoretical Linguistics* 5 1982:6. Göteborgs universitet, inst. för lingvistik.
- Allwood, J. (ed.) 1985. Tvärkulturell kommunikation. *Papers in Anthropological Linguistics* 1985: 12. Göteborgs universitet, inst. för Lingvistik.
- Allwood, J. 1999. Are there Swedish Patterns of Communication? H. Tamura (ed.) *Cultural Acceptance of CSCW in Japan & Nordic Countries*, Kyoto Institute of Technology, s. 90-120.
- Allwood, J., Bergman, L. & Hedencrona, E. 1989. Förförståelse och attityder in arbetslivet och skyddsfrågor. Om tvärkulturell kommunikation på arbetsplatsen. FAAS slutrapport. *Papers in Anthropological Linguistics* 1989: 21. Göteborgs universitet, inst. för lingvistik.
- Allwood, J., Franker, G. & Kós-Dienes, D. 1987. En pilotstudie om attityder i tvärkulturell kommunikation. FAAS Projektrapport 2, *Papers in Anthropological Linguistics* 1987: 16. Göteborgs universitet, inst. för lingvistik.
- Allwood, J., Franker, G. & Kós-Dienes, D. 1988. Värderingar, Attityder och Tvärkulturell kommunikation i Allwood, J. (ed.) Attityder och värderingar i kulturmöten. *Papers in Anthropological Linguistics* 1988: 19 och KIM 6. Göteborgs universitet, inst. för lingvistik.
- Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund 2004. LO.
- Bak, M., Gunnarsson, L., Lassbo, G. och Ljungberg, B. 2004. *Samtal pågår. Utvärdering av storstadssatsningen målområde språkutveckling och skolresultat*. Karlshamn: Carlshamn Tryck & Media AB.
- Bazrafshan, H. 2004. *Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av Sveriges kommuner*. Integrationsverkets rapportserie 2004:05. Malmö: Elanders Berlings. [ [http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/2004-05\\_web.pdf](http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/2004-05_web.pdf) ]
- Berbyuk, N., Allwood J. & Edebäck, C. 2005. Being a Non-Swedish Physician in Sweden: A Comparison of the Views on Work Related Communication of Non-Swedish Physicians and Swedish Health Care Personnel. *Intercultural Communication* 2005: 8
- Bredänge, G. 2003. *Gränslös pedagog. Fyra studier om utländska lärare i svensk skola*. Acta Universitatis Gothoburgensis 190: Göteborg.
- Fritz, A. 2004. Värderingar på svenska arbetsplatser. TEMO AB.
- Företagens villkor och verklighet 2002*. 2002. NUTEK. Stockholm: Elanders & Tofters. [ [http://fm2.nutek.se/forlag/pdf/r\\_2002\\_09.pdf](http://fm2.nutek.se/forlag/pdf/r_2002_09.pdf) ]

- Granér, M. 2006 Vem är företagare i Västra Götaland? Västra Götalandsregionen.
- Hallandsposten, 21/02/2005. "Viktigt med goda språkkunskaper".
- Handbok för kåraktiva. Att arbeta konkret för jämställdhet och mångfald i högskolan.* 2002/2003. SFS. [ <http://www.sfs.se/Jamstalldsida/handbok.pdf> ]
- Huss, L. & Spiliopoulou Åkermark, S. Minoritetsspråkens ställning i Sverige. *Rätten till eget språk - Oikeus omaan kieleen. Språklig emancipation i Finland och Sverige.* Ed. Huss, L. & Lidgren, A-R. Centrum för multietnisk forskning. Uppsala universitet. 67-82.
- Integration 2004-Fakta och kunskap. 2004. Nelander S., Paz Acchiardo M. & Goding I. LO.
- Lindberg, Inger. 2002. Myter om tvåspråkighet. *Språkvård nr 4/02.*  
[ [http://www.spraknamnden.se/sprakvard/innehallsforteckning/4\\_02/lindberg\\_4\\_02.htm](http://www.spraknamnden.se/sprakvard/innehallsforteckning/4_02/lindberg_4_02.htm) ]
- Linder, S. 2005. Fakta om små och stora företag 2004. Företagarna. Ordförandet AB.  
[ [http://www.foretagarna.se/admin/img/artiklar/Fakta\\_2004\\_2.pdf](http://www.foretagarna.se/admin/img/artiklar/Fakta_2004_2.pdf) ]
- Läroplan för de frivilliga skolformerna, Lpf 94, Skolverket.  
[ <http://www.skolverket.se/sb/d/468> ]
- Läroplan för det obligatoriska skolväsendet Lpo 94, Skolverket.  
[ <http://www.skolverket.se/sb/d/468> ]
- Magnusson, K. & Andréasson, U. 2005. Sist i kön Farida - invandrare på svensk arbetsmarknad. *TCO nr 3/05.*  
[[http://web.tco.se/ArticlePages/200503/16/20050316115628\\_TCO768/granskar\\_nr3\\_05\\_sist\\_i\\_kon\\_Farida.pdf](http://web.tco.se/ArticlePages/200503/16/20050316115628_TCO768/granskar_nr3_05_sist_i_kon_Farida.pdf) ]
- Migration 2004. 2005. Eriksson, A., Holmqvist, A. & Wass, C. SCB.
- Müller, P., Hummer, M., Meirnermond, A., Lundgren, C. & Johansson B. 2004. *Mångfaldsarbete i praktiken. Handbok till "Granskning av mångfalden".* Polismyndigheten i Stockholms Län: Alloffset AB.
- Nelander S. & Goding I. 2004. Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund 2004. LO
- Rundqvist, M. (ed.). 2004. *Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald.* Integrationsverkets rapportserie 2004:04. Malmö: Elanders Berlings.
- Runfors, A. 2003. *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie av hur invandrarkunskap formas i skolan.* Stockholm: Prisma.
- Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003. Myndigheten för skolutveckling
- Skolverket. 2000. Språk och arbete – svenskundervisning. Dnr: 2000:3307

Skolverket. 2001. Undervisning i och på de nationella minoritetsspråken - kartläggning av situationen 2001

Skolverket. 2003. Rapport till regeringen. Ett uppdrag till Statens skolverk om svenskundervisning för invandrare U2001/1696/V, Dnr 01-2001:2140.

Skolverket. 2005. Rapport 260. Barn, elever och personal - Riksnivå

SOU 2000:47. *Mångfald i högskolan – reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan.*

SOU 2004:73. Århammar, A. *Migration och integration – om framtidens arbetsmarknad. Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2003/04.* Stockholm: Elanders Gotab.  
[ <http://www.regeringen.se/sb/d/361/a/26845> ]

SOU 2005:56. Lappalainen, P. *Det blågula glashuset.*  
[ <http://www.regeringen.se/sb/d/5073/a/46188> ]

Statistikrapport 2004. 2005. Integrationsverket.

Törnquist, A. 2005. Allting förändras men ingenting förgås. Summerande utvärdering av Storstadsatsningen i Göteborg.

Utlandsägda företag 2003. 2004. ITPS (Institutet för tillväxtpolitiska studier)

Vasta, E. et al. 2003. *An Evaluation of Swedish International Migration and Ethnic Relations (IMER) Research 1995-2002.* Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.  
[ [http://www.fas.forskning.se/publikationer\\_ny/pdf/imerutvardering.pdf](http://www.fas.forskning.se/publikationer_ny/pdf/imerutvardering.pdf) ]

Verksamheten i siffror 2004. 2005. Migrationsverket.

Verksamheten i siffror 2005. 2006. Migrationsverket.

**Annat webbaseratmaterial:**

<http://extra.ivf.se/disi/disi.htm>

[www.ams.se](http://www.ams.se)

[www.ceifo.su.se](http://www.ceifo.su.se)

[www.fas.se](http://www.fas.se)

[www.immi.se](http://www.immi.se)

[www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)

[www.kulturlank.nu](http://www.kulturlank.nu)

[www.legitimation.nu](http://www.legitimation.nu)

[www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se)

[www.pluskompetens.com](http://www.pluskompetens.com)

[www.polisen.se](http://www.polisen.se)

[www.redcross.org](http://www.redcross.org)

[www.redcross.se](http://www.redcross.se)

[www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

[www.scb.se](http://www.scb.se)  
[www.sverige.se](http://www.sverige.se)

## SSKKII • RAPPORTER

Kollegium SSKKII, Göteborgs Universitet, Box 200, S-405 30 Göteborg, Sweden

[www.sskkii.gu.se](http://www.sskkii.gu.se)

- 2005.01 M. Jensen (2005) Auditory imagery: A review and challenges ahead. Technical Report SSKKII 2005.01, Göteborg University, Sweden.
- 1998.01 S. D. Bergström, J. Hagman, L. Grönqvist, J. Allwood (1998). Slutrapport för projektet VISAT. Technical Report SSKKII 1998.01, Göteborg University, Sweden.
- 1996.02 L. E. Holmqvist (1996). Visualizing Spoken Interaction Using Starfield Displays, Technical Reports SSKKII-1996.02, Göteborg University, Sweden.
- 1996.01 C. Ahlberg (1996), Cocktailmaps: A Space-filling Visualization Method for Complex Communicating Systems, To be published in the proceedings of AVI'96, Gubbio, Italy.
- 1995.01 E. Wistrand (1995), Visualization Methods for Dynamic Queries Databases, Technical Report SSKKII-95.01.
- 1995.02 S. Truvé (1995), Dynamic What-If Analysis: Exploring computational dependencies with slidercells and micrographs, in Proceedings CHI'95: Human Factors in Computing Systems.
- 1995.03 C. Ahlberg, E. Wistrand (1995), IVEE: An Information Visualization & Exploration Environment, Proceedings of IEEE Symposium on Information Visualization, Atlanta, pages 66-73.
- 1995.04 Proceedings from the SAIS'95 Workshop on Artificial Intelligence (1995), Technical Report SSKKII-95.04
- 1995.05 J. Hagman, J. Ljungberg (1995), Brute Facts vs Institutional Facts as a Foundation for IR, in proceedings of Fifth European-Japanese Seminar on Information Modeling and Knowledge Bases, Sapporo, Japan, 1995
- 1995.06 J. Allwood, C. Ahlberg (1995), Visualizing Spoken Interaction, Proceedings of 15th Scandinavian Conference of Linguistics, Oslo University.
- 1995.07 C.M. Allwood, S. Thomée (1995), Usability and database search at the employment service, Technical Report SSKKII-1995.07, Göteborg University, Sweden.
- 1995.08 J. Brusk (1995), Arbetsförmedling och kommunikation, Technical Report SSKKII-1995.08, Göteborg University, Sweden.
- 1995.09 C. Pankow (ed) (1995), Indexicality Papers from the Symposium "Indexikala Tecken" and Annual Meeting of the Swedish Society of Semiotics, Göteborg University, Sweden.
- 1994.01 C. Ahlberg, B. Shneiderman (1994), The Alphaslider: A Compact and Rapid Selector, in Proceedings CHI'94: Human Factors in Computing Systems, pages 365-371.

Hall, 1995.

- 1994.02 C. Ahlberg, B. Shneiderman (1994), Visual Information Seeking: Tight Coupling of Dynamic Query Filters with Starfield Displays, in Proceedings CHI'94: Human Factors in Computing Systems, pages 313 - 317.
- 1994.03 J. Hagman, 1994. Information Visualization and Exploration - Potential and Requirements, Technical Report SSKKII-94.03.
- 1994.04 C. Ahlberg, B. Shneiderman (1994), Visual Information Seeking with the FilmFinder, in Proceedings of CHI'94: Human Factors in Computing Systems, p.433.
- 1994.05 J. Hagman (1994). The Cluster Analyzer & Visualizer - a Prototype for Data Exploration, Technical Report SSKKII-94.05, in Proceedings of the Third International Conference in Central Europe on Computer Graphics and Visualisation 95, Vol. 1, ed. Vaclav Skala, Univ. of West Bohemia, Pilsen, Czech Republic, 1995.
- 1994.06 J. Allwood, J. Hagman (1994), "Some Simple Automatic Measures of Spoken Interaction", in Proceedings from the joint 14th Scandinavian Conference of Linguistics & 8th Conference of Nordic and General Linguistics, Göteborg University.
- 1994.07 C. Ahlberg, S. Truvé, (1994). Exploring Terra Incognita in the Design Space of Query Devices, Proceedings of EHCI'95, Engineering for Human-Computer Interaction", C. Unger, ed., IFIP Transactions series, Chapman &
- 1994.08 C. Ahlberg, S. Truvé (1994), Tight Coupling: Guiding User Actions in a Direct Manipulation Retrieval System, Proceedings of HCI'95, pages 305-321, 1995.
- 1994.09 C. Ahlberg, E. Wistrand (1994), IVEE: An Environment for Automatic Creation of Dynamic Queries Applications, in Proceedings CHI'95: Human Factors in Computing Systems.