

Inspiration för integration



STORSTHLM

KSL KOMMUNERNA I STOCKHOLMS LÄN

Innehåll

Bakgrund och syfte	2
Arbetsätt	2
Exempel på integrationsstrategier i och utanför Storstockholm	3
I Småländska Gislaved har man en strategi för integration med en allt för tydlig handlingsplan	3
Den interkulturella strategin börjar sätta sin prägel på Sveriges mest etniskt blandade kommun	5
Vallentuna är mitt uppe i arbetet	7
I Region Jämtland Härjedalen har man en regional strategi där kommunernas egna strategier hakar i.....	10
Avslutande kommentarer och framgångsfaktorer	12

Bakgrund och syfte

Den stora ökningen av antalet flyktingar till Sverige och till regionen från och med sommaren 2015 innebär stora utmaningar för samhällssystemet, där kommunerna utgör en central del. Situationen ställer stora och delvis nya krav på samhället som helhet och kommunerna i synnerhet vad gäller bland annat lösningar och samordning. Antalet asylsökande låg under hösten 2015 på historiskt höga nivåer. Sedan dess har dock antalet asylsökande minskat kraftigt och i januari månad 2016 ansökte totalt 4 172 personer om asyl i Sverige. Under mars, april och maj månad har dock antalet asylsökande som kommit till Sverige minskat och omkring 2 100 personer har ansökt om asyl per månad.¹

Kommunförbundet Stockholms Län (KSL) samordnar kommunala nätverk inom området nyanlända, bland annat ett chefsnätverk, ett nätverk kopplat till nyanlända och ett nätverk med inriktning på ensamkommande barn. I samband med dessa nätverksträffar har det uppkommit frågor gällande integrationsstrategier och hur man arbetar med dessa strategier både i länets kommuner men också hur det ser ut i andra delar av landet och hur arbetar man där.

Det behövs kontinuerlig kunskap i frågorna kring integration och nyanlända för att bidra till förståelse för frågorna och som ett stöd för utveckling i länets kommuner. En integrationsstrategi kan bli ett vägledande dokument för kommunerna i deras arbete och med detta kunskapsunderlag finns möjlighet att ta del av exempel på arbete som bedrivs både inom och utanför länet. Vi är väl medvetna om att man inte kan överföra det som görs i en kommun till en annan. Men man kan inspireras och iaktta framgångsfaktorer. Genom denna exempelsamling hoppas vi att ni ska få en bild av hur fyra exempel arbetat med sina strategier/policys.

Arbetssätt

För att få en bild av integrationsstrategier både i och utanför länet har KSL tittat på fyra olika exempel och hur man arbetar med strategierna. Två integrationsstrategier varav en som varit antagen sedan hösten 2014 i Gislaveds kommun och en som man arbetar med just nu i Vallentuna kommun. En strategi för ett interkulturellt Botkyrka samt en regional strategi från Region Jämtland Härjedalen.

Telefonintervjuer har skett med berörda personer² i kommunerna och varat mellan 45 minuter till en timme. KSL tackar de intervjuade personerna som också har haft möjlighet att komplettera och lägga till sammanställningen av intervjun. Den kommunala statistiken kommer från Ekonomifakta³ och den regionala statistiken från Regionfakta⁴ om inget annat anges.

¹ Migrationsverkets statistik

² Gislaveds kommun - Amra Salihovic, utvecklingsledare, Kommunstyrelsekontoret.

Region Jämtland Härjedalen - Maria Berglund, samordnare.

Botkyrka Kommun - Helena Rojas, utvecklingschef/samhällsutveckling.

Vallentuna kommun - Cecilia Lindelöf, integrationssamordnare, Kommunledningskontoret.

³ www.ekonomifakta.se

⁴ www.regionfakta.com

Exempel på integrationsstrategier i och utanför Storstockholm

I Småländska Gislaved har man en strategi för integration med en allt för tydlig handlingsplan

Kommun: Gislaveds kommun

Kommuninvånare: 29 272 stycken (2015-12-31)

Befolkningsökning 2012-2015: 1,9 procent

Arbetslöshet: 8,3 procent (2015)

Länk till Gislaveds strategi för integration [här](#) och handlingsplan för integrationsarbetet [här](#).

Vision

Alla invånare i Gislaveds kommun oavsett etnisk och kulturell bakgrund ska ges samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter att förverkliga och utveckla sitt vardagsliv samt att känna sig delaktiga i kommunen.

Så gjorde man i Gislaved

Som flera av exemplen som kommer att ges, har Gislaveds kommuns strategi för integration ersatt ett äldre dokument. Kommunfullmäktige i Gislaved tog 2011 beslut om att arbeta fram en strategi för integration, som skulle ersätta det tidigare *Invandrapolitiska programmet* från 1997 som man ansåg hade en förlegad retorik och inte levde upp till dagens situation.

Arbetet med den nya strategin startade med att en projektorganisation, med en projektledare tillsattes. Till organisationen kopplades en styrgrupp bestående av både politiker och tjänstemän. Ett första steg, som visat sig vara viktigt, var att genomlysa hela kommunen och dess situation, genom en övergripande bred kartläggning av medborgarna i kommunen, där bland annat utbildningsbakgrund, arbetslöshet och hälsotillstånd undersöktes. Man kunde tydligt konstatera att alla invånare inte hade samma förutsättningar att förverkliga och utveckla sitt vardagsliv. Utifrån bakgrundsarbetet togs det fram fyra övergripande mål som skulle omfatta allt integrationsarbete i kommunen:

- Kulturella och etniska skillnader ska utgöra möjligheter till delaktighet.
- Attityder kring mångfald och integration ska synliggöras som en viktig del av kommunens utveckling.
- Varje individ ska betraktas som en resurs och vara en del av kommunen.
- Integrationsperspektivet ska genomsyra den fysiska och sociala planeringen.

I samband med att projektorganisationen prioriterade de övergripande målen bjöds en referensgrupp in, bestående av ett 30-tal organisationer och tjänstemän från bland annat Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, vårdcentral, Migrationsverk, Polisen, invandrarföreningar, kvinnojour med mera. Under en tvådagars workshop prioriterades sex områden att arbeta vidare med; attityder, arbete, utbildning och språk, boende, socialt deltagande/inflytande samt mötesplatser. Till varje område kopplades det på två mål och en övergripande vision till arbetet.

”Kartläggningen och den gemensamma workshopen har setts som en framgångsfaktor och gjort så att strategin inte bara blivit ett internt dokument”

Strategin arbetades fram och gick ut på remiss till cirka 150 olika organisationer, däribland lokala idrottsföreningar, kulturföreningar, trossamfund, Länsstyrelsen i Jönköpings län och kommunens nio nämnder. När strategin blivit antagen av kommunfullmäktige i oktober 2014 fick varje nämnd till uppgift att ringa in de områden man tyckte var viktigast att arbeta med. Arbetet mynnade ut i en handlingsplan med 68 insatser som skulle genomföras under tre år. Efter att ha jobbat med handlingsplanen ett år och haft regelbundna avstämningar av den, såg kommunen inte det som realistiskt att hinna med alla insatser. Flera av insatserna i handlingsplanen har även visat sig inte vara hållbara över tid och här menar kommunen att handlingsplanen måste vara mer flexibel.

”Man kan inte låsa fast sig i en handlingsplan som ska gälla i tre år när omvärlden är så rörlig”

I dessa lägen gäller det att ha förtroende för tjänstemännen och deras expertis och i vilka frågor som är viktiga just nu, istället för att ha en detaljerad lista. Kommunen fick helt enkelt prioritera om utifrån de insatser de tyckte var mest angelägna, just nu, och det slutade med 12 stycken insatser, bland annat arbete med attityder och informationsspridning.

Strategins framtid

Efter att ha jobbat med strategin under nästan två år kommer kommunen under 2016 ta ett nytt grepp runt fem områden: integration, trygghetsfrågor, folkhälsa, mänskliga rättigheter och nationella minoriteter. Gislaveds kommun arbetar även för att få *en* mer enhetlig strategi istället för att ha flera separata inom olika områden, en *strategi för social hållbarhet*. Arbetshypotesen är att den nya strategin ska vara klar till 2016 års slut, för att därefter behandlas politiskt i början av år 2017. Med den nya strategin kommer man att arbeta mera efter mätbara indikatorer, något förvaltningarna tycker underlättar och något som hör sammans i framtagandet av den nya strategin.

Den interkulturella strategin börjar sätta sin prägel på Sveriges mest etniskt blandade kommun

Kommun: Botkyrka kommun

Kommuninvånare: 89 425 stycken (2015-12-31)

Befolkningsökning 2012-2015: 3,7 procent

Arbetslöshet: 11,7 procent (2015)

Länk till Botkyrkas interkulturella strategi [här](#).

Vision

De strategiska handlingsvägar som pekas ut ska tillsammans skapa ett förändrat tillstånd för kommunens invånare inom 15 år. Då ska flickor och pojkar, kvinnor och män som har Botkyrka som sin hembygd, oavsett social och etnisk bakgrund, inte bara ha samma möjligheter till utbildning, arbete och bostadskarriär som befolkningen i övriga länet – de ska också ha ett försprång på en globaliserad arbetsmarknad och i samhället i stort.

Fortsatt arbete efter strategin

Den interkulturella strategin ersatte det tidigare dokumentet *Riktlinjer för etnisk mångfald mot etnisk diskriminering*. Uppkomsten av en ny strategi växte fram då Botkyrkas kommun och politiker var trötta på bilden av Botkyrkabon som ”invandrare” och att invånarna blev dömda utifrån sin etnicitet. Detta trots att två tredjedelar av medborgarna är födda i Sverige. Det fanns en politisk självrannsakan om att man var tvungen att ta ett nytt grepp runt arbetet och frågan.

En politisk styrgrupp tillsattes tillsammans med en tjänstemannagrupp. Dessa grupper agerade som ett bollplank till den person som hade huvudansvaret med framtagandet av strategin. Kommunen valde att använda begreppet interkulturell istället för mångfald, då man ser medborgaren som en aktiv medskapare. Strategin måste bli relevant för kommunen, både som plats och för invånarna i kommunen. Att utgå från de mänskliga rättigheterna var en grund och att alla ska kunna bidra.

”Det var viktigt att formulera vad vi ville med en strategi eftersom det finns en risk att alla tolkar strategin och viljan med den olika. Det är också viktigt att ringa in ett tydligt syfte, då blir det enklare att se vilken väg man ska gå med arbetet.”

När man hade arbetat fram en remissversion fick kommunens alla nämnder, kommunens ungdomsfullmäktige⁵ och även European Coalition of Cities against Racism⁶ ge sin syn på dokumentet. Efter bearbetning av inkomna remissvar togs beslut

⁵ Ungdomsfullmäktige är ett sätt för Botkyrkas ungdomar mellan 13–22 år att påverka politiska beslut i Botkyrka som handlar om ungdomsfrågor. I ungdomsfullmäktige sitter cirka 60 ledamöter som väljs genom årliga val i Botkyrkas skolor.

⁶ Europeiska koalitionen av städer mot rasism och diskriminering

om den interkulturella strategin i kommunfullmäktige i juni 2010. Själva arbetet och remissrundan fram till beslut i kommunfullmäktige tog omkring sju månader.

”Den politiska inriktningen i strategin handlar bland annat om att mångfald ska vara norm och synliggöra olika invånargrupper med ojämlig tillgång till makt och inflytande samt förebygga och motverka diskriminering, rasism och andra former av intolerans”

Tre huvudområden är vägledande i strategin. Det handlar om antidiskriminering, kommunen som plats samt kommunen som organisation. Man menar att kommunen har ett stort ansvar som både arbetsgivare och som utförare av service. Det innebär att kommunen har utvecklat interna processer för att säkerställa att alla får del av verksamheten på lika villkor oavsett bakgrund. Samtidigt måste kommunen komma till rätta med de ojämlikheter som finns bland annat inom utbildning, arbetsmarknad och boende. Detta har man gjort genom att sätta upp mätbara mål inom de olika förvaltningarna och på så sätt har kommunen börjat jobba aktivt med den interkulturella strategin, med kommunledningskontoret som ett stöd.

För att sprida strategin inom kommunorganisationen har medarbetarna bland annat fått genomgå processledarutbildning och delta i dilemmaworkshops. Under workshoparna har medarbetarna fått lyfta dilemma i det dagliga arbetet. Det kan handla om frågor om vad som är ”rätt och fel” och där egna fördomar kan påverka en situation. För att sprida arbetet ytterligare inom den egna organisationen finns det långt gångna planer med internutbildning via en webbutbildning. Ett annat sätt för att sprida strategin är att man i samband med varje ny mandatperiod ger politiker och chefer en utbildning i interkulturellt förhållningssätt och framöver ska kommunen i ännu större utsträckning utveckla en respektfull och ömsesidig dialog och ett bra samarbete med brukare, medborgare och det civila samhällets institutioner.

”Målet är att alla medarbetare och chefer i sitt yrkesutövande ska utveckla förmågan att kritisk reflektera över sina egna kulturella uttryck”

Till de övergripande huvudområdena finns det även tre olika årsintervall kopplat med förväntad genomslagskraft av det interkulturella synsättet:

- 5 årigt mål: Kommunorganisationen
- 10 årigt mål: Botkyrka och Stockholmsregionen
- 15 årigt mål: Nationellt genomslag för det interkulturella förhållningssättet

Som femårigt mål hade kommunen att den interkulturella strategin skulle genomsyra hela kommunorganisationen. Där är man inte helt idag, även om man kommit långt. Men arbetet har dock spridits även utanför kommunen, till exempel organisationer i civilsamhället. Till exempel stödjer Botkyrka kommun fotbollsturneringen

Tumbakicken i samverkan med organisationen Ge Rasismen Rött Kort.⁷ En annan del där kommunen är aktiv för att sätta sin prägel med sitt interkulturella synsätt är att man ger stöd till bildandet av nya föreningar i hela kommunen och på så sätt kan integrera det interkulturella synsättet i dessa föreningar.

För att uppnå ett interkulturellt Botkyrka krävs alltså ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete. Målen och styrningen måste vara tydliga, samtidigt som förtroendevalda, chefer och medarbetare har tillräcklig kunskap och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för att i sitt dagliga arbete axla sin del av ansvaret för genomförandet. Fyra strategiska framgångsfaktorer behöver särskilt beaktas:

- Mål och styrning
- Utbildning och kunskap
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

Den interkulturella strategins framtid

För att få in interkulturell kompetens i organisationen arbetar kommunen aktivt med detta vid nyrekrytering, till exempel har kommunen satsat på utrikesfödda chefer och yngre. Kommunen breddar sina nätverk och välkomnar flerspråkighet vilket är en kompetens som efterfrågas. Som anställd måste man klara av komplexa situationer och i kommunens styrsystem har man börjar jobba med jämliket. Det interkulturella förhållningssättet blir på så sätt därför väldigt givet för Botkyrka kommuns nyanställda.

Vallentuna är mitt uppe i arbetet

Kommun: Vallentuna kommun

Kommuninvånare: 32 380 stycken (2015-12-31)

Befolkningsökning 2012-2015: 3,7 procent

Arbetslöshet: 2,6 procent (2015)

Länk till Vallentunas information om arbetet med strategi och handlingsprogram [här](#).

Vision

Vallentuna ska vara en attraktiv kommun där människor med olika bakgrund, olika förutsättningar och mål känner trygghet och lever tillsammans.

Så har man arbetat i Vallentuna

Under hösten 2015 fattade kommunfullmäktige i Vallentuna beslut om att arbeta fram ett handlingsprogram för integration och att kommunstyrelsen skulle leda och samordna kommunens integrationsarbete. Kommunen ska även ta fram en integrationsstrategi under 2016.

I Vallentuna har det tidigare varit kommunens socialförvaltning som haft ansvar för integration och mottagande. Samverkan med övriga förvaltningar har i stor utsträckning saknats, även om det varit flera olika förvaltningar som haft ansvar för

⁷ Ge Rasismen Rött Kort (GRRK) är en kampanj där fotbollsföreningar, spelare och åskådare kraftfullt tar avstånd från rasism och andra former av intolerans och diskriminering på och runt Sveriges fotbollsplaner.

olika delar i mottagandet som till exempel arbetsmarknadsavdelningen som ansvarat för bosättningen av nyanlända invånare och barn- och ungdomsförvaltningen som tillhandahåller utbildning för ensamkommande barn och unga.

”Frågan om integration är en övergripande och komplex kommunal fråga som berör bostäder, arbete, skola såväl som omsorg. Kommunen planerar därför att förändra sin organisation för att på ett bättre sätt kunna möta integrationsutmaningen.”

För att få bättre struktur på mottagandet så tillsatte man i början av 2016 en integrationssamordnare som organisatoriskt återfinns på kommunledningskontoret. Samordnaren har en övergripande roll och ska bland annat utveckla och förbättra kommunens mottagande och integration av flyktingar och nyanlända samt föra dialog med invånare, näringsliv, föreningar och lokala utvecklingsgrupper kring hur mottagande och integration bäst kan ske. Tanken är också att samordnaren ska koppla ihop de olika förvaltningarna på ett bättre sätt och få en helhetsbild i kommunen så att samarbetslösningar kan arbetas fram och beredskapen i kommunens förvaltningar ökar.

I februari började arbetet med att ta fram ett handlingsprogram som syftade till att starta upp ett aktivt arbete kring integration av flyktingar som skulle mynna ut i konkreta aktiviteter. En arbetsgrupp bildades, med en representant från varje förvaltning, och de fick tillsammans med sina förvaltningar en månad på sig att ta fram aktiviteter som kunde genomföras i närtid. Kommunen hade inte avsatt några resurser vare sig för personerna i arbetsgruppen eller budgetmässigt för de aktiviteter som förvaltningarna tog fram, utan detta skulle rymmas inom den befintliga budgeten.

”Jag är imponerad över att vi fått in så många aktiviteter på befintlig budget. I början tänkte man att det skulle bli svårt, men man har kunnat göra så mycket!”

Integrationssamordnaren har under våren 2016 kallat till både gemensamma möten och workshops med den utsedda arbetsgruppen, men har även haft egna möten med de olika förvaltningarna. I framskrivningen av handlingsprogrammet har man valt att vara detaljerad så att allmänheten ska förstå vad det är för aktiviteter kommunen erbjuder och fokusområdena är: bosättning, samverkan, sysselsättning, utbildning, kommunikation och metodarbete.

”Planer och jättevackra ord är invånarna inte intresserade av”

Totalt har kommunen har omkring 35 stycken konkreta aktiviteter som främst fokuserar på att integrera nyanlända tillsammans med kommuninvånare. Många av aktiviteterna återfinns inom kultur och fritid, men kommunen ska bland annat även göra förbättringar på sin webbplats och göra riktade insatser och föreläsningar för de kommunanställda inom integrationsområdet. Eftersom man vill vara så konkret som möjligt har man i handlingsprogrammet också skrivit när en aktivitet ska starta och hur länge den ska pågå. Handlingsprogrammet passerade kommunens arbetsutskott i juni 2016 och ska slutligen beslutas i kommunfullmäktige i augusti 2016.

Trots att handlingsprogrammet inte är beslutat började man med några av insatserna redan i maj och därefter kommer aktiviteterna att starta löpande under hösten. Vissa av insatserna kommer förmodligen vara av mer löpande karaktär medan andra kan vara riktade insatser. Men tanken är att handlingsprogrammet skrivs årsvis med vissa nya insatser. Arbetet med handlingsprogrammet togs fram under en väldigt kort och intensiv period, så här tror kommunen att det går att utveckla framöver.

Nästa steg är att ta fram en strategi

Under hösten 2016 ska arbetsgruppen och integrationssamordnaren träffas för en första workshop för att arbeta fram kommunens övergripande strategi för integration, vad den ska innehålla och hur man ska utvärdera handlingsprogrammet. I det fortsatta arbetet med strategin är det viktigt att beakta barnperspektivet, exempelvis barnets rätt till hälsa, skolgång, fritid, bra boende och en trygg miljö. Kommunen ser det som särskilt viktigt att följa upp barnperspektivet i strategin.

Till arbetet kommer man också koppla en referensgrupp bestående av bland annat kommuninvånare, politiker och nyanlända med viss erfarenhet från kommunen. Gruppen har inte något beslutandemandat utan tanken är att kommunen ska ta in synpunkter och tankar på strategin som arbetas fram och på så sätt även få in civilsamhället i strategin. Innehållet i strategin ska hållas på en mer övergripande nivå men koppla an till handlingsplanen där aktiviteterna är på en detaljerad nivå. Kommunen ska också försöka få en mer långsiktig samsyn mellan förvaltningarna och politiken i kommunen.

”Integrationsstrategin ska bli tongivande och stärka upp kommunen så vi gör mottagandet på rätt sätt”

Andra aktörer som kommunen vill samverka med är bland annat Arbetsförmedlingen, där kommunens arbetsmarknadsavdelning redan i dag har en samverkan, elevhälsan och landstinget/BUP. Även kommunens överförmyndare kommer man arbeta mer med. Tidplanen är att Vallentunas nya integrationsstrategi vara klar till årsskiftet 2016/2017.

I Region Jämtland Härjedalen har man en regional strategi där kommunernas egna strategier hakar i

Region: Jämtland Härjedalen

Regioninvånare: 127 376 stycken (2015-12-31)

Befolkningsökning 2012-2015: 0,9 procent

Arbetslöshet: 2,9 procent (2015)

Länk till Regional Jämtland Härjedalens regionala strategi och handlingsplan [här](#).

Vision

I Jämtland Härjedalen ska alla ha samma förutsättningar att vara delaktiga i samhället oavsett bakgrund.

En regional strategi

Det avslutande exemplet kommer från Region Jämtland Härjedalen och är ett exempel på en regional strategi, Regional strategi för ökad inflyttning och förbättrad integration 2015-2020. Strategin har ett brett anslag och ska belysa hur integrationen ska förbättras och kopplas an till den övergripande regionala utvecklingsstrategin (RUS). Syftet är att nå en samsyn, att visa vilken riktning regionen tar och vad som är viktigt att prioritera. Den ska också ge stöd och vägledning till politiker och tjänstemän och även ge inspiration till berörda aktörer genom förslag på aktiviteter.

Arbetet med den regionala strategin började redan under 2013 och tre områden sågs som angelägna att arbeta med; utbildning, arbete och social sammanhållning. För att få en bra start bjöd Regionförbundet Jämtlands län in brett från bland annat länets samtliga kommuner, Rädda barnen, Arbetsförmedling samt utbildningsanordnare. Omkring 120 deltagare deltog vid den första sammankomsten som var utformad som en workshop för att diskutera vad man ansåg vara viktigt för att integrationen skulle bli bra i länet. Områdena som prioriterades togs med till en utsedd arbetsgrupp bestående av kommunala tjänstemän från länets kommuner bland annat kurator, integrationschef, chef för arbetsmarknadsenhet, assistent på integrationsenheten och personer som jobbade med barn och unga. Arbetsgruppen leddes av tjänstemän från dåvarande Regionförbundet Jämtlands Län. Som stöd för att få in synpunkter från utrikes födda genomfördes dialog utifrån en rapport från *Hela Sverige ska leva*. En i arbetsgruppen hade här utländsk bakgrund och några ur arbetsgruppen hade dialoger med utrikes födda om innehållet i strategin.

”Det är viktigt att många olika personer engageras från många olika verksamheter och alla kommuner. Att man ”blandar folk”

Arbetet med strategin drog ut på tiden, men under våren 2014 hade arbetsgruppen tagit fram ett utkast och då bjöd man in till en ny workshop där synpunkter och kommentarer lämnades på materialet av ett 50-tal deltagare. Efter att man sorterat kommentarerna och bearbetat vissa delar av strategin så gick den ut på remiss hos bland annat länets kommuner, Arbetsförmedling, Länsstyrelsen i Jämtland, Migrationsverket, studieförbund, Mittuniversitetet och Försäkringskassa.

”En tydlig tidsram ser Region Jämtland Härjedalen som viktigt, så arbetet inte blir allt för utdraget”

Efter remissrundan jobbades det slutliga dokumentet om och i samband med detta slogs regionförbundet ihop med landstinget och delar av länsstyrelsen och bildade Region Jämtland Härjedalen. Detta innebar en ny organisation och till följd av detta gjordes även några mindre ändringar innan den slutgiltiga strategin antogs på regionfullmäktige i början av 2015.

Den regionala strategin är spridd i de organisationer Region Jämtland Härjedalen samverkar med och till politiker. En viktig målgrupp är regionens kommuner och det åligger regionens kommuner att upprätta kommunala strategier/program för integration. En förhoppning är att den regionala strategin ska vara en brygga till det kommunala perspektivet. En del kommuner har en strategi som hakar i den regionala strategin medan andra kommuner tog fram egna strategier innan den regionala strategin var klar. För kommunerna har framtagandet av den lokala strategin varit en viktig process. Man har inom kommunerna behövt samla ihop sig och träffas och prata om integrationsfrågan och den processen i sig har varit viktig tycker kommunerna.

”Det har setts som positivt att ha en strategi att luta sig tillbaka på. Det blir större tyngd i frågan”

Den regionala strategins insatser och aktiviteter riktar sig till kvinnor, män, flickor och pojkar som är utrikes födda och svenskfödda. Man har valt att använda begreppet ”utrikes födda” inställt för ”nyanlända” då det lätt skulle uppfattas som riktade insatser till tiden som en nyanländ är i ett etableringsprogram genom Arbetsförmedlingen, alltså under två år. Tillsammans med strategin har man även en regional överenskommelse för en handlingsplan⁸. Handlingsplanen är ett årligt dokument som kopplar an till den regionala strategin men har tydligare insatsområden och ansvarsfördelning mellan de samverkande parterna; Regionen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Länsstyrelsen och Migrationsverket.

”Det har hänt så mycket under vintern 2015, fokus på flyktingar och asylsökande har ökat och med det är arbetet med strategierna ett viktigt arbete för kommunerna”

Framtid för strategin i Jämtland Härjedalen

I dag används den regionala strategin mest när regionen gör projektansökningar inom integrationsområdet och på det sättet hålls den levande. Det finns även tankar på att koppla indikatorer till strategin, så man kan koppla ihop den med den regionala utvecklingsstrategin. Då skulle man kunna mäta varje prioriterat område, till exempel skulle en indikator inom utbildning vara att mäta betygen när eleverna går ut årskurs 9 och eleverna går ut gymnasiet samt att följa upp valdeltagande och arbetslöshet i regionen.

⁸ Den regionala överenskommelsen gäller asylsökande och nyanlända inkl. ensamkommande barn. Länsstyrelsen är ansvarig.

Avslutande kommentarer och framgångsfaktorer

Utifrån de exempel som vi presenterat, två från länet och två utanför, har vi gett en liten bild av hur kommunerna/regionen arbetat fram och i dag arbetar med sina strategier och policys. Tanken med exemplen är inte att ge någon färdig mall att arbeta efter. Men i våra avslutande kommentarer tänkte vi lyfta några delar som verkar vara framgångsfaktorer i arbetet med de olika strategierna.

- Att bjuda in brett i samband med uppstart har visat sig vara ett framgångsrecept för flera av exemplen. Det har bland annat gett delaktighet i arbetet och förankringsarbetet har gått lättare, både i och utanför kommunorganisationen. De allra flesta har även vid de första sammankomsterna använt sig av workshops för att kunna fånga in så mycket tankar och idéer som möjligt och att många ska tycka till om strategin. Att många tycker till om strategin har även varit viktigt vid de remissrundor som gjorts.
- Att koppla en årlig handlingsplan till strategin tycks också vara något som har varit gynnsamt istället för att låsa fast arbetet i en handlingsplan som ska gälla i flera år. Det kan, som ett av exemplen visade, skapa svårigheter när omvärlden är så rörlig och oförutsägbar. Men även handlingsplanen måste vara flexibel om något oförutsägbart inträffar.
- Detaljer som kommit upp som är viktiga att tänka på i arbetet med att ta fram en ny strategi har bland annat varit att inte glömma barnperspektivet när man skriver en strategi. Det blir ofta ett vuxenperspektiv utifrån frågor som till exempel bostäder, arbete och hälsa medan när det gäller utbildningsfrågan ofta blir ett barnperspektiv. Men frågorna måste få båda perspektiven för att det ska bli en så bra strategi som möjligt.
- En annan detalj som lätt glöms bort när man utformar strategier av detta slag handlar om att koppla på budget och resurser i form av timmar till strategin. Att resurserna kopplas till förvaltningarnas arbete kan vara en förutsättning för att på ett enkelt sätt få in integrationsstrategiernas mål och syfte i organisationen.
- En vanlig ordning när man tar fram dokument av detta slag är att man börjar med att utforma en strategi och utifrån den kopplar en handlingsplan. Ett av exemplen har gjort tvärt om och började med ett handlingsprogram och därefter skriver strategin. För just denna kommun kanske det var ett bra sätt att arbeta, men en mer logisk och vanlig ordning är att först utforma sin strategi och sedan arbeta fram en handlingsplan som stödjer strategin.

KSL.SE

08 615 94 00 BOX 38145 100 64 STOCKHOLM
SÖDERMALMSALLÉN 36

Vi växer ihop **STORSTHLM**

KSL KOMMUNERNA I STOCKHOLMS LÄN

