

Mångfald som möjlighet

Åtgärder för ökad integration på landsbygden

*Betänkande av Utredningen om ökad integration
inom de gröna näringarna*

Stockholm 2008



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2008:56

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice

Tryckt av Edita Sverige AB

Stockholm 2008

ISBN 978-91-38-22992-7
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Eskil Erlandsson

Den 13 september 2007 fattade regeringen beslut om kommittédirektiverna för utredningen ”Integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv” (dir. 2007:131), som gav en särskild utredare i uppdrag att undersöka och lämna förslag på hur utrikes födda personers kompetens bättre ska kunna tas till vara inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv.

Med stöd av bemyndigande för statsrådet med ansvar för jordbruksfrågor, förordnades den 21 september 2007 generaldirektören Matz Hammarström till särskild utredare, och den 11 oktober jur.kand Elisabet Brunnberg Johnsson till utredningssekreterare. Utredningen antog namnet *Utredningen om ökad integration inom de gröna näringarna* (Jo 2007:01).

Som experter förordnades den 14 december 2007, Maroun Aoun, vd *IFS/ALMI*; Marianne Barrljung, landsbygdsutvecklare och integrationsmentor *Hushållningssällskapet Väst*; Vukica Bosnjak, programansvarig *Nutek*; Bodil Cornell, verksamhetsledare *Eldrimner*; Claes Debourg, departementssekreterare *Jordbruksdepartementet*; Ing-Marie Engström, utvecklingsstrateg *Arbetsförmedlingen*; Shahla Hafid, tolk *Internationella Kvinnoförbundet*, Michael Hagos; departementssekreterare *Integrations- och Jämställdhetsdepartementet*; Monica Hjern, näringslivsstrateg *Norrköpings Kommun*; Urban Laurin, filosofie doktor *Företagarna Uppsala*; Peter Lundqvist, professor *SLU*; Peter Melin, avdelningschef *Jordbruksverket* samt Jenny Svensson, projektledare *LRF*.

Vi överlämnar härmed betänkandet *Mångfald som möjlighet – åtgärder för ökad integration på landsbygden* (SOU 2008:56).

Stockholm i maj 2008

Matz Hammarström

Elisabet Brunnberg Johnsson

Innehåll

Sammanfattning	9
Summary	19
1 Utredningens uppdrag och arbete	29
2 Inledning	31
3 Utredningens tre grundbegrepp	33
3.1 Integration.....	33
3.2 Landsbygd	35
3.3 Gröna näringar	36
4 Utredningens förslag	37
4.1 Ökad integration i de gröna näringarna.....	37
4.1.1 Grön lots	38
4.1.2 Grön validering.....	39
4.1.3 Grönt kort.....	40
4.1.4 Grön SFI	41
4.2 Integration för näringslivsutveckling på landsbygden.....	42
4.2.1 Export med mångfald som resurs	43
4.2.2 Turism med mångfald som resurs	44
4.3 Svensk landsbygd – hinder och möjligheter	45
4.3.1 Statistik över utrikes födda i de gröna näringarna	48
4.3.2 Att locka till sig och behålla utrikes födda.....	51
4.3.3 Generella åtgärder för en levande landsbygd	52

4.3.4	Åtgärder för att främja utrikes föddas etablering på landsbygden	54
4.3.5	Attityder	54
4.4	Mångfaldskommuner för ökad integration	56
4.4.1	Verktygslåda för presumtiva mångfaldskommuner	57
4.5	Arbetskraftsbehov, kompetens och matchning	58
4.5.1	Rekryteringsbehov och rekryteringsvägar inom de gröna näringarna.....	58
4.5.2	Utrikes föddas kompetens inom de gröna näringarna	62
4.5.3	Skärpt uppdrag till Migrationsverket.....	64
4.5.4	Integrationslag.....	65
4.6	Nya marknadsmöjligheter på landsbygden – en utvidgad grön näring.....	66
4.6.1	Livsmedel.....	67
4.6.2	Energi.....	67
4.6.3	Entreprenad	68
4.6.4	Hälsofrämjande verksamhet.....	68
4.6.5	Turism.....	69
4.6.6	Uthyrning av bostäder/fritidshus	70
4.6.7	Vattenbruk.....	70
4.7	Nya möjligheter till integration i landsbygdens näringsliv	70
4.7.1	Satsning på småskaligt landsbygdsföretagande	71
4.7.2	Åtgärder för effektivare mikrofinansiering.....	72
4.8	Bättre utnyttjande av befintliga instrument för arbetsmarknadsintegration	75
4.8.1	Nystartsjobb.....	75
4.9	Information, kommunikation, nätverk.....	77
4.9.1	Gröna jobb	77
4.9.2	Nationell jobb- och immigrationsportal	78
4.9.3	Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden.....	79
4.9.4	Nyckelaktörer för fortsatt arbete för ökad integration på landsbygden.....	79

4.10	Rekrytering till gröna utbildningar.....	80
4.10.1	Stöd för breddad rekrytering	80
4.10.2	Ekonomiskt stöd till gröna utbildningsanordnare	81
4.11	Förslag till forskning, studier och uppdrag för ökad kunskap om integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv.....	81
5	Konsekvensanalyser.....	85
5.1	Integration.....	85
5.2	Jämställdhet.....	85
5.3	Ekonomiska konsekvenser för stat, kommun och företag.....	85
	Litteratur	87
	Bilagor	
<i>Bilaga 1</i>	Kommittédirektiv.....	91
<i>Bilaga 2</i>	Kommuner i SKL:s kommungruppsindelning	101
<i>Bilaga 3</i>	Beskrivning SNI 2007	103
<i>Bilaga 4</i>	SCB-statistik.....	105
<i>Bilaga 5</i>	Rapport, Demoskops enkätundersökning.....	115
<i>Bilaga 6</i>	Rapport, Blatteförmedlingens Mångfaldsbarometer...	143
<i>Bilaga 7a</i>	Deltagarförteckning Alnarp 2008-04-01–2008-04-02	175
<i>Bilaga 7b</i>	Program Alnarp 2008-04-01–2008-04-02	177

Sammanfattning

Enligt statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB), baserad på Sysselsättningsregistret, hade Sverige år 2006 cirka 4,2 miljoner sysselsatta i åldrarna 18 till 64 år. Av dessa var cirka 72 000 (1,7 procent) sysselsatta i de gröna näringarna. Med de gröna näringarna avses jordbruk, skogsbruk, trädgårdsbruk och nära relaterade verksamheter.

De utrikes födda utgör cirka 11,7 procent av landets sysselsatta, men de utgör endast 4,2 procent av de som är verksamma i de gröna näringarna. Av det totala antalet sysselsatta som är utrikes födda finns endast 0,6 procent inom de gröna näringarna, mot 1,9 procent för sysselsatta födda i Sverige.

Andelen företagare bland personer som är utrikes födda är generellt sett högre än i övriga delar av befolkningen i Sverige. Trots detta är andelen utrikes födda företagare inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv mycket låg. Av 166 088 företagare inom de gröna näringarna år 2006, var endast 2 267 (1,4 procent) utrikes födda. En starkt bidragande orsak till detta är det stora antalet svenskfödda enmansföretagare inom skogssektorn. Det finns utrikes födda som driver företag inom olika delar av livsmedelskedjan, men det är få som är verksamma i primärproduktionen.

Få nyanlända invandrare bosätter sig på landsbygden eller får arbete i företag som finns på landsbygden. I den mån utrikes födda personer arbetar inom de gröna näringarna är det ofta i form av tillfälligt säsongarbete. Intresset för yrkesutbildningar knutna till sektorn, till exempel gymnasieskolans naturbruksprogram ökar, men andelen elever med utländsk bakgrund är fortsatt mycket lågt.

Migration innebär ett inflöde av viktiga humanresurser och ökar förutsättningarna för näringslivsutveckling. Mångfald ger möjlighet. Därför är det en nyckelfråga att identifiera, åtgärda eller reducera hinder för att ta till vara de utrikes föddas kompetens, inte

minst med tanke på den demografiska verklighet Sverige står inför. Inom en nära framtid kan stora delar av landet komma att präglas av brist på arbetskraft vilket är ett allvarligt hot, framför allt mot landsbygdens överlevnad.

Två skeden under integrationsprocessen är nyckeltillfällen för att rekrytera utrikes födda till de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv. En stor del av de utrikes födda hamnar efter ankomsten till Sverige i kommuner på landsbygden. Här finns möjlighet för så kallade lotsar (se nedan) att etablera kontakt mellan de utrikes födda och lokala arbetsgivare i de gröna näringarna eller landsbygdens övriga näringsliv. I ett senare skede kan rekryteringen inriktas på utrikes födda i tätorterna till tätortsnära gröna näringar, som trädgård, hästnäring, golfbanor och djurskötsel. Detta gör det möjligt att bo kvar i sin tätortskommun och pendla till sitt arbete på den tätortsnära landsbygden.

Vi föreslår följande konkreta åtgärder:

Grön lots

Utredningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering (IJ 2007:02), som vi har haft samråd med, har diskuterat introduktionen av en ny aktör, lotsen. Lotsen är en från myndigheter fristående aktör som arbetar för snabbare arbetsmarknadsetablering. Den nyanlände ska kunna välja lots ur en lotsbank som upprättas av Migrationsverket alternativt Arbetsförmedlingen, som tecknar avtal med leverantörer om tillhandahållande av lotstjänster.

Vi föreslår att en ny aktör, lotsen, införs som ett instrument för att bättre kunna matcha arbetskraftsbehov med den kompetens som finns hos nyanlända utrikes födda. Nya eller befintliga föreningar, företag och organisationer kan erbjuda gröna lotsar, som med särskild kännedom om landsbygdens näringsliv kan verka för en snabbare arbetsmarknadsetablering inom de gröna näringarna eller i landsbygdens övriga näringsliv.

Grön validering

På flera ställen i Sverige har man skapat modeller för att på ett relativt snabbt sätt "översätta" kompetens som förvärvats genom utbildningar eller yrkeserfarenheter utomlands och identifiera de

kompletteringar som eventuellt måste göras för att uppnå svensk standard.

Vi föreslår att resurser avsätts för Grön validering, det vill säga för att utveckla valideringsmodeller för yrken inom de gröna näringarna. Detta bör ske i samarbete mellan Naturbrukets Yrkesnämnd, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen och någon befintlig eller ny valideringsaktör.

Grönt kort

Grönt kort är ett komplement till elevers eller yrkesverksammas betyg och eventuella praktiska erfarenheter, och hjälper arbetsgivaren att göra en bedömning av en persons anställningsbarhet.

Vi föreslår att diplomeringsinstrumentet Grönt kort utvecklas för målgruppen personer med utbildning eller erfarenhet inom naturbruksområdet som förvärvats utomlands.

Grön SFI

Undervisningen i Svenska för invandrare (SFI) bör övergå från generella modeller, med låg motivation och dåliga resultat bland deltagarna som följd, till individanpassade, yrkesinriktade utbildningar som med större sannolikhet leder till arbete eller eget företagande.

Vi föreslår att det i regioner med ett stort antal arbetsgivare i de gröna näringarna skapas en Grön SFI eller SFG, det vill säga Svenska för de gröna näringarna. Detta bör göras i samarbete mellan Nutek, Arbetsförmedlingen, kommuner, företag, lokala/regionala utbildningsaktörer och ett nationellt branschnätverk, som LRF, Hushållningssällskapen eller Naturbrukets Yrkesnämnd.

Export med mångfald som resurs

I Sverige finns 36 000 exportföretag, varav de flesta är små och medelstora och finns på landsbygden. Ett stöd till bildandet av kommun- eller privatägda exportmäklarfirmer där individer med utomnordiskt ursprung får en utbildning inom export och försäljning samt i att representera sin kommun och dess exportföretag, kan leda till en kraftfull utveckling av landsbygdens näringsliv.

Vi föreslår en målmedveten satsning på export med mångfald som resurs, där individer med utomnordiskt ursprung får utbildning inom export och försäljning samt i att representera sin kommun och dess exportföretag.

Turism med mångfald som resurs

Varje svensk kommun strävar efter att öka besöksnäringen, som år 2005 hade en omsättning på nära 191 miljarder. De utländska turisternas konsumtion i Sverige uppgick till 62 miljarder, vilket är mer än exportvärdet av svenska bilar. Den utländska turismen i Sverige kan öka kraftigt från dagens nivå på cirka 30 procent om vi tar vara på de utrikes föddas kompetens och marknadsför Sverige till världen i ett vidare perspektiv.

Vi föreslår en målmedveten satsning på turism med mångfald som resurs, där invandras kompetens om andra länder och kulturer används i en marknadsföringsoffensiv av Sverige som turistland, med särskilt fokus på den svenska landsbygden, och där utrikes födda svenskar utbildas till att bli ”officiella representanter för Sverige och x kommun.”

Generella åtgärder för en levande landsbygd

För att stärka landsbygdens attraktionskraft och skapa förutsättningar för permanent etablering på landsbygden krävs ett antal generella åtgärder för en levande landsbygd. Vi väljer att citera några viktiga förslag som lämnas i Landsbygdskommitténs slutbetänkande *Se landsbygden* (SOU 2006:101):

- *Stärk landsbygdsföretagens möjligheter att utveckla sin verksamhet. Viktiga områden är: generationsskiftet, kompetensförsörjning, finansierings/investeringsmöjligheter, innovation/FoU samt vidgade marknader och marknadskunskaper.*
- *Landsbygdsföretagens möjligheter till kapitalförsörjning måste särskilt uppmärksammas.*
- *Förbättra förutsättningarna för småskalig verksamhet och produktion i tillämpningen av regelverk.*
- *Förenkla regelverk och tillämpning vid offentlig upphandling för småskalig verksamhet och produktion.*

- *Synliggör landskapets resurser för en bredare allmänhet genom ökade kontaktytor mellan stad och land.*
- *Ge direktiv till statliga myndigheter och bolag att ta ett utökat ansvar för utvecklingen på landsbygden och att medverka till nya och samordnade servicelösningar.*
- *Gör särskilda satsningar för att utveckla och samordna en logistik för landsbygdens person-, gods- och varustransporter.*
- *Säkerställ möjligheten till landsomfattande tillgång till snabb data-kommunikation och mobiltelefoni på landsbygden.*

Åtgärder för att främja utrikes föddas etablering på landsbygden

För att undanröja specifika hinder för utrikes födda att etablera sig på landsbygden föreslår vi följande åtgärder:

- Erbjud körkortsutbildning på andra språk än svenska.
- Informera om räntefria lån och mikrofinansiering.
- Informera om svensk landsbygd och allemansrätten.
- Utveckla arbetspraktik/lärlingssystem för snabb kontakt med landsbygdens arbetsliv för personer med lämplig utbildning/erfarenhet från ursprungslandet.
- Utveckla gröna lotsar för snabb arbetsmarknads- och föreningslivsintroduktion.
- Aktiv rekrytering i andra länder av för svensk landsbygd strategiskt betydelsefulla entreprenörer och arbetstagare.

Skapande av en Verktyglåda för presumtiva mångfaldskommuner

För områden som är intresserade av att ta emot och integrera invandrare på ett bra sätt, har den kanadensiska regeringen utarbetat ett omfattande material, *Attracting & Retaining Immigrants – A Tool Box of Ideas for Smaller Centres*.

Vi föreslår regeringen att ta initiativ till utarbetandet av en svensk motsvarighet till Kanadas ”Tool Box”, en Verktyglåda för presumtiva mångfaldskommuner.

Skärpt uppdrag till Migrationsverket

Flera instanser har påpekat bristerna i kartläggningen av de utrikes föddas kompetens.

Vi föreslår i likhet med Valideringsdelegationen att Migrationsverket får ett tydligt uppdrag att ansvara för att frågan om personers utbildning och yrkeserfarenhet ställs till alla som flyttar till Sverige, och att erbjudande ges om stöd med att begära värdering av utländsk utbildning och yrkeserfarenhet.

Integrationslag

Sverige saknar, till skillnad från många andra länder, en integrationslag. Vi anser att en integrationslag skulle motverka dagens brister och klargöra individers, kommuners och andra aktörers ansvar, och därmed öka rättssäkerheten.

Vi föreslår att regeringen utarbetar och till riksdagen överlämnar ett förslag till integrationslag.

Satsning på småskaligt landsbygdsföretagande

Det småskaliga landsbygdsföretagandet är ett lovande område när det gäller att på ett bättre sätt ta till vara de invandrades kompetens. Framförallt ser vi en potential i kunnandet inom olika hantverkstraditioner.

Vi föreslår att resurser avsätts under en treårsperiod för en satsning på en utveckling av småskaligt landsbygdsföretagande, inom

till exempel turism, service och hantverk, där särskilt fokus läggs på uppsökande verksamhet och information riktad till utrikes födda.

Satsning på företagsrådgivning till utrikes födda på landsbygden

Nutek ger under år 2008 ALMI/IFS 10 miljoner för företagsrådgivning i invandrartäta storstadsområden. Vi anser att medel bör avsättas för liknande rådgivning på landsbygden.

Vi föreslår att regeringen avsätter 10 miljoner under år 2009 till ALMI/IFS för företagsrådgivning till utrikes födda på landsbygden.

Höjt tak för mikrolån hos ALMI

I Sverige kan ett mikrolån uppgå till maximalt 100 000 kronor, medan länder i övriga Europa erbjuder upp till 30 000 euro.

Vi föreslår att taket för mikrolån hos ALMI höjs från dagens 100 000 kronor till 30 000 euro.

Nystartsjobb

Nystartsjobb ger arbetsgivare möjlighet att få ekonomiskt stöd motsvarande arbetsgivaravgiften om de anställer någon som varit borta från arbetsmarknaden på hel- eller deltid minst ett år som arbetslös. Personen kan också ha kommit till Sverige och fått sitt uppehållstillstånd för högst tre år sedan. Åtgärden kan leda till ökad integration, men underutnyttjas inom den gröna sektorn.

Vi föreslår riktade informationsinsatser till arbetsgivare i den gröna sektorn och landsbygdens övriga näringsliv om möjligheten att anställa utrikesfödda inom ramen för nystartsjobb.

Gröna jobb

Jobbportalen www.gronajobb.se syftar till att öka attraktionskraften hos den gröna näringen genom att visa på mängden av och bredden på de gröna jobben och göra informationen enkel och lättillgänglig för såväl arbetsgivare som arbetssökande. Intresset för

sajten har ökat kraftigt. En brist ur integrationssynpunkt är att annonserna bara finns tillgängliga på svenska.

Vi föreslår att resurser avsätts för att göra jobbbannonserna på gronajobb.se tillgängliga på fler språk än svenska.

Nationell jobb- och immigrationsportal

Det finns ett behov av en aktiv nationell och flerspråkig jobb- och immigrationsportal, dit man kan vända sig för information om arbete och boende innan man kommer till Sverige, men också när man väl är här.

Vi föreslår att resurser avsätts för utvecklandet av en svensk jobb- och immigrationsportal, bland annat för att kunna fylla behovet av arbetskraftsinvandring.

Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden

För att få en tydlig och kompetent accesspunkt för rådgivning till individer och företag som vill etablera sig på landsbygden, anser vi att ett Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden ska inrättas. Flera kommuner kan gå samman om bildandet, och viktiga samarbetskontakter för ökad integration och näringslivsutveckling på landsbygden kan knytas mellan stad och land.

Vi föreslår att ett Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden inrättas.

Stöd för breddad rekrytering

Trots ett ökat intresse för de gröna utbildningarna har man inte varit framgångsrik i sina försök att attrahera studerande med utländsk bakgrund. Informationen om svensk landsbygd och dess förutsättningar och utvecklingsmöjligheter är så gott som obefintlig.

Vi föreslår ett ekonomiskt stöd för att bredda rekryteringen till utbildningar med relevans för landsbygdens utveckling.

Stöd till gröna utbildningsanordnare

Utbildningsanordnare med grön profil eller inriktning på hantverk och småföretagande har en nyckelroll när det gäller att stärka förutsättningarna för landsbygdens utveckling

Vi föreslår ett ekonomiskt stöd under tre år till utbildningsanordnare för hållande av kurser och utveckling av kurskoncept som syftar till att utbilda/fortbilda utrikes födda för verksamhet inom de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv.

Förslag till forskning, studier och uppdrag för ökad kunskap om integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv

I avsnitt 4.11 lämnar vi ett antal förslag till forskningsuppgifter, studier och uppdrag som vi finner angelägna för att öka kunskapen om integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv.

Summary

According to statistics from Statistics Sweden, based on the Employment Register, some 4.2 million people between the ages of 18 to 64 were employed in Sweden in 2006. Of these, around 72 000 (1.7 per cent) were employed in 'the green sector', a term given to agriculture, forestry and horticulture, and enterprises that are closely related to them.

People born abroad comprise around 11.7 per cent of employed people in this country, but only 4.2 per cent of people working in the green sector. Of the total number of employed people who were born outside Sweden, only 0.6 per cent work in the green sector as opposed to 1.9 per cent of people employed who were born in Sweden.

The proportion of entrepreneurs among people born abroad is generally larger than in other sectors of the population in Sweden. Despite this, the proportion of foreign-born entrepreneurs in the green sector and other parts of the rural business sector is very small. Of 166 088 entrepreneurs in the green sector in 2006, only 2 267 (1.4 per cent) were born abroad. A strong contributing factor is the large number of Swedish-born sole proprietors in the forestry sector. There are some people of foreign origin running companies in different parts of the food sector, but few are active in primary production.

Few newly arrived immigrants settle in rural areas, or get jobs in companies in rural areas. When people born abroad work in the green sector, their form of employment is often temporary seasonal work. Interest in vocational education linked to the sector, such as the upper secondary school natural resource use programme, is increasing, but the proportion of students of foreign origin continues to be very small.

Migration leads to an influx of important human resources and increases opportunities for development of the business sector.

Diversity creates potential. A key issue is therefore to identify the obstacles and to take measures to remove or reduce them so as to make the most of the skills of people born abroad, particularly in view of the demographic realities Sweden is facing. In the near future, large parts of the country may be characterised by a lack of labour, which is a serious threat particularly to the survival of rural areas.

Two stages of the integration process are key opportunities for recruiting people born abroad to the green sector and other parts of the rural business sector. A large proportion of people born abroad are assigned to municipalities in rural areas after their arrival in Sweden. Here there is a chance for what we have termed 'pilots' (see below) to establish contact between people born abroad and local employers in the green sector or other parts of the rural business sector. At a later stage, recruitment can be targeted at foreign-born people living in urban areas, for jobs in the green sector near those areas, such as horticulture, the horse industry, golf courses and animal husbandry. This can enable people to remain living in their urban municipalities and commute to their jobs in rural areas nearby.

We propose the following concrete measures:

Green pilot

The *Inquiry on the Labour Market Entry of New Immigrants* (IJ 2007:02), with which we have consulted, has discussed the introduction of a new player, the pilot. The pilot is a player independent of government agencies who works for faster entry to the labour market. The new immigrant should be able to choose his or her pilot from a 'pilot bank' set up by the Swedish Migration Board or the Swedish Public Employment Service, which signs contracts with suppliers on the provision of pilot services.

We propose that a new player, the pilot, be introduced as an instrument to enable better matching between the demand for labour and the skills of newly arrived people born outside Sweden. New or existing associations, companies and organisations could offer green pilots with special knowledge of the rural business sector, who could work towards faster labour market entry in the green sector or other parts of the rural business sector.

Green validation

Models have been developed in several places in Sweden to produce, relatively quickly, 'translations' of skills acquired via education or work experience abroad and to identify the additional training that may be needed to achieve Swedish standards.

We propose that resources be allocated to Green validation, that is to developing validation models for occupations in the green sector. This should be done jointly by the Swedish Vocational Board of Agriculture and Gardening, the Swedish Public Employment Service, the county administrative board and an existing or new validation actor.

Green Card

The Green Card supplements the certificates and possible practical experience of students or working people, and helps the employer make an assessment of the person's employability.

We propose that the Green Card diploma instrument be developed to target the group of people with education or experience acquired abroad in the field of natural resources.

Green Swedish for Immigrants

The general models for Swedish for Immigrant (SFI) programmes, with their resulting lack of motivation and poor performance by those participating, should be replaced by individually adapted, vocationally oriented courses, that are more likely to lead to employment, or to entrepreneurship.

We propose that in regions with a large number of employers in the green sector, a Green SFI or SFG be created, that is Swedish for the Green Sector. This should be done jointly by the Swedish Agency for Economic and Regional Growth, the Swedish Public Employment Service, municipalities, companies, local/regional education actors and a national industrial network, such as the Farmers Federation, the Swedish Federation of Rural Economy and Agricultural Societies or the Swedish Vocational Board of Agriculture and Gardening.

Exports with diversity as a resource

There are 36 000 export companies in Sweden, most of which are small and medium-sized and situated in rural areas. Support to the formation of municipally or privately owned export brokerage firms, where non-Nordic-born individuals are trained in exports and sales and in representing their municipalities and its export companies, could lead to the vigorous development of rural business.

We propose purposeful efforts to promote exports, using diversity as a resource, where individuals of non-Nordic origin are trained in exports and sales and in representing their municipalities and its export companies.

Tourism with diversity as a resource

All Swedish municipalities are striving to increase their tourist industries, which in 2005 had a turnover of almost SEK 191 billion. Foreign tourist consumption in Sweden amounted to SEK 62 billion, which is more than the export value of Swedish cars. While foreign tourism currently accounts for 30 per cent of all tourism in Sweden, considerable increases in foreign tourism in Sweden are possible if we make use of the skills of people born abroad, and market Sweden to the world in a wider perspective.

We propose purposeful efforts for tourism, using diversity as a resource, where the skills and knowledge of immigrants relating to other countries and cultures are used in a marketing drive for Sweden as a tourist country, with particular focus on the countryside, and where foreign-born Swedes are trained to become 'official representatives of Sweden and x municipality'.

General measures for a living countryside

To strengthen the attractiveness of rural areas, and create favourable conditions for permanent business establishment in rural areas, a number of general measures are required to promote a living countryside. We would like to cite some important proposals presented in the Rural Development Committee's final report '*Se landsbygden*' (*See rural areas*) (SOU 2006:101):

- *Reinforce the possibilities for rural companies to develop their operations. Important areas are: generation shifts, supply of skills, financing/investment opportunities, innovation/R&D, and expanded markets and market knowledge.*
- *Particular attention must be given to the ability of rural companies to access capital.*
- *Improve the conditions for small-scale activities and production in the application of existing regulations.*
- *Simplify the regulations for public procurement and their application for small-scale activities and production.*
- *Make the resources of the landscape visible to the general public by increasing the interfaces between town and country.*
- *Instruct government authorities and state-owned companies to take more responsibility for rural development and to participate in new, coordinated service solutions.*
- *Take special action to develop and coordinate logistics for rural passenger, freight and goods transport.*
- *Secure the possibility of nationwide access to high-speed data communication and mobile telephony in rural areas.*

Measures to promote the establishment of foreign-born people in rural areas

To remove specific obstacles that prevent foreign-born people from establishing themselves in rural areas, we propose the following measures:

- Offer driving licence courses in languages other than Swedish.
- Provide information on interest-free loans and micro-financing.
- Provide information about Swedish rural areas and the legal right of access to private land.
- Develop work placement schemes/apprenticeship systems for rapid contact with working life in rural areas for people with suitable education/experience from their countries of origin.
- Develop a green pilot system for fast introduction into the labour market and voluntary and community organisations.

- Active recruitment in other countries of entrepreneurs and employees that are strategically important for Swedish rural areas.

Creation of a Tool Box for prospective multicultural municipalities

For centres that are interested in attracting and retaining immigrants, the Canadian government has drawn up an extensive, entitled *Attracting & Retaining Immigrants – A Tool Box of Ideas for Smaller Centres*.

We propose that the Government take the initiative for developing a Swedish equivalent to the Canadian ‘Tool Box’, a Tool Box for prospective multicultural municipalities.

A more demanding assignment for the Swedish Migration Board

A number of authorities have pointed out the lack of systematic knowledge about the skills of people born abroad.

Like the National Commission on Validation, we propose that the Swedish Migration Board be clearly instructed to take responsibility for questioning all those moving to Sweden about their education and work experience, and that support be offered in requesting validation of foreign education and work experience.

Integration Act

Unlike many other countries, Sweden has no Integration Act. We consider that an Integration Act would rectify many of today’s shortcomings and clarify the responsibilities of individuals, municipalities and other actors, thus increasing legal certainty.

We propose that the Government draw up a proposal for an Integration Act, to be presented to the Riksdag.

Efforts for small-scale rural entrepreneurship

Small-scale rural entrepreneurship is a promising area when it comes to making better use of the skills and knowledge of immigrants. Above all, there is potential in their know-how in various traditional handicrafts.

We propose that resources be allocated, over a three-year period, to efforts to develop small-scale rural enterprise, in such areas as tourism, services and handicrafts, where special focus will be given to out-reach activities and information targeted at people born abroad.

Efforts for business advisory services, targeted at people in rural areas who were born abroad

In 2008, the Swedish Agency for Economic and Regional Growth (Nutek) has allocated SEK 10 million to ALMI Företagspartner AB and Internationella företagarföreningen (IFS) for business advisory services in metropolitan areas where there are many immigrants. We consider that funds should be allocated to similar advisory services in rural areas.

We propose that the Government allocate SEK 10 million to ALMI/IFS for business advisory services, targeted at foreign-born people in rural areas.

Higher ceiling for micro-loans from ALMI

Micro-loans in Sweden can amount to a maximum of SEK 100 000, while countries in the rest of Europe offer up to EUR 30 000.

We propose that the ceiling for micro-loans from ALMI be raised from today's SEK 100 000 to EUR 30 000.

New start jobs

New start jobs enable employers to receive financial support corresponding to the employer's social security contribution if they employ someone who has been outside the labour market, full or part-time, for at least one year as unemployed. The person could also have immigrated to Sweden and have a residence permit not

older than three years. This measure could lead to greater integration, but is under-used in the green sector.

We propose information campaigns targeted at employers in the green sector and other parts of the rural business sector about the possibility of employing people born abroad in the framework of new start jobs.

Green jobs

The job portal www.gronajobb.se aims at increasing the attractiveness of the green sector by showing the numbers and range of green jobs, and making information simple and easily accessible both for employers and those seeking work. There has been a dramatic increase in interest in this website. However, one shortcoming from the integration point of view is that advertisements are only available in Swedish.

We propose that resources be allocated to make job advertisements on gronajobb.se available in languages other than Swedish.

National job and immigration portal

There is a need for an active, national, multi-lingual job and immigration portal, to which people can turn for information about work and housing before coming to Sweden and even after arrival.

We propose that resources be allocated for developing a Swedish job and immigration portal, so as to meet our needs for labour immigration.

Advisory services centre for establishment in rural areas

To obtain a clear, efficient access point for advice to individuals and companies wishing to establish themselves in rural areas, we consider that an advisory services centre should be set up. Several municipalities could cooperate on setting these up, and important contacts for cooperation on greater integration and business development in rural areas could be built up between cities and rural areas.

We propose that an advisory services centre be set up for establishment in rural areas.

Support for broader recruitment

Despite growing interest in green educational programmes, attempts to attract students of foreign origin have not been successful. Information about Swedish rural areas, and their conditions and development potential is practically non-existent.

We propose financial support for broadening recruitment to educational programmes relevant to rural development.

Support to authorities and organisations providing green education

Education providers specialising in green education or targeted at handicrafts and small enterprises have a key role to play in strengthening the conditions for rural development.

We propose financial support over a three-year period to education providers for holding courses and developing course concepts aimed at the education/further education of people born abroad for activities in the green sector or other parts of the rural business sector.

Proposal for research projects, studies and assignments to increase knowledge about integration in the green sector and other parts of the rural business sector

In Section 4.11 we present a number of proposals for research projects, studies and other assignments that we think are important to increase knowledge about integration in the green sector and other parts of the rural business sector.

1 Utredningens uppdrag och arbete

Genom beslut den 21 september 2007, förordnade regeringen en särskild utredare för att undersöka hur de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv på ett bättre sätt kan bidra till ökad integration och minskat utanförskap. (Se bilaga 1 för de Kommittédirektiv som beslutades den 13 september 2007 [dir. 2007:131]). Utredningen antog namnet *Utredningen om ökad integration inom de gröna näringarna* (Jo 2007:01).

Utredningsuppdraget består sammanfattningsvis i:

- att undersöka hur utrikes födda personers kompetens ska kunna tas till vara inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv,
- att undersöka hur de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv på ett bättre sätt kan bidra till ökad integration och minskat utanförskap,
- att redovisa och analysera relevant statistik,
- att identifiera faktorer som motverkar integrationen eller bidrar till utanförskap samt insatser som kan reducera eller eliminera dessa,
- att identifiera områden där insatser för integration och näringslivsutveckling kan bidra till varandras måluppfyllelse samt föreslå åtgärder som kan förbättra den ömsesidiga måluppfyllelsen.

Utredningen har anlitat Ivan Daza, vd för *Blatteförmedlingen AB*, som konsult, samt köpt statistik- och analystjänster av *SCB*, *Demoskop AB* och *Blatteförmedlingen AB*.

Den 1–2 april 2008 arrangerade vi en tvådagars konferens på SLU Alnarp. Därutöver har vi haft tre öppna och kreativa möten med expertgruppen.

Vi har bedrivit utredningen i öppen och bred dialog och samråd med företrädare för berörda myndigheter, de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv, invandrarorganisationer samt andra berörda organisationer, och vi har haft samråd med *Utredningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering* (IJ 2007:2).

2 Inledning

Enligt statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB), baserad på Sysselsättningsregistret, hade Sverige år 2006 cirka 4,2 miljoner sysselsatta i åldrarna 18 till 64 år. Av dessa var cirka 72 000 (1,7 procent) sysselsatta i de gröna näringarna. Med de gröna näringarna avses jordbruk, skogsbruk, trädgårdsbruk och nära relaterade verksamheter.

De utrikes födda utgör cirka 11,7 procent av landets sysselsatta, men de utgör endast 4,2 procent av dem som är verksamma i de gröna näringarna. Av det totala antalet sysselsatta som är utrikes födda finns endast 0,6 procent inom de gröna näringarna, mot 1,9 procent för sysselsatta födda i Sverige.

Andelen företagare bland personer som är utrikes födda är generellt sett högre än i övriga delar av befolkningen i Sverige. Trots detta är andelen utrikes födda företagare inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv mycket låg. Av 166 088 företagare inom de gröna näringarna år 2006, var endast 2 267 (1,4 procent) utrikes födda. En starkt bidragande orsak till detta är det stora antalet svenskfödda enmansföretagare inom skogssektorn. Det finns utrikes födda som driver företag inom olika delar av livsmedelskedjan, men det är få som är verksamma i primärproduktionen.

Kunskapen om invandrade kvinnors kompetens och yrkeserfarenhet är delvis dold, främst på grund av att anhöriga inte är föremål för någon kompetenskartläggning vid ankomsten till Sverige. Här finns ett mörkertal som kan inrymma en potentiell resurs som bör tas tillvara. Det vi däremot vet är att utrikes och inrikes födda småföretagande kvinnor är verksamma i samma branscher och att de utrikes födda kvinnorna är mer välutbildade än de svenska¹. Ett fåtal återfinns inom de gröna näringarna på landsbygden.

¹ *Invandrares företagande*, Nutek september 2007.

Få nyanlända invandrare bosätter sig på landsbygden eller får arbete i företag som finns på landsbygden. I den mån utrikes födda personer arbetar inom de gröna näringarna är det ofta i form av tillfälligt säsongarbete. Intresset för yrkesutbildningar knutna till sektorn, till exempel gymnasieskolans naturbruksprogram ökar, men andelen elever med utländsk bakgrund är fortsatt mycket lågt.

Stora grupper i den svenska befolkningen drabbas av utanförskap, bland annat i form av arbetslöshet, bidragsberoende samt avsaknad av möjligheter att påverka den egna vardagen och de demokratiska beslutsprocesserna. Bland dessa finns en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund. Många faktorer skapar och upprätthåller det utbredda utanförskapet bland utrikes födda och deras barn. Diskriminering, otillräckliga möjligheter till språkinläring samt avsaknad av nätverk utgör generella hinder för invandrades etablering i arbete och företagande. Det finns också specifika faktorer som kan försvåra invandrades etablering i arbetsliv och företagande inom de gröna näringarna och andra verksamheter på landsbygden. För att verka som jordbruksföretagare krävs till exempel ofta stora investeringar i mark och maskiner, vilket är ett hinder som kan vara större för en utrikes född person än för en svenskfödd. Kombinationen av att få utrikes födda är delaktiga i befintliga nätverk med anknytning till de gröna näringarna och landsbygden samt att jordbruks- och trädgårdsnäringarna inte är fullt ut delaktiga i den infrastruktur som finns för arbetsmarknads- och integrationsfrågor, kan också vara en faktor som påverkar utfallet negativt.

Migration innebär ett inflöde av viktiga humanresurser och ökar förutsättningarna för näringslivsutveckling. Mångfald ger möjlighet. Därför är det en nyckelfråga att identifiera, åtgärda eller reducera hinder för att ta till vara de utrikes föddas kompetens, inte minst med tanke på den demografiska verklighet Sverige står inför. Inom en nära framtid kan stora delar av landet komma att präglas av brist på arbetskraft vilket är ett allvarligt hot, framför allt mot landsbygdens överlevnad.

3 Utredningens tre grundbegrepp

Innan vi går in på våra förslag, är det lämpligt att stanna en stund inför utredningens tre grundbegrepp ”integration”, ”landsbygd” och ”gröna näringar”.

3.1 Integration

Integration kan syfta på ett mål, eller på en process eller en kombination av mål och process. Man kan tala om integrationsprocesser på individuell nivå och på samhällsnivå. Integrationsprocessen har också kulturella, sociala och ekonomiska aspekter, och är av central betydelse för utvecklingen av ett långsiktigt hållbart samhälle. Integrationspolitiken bör fokusera på den etniska mångfalden som en tillgång.

På den individuella nivån bör integration betraktas som ett livsprojekt vars innehåll och mål endast kan bestämmas av individen själv. Däremot kan staten sätta upp mål för vad som bör uppnås inom olika samhällsområden, och med hjälp av integrationspolitik, arbetsmarknadspolitik och utbildningspolitik stödja den individuella integrationsprocessen och ge individen möjligheter att förverkliga sina livsmål (prop. 1997/98:16).

Målen för integrationspolitiken är:

- Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund.
- En samhällsgemenskap med samhällets mångfald som grund.
- En samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt för olikheter inom de gränser som följer av samhällets grundläggande demokratiska värderingar, och som alla, oavsett bakgrund, är delaktiga i och medansvariga för.
- Ett samhälle fritt från diskriminering.

För närvarande genomför regeringen ett flertal strukturreformer såväl inom ramen för den generella arbetsmarknadspolitiken som riktade insatser som bedöms öka invandrades deltagande på arbetsmarknaden. Det gäller främst nystartsjobb, jobb- och utvecklingsgaranti, jobbvadrag, instegsjobb samt jobbgaranti för ungdomar. Försöksverksamhet med nystartskontor har startat under år 2008. En viktig aspekt i försöksverksamheten rör möjligheterna att starta och driva företag för personer som bor i invandrantäta områden, som saknar arbete eller har haft hälsorelaterade problem eller som kan ha svårt att tillgodogöra sig det stöd och den service som erbjuds av olika aktörer.

Regeringen kommer under år 2008 att presentera en sammanhållen strategi för integrationspolitiken för återstoden av mandatperioden. Integrationsstrategin kommer i huvudsak att handla om generella åtgärder mot utanförskap och att med olika åtgärder ytterligare tydliggöra arbetslinjen på ett sätt som stärker konkurrenskraften på arbetsmarknaden för personer som är utrikes födda. Strategin bereds för närvarande av en arbetsgrupp som leds av Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Det går att särskilja fem olika dimensioner av integration: Arbetsmarknadsintegration, boendeintegration, medborgerlig integration, social integration och subjektiv integration¹. Utredningens fokus ligger på arbetsmarknadsintegration, där målet är att utrikes födda ska uppnå likhet med infödda svenskar med avseende på deltagandet på arbetsmarknaden. Integration i denna utredning handlar därmed främst om att främja goda förutsättningar för egen försörjning genom anställning eller företagande. Det handlar om tidiga, målinriktade insatser för nyanlända med tydlig inriktning på egen försörjning, som förebygger onödig spilltid för den enskilde och motverkar risk att fastna i bidragsfällan. Det handlar om jämlikhet på arbetsmarknaden som innebär att alla ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Ingen ska missgynnas i arbetslivet på grund av ursprung, etnisk tillhörighet eller religiös tro.

Att ha jobb och egen försörjning är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för integration. Möjligheten att nå framgång i dimensionen arbetsmarknadsintegration, förutsätter framgångar också inom övriga integrationsdimensioner. Att kunna komma ifråga för eller kunna ta ett arbete hör nära samman med

¹ Se José Alberto Diaz, *Integration och indikatorer*, Integrationsverkets rapportserie 2004:03.

möjligheten att kunna skaffa en bostad där man önskar, liksom med tillgången till sociala nätverk och frånvaron av etnisk och kulturell segregation, vilket i sin tur hänger samman med möjligheten till deltagande i samhällets institutioner och civila organisationer. Den subjektiva integrationen, hur man själv uppfattar sin roll och identitet i det svenska samhället, har en avgörande betydelse för möjligheten till framgång inom övriga dimensioner, och det är viktigt att också anamma den svenska kulturen för att känna tillhörighet.

Om den ska vara långsiktigt hållbar, innebär integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv, förutom ökad delaktighet i jordbruk, skogsbruk och trädgårdsnäringarna eller i landsbygdens övriga näringsliv, också ökad möjlighet till boende på landsbygden och ökat deltagande i föreningsliv och andra sociala nätverk på landsbygden.

3.2 Landsbygd

I Sverige finns det ett antal olika definitioner av vad som är landsbygd och glesbygd. Det är Sverige inte ensamt om utan det ser likadant ut i många andra länder, det finns inte en enda definition som avgränsar dessa områden. Erfarenheten visar också att det är omöjligt att skapa en enda definition som kan användas i alla situationer. Indelningen måste tvärtom kunna anpassas till vad det är som studeras och i vilket sammanhang. Ändamålet med definitionen får styra vad man definierar som landsbygdsområde. Några län säger att hela länet är landsbygd. Inom samma län används ofta kombinationer av olika definitioner beroende på syfte. Talar man om landsbygdsutveckling på kommunal nivå innehåller begreppet landsbygd ofta byar och mindre tätorter men sällan kommuncentra och andra större tätorter och städer. Inom EU:s gemenskapsinitiativ Leader, som handlar om landsbygdsutveckling, ingår däremot tätorter och städer upp till 20 000 invånare i områdesavgränsningarna. När det gäller möjligheten till ökad integration av utrikes födda svenskar finns det skäl att framför allt beakta den tätortsnära landsbygden, eftersom mycket talar för att närhet till service och utbildning är en viktig förutsättning för att det ska vara möjligt att inte bara locka till sig utan också få behålla invandrad kompetens.

Kommunförbundet (numera Sveriges Kommuner och Lands-ting) har kategoriserat landets 290 kommuner i nio olika grupper,

där en av grupperna är glesbygdskommuner. Som glesbygdskommun kategoriseras kommuner med mindre än sju invånare per kvadratkilometer och mindre än 20 000 invånare. Tidigare fanns även kategorin "landsbygdskommuner", men i den reviderade indelning som används från 1 januari 2005 är kategorierna delvis förändrade:

Storstäder

Förortskommuner

Större städer

Pendlingskommuner

Glesbygd

Varuproducerande kommuner

Övriga kommuner mer än 25 000 invånare

Övriga kommuner 12 500–25 000 invånare

Övriga kommuner mindre än 12 500 invånare

När vi i betänkandet använder begreppet "landsbygd" omfattar detorstädernas, förortskommunernas och de större städernas tätortsnära landsbygd samt de övriga sex kommungrupperna. För en förteckning över vilka kommuner som hör till vilken kommungrupp, se bilaga 2.

3.3 Gröna näringar

I enlighet med kommittédirektiven (dir. 2007:131) används begreppet "de gröna näringarna" i denna utredning i betydelsen: *Jordbruk, skogsbruk, trädgårdsbruk och nära relaterade verksamheter*, vilket motsvarar kodgrupperna 01 och 02 i Svensk Näringsgrensindelning (SNI). För en förteckning över de verksamheter som ingår i dessa SNI-grupper, se bilaga 3.

Vi vill dock betona att det finns en stor potential att bredda innehållet i begreppet genom att använda det också för de nya näringsgrenar med koppling till landsbygden som nämns i avsnitt 4.6. Det är också viktigt att uppmärksamma att det nya Landsbygdsprogrammets Axel 3 och Leader riktar sig till mycket mer än de traditionella gröna näringarna.

4 Utredningens förslag

För att samhället på ett bättre sätt ska kunna ta till vara utrikes födda personers kompetens och intressen inom de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv, och för att de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv på ett bättre sätt ska kunna utvecklas och samtidigt bidra till ökad integration och minskat utanförskap, lämnar vi nedan ett antal förslag på åtgärder. Åtgärdsförslagen presenteras under rubrikerna ”Ökad integration i de gröna näringarna”; ”Integration för näringslivsutveckling på landsbygden”; ”Svensk landsbygd – hinder och möjligheter”; ”Mångfaldskommuner för ökad integration”; ”Arbetskraftsbehov, kompetens och matchning”; ”Nya möjligheter till integration i landsbygdens näringsliv”; ”Bättre utnyttjande av befintliga instrument för arbetsmarknadsintegration”; ”Information, kommunikation och nätverk”, ”Rekrytering till gröna utbildningar” samt ”Förslag till forskning, studier och uppdrag för ökad kunskap om integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv”.

De förslag som presenteras under de olika rubrikerna har olika konkretionsgrad och olika grad av originalitet. I vissa fall har vi nöjt oss med att referera andras goda idéer, och i några fall rör det sig snarast om en inventering och presentation av möjliga utvecklingsområden, som en del läsare måhända redan är bekanta med. Vi ber om överseende med detta.

4.1 Ökad integration i de gröna näringarna

Två skeden under integrationsprocessen är nyckeltillfällen för att rekrytera utrikes födda till de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv. En stor del av de utrikes födda hamnar efter ankomsten till Sverige i kommuner på landsbygden. Här finns möj-

lighet för så kallade lotsar (se nedan) att etablera kontakt mellan utrikes födda och lokala arbetsgivare i de gröna näringarna eller landsbygdens övriga näringsliv. I ett senare skede kan rekryteringen inriktas på utrikes födda i tätorterna till tätortsnära gröna näringar, som trädgård, hästnäring, golfbanor och djurskötsel. Detta gör det möjligt att bo kvar i sin tätortskommun och pendla till sitt arbete på den tätortsnära landsbygden.

Vi föreslår följande konkreta åtgärder:

4.1.1 Grön lots

Vi föreslår att en ny aktör, lotsen, införs som ett instrument för att bättre kunna matcha arbetskraftsbehov med den kompetens som finns hos nyanlända utrikes födda. Nya eller befintliga föreningar, företag och organisationer kan erbjuda gröna lotsar, som med särskild kännedom om landsbygdens näringsliv kan verka för en snabbare arbetsmarknadsetablering inom de gröna näringarna eller i landsbygdens övriga näringsliv.

Utredningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering (IJ 2007:02), som vi har haft samråd med, har i sitt arbete diskuterat introduktionen av en ny aktör: lotsen. Lotsen är en från myndigheter fristående aktör med uppgift att stödja och ställa krav, med en snabbare arbetsmarknadsetablering som mål. Det finns inga begränsningar för lotsen gällande vilka han kan samarbeta med eller var den nyanländes bosättning eller anställning sker. Den nyanlände ska kunna välja lots ur en lotsbank som upprättas av Migrationsverket alternativt Arbetsförmedlingen, dit lotsen också rapporterar sina uppdrag. Systemet bygger på att Migrationsverket eller Arbetsförmedlingen tecknar avtal med leverantörer om tillhandahållande av lotstjänster. Lotsen kan vara ett företag eller en del av ett företag som arbetar under marknadsmässiga former. Det finnas också stor potential för föreningar, branschorganisationer och nya företag att erbjuda specialiserade lotsar. Nya aktörer och redan etablerade föreningar, organisationer och företag, skulle kunna erbjuda gröna lotsar med särskild kännedom om de gröna näringarna för en snabbare arbetsmarknadsetablering av utrikes födda inom denna sektor. Förutom att ge arbete och försörjning kan nya mark-

nadsmöjligheter skapas inom de gröna näringarna genom den ökade mångfalden.

Med sin djupare kunskap om både branschen och den nyanlände kan sådana specialiserade lotsar åstadkomma en bättre matchning mellan företagets behov av arbetskraft och den tillgängliga kompetensen. Att det finns behov av denna typ av specialiserade arbetsförmedlingstjänster framgår bland annat av statistik som visar att Arbetsförmedlingen är en föga använd och föga uppskattad rekryteringsväg (se avsnitt 4.5.1).

4.1.2 Grön validering

Vi föreslår att resurser avsätts för Grön validering, det vill säga för att utveckla valideringsmodeller för yrken inom de gröna näringarna. Detta bör kunna ske i samarbete mellan Naturbrukets Yrkesnämnd, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen och någon befintlig eller ny valideringsaktör.

Frågan om validering av invandrades utbildning och yrkeserfarenhet är ett återkommande och centralt problem. På flera ställen i Sverige har man skapat modeller för att på ett relativt snabbt sätt ”översätta” den invandrades kompetens och identifiera de kompletteringar som eventuellt måste göras för att uppnå svensk standard.

Arbetsförmedlingen i Västra Götalands län, Länsstyrelsen, Västra Götalandsregionen och länets kommuner samverkar för att förkorta vägen till arbete för utomnordiska invandrare, bland annat genom att skapa metoder för att göra yrkesbedömningar även innan personen utvecklat det svenska språket. På valideringscentrum i Malmö har man jobbat framgångsrikt med valideringsfrågan, och Meritea AB i Göteborg, ett av regionen bildat och ägt aktieföretag, validerar inom områdena: Ekonomi och administration; Bygg och anläggning; Omvårdnad och omsorg; Service och hantverk; Teknik och produktion. Valideringsmodeller bör utvecklas också för yrken inom de gröna näringarna, och det är viktigt att dessa är anpassade eller går att anpassa även till småskalig och ekologisk verksamhet.

4.1.3 Grönt kort

Vi föreslår att diplomeringsinstrumentet Grönt kort utvecklas för målgruppen personer med utbildning eller erfarenhet inom naturbruksområdet som förvärvats utomlands.

Sedan en tid tillbaka finns möjligheten att skaffa sig ett så kallat Grönt kort, för den som vill ha ett kvitto på sin kompetens att arbeta inom de gröna näringarna. Huvudman för Grönt kort är Naturbrukets Yrkesnämnd (NYN). Kortet kom till på grund av många arbetsgivares tveksamhet till att anställa personal som inte har lång erfarenhet av att arbeta med växtodling eller djur. Grönt kort är ett komplement till elevers eller yrkesverksammas betyg och eventuella praktiska erfarenheter, och hjälper arbetsgivaren att göra en bedömning av hur en person passar att arbeta som växtodlare eller djurskötare. Den arbetssökande får ett bevis på vad han eller hon kan genom det gröna kortet och ökar därmed sina chanser till ett jobb.

För att få ett Grönt kort måste man genomgå ett test – ungefär som när man tar körkort. Diplomeringsinstrumentet görs på naturbruksgymnasier eller arbetsplatser efter anmälan till NYN. Alla som är intresserade av att testa sig för Grönt kort kan göra det. Som lämplig bakgrund anger NYN treårigt naturbruksgymnasium eller motsvarande kunskaper samt viss relevant praktisk erfarenhet. Vi anser det viktigt att Grönt kort också kan användas för diplomering för verksamhet inom småskaligt naturbruk.

4.1.4 Grön SFI

Vi föreslår att det i regioner med stort antal arbetsgivare i de gröna näringarna skapas en Grön SFI eller SFG, det vill säga yrkesinriktad svenska för de gröna näringarna. Detta bör göras i samarbete mellan Nutek, Arbetsförmedlingen, kommuner, lokala/regionala utbildningsaktörer och ett nationellt bransch-nätverk, som LRF, Hushållningssällskapen eller Naturbrukets Yrkesnämnd.

Allt fler förespråkar branschanknuten SFI. Eftersom arbete eller arbetspraktik är nyckeln till språkutveckling är det olämpligt att använda modellen språk först, arbete sedan. Språkundervisningen bör i stället i så stor utsträckning som möjligt integreras med arbete. Vi anser att en väl fungerande SFI-undervisning måste kopplas till arbetspraktik och företagsbesök. Det är i sitt yrke, i kontakten med arbetskamrater som en invandrare har störst möjlighet att lära sig det svenska språket. "SFX" är ett regionalt samarbete i Stockholms län som syftar till att bättre ta till vara invandrades kompetens och yrkeserfarenheter¹. "X" står för den specialisering eller yrkesinriktning som åsyftas. Under år 2004 startades SFF, ett speciellt program för invandrare som ville bli företagare. Solna kommun drog i gång verksamheten, nu har Botkyrka kommun tagit över och säljer tjänster till andra stadsdelar och kommuner. Södertälje har hand om *Svenska för vård*, Haninge *Svenska för hantverkare* och Stockholms stad *Svenska för pedagoger*.

Många regioner arbetar eller vill arbeta på liknande sätt med bransch- eller yrkesanknuten SFI, och det är viktigt att inse att den individualisering som möjliggörs genom en branschanknuten SFI kräver ett samarbete kommuner emellan på regional nivå. En annan region som gjort en hel del på området är Västerbotten, som samlat sina erfarenheter i rapporten *Integrera språk och praktik*.

Nutek betonar att argumenten för fler yrkesinriktade svenskutbildningar är starka, både på ett samhällsekonomiskt och mänskligt plan. Individanpassade utbildningar ger mer motiverade deltagare. De leder till kortare studietid och bättre resultat. De ger

¹ Uppgifterna i detta avsnitt är hämtade i Nuteks rapport 2007:15, *Ökad integration och mångfald i det regionala tillväxtarbetet*.

också nätverk och yrkesspecifika kunskaper och leder därmed in i egenförsörjning.

Erfarenheter talar alltså för att undervisningen i större utsträckning bör övergå från generella modeller, med låg motivation och dåliga resultat bland deltagarna som följd, till individanpassade, yrkesinriktade utbildningar som med större sannolikhet leder till arbete eller eget företag. Kommuner i regionen har förbundet sig att bevilja interkommunal ersättning, och har haft ansvar för att marknadsföra, skicka presumtiva deltagare och betala för dem som blir antagna till SFF. Ansvaret för att skicka deltagare ligger också på Arbetsförmedlingen.

Utbildningen leds av en styrgrupp där Företagarna i Stockholms stad, Svenskt Näringsliv, Nutek, Botkyrka kommun, Solna stad och Länsstyrelsen ingår. Styrgruppen fattar beslut av inriktningskaraktär, följer upp verksamheten och initierar utvärderingar. Samtliga 15 intressenter bildar en referensgrupp som tar del av verksamheten, medverkar i utbildningen och föreslår förbättringar. SFF samlar ett antal aktiva partners som bidrar till utbildningen på olika sätt: Kommuner, Stockholms Länsstyrelse, Nutek, Företagarna, Svenskt Näringsliv, SKL, Skatteverket, IFS, Swedbank, Arbetsförmedlingen och Almi. Att samla dessa aktiva partners inom samma ram (SFF) innebär stora fördelar för deltagarna, som lär känna viktiga instanser för sitt framtida företagande. Det är också viktigt för parterna att skapa goda relationer till sin målgrupp.

SFF finansieras med hjälp av ESF-rådet, Nutek och Länsstyrelsen Stockholm, Interkommunal ersättning och kommunala medel. Nutek skriver i sin rapport 2007:15 att de ser SFF som ett framgångsrikt pilotprojekt och anser det angeläget att information om konceptet sprids till andra regioner samt att möjligheter ges att stödja liknande projekt ekonomiskt. Nutek kan arbeta för detta inom ramen för sitt Integrationsuppdrag.

4.2 Integration för näringslivsutveckling på landsbygden

Det gagnar såväl integration som näringslivsutveckling att bli betraktade tillsammans. Som en föregångare för ett sådant synsätt framstår länsstyrelsen i Västerbotten, som har en integrationsdirektör som ingår i näringslivsavdelningens stab. I Västerbotten

ser man invandrarna som en nödvändig resurs för regionens näringslivsutveckling. Det är möjligt att såväl integration som näringslivsutveckling skulle gynnas av om alla länsstyrelser inrättade en tjänst som integrationsdirektör.

TVå områden där det tydligt framgår att insatser för integration och näringslivsutveckling kan bidra till varandras måluppfyllelse är export och turism. Nedan beskrivs modeller för hur kommuner och/eller regioner skulle kunna jobba med export respektive turism med mångfald som resurs. I båda fallen är tanken att utveckla näringslivet och skapa fler arbetstillfällen genom att använda potentialen i den outnyttjade resurs som utgörs av (arbetslösa) invandrare i kommunen.

4.2.1 Export med mångfald som resurs

Vi föreslår en målmedveten satsning på export med mångfald som resurs, där individer med utomnordiskt ursprung får utbildning inom export och försäljning samt i att representera sin kommun och dess exportföretag.

I Sverige finns drygt 36 000 exportföretag som sammantaget står för export av 60 procent av Sveriges totala produktion. De flesta av dessa är små och medelstora företag, av vilka många är lokaliserade på landsbygden. Exportrådet utbildade 800 exportsäljare fram till år 2004. Dessa genererade 10 miljarder kronor till små och medelstora exportföretag, enligt en uppgift i *Dagens Industri*. Sverige skulle behöva betydligt fler nya exportsäljare än de 200–400 som utbildas årligen.

I Örebro drivs, på initiativ av Blatteförmedlingen AB, verksamheten *Örebro Goes Global* (inom ramen för konceptet *Sweden Goes Global*). 24 deltagare med olika nationaliteter och etniskt ursprung som tillsammans behärskar 33 språk startade i slutet av år 2007 en exportmäklarfirma. Kommunen och olika representanter från det lokala näringslivet tillhandahåller ett kontor och ett antal utbildningar. Bland deltagarna finns jurister, ingenjörer, översättare, exportsäljare, marknadsförare med flera. Deltagarna har genomgått olika produkt- och exportutbildningar vid Handelskammaren och Exportrådet. Planen är att de ska bli offi-

ciella representanter för Örebro kommuns näringsliv. Projektet har gett 17 personer fast anställning och delägarskap i en egen exportmäklarfirma. Företaget välkomnas i det lokala näringslivet och har på fyra månader genererat 200 exportförfrågningar från elva länder på varor som solceller, vindkraftsanläggningar, miljötoaletter, arbetsskor, bergvärmeanläggningar och mycket annat. En liknande satsning på exportsäljare i fler kommuner skulle förutom att leda till ökad integration och mångfald skapa åtskilliga nya jobb i landet och generera ökade exportinkomster. Landsbygden, med konkurrenskraftiga lokalkostnader, är intressant som lokaliseringsplats för nya småföretag som kan etableras till följd av en sådan exportsatsning.

4.2.2 Turism med mångfald som resurs

Vi föreslår en målmedveten satsning på turism med mångfald som resurs, där invandrares kompetens om andra länder och kulturer används i en marknadsföringsoffensiv av Sverige som turistland, med särskilt fokus på den svenska landsbygden, och där utrikes födda svenskar utbildas till att bli ”officiella representanter för Sverige och x kommun”.

Under år 2005 spenderade turister i Sverige 191 miljarder kronor på varor, boende, restauranger och transporter. De utländska turisternas andel kan öka kraftigt från dagens nivå på cirka 30 procent om vi tar vara på de utrikes föddas kompetens och inte marknadsför Sverige till världen i svenskens perspektiv. Besöksnäringen är en av Sveriges snabbast växande näringar. Allt fler arbetar med att ge service till våra besökare. Antalet sysselsatta i besöksnäringen har ökat med drygt 35 000 helårsarbeten, en ökning med 35 procent sedan år 1995. Branschen sysselsätter i dag cirka 130 000 människor på helårsbasis.

En tysk turist spenderar 1 400 kronor per dag i Sverige. 34 000 kinesiska turister besöker Stockholm varje år. Alla Sveriges kommuner önskar ökad turism då det utgör en stark möjlighet till ökad välfärd och intäkt för kommunen. Samtidigt är många hemmablinda och har en begränsad insikt i vad andra kulturer tycker är exotiskt med Sverige. Vem hade exempelvis kunnat tro att ett

ishotell i norra Sverige skulle locka tusentals japanska turister? I Bollywood tycker man att Sverige är exotiskt, men vem ansvarar för att bjuda in indiska filmproducenter? I Dubai och den övriga arabvärlden finns investeringsvilliga som kan intresseras för Sverige. Många av de utrikes födda kan ansvara för framgångsrik kommunikation med utvalda grupper i andra länder än de vi vanligtvis får besök ifrån.

Tusentals nya jobb kan genereras inom turistnäringen om man gör en målmedveten satsning på turism med mångfald som resurs, genom att utbilda invandrare till officiella representanter i kommunerna, med särskild uppgift att sälja in den svenska landsbygden som turistmål. Detta skulle skapa fler arbetstillfällen på landsbygden och kunna få fler personer med utländsk bakgrund att överväga nya utbildningsvägar som riktar sig mot de gröna näringarna och annat landsbygdsföretagande. Dessa turism-mäklare och turist-värdar skulle täcka upp kunskap och kommunikativ såväl som kulturell kompetens kring så stor del av världen som möjligt, baserat på de kulturella och språkliga kompetenser som finns inom kommunen. En stor uppgift blir att marknadsföra kommunen till sina respektive hemländer och liknande kulturer (arabiska talas i 29 länder).

4.3 Svensk landsbygd – hinder och möjligheter

EU-kommissionen tillsatte i januari år 2006 en expertgrupp med syfte att identifiera hinder för etniska minoriteter på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt, för att bättre kunna bedöma hur integrationspolitiken ser ut i medlemsstaterna. Rapporten *Ethnic Minorities in the Labour Market: An Urgent Call for Better Social Inclusion* (2007) identifierade 14 hinder, bland dem brister i erkännandet av utländskt förvärvade kunskaper och utbildningar, boendesegregation och svaga incitament att arbeta på grund av välfärdssystemen. För att komma till rätta med situationen ombads medlemsstaterna att arbeta med tre strategier samtidigt: icke-diskriminering, politik för lika möjligheter och ett aktivt mångfaldsarbete. Rapporten har ett starkt fokus på goda exempel och Sverige lovordas för möjligheten till utbildning, validering av utländska kvalifikationer samt arbetet mot diskriminering. Sverige anses också ha de mest gynnsamma reglerna på arbetsmarknaden för icke EU-medborgare och stödet till egenföretagande anses

föredömligt. Trots dessa relativt goda förutsättningar på papperet, brister det uppenbarligen ändå i genomförandet, och det saknas konsekvent och noggrann uppföljning och utvärdering av resultaten av de insatser som görs (och inte görs) av ett mycket stort antal aktörer.

Sverige har som många andra länder problem med migrationen från land till stad. Invandrare liksom infödda svenskar söker sig till större städer för studier, arbete och bosättning. Att på tvärs mot denna allmänna trend få nyanlända att bosätta sig, stanna kvar och integreras på den svenska landsbygden är ingen lätt uppgift.

Denna flytt från glesbygdskommuner och mindre kommuner i riktning mot storstadsregioner konstateras och analyseras i Mats Hammarstedts och Maria Mikkonens uppsats "Geografisk rörlighet och sysselsättning bland flyktingar" (*Ekonomisk Debatt* 3/2007). Författarna visar också att flyktingar som flyttar från land till stad tidigt efter ankomsten till Sverige snarast försämrar sina möjligheter till sysselsättning, åtminstone på kort sikt. Med ökad vistelsetid i landet ökar möjligheterna för manliga flyktingar att förbättra sina sysselsättningsmöjligheter genom geografisk rörlighet, men för kvinnor leder ökad rörlighet till försämrade sysselsättningsmöjligheter även efter längre vistelsetid i landet.

Färsk statistik från Kanada visar att integrationen där (åtminstone den ekonomiska) går betydligt snabbare och bättre på mindre orter. I "Immigrants in the hinterlands" (*Statistics Canada* Jan 2008) visar André Bernard att invandrare på landsbygden och i mindre städer har högre inkomst än invandrare i storstäder, och att den ekonomiska integrationen, mätt som den tid det tar för en initial inkomstskillnad att försvinna, också går fortare på landsbygden. Flyktinginvandrare integreras snabbt på mindre orter; de utgör visserligen bara 5 procent av immigranterna på små orter och på landsbygden, men de integreras så snabbt att de redan efter ett år har 10 procent högre inkomster än infödda som bor i samma typ av områden. Som en kontrast till detta tjänar flyktingar i storstäder 43 procent mindre, och efter 13 år är inkomstskillnaden fortfarande cirka 20 procent. Studien visar också att immigranter med låg utbildning och bristande initiala kunskaper i det nya landets språk klarar sig bättre på små orter än i storstäder. Som tänkbara orsaker lyfter Bernard fram att det på mindre orter är oundvikligt att skapa formella eller informella nätverk med infödda, och att detta leder till att immigranter på mindre orter snabbare lär sig det nya landets språk.

Att ekonomisk integration inte med nödvändighet innebär en integration i vidare mening framgår dock bland annat av Caroline Wigners avhandling *The Spirit of Gnosjö – The Grand Narrative and Beyond* (2003), som visar på Gnosjös svårigheter att integrera kommunens utrikes födda, trots att de utgör en betydande del av kommunens arbetsstyrka (21 procent av kommunens sysselsatta år 2006, enligt statistik från SCB).

Trots möjliga integrationsfördelar, åtminstone vad gäller arbetsmarknadsintegration och ekonomisk integration, för utrikes födda på landsbygden och på mindre orter, är trenden tydlig: man söker sig från landsbygden till storstäderna. Vad finns det då för hinder för en etablering på landsbygden? Vad är det som gör landsbygden mindre attraktiv än storstaden? Och vad finns det för specifika hinder för utrikes födda att bli verksamma inom de gröna näringarna som anställda eller företagare?

Exempel på generella hinder för etablering på landsbygden:

- Den icke-urbana miljön i sig (staden har högre status, landsbygden upplevs som otrygg).
- Dålig kunskap om landsbygden (bland annat hos dem som står för nyanländas introduktion).
- Dåliga kommunikationer (avseende vägar, kollektivtrafik, IT och mobiltelefoni).
- Avstånden (till utbildning, service, släkt och vänner, det egna och/eller partners jobb).
- Små företag (anställning bygger på förtroende, dåligt utvecklade introduktionsprogram).
- Få servicejobb (ont om service och ont om servicejobb som är lätta att etablera sig i).
- Kapitalanskaffningsproblem (låga belåningsvärden och kunskapsbrist om landsbygden och dess möjligheter hos långivare).
- Avsaknad av goda förebilder.
- Avsaknad av nätverk.
- Att gå mot strömmen (trenden att flytta från landsbygd till stad kan vara svår att motstå).

Exempel på specifika hinder för etablering inom den gröna sektorn:

- Dålig kunskap om gröna näringar.
- Utvecklingen mot allt större företag, vilket ger höga initialkostnader.
- Få stora aktörer ger en monopolliknande situation.
- Lägre andel lönearbeten inom de gröna näringarna (96 procent av företagen enmansföretag).
- Delvis landspecifikt branschkunskande hos dem som har erfarenhet från ursprungslandet.
- Mindre öppen arbetsmarknad.
- Gröna jobb ofta ensamma.
- Etablering på landsbygd innebär större ekonomisk risk.
- Få arrendegårdar (särskilt i norr).
- Stora variationer i arbetskraftsbehov gör att arbetsgivare hellre köper tjänster än anställer.

4.3.1 Statistik över utrikes födda i de gröna näringarna

Ovan nämnda hinder är delförklaringar till den låga andelen utrikes födda inom de gröna näringarna. Enligt statistik från SCB, baserad på Sysselsättningsregistret, hade Sverige år 2006 cirka 4,2 miljoner sysselsatta i åldrarna 18 till 64 år. Av dessa var cirka 72 000 (1,7 procent) sysselsatta i de gröna näringarna. Med de gröna näringarna avses jordbruk, skogsbruk, trädgårdsbruk och nära relaterade verksamheter, vilket motsvarar kodgrupperna 01 och 02 i Svensk Näringsgrensindelning (SNI). För en förteckning över de verksamheter som ingår i dessa SNI-grupper, se bilaga 3.

De utrikes födda utgör cirka 11,7 procent av landets sysselsatta, men de utgör endast 4,2 procent av de som är verksamma i de gröna näringarna, och endast 0,6 procent av sysselsatta utrikes födda finns inom de gröna näringarna, mot 1,9 procent av sysselsatta födda i Sverige.

När man använder antalet sysselsatta som en skattning av antalet jobb, föreligger det en större underskattning av antalet jobb

inom de gröna näringarna än för arbetsmarknaden som helhet. År 2006 uppgick antalet sysselsatta i åldern 18–64 år till 4 196 780 personer, därutöver hade 537 098 personer (proportionen 8:1) inkomstuppgift (kontrolluppgift/företagarinkomst) som var för låg för att personen i fråga skulle bli klassificerad som sysselsatt. Motsvarande siffror för de med sin huvudsakliga sysselsättning inom de gröna näringarna var 72 212 respektive 14 380 personer (proportionen 5:1).

Vi har därför låtit SCB ta fram statistik även utifrån jobbregistret, över arbetstillfällen inom de gröna näringarna år 2006, och denna visar på betydligt högre siffror: 235 138 arbetstillfällen som anställda eller registrerade företagare i de gröna näringarna. Skillnaden beror i huvudsak på ett stort antal vilande enmansföretag, framför allt i skogsnäringen. I sysselsättningsregistret finner man knappt 75 000 unika företagsnummer inom de gröna näringarna år 2006. Motsvarande antal inom jobbregistret är drygt 200 000. Det är en avsevärt större skillnad jämfört med motsvarande siffror för hela arbetsmarknaden, cirka 560 000 respektive 860 000. Dessutom är drygt 60 procent av arbetstillfällena inom jordbruk, skogsbruk och trädgårdsnäringen i SCB:s material bisysslor. Vår bedömning är därför att siffrorna baserade på sysselsättningsregistret ger den mest rättvisande bilden när man ska visa hur stor andel utrikes födda som är verksamma i de gröna näringarna. En tabell som visar statistik på kommunnivå finns i bilaga 4.

Andelen företagare bland personer som är utrikes födda är generellt sett högre än i övriga delar av befolkningen i Sverige. Trots detta är andelen utrikes födda företagare inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv mycket låg. Av 166 088 företagare inom de gröna näringarna år 2006, var endast 2 267 (1,4 procent) utrikes födda. En starkt bidragande orsak till detta är det stora antalet svenskfödda enmansföretagare inom skogssektorn. Det finns utrikes födda som driver företag inom olika delar av livsmedelskedjan, men det är få som är verksamma i primärproduktionen.

SCB:s material indikerar att det snarare är landsbygden och de mindre orterna än den gröna näringen i sig som är orsak till den låga andelen utrikes födda. I tätortsnära landsbygd, med en urban miljö inom räckhåll, finns flera exempel på kommuner med en relativt hög andel utrikes födda i de gröna näringarna. Ekerö har 28 procent, mot riksgenomsnittet 4,2 procent; Helsingborg har

21 procent. På kommungruppsnivå är siffrorna följande för åldersgruppen 18–64 år, för år 2006:

<i>Storstäder</i>	<i>15,5 procent</i>
<i>Förortskommuner</i>	<i>10,6 procent</i>
<i>Större städer</i>	<i>4,3 procent</i>
<i>Pendlingskommuner</i>	<i>4,2 procent</i>
<i>Glesbygd</i>	<i>2,5 procent</i>
<i>Varuproducerande kommuner</i>	<i>2,8 procent</i>
<i>Övriga kommuner mer än 25 000 invånare</i>	<i>3,5 procent</i>
<i>Övriga kommuner 12 500–25 000 invånare</i>	<i>3,6 procent</i>
<i>Övriga kommuner mindre än 12 500 invånare</i>	<i>3,0 procent</i>

Den generella bilden är alltså att ju mindre kommun desto färre utrikes födda i de gröna näringarna. En omedelbar fråga är om detta beror på att det helt enkelt finns en lägre andel utrikes födda i de mindre kommunerna. Med samma kommungruppering är siffrorna år 2006 för andelen utrikes födda i åldrarna 18–64 år som var sysselsatta följande:

<i>Storstäder</i>	<i>16,2 procent</i>
<i>Förortskommuner</i>	<i>11,5 procent</i>
<i>Större städer</i>	<i>8,3 procent</i>
<i>Pendlingskommuner</i>	<i>5,5 procent</i>
<i>Glesbygd</i>	<i>2,3 procent</i>
<i>Varuproducerande kommuner</i>	<i>7,4 procent</i>
<i>Övriga kommuner mer än 25 000 invånare</i>	<i>5,3 procent</i>
<i>Övriga kommuner 12 500–25 000 invånare</i>	<i>4,0 procent</i>
<i>Övriga kommuner mindre än 12 500 invånare</i>	<i>3,2 procent</i>

Det är således en påtaglig samvariation mellan andelen utrikes födda verksamma i de gröna näringarna och andelen utrikes födda bland de sysselsatta för sju av de nio kommungrupperna. De grupper som avviker är ”Större städer” och ”Varuproducerande kommuner”. I dessa två kommungrupper är alltså relativt sett färre av de utrikes födda verksamma i de gröna näringarna än i övriga grupper. När det gäller varuproducerande kommuner är den enkla förklaringen att det inte finns särdeles mycket grön näring där. Ett exempel är Gnosjö, där endast 49 personer av 4 913 sysselsatta var verksamma i de gröna näringarna år 2006, varav inga utrikes födda.

Antalet sysselsatta år 2006 i de gröna näringarna är marginellt högre än år 2003 (0,3 procent). Men andelen utrikes födda har ökat från 3,5 procent till 4,2 procent och ökningen återfinns i alla kommungrupper utom "Storstäder". De kommungrupper som har störst ökning mellan år 2003 och år 2006 av andelen utrikes födda inom de gröna näringarna är "Förortskommuner" (från 8 till 10,6 procent) och "Glesbygd" (från 1,9 till 2,5 procent). De kommuner som har högst andel utrikes födda i de gröna näringarna är Ekerö och Sundbyberg (28 procent). Flest i antal personer räknat har Helsingborg (117), Stockholm (111) och Ekerö (78).

Av de 3 021 utrikes födda som klassificerats som sysselsatta i de gröna näringarna år 2006, var 38 procent födda i EU (utom Sverige, Danmark och Finland), 32 procent födda i något av de nordiska grannländerna, och 30 procent från övriga världen.

Kvinnor är underrepresenterade: 19,5 procent av svenskfödda sysselsatta i de gröna näringarna år 2006 var kvinnor, mot 32,5 procent för utrikes födda kvinnor.

Statistiskt material från SCB redovisas i bilaga 4.

4.3.2 Att locka till sig och behålla utrikes födda

Det är en sak att lyckas få ett antal utrikes födda till sin kommun eller bygd, en annan att lyckas behålla dem. Som nämnts i avsnittet om integrationsbegreppet ovan, är ett jobb och egen försörjning en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för integration. Ett annat sätt att uttrycka samma sak är att säga att ett jobb inte är tillräckligt för att en kommun ska kunna behålla en utrikes född invånare. Boende, service, kommunikationer och tillgång till sociala och arbetsrelaterade nätverk krävs också.

Vi anser att det är viktigt att uppmärksamma de erfarenheter man gjort i Kanada av att försöka integrera invandrare på landsbygden. Meyer Burstein, tidigare chef för strategisk planering och forskning vid Department of Citizenship and Immigration i Kanada, avråder från försök att lokalisera invandrare till små och avlägsna samhällen². Däremot anser han att det finns förutsättningar att lyckas om man lokaliserar etniska minoriteter till tätortsnära landsbygd eller landsbygd i tillväxtregioner.

² Se Burstein, Meyer, "Promoting the Presence of Visible Minority Groups across Canada", i *Our Diverse Cities – Rural Communities*, ed Bill Reimer, No 3, Summer 2007.

Om Burstein har rätt är det lämpligast att välja den tätortsnära landsbygden som fokusområde för insatser för att få fler utrikes födda att etablera sig i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv, åtminstone i ett kortare tidsperspektiv. I ett längre tidsperspektiv kan insatserna omfatta även mindre orter på landsbygden, med längre avstånd till tätort, men då måste de vara betydligt mer omfattande. Med tanke på deras större behov av ett befolknings- och arbetskraftstillskott måste dock staten bistå landsbygds- och glesbygdskommuner i att redan på kort sikt vidta åtgärder för att kunna behålla utrikes födda. Uttryckt som andel av befolkning är Sorsele den kommun som tar emot flest kvotflyktingar under år 2008. Flera Norrlands-kommuner ligger i topp i detta avseende, och även om antalet flyktingar inte är så högt kan det vara av stor betydelse för kommunen att man lyckas behålla dem. Vi anser att en aktivt arbetande lots (se avsnitt 4.1.1), som har förankring inte bara i det lokala arbetslivet utan också kan fungera som en lots in i bygdens föreningsliv, skulle kunna ha en avgörande betydelse för en varaktig etablering. Utöver detta krävs självfallet också generella åtgärder för en levande landsbygd.

4.3.3 Generella åtgärder för en levande landsbygd

För att såväl infödda som utrikes födda svenskar ska etablera sig permanent på landsbygden, krävs en rad generella åtgärder för en levande landsbygd. Flera sådana åtgärder föreslogs i Landsbygdskommitténs slutbetänkande *Se landsbygden* (SOU 2006:101). Bland dessa vill vi särskilt nämna:

- *Stärk landsbygdsföretagens möjligheter att utveckla sin verksamhet. Viktiga områden är: generationsskiften, kompetensförsörjning, finansierings/investeringsmöjligheter, innovation/FoU samt vidgade marknader och marknadskunskaper.*
- *Landsbygdsföretagens möjligheter till kapitalförsörjning måste särskilt uppmärksammas.*
- *Förbättra förutsättningarna för småskalig verksamhet och produktion i tillämpningen av regelverk.*
- *Förenkla regelverk och tillämpning vid offentlig upphandling för småskalig verksamhet och produktion.*

- *Synliggör landskapets resurser för en bredare allmänhet genom ökade kontaktytor mellan stad och land.*
- *Ge direktiv till statliga myndigheter och bolag att ta ett utökat ansvar för utvecklingen på landsbygden och att medverka till nya och samordnade servicelösningar.*
- *Gör särskilda satsningar för att utveckla och samordna en logistik för landsbygdens person-, gods- och varustransporter.*
- *Säkerställ möjligheten till landsomfattande tillgång till snabb data-kommunikation och mobiltelefoni på landsbygden.*

Utöver dessa förslag till åtgärder vill vi nämna de möjligheter till projektbidrag för landsbygdsutveckling som finns inom Landsbygdsprogrammet, där integration är en så kallad horisontell dimension, som ska finnas med i *alla* projekt. Det är viktigt att vara vaksam på att det inte bara blir projekt *för* utan också *med* utrikes födda, som riskerar att exkluderas på grund av att de ofta, i synnerhet på lokal och regional nivå, saknar access till de nätverk och partnerskap som utgör själva grunden för utvecklingsarbetet.

4.3.4 Åtgärder för att främja utrikes föddas etablering på landsbygden

Vi föreslår följande åtgärder för att undanröja specifika hinder för utrikes födda att etablera sig på landsbygden:

- Erbjud körkortsutbildning på andra språk än svenska (det krävs nytt körkort efter 1 år för den som kommer från ett land utanför EES-området).
- Informera om räntefria lån och mikrofinansiering.
- Informera om svensk landsbygd och allemansrätten.
- Utveckla arbetspraktik/lärlingssystem för snabb kontakt med landsbygdens arbetsliv för personer med lämplig utbildning/erfarenhet från ursprungslandet.
- Aktivt arbete av grön lots (se avsnitt 4.1.1) för snabb arbetsmarknads- och föreningslivsintroduktion.
- Aktiv rekrytering i andra länder av för svensk landsbygd strategiskt betydelsefulla entreprenörer och arbetstagare.

4.3.5 Attityder

Attityder är väsentliga för möjligheterna att integrera utrikes födda på landsbygden. Det gäller såväl de utrikes föddas attityder till landsbygden som landsbygdsbefolkningens och landsbygdsföretagarnas attityder till invandrare. Nyanlända bör på ett tidigt stadium få information om landsbygden som ett alternativ för arbete och bosättning, vilket gör attityden till landsbygden hos de personer som är ansvariga för information riktad till invandrare till en viktig faktor.

Vi har låtit Demoskop pejla attityden till invandrare inom ramen för den rekryteringsenkät vi genomfört, riktad till 450 företagare inom lantbruks-, skogsbruks- och trädgårdsnäringarna (slutrapporten från undersökningen finns med som bilaga 5). Resultatet visar att företagarna inom den gröna näringen har en mer positiv attityd till invandrare och invandring än den Demoskop-panel, som anses motsvara allmänheten, som tidigare har fått svara på samma frågebatteri. Av diagrammet nedan framgår bland annat att 50 procent av de tillfrågade anser att invandringen är bra för Sverige (mot

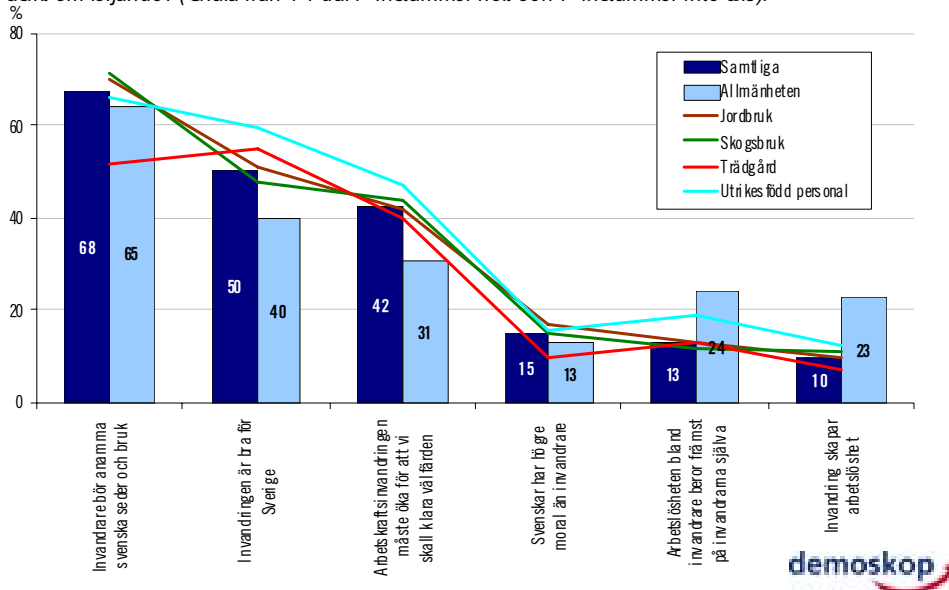
40 procent för Demoskop-panelen), och att 42 procent anser att arbetskraftsinvandringen måste öka för att vi ska klara välfärden (mot 31 procent för Demoskop-panelen). Endast 10 procent uppger att invandring skapar arbetslöshet (mot 23 procent för Demoskop-panelen). Trädgårdsnäringen är den bransch som är mest positiv till invandrare. Det är också den bransch som har flest utrikes födda anställda.

Figur 4.1

Attityder till invandring - Instämmer

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

I den allmänna debatten kring invandring och jobb förekommer det många åsikter. Vad har du för åsikt om följande? (Skala från 1-7 där 7=Instämmer helt och 1=Instämmer inte alls).



April 2008

Källa: Demoskop.

I syfte att pejla attityder samt mångfaldsmognaden i några kommuner har vi låtit Blatteförmedlingen AB genomföra en så kallad Mångfaldsbarometer. Ett trettiotal strukturerade intervjuer per kommun har genomförts via telefon och vid besök i Helsingborg, Örebro och Töreboda. Barometerns fyra huvudfrågeställningar rör

personalsammansättningens representativitet (det vill säga hur väl den avspeglar den etniska mångfalden i samhället), vilka *aktiva mångfaldsåtgärder* som vidtas, hur *kompetensförsörjningen* hanteras ur ett mångfaldsperspektiv samt *arbetsplatsklimatet*, med avseende på diskriminering och öppenhet för olikhet och mångfald. Den sammanfattande bedömningen är att representativiteten är låg i samtliga tre kommuner, bland annat beroende på negativa föreställningar om bristande kompetens hos sökande med utländsk bakgrund, och på att rekrytering oftast sker via kontakter och nätverk och därför är exkluderande. Som hinder anger Blatteförmedlingen:

- Synen på den andra, en övergripande nedlåtande syn på invandrarkollektivet.
- Att målgruppen (de utrikes födda) inte involveras i förändringsprocessen.
- Att styrdokumentet står i fokus, i stället för den verklighet de avses styra.
- Att det råder brist på eldsjälar.

I analysen anges att de gröna näringarna inte skiljer sig från övrigt näringsliv i de intervjuer som gjorts, utan att hela skalan av mångfaldsmognad finns representerad i samtliga näringar, och att det på många håll krävs en genomgående och omfattande attitydförändring. Hela analysen finns med som bilaga 6.

4.4 Mångfaldskommuner för ökad integration

Vid vårt studiebesök i Kanada framhöll man på flera ställen att man bör räkna med att det kan ta tio år från det att en kommun eller ett samhälle bestämt sig för att man vill satsa på att ta emot invandrare tills man är mogen att göra det på ett bra sätt, tills man blivit "A Welcoming Community", något vi valt att kalla *Mångfaldskommun*.

4.4.1 Verktyglåda för presumtiva mångfaldskommuner

Vi föreslår regeringen att ta initiativ till utarbetandet av en svensk motsvarighet till Kanadas *Attracting & Retaining Immigrants – A Tool Box of Ideas for Smaller Centres*, en Verktyglåda för presumtiva mångfaldskommuner.

För områden som är intresserade av att ta emot och integrera invandrare på ett bra sätt, har den kanadensiska regeringen utarbetat ett omfattande material, som finns tillgängligt både i pappersformat och på cd: *Attracting & Retaining Immigrants – A Tool Box of Ideas for Smaller Centres*³. Verktyglådan ger såväl praktiska tips och goda idéer som fakta om demografi och invandring, och hela tiden understryks betydelsen av strategier och långsiktig planering. Kommuner som är intresserade av att ta emot och behålla utrikes födda bör fatta ett aktivt beslut att bli en mångfaldskommun. Innan det beslutet fattas är det viktigt att bedriva ett attitydarbete, att ta reda på, diskutera och vid behov förändra de attityder som finns i kommunen. Verktyglådan ger exempel på frågor som bör ställas, bland annat om kommunledning och kommuninvånare känner till den demografiska verklighet som väntar, och vad det finns för planering för arbetskraftsförsörjningen framöver, och om kommuninvånarna anser att man behöver attrahera fler människor. I mångfalds- och attitydarbetet bör man se till att engagera potentiella nyckelpersoner, som riksdags-, region- och kommunpolitiker; kommunala och regionala tjänstemän inom vård, skola, omsorg, fritid och näringsliv; arbetsgivare och fack; arbetsförmedling; trosamfund; polis; lokala handlare; etniska minoritetsgrupper; hyresvärdar och hyresgästföreningar; bibliotek; redan etablerade invandrare; handelskammare; media och föreningar.

Verktyglådan poängterar boendets stora betydelse. En del väljer bostadsort helt och hållet utifrån tillgången på bra boende i rätt prisklass. Boendet värderas nästan lika högt som familjeband och jobbomöjligheter när det gäller att välja bostadsort. Det gäller särskilt för personer vars kompetens efterfrågas överallt (till exempel vårdpersonal), för dem som planerar för sin pensionering och

³ *Attracting & Retaining Immigrants – A Tool Box of Ideas for Smaller Centres*, 2nd edition, Intercultural Association of Greater Victoria, 2007.

för dem som tillhör den nya hemarbetande internetbaserade ekonomin och kan jobba var som helst. Landsbygdskommuner kan ha en verklig konkurrensfördel på bostadsmarknaden som man bör vara beredd att göra reklam för. Även om priserna inte är märkvärdigt låga kommer information om tillgång på billigt boende att intressera många.

Verktygslådan betonar också vikten av att hantera eller undanröja hinder som påverkar och begränsar nykomlingars möjligheter, och ger åtskilliga förslag på självvranssakande frågor som en presumtiv mångfaldskommun bör ställa sig, som hur öppen och accepterande kommunen eller bygden egentligen är mot nykomlingar, och om det finns en klankänsla som kan göra det svårt för nykomlingar att känna sig hemma.

Vi anser att integrationen av utrikes födda på landsbygden skulle gagnas av skapandet av en svensk verktygslåda liknande den kanadensiska, skriven utifrån grundperspektivet *Mångfald ger möjlighet*, med råd och vägledning till kommuner som vill engagera sig i ett utvecklingsarbete inriktat på att attrahera och välkomna utrikes födda till landsbygden.

4.5 Arbetskraftsbehov, kompetens och matchning

I kommittédirektiven anges att utredningen ska ”redovisa vilken kompetens och erfarenhet som nyanlända invandrare har i förhållande till arbetskraftsbehovet på det aktuella området samt föreslå hur matchningen mellan företagets behov av arbetskraft och den tillgängliga kompetensen kan förbättras”⁴. Tyvärr har det visat sig svårt att få fatt i tillförlitlig statistik, både vad gäller arbetskraftsbehov hos de gröna näringarna och, i synnerhet, nyanlända invandrades kompetens.

4.5.1 Rekryteringsbehov och rekryteringsvägar inom de gröna näringarna

I syfte att försöka fastställa arbetskraftsbehovet hos de gröna näringarna tog vi via Kommittéservice en tidig kontakt med SCB. SCB svarade dock på följande sätt:

⁴ Kommittédirektiv, dir. 2007:131, s. 8 (se bilaga 1).

Statistikunderlaget som berör de gröna näringarna kommer förmodligen att vara svåränvändbart. Ett av skälen är att många av dem som är verksamma inom dessa näringsgrenar också har ett annat jobb, ett jobb som man kommer att få klassificerat som den huvudsakliga sysselsättningen dessutom. En allmän uppfattning är att det även är få invandrare verksamma inom dessa näringar, vilket ytterligare försvårar möjligheterna att göra korrekta bedömningar om hur förhållandena ser ut. Lantbruksverket, (LRF) etc. har förmodligen större möjligheter än SCB att bidra med underlag som berör dessa näringar.

Kontakter med Statens jordbruksverk, Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) och Skogs- och lantarbetsgivareförbundet (SLA) gav inte heller någon användbar statistik över den gröna näringens arbetskraftsbehov, men vid en konferens på SLU Alnarp som vi anordnade inom ramen för utredningen hävdade representanter från LRF och SLA att det fanns ett stort behov av djurskötare. Här torde det finnas en möjlighet att bättre matcha befintliga jobb med befintlig kompetens inom de gröna näringarna, möjligen med hjälp av en kort kompletterande utbildning. Vi anser att ovan beskrivet ”Grönt kort” skulle kunna utvecklas till ett effektivt instrument för en bra och snabb matchning för denna yrkeskategori.

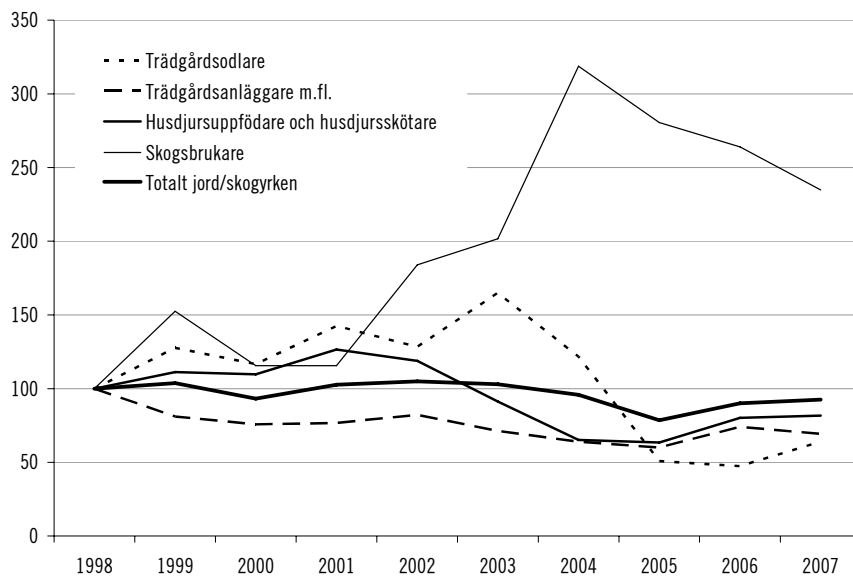
För att pejla rekryteringsläget och attityder till invandrad arbetskraft, fick Demoskop i uppdrag att göra en telefonenkät till 450 företag inom de gröna näringarna. Av enkäten att döma är det främst inom skogsnäringen och trädgårdsnäringen det finns ett arbetskraftsbehov. 61 procent av skogsföretagen och 63 procent av trädgårdsföretagen har försökt att rekrytera medarbetare under den senaste sexmånadersperioden. 15 procent av skogsföretagen och 19 procent av trädgårdsföretagen har försökt att rekrytera fem eller fler medarbetare. För det kommande halvåret uppger 29 procent av skogsföretagen och 19 procent av trädgårdsföretagen att de planerar att rekrytera fler än hittills. Hela resultatet av Demoskops undersökning finns i bilaga 5.

Demoskops bild bekräftas av material från Arbetsförmedlingens analysavdelning över antalet nyanmälda platser under perioden januari 2005 till januari 2008, i yrken med krav på minst gymnasial utbildning inom lant- och skogsbruk samt djursjukvård. De i särklass flesta jobbtillfällena finns i kategorierna ”Trädgårdsanläggare med flera” och ”Skogsbrukare”. Det gäller såväl situationen i januari 2008, som hela treårsperioden.

Ett diagram över utvecklingen av antalet lediga platser anmälda till Arbetsförmedlingen till vissa yrken inom jord- och skogsbruks-

sektorn som inte kräver eftergymnasial utbildning, visar att efterfrågan på skogsbrukare ökade kraftigt mellan år 2001 och år 2004, och ligger kvar på en relativt hög nivå, trots en nedgång de senaste tre åren.

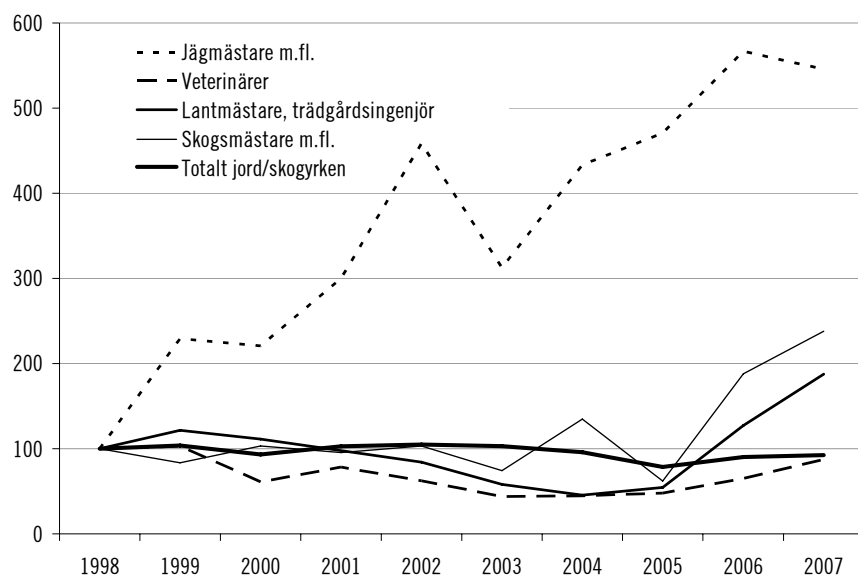
Figur 4.2 Utvecklingen av antalet lediga platser anmälda till Arbetsförmedlingen till vissa yrken inom jord/skogsektorn som inte kräver eftergymnasial utbildning



Källa: Arbetsförmedlingen.

Bland yrken som kräver eftergymnasial utbildning utmärker sig jägmästaryrket genom en kraftig ökning från år 1998 till år 2007. Av diagrammet nedan framgår också att efterfrågan på skogsmästare, lantmästare och trädgårdsingenjörer ökade påtagligt från år 2005 till år 2007. För jord/skogsyriken totalt visar båda diagrammen låg efterfrågan på arbetskraft och en oförändrad eller svagt nedåtgående trend.

Figur 4.3 Utvecklingen av antalet lediga platser anmälda till Arbetsförmedlingen till vissa yrken inom jord/skogsektorn som kräver eftergymnasial utbildning



Källa: Arbetsförmedlingen.

Enligt Arbetsförmedlingens rapport *Var finns jobben år 2008?* förväntas antalet sysselsatta inom yrkesområdet Jordbruk, skogsbruk och fiske minska med 2 000 personer (2,4 procent) under år 2008. Det enda yrke inom jord- och skogsbrukssektorn där det finns en antydning till brist enligt Arbetsförmedlingens bristindex är skogsmaskinförare, men här torde inflödet av kompetens från andra länder vara begränsat. Maskinförarens arbetsuppgifter har som en följd av teknikutvecklingen blivit alltmer kvalificerade och specialiserade.

Även för yrkesgruppen djurskötare/djuruppfödare, som ofta lyfts fram som ett bristyrke av näringen, råder enligt Arbetsförmedlingen balans mellan arbetssökande och lediga jobb i landet. När det gäller efterfrågan på arbetskraft på 5–10 års sikt, bedömer Arbetsförmedlingen att jägmästare, skogsmästare, lantmästare och skogsmaskinförare får goda möjligheter till arbete, medan agronomer/hortonomer och djurskötare/djuruppfödare får medelgoda möjligheter till arbete på fem års sikt, den senare kategorin mindre

goda på tio års sikt. Även biologer bedöms få mindre goda möjligheter till arbete på fem till tio års sikt. För trädgårds- och parkarbetare gör Arbetsförmedlingen ingen långsiktig bedömning, men på ett års sikt bedömer man att det finns mer arbetskraft än marknaden efterfrågar.

Ett problem med Arbetsförmedlingens siffror är att de bara omfattar den minoritet som vänder sig till Arbetsförmedlingen när de söker personal, eller anmäler sig som arbetssökande och/eller får jobb via arbetsförmedlingens försorg. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät *Sökande sökes!* (februari 2008), visar att den vanligaste rekryteringsvägen för företagare som söker nya medarbetare är informella kontakter (71 procent). Först på tredje plats (53 procent) kommer Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen är den kanal där rekryteringsförsöket fungerat näst sämst (64 procent), att jämföra med de informella kontakternas 91 procent. Detta förhållande bidrar naturligtvis till att Arbetsförmedlingens marknadsandel av utannonserade lediga jobb är så låg som 29,3 procent (Arbetsförmedlingens egen skattning för perioden 1999–2004). Marknadsandelen för utannonserade lediga platser inom näringsgrenarna jordbruk, skogsbruk och fiske var ännu lägre, 20,9 procent. Den enkätundersökning som Demoskop gjort på utredningens uppdrag ger samma bild. Också för de tillfrågade företagen i den gröna sektorn var informella kontakter den vanligaste rekryteringsvägen (73 procent), medan Arbetsförmedlingen användes av 40 procent.

4.5.2 Utrikes föddas kompetens inom de gröna näringarna

Det har visat sig svårt att få en entydig bild av den kompetens för arbete inom de gröna näringarna som finns hos svenskar med utländsk bakgrund. Den kompetenskartläggning Migrationsverket har till uppgift att göra genomförs inte på något systematiskt sätt och någon statistik går inte att få fram. Vi har dock lyckats få information lokalt från Fyrbodalsområdet, som visar att flera nyanlända har lång erfarenhet (i vissa fall upp till 20 år) inom de gröna näringarna, bland annat som djuruppfödare/djurskötare. En person är specialist och forskare inom jord- och skogsbruk med tio år på högskola och femton års arbetserfarenhet. Det är naturligtvis av stor betydelse både för samhället och dessa personer att denna kompetens så snart som möjligt tas tillvara.

Enligt det material vi fick från Arbetsförmedlingen när vi bad om en redovisning av vilken kompetens och erfarenhet som nyanlända invandrare har i förhållande till arbetskraftsbehovet hos de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv, finns kompetensen framför allt inom utbildningsinriktningarna "Lantbruk, trädgård, skog och fiske, övrig/ospecificerad utbildning" samt "Agronomutbildning" och "Annan utbildning inom lantbruk" (se tabell nedan). Ett observandum är att, enligt Arbetsförmedlingen, endast 15 procent av dem med utbildning inom lantbruk är i yrken inom detta område. Motsvarande andel för de utrikes födda är ännu lägre, endast 5 procent. Detta talar för att det finns utbildad arbetskraft tillgänglig på marknaden, som av olika skäl inte får vetskap om eller väljer att inte söka lediga jobb i den gröna sektorn.

Tabell 4.1 Personer 20–64 år med minst gymnasial utbildning inom lant- och skogsbruk samt djursjukvård. Antal 2005.

Utbildningsinriktning	Utlandsfödda Invandringsår		Totalt	Totalt sv-födda+ utl-födda
	-1995	1996-		
620z Lantbruk, trädgård, skog och fiske, allmän utbildning	74	77	151	835
621a Agronomutbildning	519	112	631	3 298
621b Lantmästarutbildning	35	6	41	3 391
621c Utbildning i lantbruk, allmän	479	28	507	26 608
621d Utbildning i jordbruk/växtodling	3		3	228
621e Utbildning i djurhållning	57	5	62	2 353
621f Utbildning i hästhållning / hippologutbildning	20	3	23	1 256
621g Utbildning i djurvård	68	3	71	2 118
621x Annan utbildning inom lantbruk	502	119	621	9 254
622a Hortonomutbildning	82	15	97	522
622b Trädgårdsingenjörs- och trädgårdsteknikerutbildning	16	1	17	609
622c Utbildning i trädgårdsbruk	325	11	336	4 925
622x Annan utbildning inom trädgård	107	49	156	1 225
623a Jägmästar- och skogsvetarutbildning	56	11	67	1 257
623b Skogsmästar-, skogstekniker- och skogsingenjörsutbildning	57	5	62	2 980
623c Utbildning i skogsbruk	220	8	228	11 713
623x Annan utbildning inom skog	121	49	170	2 424
624z Fiske och vattenbruk	44	8	52	746
629z Lantbruk, trädgård, skog och fiske, övrig/ospecificerad utbildning	1 604	1 844	3 448	11 405
640a Veterinärutbildning	229	110	339	1 971
640x Annan utbildning inom djursjukvård	90	35	125	1 119
Totalt minst gymnasial utbildning inom lant- och skogsbruk samt djursjukvård	4 708	2 499	7 207	90 237

Källa: Arbetsförmedlingen.

4.5.3 Skärpt uppdrag till Migrationsverket

Vi föreslår i likhet med Valideringsdelegationen att Migrationsverket får ett tydligt uppdrag i sitt regleringsbrev att ansvara för att frågan om personers utbildning och yrkeserfarenhet ställs till alla som flyttar till Sverige och att erbjudande om stöd med att begära värdering av utländsk utbildning och eventuellt relevant yrkesverksamhet ges⁵.

Migrationsverket har det formella ansvaret att kartlägga invandrarnas kompetensbakgrund som en del av det bosättningsunderlag, som de skickar till den aktuella kommunen. Cirka 70 procent av dem som får arbetstillstånd i Sverige bosätter sig av egen kraft, medan 30 procent får hjälp av Migrationsverket med bosättningen. Av dem som under år 2007 fick uppehållstillstånd var 14 procent asylsökande och 14 procent anhöriga. Migrationsverket har bara hand om den första gruppen på 14 procent. Anhöriginvandrare får ingen kompetenskartläggning av Migrationsverket. Kommunen i sin tur gör en mer specifik kartläggning av kompetens och erfarenhet. Därefter ansvarar Arbetsförmedlingen för en kartläggning mot arbetskraftsbehovet. Ansvaret för kompetenskartläggningen har alltså i realiteten varit delat mellan Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och kommunerna, med osäkerhet och brister som följd. Detta har flera instanser påpekat tidigare:

Många i regionerna vittnar dock snarare om stora brister i dokumentationen av invandrades meriter, tidigare erfarenheter och kvalifikationer. I flera fall nämns dubbelarbete för att kunna kartlägga de invandrades situation. Läget har förbättrats något när det gäller nyanlända invandrare – även om det är svårt att få en helt klar bild av hur exempelvis Migrationsverkets inledande dokumentation fungerar ur ett egenförsörjnings- och matchningsperspektiv. Det är också svårt att få kunskap om huruvida det tidigt sker någon matchning och rådgivning utifrån en invandrads kompetens liksom kunskap om brister i vissa kompetenser i olika regioner. Här finns förmodligen utrymme för en kartläggning, inte minst för att fånga upp bestående brister gällande invandrare som varit i landet en längre tid. Många tidigare dokumentationer har varit bristfälliga.

(Nutek 2007:15, s. 50)

⁵ Se Valideringsdelegationens slutrapport *Mot en nationell struktur*, s. 35.

Uppgifterna om en asylsökande persons utbildning och yrkesverksamhet finns enligt Migrationsverket i dag i löpande text från utredningssamtalen och någon statistik går inte att få fram.

(Ur Valideringsdelegationens slutrapport)

Av Integrationsverkets rapport ”Ett förlorat år”⁶, framgår att endast 24 procent av nyanlända med högskoleutbildning eller eftergymnasial utbildning får sin utbildning värderad inom ett år efter folkbokföringen, för nyanlända med grundläggande och gymnasial utbildning är siffran ännu lägre, 4,9 procent. Nu har dock uppdraget skärpts på så sätt att det är arbetslinjen och samarbete mellan inblandade instanser som gäller. Ett dataprogram som ska underlätta kartläggning och uppföljning av introduktionsplaner på individnivå är under uppbyggnad. Processen med kartläggning av kompetens och uppföljning kommer då att standardiseras. Migrationsverket och Arbetsförmedlingen ska intensifiera och effektivisera sitt samarbete framöver.

4.5.4 Integrationslag

Vi föreslår att regeringen utarbetar och till riksdagen överlämnar ett förslag till integrationslag.

Sverige saknar, till skillnad från många andra länder, en integrationslag⁷. Vi anser att en integrationslag skulle motverka de brister och otydligheter vad gäller ansvarsfördelning som så länge motverkat integrationssträvandena i landet, och därmed stärka rättssäkerheten. Frånvaron av en lag bidrar till att innehållet i introduktionen är vagt definierat och varierar mycket från kommun till kommun. I *Asylmottagande i fokus*, 7/2008, skriver Henrik Emilsson att en integrationslag ”skulle göra det möjligt att bättre klargöra mål och innehåll samt individers, kommuners och andra aktörers ansvar”⁸. Landshövdingen i Östergötlands län, Björn Eriksson, är inne på

⁶ *Ett förlorat år – en studie och analys av insatser och resultat under introduktionens första 12 månader*, Integrationsverket (2007a).

⁷ Henrik Emilsson, ”Introduktion och integration av nyanlända invandrare och flyktingar – Utredningar, granskningar, resultat och bristområden”. Skriftserien *Asylmottagande i fokus*, 7/2008, s. 58.

⁸ *ibid*, s. 59.

liknande tankegångar när han i en debattartikel i *Svenska Dagbladet* föreslår ”att regeringen genom en ny lag om introduktion slår fast vad som förväntas av kommunerna och andra aktörer, vilken ersättning de har rätt till samt – sist men inte minst – hur efterlevnaden av lagen ska tillses”⁹.

4.6 Nya marknadsmöjligheter på landsbygden – en utvidgad grön näring

Lantbrukarna är som regel kombinationsföretagare med intäkter från flera olika verksamheter. Medan omfattningen av de jordbruks- och skogsbruksanknutna verksamheterna är väl känd via offentlig statistik, saknas sådan för lantbruksföretagens övriga verksamheter. LRF har dock kartlagt den näringsverksamhet på gårdsnivå som inte ingår i lantbruksstatistiken. Resultatet presenteras i rapporten *De gröna näringarnas nya affärsmöjligheter – nuläge och framtid*. Detta avsnitt är i allt väsentligt en sammanfattning av de delar av rapporten som vi anser vara mest relevanta för vårt uppdrag.

57 110 företag med inkomster från näringsverksamhet inrapporterade sammanlagt 191 536 bedrivna näringsverksamheter, vilket ger ett genomsnitt på 3,4 verksamheter per företag. Inrapporteringen gäller både de verksamheter som bedrivs i dag och verksamheter som man ser som utvecklingsbara i framtiden. De senare ger indikationer på den potentiella tillväxttakten inom olika verksamhetsområden. LRF pekar också på möjliga sysselsättningseffekter av de nya affärsmöjligheterna inom de gröna näringarna, men anger att sysselsättningseffekterna ”inte låter sig mätas i antalet anställda. Den huvudsakliga effekten med en expansion av de gröna näringarnas nya affärsmöjligheter är ökade försörjningsmöjligheter för lantbrukaren/familjen inom företaget”¹⁰.

Trots detta förbehåll anser vi att rapporten ger en intressant bild av vilka nya affärsområden näringen själv bedömer som mest utvecklingsbara framöver.

De nya affärsverksamheterna bedöms omsätta drygt 11,4 miljarder kronor, och sysselsättningen bedöms motsvara drygt 8 000 heltidsjobb. Av de verksamheter som bedöms som utvecklingsbara,

⁹ Eriksson, Björn, ”Hur används 5,7 miljarder”, *SvD* 080422.

¹⁰ *De gröna näringarnas nya affärsmöjligheter – nuläge och framtid*, s. 5.

utgörs 12 procent av skogsbruk, 41 procent av jordbruksverksamheter och hela 47 procent av nya affärsverksamheter. Tillväxten till och med år 2010 bedöms motsvara cirka 2 000 heltidsjobb. De verksamheter som berörs genererar dock i varierande grad ytterligare sysselsättning utanför gården genom köp av varor och tjänster.

Den största procentuella tillväxtpotentialen bedöms finnas inom områdena *Energi*, *Turism* och *Småskaligt livsmedelsföretagande* medan den största tillväxten i fråga om pengar och sysselsättning finns inom områdena *Entreprenad*, *Energi* och *Turism*. Sett enbart till behovet finns en stor potential för de gröna näringarna inom området *Hälsa*, bland annat Grön rehabilitering. Lokalt och regionalt samarbete pågår för att utveckla och erbjuda intressanta tjänster, men den faktiska marknaden är närmast obefintlig i dag, då formerna och ansvaret för att betala för tjänsterna än så länge är oklara.

4.6.1 Livsmedel

Den svenska livsmedelsindustrin omsatte 163 miljarder kronor år 2003 och sysselsatte 60 000 personer. Livsmedelsindustrin indelas i ett femtontal delbranscher varav slakt- och chark-, mejeri- och bageriindustrin är störst med cirka 60 procent av sysselsättningen.

Efterfrågan ökar på livsmedel, och i ett längre perspektiv, med tidshorizonten år 2040–2050, förutspår FN-organet FAO att det kommer att behövas en fördubblad produktion. I dag märks en kraftigt ökad efterfrågan på ekologiska produkter och livsmedel med tydligt ursprung och lokal och regional profil. Å andra sidan har ett fåtal dominerande aktörer inom handeln inneburit svårigheter att nå ut med lokala och regionala produkter i butikerna. Det finns dock ett starkt ökat intresse från handlare och restauranger att kunna erbjuda livsmedel med regional och lokal identitet. Nyckeln till att ta tillvara marknadsmöjligheterna på detta område ligger i utveckling av bra logistiklösningar.

4.6.2 Energi

Det finns inom branschen ett kraftigt ökat intresse för energi-relaterade verksamheter. Genom att producera energi med åker, skog, vatten och vind som bas kan beroendet av fossila bränslen

minska samtidigt som den ekonomiska utvecklingen på landsbygden kan stärkas. Samtliga av de tre stora slutprodukterna – el, värme och fordonsbränsle – kan produceras småskaligt på gårdsnivå i form av bland annat vindkraft, närvärme och RME eller biogas. Det finns alltså fler alternativ för lantbrukarna än att bara leverera råvara till storskalig produktion av el, värme och fordonsbränsle.

4.6.3 Entreprenad

Få lokala marknader ger i dag underlag för renodlade entreprenadföretag med specialmaskiner som grävmaskiner och dumprar, vilket skapar en växande lokal marknad för företag som alltid finns på plats och har ledig tid på maskiner man investerat i för den ordinarie jordbruksverksamheten. Lantbrukarna är konkurrenskraftiga på entreprenadmarknaden, särskilt när det gäller säsongsbetonade arbeten som snöröjning. En tydligt ökad omsättning noteras för Farmartjänst, det vill säga företag där lantbrukare med hjälp av sin arbetskraft, sina maskiner och verktyg samordnar och i ett gemensamt utbud erbjuder sina tjänster till nya kundgrupper. Tjänsteutbudet består av bland annat reparationer och ombyggnader av bostäder, kontor och andra lokaler, montage av maskiner, inredning och annan utrustning, fastighets- och grönyteskötsel, mark- och trädgårdsarbeten och industribemanning.

4.6.4 Hälsöfrämjande verksamhet

Ökade satsningar görs på äldreomsorg och särskilda boenden för äldre. Under år 2007 tillfördes 1,35 miljarder kronor i stimulansbidrag för att förbättra kvalitén. I psykiatrin behövs fler mellanformer utöver slutenvård och öppna verksamheter. Fram till och med år 2009 satsas 1,25 miljarder kronor för att öka tillgängligheten och kvalitén inom psykiatrivården. Inom äldre- och handikappomsorgen beviljas allt fler daglig verksamhet (cirka 25 000 personer år 2005). Regeringen vill stimulera fler privata entreprenörer att starta verksamhet så att den som behöver omsorg ska ha fler utförare att välja mellan. Köpare av omsorg är framförallt Sveriges kommuner. Det finns ett stimulansbidrag på 300 miljoner kronor för införande av ett valfrihetssystem i kommunerna. Dessutom bildas runt om i landet samordningsförbund mellan lands-

ting, kommuner, försäkringskassa och arbetsförmedling, där man öppnar upp för nya former av rehabiliteringsinsatser, med en tydlig marknadsmöjlighet för Grön rehabilitering. Internationellt bland annat i Norge, Italien och Holland har Grön omsorg som affärsområde expanderat inom landsbygdsföretagandet. I Norge finns i dag närmare 1 000 gårdar som arbetar med omsorg på olika sätt.

4.6.5 Turism

Turismen betraktas som världens största näring och är i stadig tillväxt. Under år 2005 ökade turistnäringen i Sverige sin totala omsättning med nära 10 procent till nästan 191 miljarder kronor, varav svenska fritidsresenärer svarade för 46 procent, svenska affärsresenärer för 21 procent och resenärer från utlandet för 32 procent. Exportvärdet, mätt som utländska turisternas konsumtion i Sverige, uppgick till 62 miljarder kronor, vilket var något mer än exportvärdet av svenska personbilar. Samtidigt som sysselsättningen inom många traditionella basnäringar i Sverige minskar, har turistnäringen bidragit med drygt 35 000 nya heltidsarbeten sedan år 1995. Under år 2005 bidrog turistnäringen med 138 000 heltidsarbeten, vilket är mer än inom till exempel jordbruk, skogsbruk och fiske. Att "göra" är nästan alltid det turistiska motivet, samtidigt som utgifterna/inkomsterna hamnar i att handla, bo, äta och resa. Antalet inrapporterade verksamheter inom området mat och dryck har från år 2005 till år 2007 ökat med 48 procent vilket bekräftar matens betydelse som en del av turistupplevelsen. Lantbruksföretagen förfogar över en stor del av de miljöer – skogar, öppna landskap, vattendrag, natur- och kulturmiljöer – som gör vårt land värt att besöka. Möjligheterna att ta betalt ligger därför i aktiviteter, arrangemang, paket etcetera, som kan prissättas och säljas. Att landsbygdsturismen är den snabbast växande turistgrenen kan ses som uttryck för en tydlig trend med strävan mot det naturliga och genuina. Detta öppnar stora möjligheter för landsbygdsföretagen som alla har unika, och för utländska besökare exotiska miljöer, att bjuda på. Det är uppenbart att marknadsmöjligheterna finns där. Den faktiska tillväxttakten kommer att avgöras av hur snabbt intresse, kompetens och professionalism inom området utvecklas hos lantbrukare och andra entreprenörer.

4.6.6 Uthyrning av bostäder/fritidshus

Enligt en undersökning från Glesbygdsverket skulle ytterligare en halv miljon människor vilja bosätta sig på landsbygden om man fick möjlighet. Fastighetspriserna i många landsbygdsområden understiger dock än så länge byggkostnaden, vilket innebär att de som bygger nytt på landet tar en ekonomisk risk. Nybyggnationen på landsbygden ligger därför på alldeles för låg nivå. Detta öppnar goda affärsmöjligheter för lantbruksföretag som har byggnader som inte används för eget boende eller för den ordinarie driften. Dessutom ökas möjligheterna för svenskar med utländsk bakgrund och andra entreprenörer att leva och arbeta på landsbygden.

4.6.7 Vattenbruk

Vattenbruket hör inte till ”de gröna näringarna” som de definierats i denna utredning, utan faller inom SNI-kodsgruppen 03. I ett avsnitt om nya marknadsmöjligheter på landsbygden förtjänar det dock att nämnas, eftersom det är en snabbt växande industri runt om i världen. Inom EU svarar fiskodlingen för cirka 80 000 arbetstillfällen och 27 procent av värdet inom fiskesektorn. För 25 år sedan låg odling av matfisk i Sverige och Norge på ungefär samma nivå. År 2000 var skillnaden dramatisk: 6 000 ton i Sverige mot 460 000 ton i Norge. Som jämförelse kan nämnas att Finland hade 15 000 ton och Danmark 43 000 ton. Den stora skillnaden i utveckling i Sverige och Norge kan ha att göra med traditioner och en restriktivare tillståndsgivning i Sverige. Med tanke på Sveriges stora tillgång på vatten – lång kustremsa och ett stort antal älvar och sjöar – finns mycket goda fysiska förutsättningar för vattenbruk.

4.7 Nya möjligheter till integration i landsbygdens näringsliv

Även om efterfrågan på arbetskraft inom de gröna näringarna generellt framstår som tämligen låg i dag (se avsnitt 4.5.1), finns det en uppenbar potential att skapa nya jobb på landsbygden. Detta gäller främst inom områdena turism, service och småskalig tillverkning/förädling, där inflyttade invandrares kultur- och språk-

kompetens och deras kontaktnät inom och utom landet kan vara av stort värde.

Invånarantalet i samhällen som traditionellt varit beroende av arbetstillfällen inom primärproduktionen kommer att fortsätta minska, om man inte hittar nya varor eller tjänster att exportera, antingen till en närbelägen stad eller till ett annat land. Det troliga utfallet är att den stora merparten av invandrarna kommer att söka sig till de större tätorterna. Men landsbygdskommuner som kan visa sig proaktiva i att skapa nya jobb, kommer att ha möjlighet att attrahera personer med utländsk bakgrund, både som anställda och som företagare. Fler arbetstillfällen ger möjlighet till ökad integration på landsbygden. Även om det inte kommer att röra sig om så många i absoluta tal, kan en liten förändring i invandrarnas val av hemort ha en betydande inverkan på landsbygdssamhällets demografiska utveckling.

4.7.1 Satsning på småskaligt landsbygdsföretagande

Vi föreslår att resurser avsätts under en treårsperiod för en satsning på en utveckling av småskaligt landsbygdsföretagande, inom till exempel turism, service och hantverk, där särskilt fokus läggs på uppsökande verksamhet och information riktad till utrikes födda via deras föreningar och organisationer.

Det småskaliga landsbygdsföretagandet är ett lovande område när det gäller att på ett bättre sätt ta till vara de invandrades kompetens. Framförallt ser vi en potential i kunnandet inom olika hantverkstraditioner, bland annat den småskaliga livsmedelsförädlingen. Hittills har den småskaliga livsmedelsförädlingen varit kraftigt dominerad av infödda svenskar, men troligen kan de utrikes födda svenskarnas kunskaper om råvaror, bearbetning och matlagning innebära en potential för utveckling, erfarenhetsutbyte, tillväxt och sysselsättning i fler företag på landsbygden, med möjlighet till avsättning såväl i närområdet som på den internationella exportmarknaden. Det finns ett behov av ett nationellt resurscentrum eller flera regionala resurscentra för småskalig livsmedelsförädling, som även kan vara ledande inom produkt- och företagsutveckling inom området. En satsning på hantverks-

området och annat småskaligt företagande på landsbygden, med särskild inriktning på utrikes födda skulle gynna inte bara integrationen utan också besöksnäringen.

4.7.2 Åtgärder för effektivare mikrofinansiering

Vi föreslår att regeringen avsätter 10 miljoner under år 2009 till ALMI/IFS för företagsrådgivning till utrikes födda på landsbygden.

Vi föreslår att taket för mikrolån hos ALMI höjs från dagens 100 000 kronor till 30 000 euro, vilket är den högsta nivån för mikrolån i övriga EU-länder.

Enligt Nutek upplever ”företagare födda utomlands /.../ i större utsträckning än övriga grupper finansieringssituationen som ett hinder för tillväxt”¹¹. Den bedömning som görs av en företagsidé och entreprenören bakom den uppvisar stora skillnader avseende lån och kreditmöjligheter mellan svenska och utrikes födda företagare. Detta har medfört att lånesituationen för de två grupperna ser mycket olika ut. Utrikes födda finansierar i högre grad sin verksamhet med lån från släkt och vänner, medan svenska företagare finansierar sin med banklån.

Utrikes födda anser allmänt att det finns en tröghet i systemet. En orsak till denna tröghet kan vara långivarnas bristande förståelse för och okunskap om nya affärsidéer, särskilt när det gäller landsbygdsföretagande. Andra tänkbara orsaker är de utrikes föddas brist på kontaktnät, och en eventuell oförmåga att uttrycka sig ”svenskt”. Tillsammans leder dessa faktorer till en tröghet i systemet, som gör att det inte fungerar, trots att det är bra på papperet. Svagheten tycks ligga i bemötande, hantering och riskbenägenhet.

Vi anser att det behövs ökade kunskaper hos banker och andra långivare om landsbygdsföretagande. Det är också angeläget att öka mångfalden bland personal vid lokala banker och rådgivande organ. Mångfalden hos dessa organisationer ska helst motsvara mångfalden bland blivande företagare. Närheten till kunderna är avgö-

¹¹ *Finansieringssituation vid företagande för utrikesfödda kvinnor och män*, Nutek R 2007:06.

rande för en bra kontakt och goda resultat, och rådgivningsverksamheten bör därför tillsammans med bankerna i större utsträckning än i dag finnas i invandrartäta miljöer. Nutek ger därför 10 miljoner under år 2008 till ALMI/IFS för rådgivning i sådana områden.

Vi föreslår att regeringen också avsätter 10 miljoner under år 2009 för företagsrådgivning till utrikes födda på landsbygden.

Vi anser vidare att taket för mikrolån hos ALMI bör höjas. I Sverige kan ett sådant lån uppgå till maximalt 100 000 kronor, medan länder i övriga Europa erbjuder upp till 30 000 euro. År 2006 uppgick ALMI:s totala utlåning till 1,2 miljarder, fördelat på 3 000 nya företagare.

Det finns flera aktörer som särskilt vänder sig till företagare med utländsk bakgrund, eller har dessa som en av sina målgrupper, inom ramen för ett särskilt projekt, bland dessa kan nämnas:

- *Insamlingsstiftelsen IFS Rådgivningscentrum*, som startade som Internationella Företagarföreningen i Sverige år 1996 som en ideell förening. Under våren 2007 beslutades att IFS skulle integreras med ALMI. IFS har sedan starten givit rådgivning om affärsidéer, affärsplaner, budget, finansiering med mera på 28 olika språk.
- *Swedfund International AB*, som ägs av svenska staten erbjuder riskkapital och kompetens för investeringar i Afrika, Asien, Latinamerika och Östeuropa. Swedfund investerar tillsammans med strategiska partners som i första hand är svenska företag som vill etablera sig på en ny marknad. Den strategiska partnern ska vara beredd att dela den finansiella risken med Swedfund. Globaliseringsprocessen har medfört nya idéer om expansion till utlandet och man arbetar nu med post conflict-investeringar och inom det så kallade Invandrarföretagarprojektet med att få svenska invandrarföretagare att etablera sig i utlandet.
- *Exportrådet*, som finansieras av staten och näringslivet tillsammans bildades år 1972. Uppdraget består av att ge information, strategisk rådgivning och praktisk hjälp i utlandet. År 2007 uppdrog Regeringskansliet åt Exportrådet att genomföra särskilda insatser avseende Nätverksbyggande för företagare med utländsk bakgrund under åren 2007–2008 och 1,1 miljon kronor avsattes för ändamålet. (UD2007/44354/FIM).

Trots dessa och andra insatser tycks det dock vara svårt att hitta finansieringsmöjligheter, i synnerhet för gruppen utrikes födda företagare, och allt fler företagare sätter sitt hopp till EU-finansiering. På sikt blir det emellertid svårt att leva på projektpengar eftersom de inte kan ge stabilitet åt en verksamhet.

Ingen av de ovan nämnda organisationerna har fokus på eller kunskap om landsbygden och de gröna näringarna; deras kompetens ligger snarare på de större städerna och tätbefolkade områden. Detta förhållande motiverar den ovan föreslagna satsningen på rådgivning till utrikes födda på landsbygden.

Mikrofinansiering förknippas normalt med fattiga länder i tredje världen, men det finns även ett behov här i Sverige. I dag lever omkring en halv miljon svenska medborgare i fattigdomens riskzon. En möjlighet för en del av dessa att ta sig ur riskzonen är att starta ett eget företag. Enligt Mikrofinansinstitutet finns det 329 400 potentiella småföretagare i landet. Dessa skulle behöva rådgivning av olika slag samt tillgång till finansiering för att komma igång med sitt företagande. Förutom de stora affärsbankerna och ALMI finns det små möjligheter till finansiering eftersom mikrofinansieringsmodeller haft svårt att få fäste i Sverige. Då finansiering uppges vara en av de mest markanta flaskhalsarna för nya företagare är det ett område som bör ses över och nya företagsstimulerande idéer utvecklas, idéer som också beaktar landsbygden och de gröna näringarna. En förebild bland mikrofinansieringsbankerna är Grameen Bank i Bangladesh som startade år 1976, som främst vänt sig till fattiga kvinnor på landsbygden och vars initiativtagare Muhammad Yunus fick Nobels fredspris år 2006. I maj det året hade banken 6,6 miljoner låntagare, av vilka 97 procent var kvinnor. Återbetalningen av lånen ligger på 99 procent och banken ägs av låntagarna.

Ett intressant initiativ i Sverige är de kreditgarantiföreningar som under senare år startats runt om i landet. Dessa föreningar finns till för små och medelstora företag som annars skulle ha svårt att få kredit på grund av affärsbankernas säkerhetskrav. Enkelt uttryckt fungerar det så att kreditgarantiföreningen ställer garantier för att underlätta för företagare att få banklån, de lånar alltså inte själva ut några pengar.

Räntefria lån erbjuds av medlemsbanken JAK (som tagit sitt namn efter de tre klassiska produktionsfaktorerna jord, arbete och kapital), men dessa kräver i normalfallet att man först presterar ett omfattande eget sparande.

4.8 Bättre utnyttjande av befintliga instrument för arbetsmarknadsintegration

En snabbare arbetsmarknadsintroduktion än vad som i dag är normalfallet är ett måste för att få fart på integrationsprocessen. Introduktionstidens primära fokus måste vara arbete, inte boende, och det är viktigt att de nyanlända ses som en viktig resurs för näringslivsutveckling. Vi har ovan berört bristerna i dagens system och lämnat några förslag till åtgärder. Utifrån den samverkan vi haft med *Utredningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering* (IJ 2007:02) gör vi bedömningen att det som kommer att föreslås i utredningens betänkande kan bidra till en förbättring. Redan i dag finns dock möjligheter att uppnå en förbättrad arbetsmarknadsintegration av utrikes födda genom att utnyttja befintliga arbetsmarknadspolitiska instrument. Ett sådant är nystartsjobben.

4.8.1 Nystartsjobb

Vi föreslår riktade informationsinsatser till arbetsgivare i den gröna sektorn och landsbygdens övriga näringsliv om möjligheten att anställa utrikes födda inom ramen för nystartsjobb.

Nystartsjobb infördes den 1 januari 2007 och ger arbetsgivare möjlighet att få ekonomiskt stöd motsvarande arbetsgivaravgiften om de anställer någon som varit borta från arbetsmarknaden på hel- eller deltid minst ett år som arbetslös. Personen kan också ha varit deltagare i arbetsmarknadspolitiskt program, sjukskriven eller arbetslös med försörjningsstöd från kommunen, eller ha kommit till Sverige och fått sitt uppehållstillstånd för högst tre år sedan.

Det ekonomiska stödet gäller för alla sorters anställningar; tillsvidare-, prov- eller visstidsanställning. Nystartsjobbet behöver inte ha förmedlats via Arbetsförmedlingen. Däremot måste arbetsgivaren ansöka om nystartsjobb hos Arbetsförmedlingen för den person som ska anställas.

Vi ser nystartsjobb som ett instrument inom den befintliga arbetsmarknadspolitiken som skulle kunna användas för att öka integrationen i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv. Tyvärr har utnyttjandegraden varit låg inom den gröna

sektorn, vilket framgår av tabellen nedan. Av 13 739 personer i nystartsjobb i februari år 2008 var endast 237 (1,7 procent) inom den gröna sektorn. Av dessa var dock hela 14 procent födda utom Norden. Med bibehållande av denna procentandel skulle ett ökat utnyttjande av nystartsjobb inom den gröna sektorn leda till en ökad andel utrikes födda på svensk landsbygd.

Tabell 4.2 Personer i Nystartsjobb i slutet av februari 2008

Födelseland		Näringsgren			Totalt
		Jordbruk 01	Skogsbruk 02	Övriga näringar	
Utom Norden	Kvinnor	6		1 282	1 288
	Män	18	10	2 738	2 766
Norden	Kvinnor	6		129	135
	Män	1	3	188	192
Sverige	Kvinnor	54	8	3 286	3 348
	Män	63	68	5 879	6 010
Totalt		148	89	13 502	13 739

Källa: Arbetsförmedlingen.

Av den enkät Demoskop genomfört för utredningens framgår att nystartsjobb är ett tämligen okänt instrument bland företag inom de gröna näringarna. Endast 66 procent av de tillfrågade företagen uppger att de "känner till" möjligheten. Sämst är kunskapen hos de mindre företagen. Bland företag med tre till fem anställda uppger bara 59 procent att de känner till möjligheten till nystartsjobb. Intresset för att rekrytera personal med utländsk härkomst inom ramen för nystartsjobb är störst inom trädgårdsnäringen och lägst inom skogsnäringen. En informationsinsats i samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Jordbruksverket och aktörer som LRF och Hushållningssällskapen skulle kunna resultera i ett ökat utnyttjande.

4.9 Information, kommunikation, nätverk

Under utredningens gång har det blivit allt klarare att det finns ett stort antal aktörer som har och har haft tankar med relevans för utredningens problemområde. Problemet är att de inte haft dem samtidigt, och i allt för liten utsträckning mötts för tankeutbyte och gemensamma diskussioner. Det är också tydligt att själva huvudpersonen, den utrikes födda, under sin introduktionstid har fått dålig, om ens någon, information om svensk landsbygd och de möjligheter till arbete, boende och liv som den kan erbjuda. Arbetssökande utrikes födda med kompetens inom den gröna sektorn har inte fått denna kompetens uppmärksammas, än mindre validerad, och har heller inte i tillräcklig utsträckning blivit uppmärksammas på de jobb- och utbildningsmöjligheter som finns i den gröna sektorn. Arbetsgivare på landsbygden har inte heller i tillräcklig utsträckning haft tillgång till information om den arbetskraftsresurs för de gröna näringarna som många av landets utrikes födda utgör.

4.9.1 Gröna jobb

Vi föreslår att resurser avsätts för att göra jobbbannonserna på www.gronajobb.se tillgängliga på fler språk än svenska.

Sedan år 2003 finns jobbportalen gronajobb.se. Portalen finansieras huvudsakligen av LRF, SLA och SLU, och tjänsten är gratis både för arbetsgivare och arbetssökande. Sajten har blivit alltmer uppmärksammas och har i dag mer än 22 000 besökare i månaden. Målet är att öka attraktionskraften för den gröna näringen. Man vill visa på mängden av och bredden på de gröna jobben och göra informationen enkel och lättillgänglig för såväl arbetsgivare som arbetssökande. En brist ur integrationssynpunkt är att annonserna bara finns tillgängliga på svenska. Vi föreslår därför att resurser avsätts för att göra jobbbannonserna tillgängliga på flera språk.

Man tankar över alla gröna jobb som finns i platsjournalen och har ett stort och växande antal utöver dessa. Antalet annonser har ökat kraftigt: från 4 661 år 2005, till 5 382 år 2006, och till 7 859 år 2007. De trender man ser våren 2008 är att jobb inom trädgårds-

sektorn blir allt hetare; att lantbruket blir starkare som energileverantör; att efterfrågan på arbetskraft inom djurskydd och livsmedelssäkerhet ökar, liksom verksamhet med djur kopplad till rekreation, fritid och turism. Man ser också en ökning av antalet kvalificerade arbetstillfällen för välutbildade.

Ett problem är att Demoskopundersökningen tyder på att branschen har lågt förtroende för, alternativt dålig kännedom om sajten; endast 6 procent av de tillfrågade företagen i enkäten uppger att de använt sig av Gröna jobb för att rekrytera personal, och av dem som gjort det är det bara 29 procent som tycker att det fungerat mycket bra eller ganska bra, mot 64 procent för Arbetsförmedlingen och 93 procent för informella kontakter.

4.9.2 Nationell jobb- och immigrationsportal

Vi föreslår att resurser avsätts för utvecklandet av en svensk jobb- och immigrationsportal, bland annat för att kunna fylla behovet av arbetskraftsinvandring.

Det finns ett behov av en aktiv nationell och flerspråkig jobb- och immigrationsportal, "Welcome to live and work in Sweden", dit man kan vända sig för information om arbete och boende innan man kommer till Sverige, men också när man väl är här. Kommunerna kan förse portalen med information om näringsliv, arbetskraftsbehov, utbildningsmöjligheter och boende. Jobb i de gröna näringarna kan via www.gronajobb.se länkas till portalen liksom annan information av intresse för en nykomling eller eventuellt blivande nykomling i Sverige.

I Kanada finns väl utarbetade webportaler för jobbsökande. En av dessa är www.goingtocanada.gc.ca där man kan få reda på det mesta om den kanadensiska arbetsmarknaden, alltifrån hur man hittar jobb eller studiemöjligheter, till var man kan bo. Det finns upplysning om inkomstskatter, värdering av utländska betyg, ansökningsformulär och mycket annat som är av intresse inför en flytt till Kanada. Landet har en omfattande arbetskraftsinvandring och har därför utvecklat ett väl fungerande system för att locka till sig arbetskraftsinvandrare. Utvecklingen av portalen, som fort-

farande pågår, startades genom att den kanadensiska regeringen anslog medel i statsbudgeten år 2005.

Vi anser att regeringen ska avsätta medel i statsbudgeten för utvecklandet av en svensk jobb- och immigrationsportal, liknande den kanadensiska, dels för att kunna fylla behovet av arbetskraftsinvandring, dels för att öka möjligheterna till boende- och arbetsintegrering för utrikes födda som redan befinner sig i Sverige.

4.9.3 Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden

Vi föreslår att ett Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden inrättas.

För att få en tydlig och kompetent accesspunkt för rådgivning till individer och företag som vill etablera sig på landsbygden, föreslår vi att ett Rådgivningscentrum för etablering på landsbygden inrättas. Flera kommuner kan gå samman om bildandet och viktiga samarbetskontakter för ökad integration och näringslivsutveckling på landsbygden kan knytas mellan stad och land. Vi ser någon av Stockholms eller Göteborgs invandrartäta förorter som en lämplig placering. Finansiering skulle kunna ske i samverkan mellan Statens jordbruksverk, LRF, SLA och Svenskt Näringsliv eller som ett stort EU-projekt.

4.9.4 Nyckelaktörer för fortsatt arbete för ökad integration på landsbygden

Nätverk bildas som en naturlig följd av de processer som startas i de kommuner som aktivt börjar jobba för att attrahera invandrare. Ett bra exempel är den snabba integrationsutvecklingen för dem som är verksamma i exportprojektet *Örebro Goes Global* (se avsnitt 4.2.1). De processer som satts igång leder också till ökad kommunikation och till att informationen både förbättras och blir mer efterfrågad.

Vid den konferens som anordnades på SLU Alnarp inom ramen för utredningen deltog flera av de nyckelaktörer som kommer att ha ansvaret för det fortsatta arbetet med frågan om ökad integra-

tion i de gröna näringarna. En fråga av vikt för dessa personer att snarast ta tag i, är att skapa nya mötesplatser där land och stad, gröna arbetsgivare och utrikes födda med intresse för och/eller kompetens inom de gröna näringarna kan mötas.

Program från Alnarpskonferensen och deltagarlista med mail-adresser finns i bilaga 7.

4.10 Rekrytering till gröna utbildningar

Intresset för de gröna utbildningarna ökar kraftigt, såväl på gymnasie- som universitetsnivå¹². Läsåret 2006/2007 var elevantalet på landets naturbruksgymnasier det högsta på tio år. Hösten 2006 var antalet elever på Naturbruksgymnasierna för första gången fler än 10 000. Veterinärprogrammet och utbildningen till djursjukvårdare är mycket populära och från och med år 2007 utökades veterinärutbildningen med 18 platser till 100.

4.10.1 Stöd för breddad rekrytering

Vi föreslår ett ekonomiskt stöd för att bredda rekryteringen till utbildningar med relevans för landsbygdens utveckling.

Trots det ökade intresset för de gröna utbildningarna har man inte varit framgångsrik i sina försök att attrahera studerande med utländsk bakgrund. Det ser likadant ut på andra håll. Oatridge College utanför Edinburgh vittnar om samma försök till breddad rekrytering med uteblivet resultat. På samma sätt är det i Danmark. Ett hinder som ofta nämns, utan att ha blivit vetenskapligt fastlagt, är den låga status som antas vara förknippad med lantbruksyrkena i flera av de utrikes föddas ursprungsländer. Ett annat hinder är att informationen om svensk landsbygd och dess förutsättningar och utvecklingsmöjligheter är så gott som obefintlig. Från Danmark vittnas också om att landsbygden har en dålig image hos dem som ger råd till och vägleder invandrare. Vi anser att insatser ska göras för att bredda rekryteringen till de gröna utbildningarna och andra utbildningar med relevans för landsbygdens utveckling.

¹² *Gröna framtider – Tillståndet i de gröna näringarna 2007*, s. 10.

4.10.2 Ekonomiskt stöd till gröna utbildningsanordnare

Vi föreslår ett ekonomiskt stöd under tre år till utbildningsanordnare för hållande av kurser och utveckling av kurskoncept som syftar till att utbilda/fortbilda utrikes födda för verksamhet inom de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv.

Gymnasieskolor och folkhögskolor med grön profil eller inriktning på hantverk och småföretagande har en nyckelroll när det gäller att stärka förutsättningarna för landsbygdens utveckling. De kan också göra betydande insatser för att öka integrationen på landsbygden genom att erbjuda särskilda utbildningar och/eller fortbildningar för utrikes födda.

På Hvilans Naturbruksgymnasium i Skåne har man i ett lyckat EU-finansierat projekt under åren 2004–2006 genomfört en målgruppsanpassad grundläggande trädgårdsutbildning för vuxna med invandrarbakgrund. Teoretiska och praktiska moment har varvats och kombinerats med yrkessvenska. En del av utbildningen är också arbetsplatsförlagd, vilket påskyndat språkinläringen. Av 29 studerande hade mer än 50 procent fått jobb några månader efter utbildningens slut. År 2007 startades en ny kurs utan projektbidrag. 14 elever började, 13 fullföljde, 11 fick jobb och 2 har återvänt för fortsatta studier.

Detta är ett av flera lyckade projekt som trots framgången har det svårt med finansieringen efter projektperioden. Bra utbildningar och andra integrationsinitiativ måste kunna hitta finansiering på mer permanent basis. Därför är det viktigt att hantera frågan om finansieringsformer också för tiden efter den föreslagna treårsperioden.

4.11 Förslag till forskning, studier och uppdrag för ökad kunskap om integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv

Nedan lämnar vi ett antal förslag till forskningsuppgifter, studier och uppdrag som vi finner angelägna för att öka kunskapen om

integration i de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv.

- Forskningsöversikter behövs inom området.
- Mer och bättre statistik behövs inom området.
- Det behövs en översyn av möjligheter och ansvar för forskningsfinansiering för sådant som inrymmer nyckelord som integration, invandrare, glesbygd/landsbygd och gröna näringar. Forskning om invandrare, integration och landsbygd tenderar att hamna mellan forskningsfinansiärernas stolar.
- Skapa en nationell gemensam forskarskola i samarbete mellan flera universitet och högskolor med forskningskompetens inom området, och inrätta ett antal gemensamma doktorandtjänster med inriktning på landsbygdens och de gröna näringarnas integrationsfrågor.
- Undersök hur rationaliseringen och moderniseringen inom de gröna näringarna påverkar förutsättningarna för integration på landsbygden.
- Gör en studie över två utvecklingstrender: dels mer av rationalisering och modernisering, dels mer av lågutbildad arbetskraft som exploateras kraftigare, ibland kallat informalisering, med utlagda kontrakt, underleverantörer, gråa och svarta villkor, osv. Studier är inledda när det gäller byggnads- och servicesektorn, och bör göras också för de gröna näringarna.
- Gör en studie om implementeringen av integrationspolitiken inom Jordbruksverket och andra berörda statliga myndigheters verksamheter.
- Invandrarföretagare verkar ha stora problem med att gå från lokalt till regionalt. Detta kan hänga ihop med att invandrare är starkt organiserade på lokal och nationell nivå, men ofta dåligt organiserade på regional nivå. Det kan också bero på att den regionala strukturen är mycket komplex. Det kan behövas mer stöd på regional nivå om man vill att invandrarna ska spela en mer aktiv roll där. Detta är ett område som behöver granskas.
- Ett intressant forskningsfält är att granska i vilken mån ”gröna näringar” är med i regionala och lokala tillväxtprocesser och i vilken utsträckning integrationsaspekter finns med.

- En fråga som bör studeras är kopplingen mellan pensionsavgångarna när det gäller företag på landsbygden (40 procent de närmaste åren) och kompetens och intresse för övertagande/företagsköp hos de framförallt i storstäderna boende utrikes födda.
- Försök att identifiera mekanismer som kan underlätta småföretags instieg till en större inhemsk marknad och försäljning på export.
- Undersök frågan om hur man kan öka tryggheten för företagare som bedriver sin verksamhet i ekonomiskt sårbara områden.
- Forskning bör genomföras för att på ett seriöst och systematiskt sätt försöka fastställa orsakerna till det klena intresset för de gröna utbildningarna hos svenskar med utländsk bakgrund.
- Genomför en kvantitativ datainsamling om betydelsen av invandrarföretag och invandrarföretagandets mönster i lokala ekonomier. En kartläggning av den lokala profilen på invandrarföretagandet inom de olika Leader-områdena är av intresse. Denna kartläggning bör åtföljas av ett erfarenhetsutbyte mellan representanter för alla Leader-områden och expertgrupper som jobbar med support till invandrarföretagare, i syfte att se vad det finns för potential för näringslivsutveckling med mångfald som resurs i olika geografiska områden.
- En undersökning av metoder för framgångsrik diversifiering som kan förbättra stödfunktioner, med fokus på att ta till vara etnisk mångfald som en källa till stärkt konkurrenskraft för svensk ekonomi.
- Kvalitativ och longitudinell forskning för att fånga in de dynamiska aspekterna i affärsutveckling med invandrarföretagare i olika sektorer, bland annat för att undersöka frågor rörande generationsskifte och successionsplanering.
- En undersökning i syfte att förbättra samverkan mellan olika källor för råd, stöd och finansiering för att finna vägar att bygga broar till etniska minoritetsgrupper och deras företag.
- En undersökning av det sociala kapitalets ändrade roll och dynamik, och dess speciella natur för invandrarföretag, för att ge myndigheter och organisationer information om hur de bäst kan

bygga broar och förtroende i relation till lokala invandrargrupper.

- En undersökning av förhållandet mellan formella och informella källor för finansiering och rådgivning, bland annat för att undersöka om de ersätter eller kompletterar varandra.
- Undersök hur invandrarföretagandet utvecklats på den svenska landsbygden sedan förslagsvis år 1990. Kvalitativa fallstudier för att mäta företagens och företagarnas grad av integration och/eller isolering, och om de har några särskilda behov.
- Kvalitativ undersökning (intervjuer) för att få fatt i vad det är för faktorer som fått invandrare att starta småföretag på svensk landsbygd, hur de tagits emot av lokalbefolkningen och om de deltar i det lokala utvecklingsarbetet.
- Undersöka attityder till och erfarenheter av invandrare hos landsbygdsföretagare och intervjua invandrare om deras attityd till landsbygden och landsbygdens näringsliv.
- Longitudinell uppföljning av uppmärksammat nytänkande projekt (exempelvis samarbetet Göteborg – Ragunda).

5 Konsekvensanalyser

5.1 Integration

De allra flesta förslag till åtgärder som lämnas i detta betänkande syftar till att öka integrationen, och kommer med största sannolikhet att ha den effekten om de genomförs.

5.2 Jämställdhet

Vi bedömer att flera av de förslag till åtgärder som lämnas i detta betänkande kommer att ha en positiv effekt på jämställdheten. De flesta av åtgärderna syftar till att få fler utrikes födda i arbete, och eftersom kvinnor födda i länder utanför Norden och EU är den enda grupp där det finns fler icke sysselsatta än sysselsatta, borde dessa åtgärder kunna leda till att fler kvinnor får ett arbete, vilket ökar jämställdheten. Förslaget att Migrationsverket ska göra en kartläggning av utbildning och kompetens för alla som söker asyl i Sverige, också anhöriginvandrare, kommer att synliggöra fler kvinnors kompetens och öka deras möjligheter till arbete.

5.3 Ekonomiska konsekvenser för stat, kommun och företag

Det är svårt att beräkna de ekonomiska konsekvenserna för stat, kommun och företag av våra förslag, dels för att de saknar en tydlig prislapp, dels för att det är svårt att översätta konsekvenserna i kronor och ören. Vinsterna för såväl stat och kommun som företag av att genomföra våra förslag torde med all sannolikhet vara mångfalt högre än kostnaderna.

Litteratur

Attracting & Retaining Immigrants – a Tool Box of Ideas for Smaller Centres, second edition, Intercultural Association of Greater Victoria, 2007.

Bernard, André, "Immigrants in the hinterlands", *Statistics Canada*, 2008.

Burstein, Meyer. "Promoting the Presence of Visible Minority Groups across Canada", i *Our diverse cities – Rural Communities*, ed Bill Reimer, No 3 Summer 2007.

De gröna näringarnas nya affärsmöjligheter – nuläge och framtid, LRF 2007.

Diaz, José Alberto, *Integration och indikatorer*, Integrationsverkets rapportserie 2004:03.

Emilsson, Henrik, "Introduktion och integration av nyanlända invandrare och flyktingar – Utredningar, granskningar, resultat och bristområden", i *Asylmottagande i fokus*, 7/2008.

Eriksson, Björn, "Hur används 5,7 miljarder", *Svenska Dagbladet* 080422.

Etablering i Sverige – möjligheter och ansvar för individ och samhälle, SOU 2003:75.

Ethnic Minorities in the Labour Market: an Urgent Call for Better Social Inclusion, EU-kommissionen 2007.

Ett förlorat år – en studie och analys av insatser och resultat under introduktionens första 12 månader, Integrationsverket (2007a).

Finansieringssituationen vid företagande för utrikesfödda kvinnor och män, Nutek R 2007:06.

Gröna framtider – Tillståndet i Sveriges Gröna Näringar 2007, Stiftelsen Svenska Lantbruksveckan, 2007.

Hammarstedt, Mats och Mikkonen, Maria, ”Geografisk rörlighet och sysselsättning bland flyktingar”, *Ekonomisk debatt* 3/2007.

Integration mångfald, tillväxt – Goda exempel på verktyg och metoder i det regionala tillväxtarbetet, Nutek, 2007.

Integration och regional utveckling – Om utrikes födda i gles- och landsbygder, Glesbygdsverket, 2005.

Integrera språk och praktik – goda exempel och framgångsfaktorer, meddelande 14/2006, Länsstyrelsen Västerbotten.

Invandrarens företagande – En statistisk beskrivning av utlandsföddas företagande i Sverige, Nutek, 2007.

Landsbygdsprogram för Sverige år 2007–2013.

Lange, Anders, *Utrikesfödda småföretagares villkor och verklighet* Nutek, 2005.

Mot en nationell struktur, Valideringsdelegationens slutrapport 2008.

Se landsbygden, Landsbygdskommitténs slutbetänkande (SOU 2006:101).

Starta, leva, växa – Solo- och mikroföretag i gles- och landsbygder, Glesbygdsverket, September 2007.

Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik, Prop. 1997/98:16.

Sökande sökes! – Rekryteringsenkäten 2008, Svenskt Näringsliv.

Var finns jobben 2008? Ura 2008:2, Arbetsförmedlingen.

Wigren, Caroline, *The Spirit of Gnosjö – the Grand Narrative and Beyond*, 2003.

Ökad integration och mångfald i det regionala tillväxtarbetet, Nutek R 2007:15.

Kommittédirektiv



Integration i de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv

**Dir.
2007:131**

Beslut vid regeringssammanträde den 13 september 2007.

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare får i uppdrag att undersöka hur de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv på ett bättre sätt kan bidra till ökad integration och minskat utanförskap. Ett viktigt syfte med utredningen är att identifiera och redovisa områden där insatser för integration och näringslivsutveckling kan bidra till varandras måluppfyllelse. Utredaren skall även föreslå åtgärder som kan förbättra den ömsesidiga måluppfyllelsen. Utredaren skall inom ramen för uppdraget bl.a. belysa och lämna förslag vad avser

- faktorer som motverkar integration eller bidrar till utanförskap samt insatser som kan reducera eller eliminera dessa,
- hur instrument inom den befintliga integrationspolitiken och andra berörda politikområden används och kan användas för de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv,
- hur matchningen mellan företagets behov av arbetskraft och den tillgängliga kompetensen kan förbättras,
- hur de nya marknadsmöjligheter som öppnas av en ökande etnisk och kulturell mångfald i det svenska samhället i stort kan tas till vara på ett bättre sätt,
- hur kommunikation, information och samverkan mellan berörda aktörer på det aktuella området kan förbättras.

Bakgrund

Andelen utrikes födda som arbetar inom de gröna näringarna är låg. Med de gröna näringarna avses jordbruk, skogsbruk, trädgårdsbruk och nära relaterade verksamheter. Även i yrkesutbildningar knutna

till sektorn, t.ex. gymnasieskolans naturbruksprogram, är andelen elever med utländsk bakgrund låg. Relativt få nyanlända invandrare bosätter sig på landsbygden eller får arbete i företag som finns på landsbygden. I den mån utrikes födda personer arbetar inom de gröna näringarna är det ofta i form av tillfälligt säsongsarbete.

Andelen företagare bland personer som är utrikes födda är högre än i övriga delar av befolkningen i Sverige. Trots detta är andelen utrikes födda företagare inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv mycket låg. Det finns utrikes födda som driver företag inom olika delar av livsmedelskedjan, men det är få som är verksamma i primärproduktionen.

Stora grupper i den svenska befolkningen drabbas av utanförskap, bl.a. i form av arbetslöshet, bidragsberoende samt avsaknad av möjligheter att påverka den egna vardagen och de demokratiska beslutsprocesserna. Bland människor som drabbats av utanförskap finns en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund. Många faktorer skapar och upprätthåller det utbredda utanförskapet bland utrikes födda och deras barn. Diskriminering, otillräckliga möjligheter till språkinläring samt avsaknad av nätverk utgör generella hinder för invandrades etablering i arbete och företagande. Det finns också specifika faktorer som kan försvåra invandrades etablering i arbetsliv och företagande inom de gröna näringarna och andra verksamheter på landsbygden. För att verka som jordbruksföretagare krävs t.ex. ofta stora investeringar i mark och maskiner, vilket är ett strukturellt hinder som kan vara större för en utrikes född person än för en svenskfödd.

Kombinationen av att få utrikes födda är delaktiga i befintliga nätverk med anknytning till de gröna näringarna och landsbygden samt att jordbruks- och trädgårdsnäringarna inte är fullt ut delaktiga i den infrastruktur som finns för arbetsmarknads- och integrationsfrågor kan också utgöra en faktor som påverkar utfallet negativt. Att identifiera, åtgärda eller reducera dessa specifika hinder är en nyckelfråga i arbetet med att i större utsträckning ta till vara de utrikes föddas kompetens inom de gröna näringarna och på landsbygden.

Sveriges ökande etniska mångfald har bidragit till att utveckla en ny, rik matkultur där råvaror, traditioner och kunskaper från olika håll möts. Det ökade resandet har också fört med sig ett breddat intresse för olika matkulturer och kombinationer av dem. Därmed har en marknad för nya råvaror och produkter vuxit fram i Sverige. I Sverige odlas och produceras framför allt råvaror till matlagning

som efterfrågats historiskt inom landet. Samtidigt importeras många råvaror som används i internationell matlagning. Troligen kan kunskaper som den etniska och kulturella mångfalden för med sig om råvaror, bearbetning och matlagning tas till vara på ett bättre sätt. Det bör således finnas potential för utveckling, erfarenhetsutbyte och inspiration kring nya produktionsgrenar och möjlighet till tillväxt och sysselsättning i fler företag.

Globaliseringen har också bidragit till att allt fler företag verkar på en internationell marknad. På landsbygden kan det t.ex. vara fråga om företag som satsar på småskalig livsmedelsförädling med inriktning på kundgrupper i andra länder. I det sammanhanget är erfarenhet av och kompetens om andra språk, kulturer och marknader en viktig tillgång för företagen.

Regeringens integrationspolitik

Sverige skall vara ett land med möjligheter för alla. De bästa vägarna till integration går genom arbetet och språkkunskaper. En genomgående linje i regeringens integrationspolitik är att riva hinder och öppna möjligheter. Utöver den första tiden i Sverige behövs ingen särpolitik för invandrare, utan det som behövs är en politik för större frihet och för ett samhälle som präglas av gemenskap och samhörighet, där ingen grupp åsidosätts eller diskrimineras. Det utanförskap som har fått fotfäste i Sverige behöver brytas.

Arbetsmarknadssituationen för utrikes födda har sedan länge varit betydligt sämre än för personer födda i Sverige. Det gäller både i städerna och på landsbygden. Det finns också indikationer på förekomsten av diskriminering. Regeringens jobbpolitik, med bl.a. nystartsjobb och jobbskatteavdrag, är viktig för att förbättra situationen på arbetsmarknaden för utrikes födda. Regeringen har också föreslagit ett integrationspaket med åtgärder riktade främst till utrikes födda under den första tiden i Sverige. Genom de s.k. instegsjobben kan nyanlända snabbare få arbete och etablera sig på arbetsmarknaden. Därutöver avser regeringen också att motverka diskriminering genom att föreslå en starkare och samlad diskrimineringslagstiftning och bilda en gemensam ombudsmannamyndighet.

Mångfald bör bejakas och ses som en tillgång för landets företag och för samhället som helhet, i städerna såväl som på landsbygden.

För att uppnå tillväxt och ökad sysselsättning inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv bör den kompetens som finns bland personer med utländsk bakgrund tas till vara och utvecklas. Personer med utländsk bakgrund är också en kundgrupp med en sammanlagd stor köpkraft, vilket skulle kunna innebära nya affärsmöjligheter för redan etablerade och nya företag på landsbygden. Genom en god kunskap om kundgruppens efterfrågan på varor och tjänster från de gröna näringarna och andra verksamheter på landsbygden kan landsbygdsföretagens verksamheter anpassas för att ge större inkomster och en bättre lönsamhet.

Aktuella utredningar och studier

Varje departement inom Regeringskansliet ansvarar för att arbeta för att integrationspolitiken genomförs inom dess ansvarsområde. Jordbruksdepartementet arbetade under hösten 2004 med projektet Integration inom de gröna näringarna. Integrationsarbetet är långsiktigt och det arbete som har bedrivits på Jordbruksdepartementet kan ses som en inledande analys för att ge underlag för ett fortsatt arbete med integrationsfrågorna. I projektet har genomförts en kartläggning av vad som påverkar hur utrikes föddas kompetens och intressen tas till vara inom de gröna näringarna. Vidare har rundabordssamtal med deltagare från berörda myndigheter och organisationer förts. Dessa samtal var ett första steg för att uppmärksamma problematiken och gav värdefull information för det fortsatta arbetet.

Integration utgör i likhet med jämställdhet en horisontell prioritering i den svenska strategin och programmet för landsbygdsutveckling och skall beaktas inom samtliga delar av Sveriges landsbygdsprogram. Programmet ger flera instrument för att verka för en ökad integration inom landsbygdens företagande och utveckling. En ambition under programperioden 2007–2013 är att öka informationen, kunskapsspridningen, dialogen och nätverksaktiviteterna avseende de gröna näringarna samt landsbygden och dess miljöer och livsmöjligheter.

Utredningen Effektiva insatser och incitament för snabbare arbetsmarknadsetablering för nyanlända flyktingar m.fl. (IJ 2007:2) skall se över och lämna förslag om ansvar, utformning och finansiering av flyktingmottagande samt andra insatser som sammantaget påskyndar och ökar möjligheterna till etablering på arbets-

marknaden för nyanlända flyktingar och skyddsbehövande i övrigt samt deras anhöriga. Glesbygdsverket fick i regleringsbrevet för 2005 i uppdrag att initiera en studie om utrikes födda i gles- och landsbygdsregioner. Glesbygdsverket redovisade uppdraget till regeringen i december 2005 i rapporten Integration och regional utveckling.

Den tidigare regeringen gav Verket för näringslivsutveckling (Nutek) i uppdrag att i samarbete med ett antal myndigheter samt några pilotlän utveckla metoder och verktyg för att öka genomslaget för integration och mångfald och arbete mot diskriminering i det regionala utvecklingsarbetet. Nutek kommer att redovisa uppdraget inom kort.

Behovet av en utredning

Att förbättra integrationen och bryta utanförskapet är en långsiktig process där samspelet mellan olika aktörer är väsentligt. Genom tidigare utredningar och studier har faktorer som påverkar integrationsprocessen negativt identifierats, både generella hinder och hinder som är specifika för de gröna näringarna. Arbetet behöver emellertid fördjupas för att bl.a. identifiera områden där insatser för integration och näringslivsutveckling kan bidra till varandras måluppfyllelse. För att bidra till regeringens integrationspolitiska målsättningar och skapa större möjligheter till egen försörjning genom anställning eller eget företagande behöver utvecklingen mot ökad integration inom de gröna näringarna och på landsbygden samordnas och drivas på i önskad riktning.

För landsbygdens företag är den växande etniska och kulturella mångfalden i Sverige en betydelsefull tillgång. Kunskaper om språk, kulturer och nya marknader kan bidra till att stärka företagens konkurrenskraft, särskilt i och med den allt mer globaliserade marknaden för varor och tjänster.

Invandrare som konsumenter av varor och tjänster representerar en avsevärd köpkraft, vilken också ökar över tiden. Den potentiella affärsmöjlighet som det innebär för de gröna näringarna och för övriga företag på landsbygden behöver undersökas och tas till vara, till ömsesidig nytta för integrationen och för landsbygdens näringsliv.

Regeringen gör mot denna bakgrund bedömningen att det finns behov av att utreda hur integrationen kan förbättras inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv.

Uppdraget

En särskild utredare får i uppgift att undersöka hur utrikes födda personers kompetens och intresse skall kunna tas till vara inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv. Utredaren skall undersöka hur de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv på ett bättre sätt kan bidra till ökad integration och minskat utanförskap. Utredningen skall identifiera områden där insatser för integration och näringslivsutveckling kan bidra till varandras måluppfyllelse samt föreslå åtgärder som kan förbättra den ömsesidiga måluppfyllelsen.

Utgångspunkter

Utredningen skall utgå från integrationspolitikens målsättningar och medel. Det innebär att incitament och stimulans för att anställa, ta arbete eller starta eget skall förutsättas underlätta integrationen. Offentliga insatser skall syfta till att riva hinder och öppna möjligheter för människors egen inneboende initiativkraft och kompetens. Insatser skall inte riktas till invandrare som grupp, utan baseras på individuella behov. Diskriminering i alla dess former skall bekämpas.

Utredningen skall också beakta den långsiktiga målsättningen om en ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbar livsmedelsproduktion och utveckling av landsbygden. Målet omfattar bl.a. sysselsättning på landsbygden, hänsyn till regionala förutsättningar och uthållig tillväxt. Vidare omfattas en säker och konkurrenskraftig jordbruksproduktion som styrs av konsumenternas efterfrågan och bidrar till en global utveckling.

Samverkan mellan politikområden

I arbetet med att göra de gröna näringarna och andra verksamheter på landsbygden mer tillgängliga för utrikes födda personer och för

att på ett bättre sätt ta till vara de fördelar och möjligheter som en etnisk och kulturell mångfald skapar krävs samverkan mellan flera olika politikområden samt mellan den centrala, regionala och kommunala nivån. De politikområden som främst berörs är integrationspolitiken, arbetsmarknadspolitiken, näringspolitiken, migrationspolitiken, jämställdhetspolitiken, utbildningspolitiken, landsbygdspolitiken och den regionala utvecklingspolitiken. Erfarenheter från lokalt utvecklingsarbete i storstadsområden kan vara värdefulla i sammanhanget. Det innebär att även storstadspolitikkens område berörs.

Utredningen skall överväga hur befintliga insatser inom ramen för berörda politikområden kan bidra till och samverka för att nå målsättningen om att bättre tillvarata utrikes födda personers intresse och kompetens för arbete och företagande inom de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv.

Riktlinjer för utredningsuppdraget

Utredningen skall identifiera såväl hinder som utvecklingsmöjligheter för utrikes födda personers delaktighet i de gröna näringarna och i landsbygdens övriga näringsliv. Nyanlända invandrare skall beaktas särskilt. Utredningen skall genomgående beakta både kvinnors och mäns villkor och förutsättningar när det gäller anställning, företagande och utvecklingsmöjligheter inom de gröna näringarna och på landsbygden. Nya möjligheter och marknader som kan öppnas genom bättre tillvaratagande av den kompetens som etnisk och kulturell mångfald innebär skall belysas. I uppdraget ingår bl.a. att

- redovisa och analysera statistik och information inom de områden där det finns behov, t.ex. om arbetskraftsbehov hos de gröna näringarna och övriga landsbygdsföretag,
- redovisa vilken kompetens och erfarenhet som nyanlända invandrare har i förhållande till arbetskraftsbehovet på det aktuella området samt föreslå hur matchningen mellan företagets behov av arbetskraft och den tillgängliga kompetensen kan förbättras,
- identifiera faktorer som motverkar integrationen eller bidrar till utanförskap samt insatser som kan reducera eller eliminera dessa,

- undersöka vilka erfarenheter som finns i andra länder av de aktuella frågorna,
- se över hur instrument och förutsättningar inom den befintliga integrationspolitiken och andra berörda politikområden används och hur de kan användas så att de bättre främjar integration i de gröna näringarna och i landsbygden övriga näringsliv,
- bedöma de marknadsmöjligheter som kan finnas för området nya produktionsgrenar (matråvaror och vidareförädling med koppling till nya matkulturer eller nya exportmarknader),
- föreslå hur kommunikation, information och samverkan mellan myndigheter och andra aktörer på det aktuella området kan förbättras,
- föreslå hur eventuella strukturella hinder för integrationen på landsbygden och i de gröna näringarna kan undanröjas,
- föreslå hur forskning till stöd för integration inom de gröna näringarna och på landsbygden kan användas och utvecklas, och
- föreslå insatser som får fler personer med utländsk bakgrund att överväga studier på utbildningsvägar som riktar sig mot de gröna näringarna och annat landsbygdsföretagande, t.ex. gymnasieskolans naturbruksprogram och Sveriges lantbruksuniversitetets utbildningar.

Ekonomiska och övriga konsekvenser av utredningens förslag

Utredaren skall bedöma de ekonomiska konsekvenserna av de förslag som lämnas. Förslagen skall utformas så att företagens administrativa kostnader, i den mån de påverkas, hålls så låga som möjligt.

Samråd och redovisning av uppdraget

Utredningen skall i sitt arbete eftersträva en öppen och bred dialog och samråda med företrädare för berörda myndigheter, de gröna näringarna och landsbygden övriga näringsliv, invandrarorganisationer samt andra berörda organisationer.

I arbetet bör också en samordning ske med övriga pågående utredningar och projekt som kan anses relevanta på området. Samråd skall ske med utredningen Effektiva insatser och incitament för snabbare arbetsmarknadsetablering för nyanlända flyktingar m.fl.

(IJ 2007:2). Regeringens arbete med att utarbeta en strategi för att stärka utvecklingskraften på landsbygden skall beaktas i utredningen.

Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 2 juni 2008.

(Jordbruksdepartementet)

Kommuner i SKL:s kommungruppsindelning

Storstäder	Södertälje	Härjedalen	Tranemo	Kalix
Göteborg	Trollhättan	Jokkmokk	Tranås	Kiruna
Malmö	Umeå	Ljusdal	Ulricehamn	Klippan
Stockholm	Uppsala	Lycksele	Uppvidinge	Kramfors
Förortskommuner	Varberg	Malung	Vaggeryd	Kristinehamn
Ale	Västerås	Malå	Vara	Köping
Bollebygd	Växjö	Nordmaling	Vetlanda	Laholm
Botkyrka	Örebro	Norsjö	Vårgårda	Leksand
Burlöv	Örnsköldsvik	Ockelbo	Värnamo	Lindesberg
Danderyd	Östersund	Orsa	Älmhult	Lysekil
Ekerö	Pendlingskommuner	Ovanåker	Örkelljunga	Mariestad
Haninge	Bjuv	Pajala	Östra Göinge	Mora
Huddinge	Boxholm	Ragunda	Övriga kommuner, mer än 25 000 inv.	Sala
Häbo	Bromölla	Robertsfors	Alingsås	Simrishamn
Härryda	Eslöv	Rättvik	Arvika	Skara
Järfälla	Essunga	Sorsele	Boden	Sollefteå
Kungsbacka	Forshaga	Storuman	Bollnäs	Sunne
Kungälv	Gagnef	Strömsund	Borlänge	Säffle
Lerum	Gnesta	Torsby	Enköping	Sölvesborg
Lidingö	Grästorp	Vansbro	Falkenberg	Tidaholm
Lilla Edet	Habo	Wilhelmina	Falköping	Tierp
Lomma	Hammarö	Vindeln	Gotland	Tingsryd
Mölnadal	Höganäs	Ydre	Hudiksvall	Tomelilla
Nacka	Hörby	Ånge	Härnösand	Vimmerby
Partille	Höör	Åre	Hässleholm	Åmål
Salem	Kil	Årjäng	Karlskoga	Östhammar
Skurup	Knivsta	Åsele	Katrineholm	Övriga kommuner, mindre än 12 500 inv.
Sollentuna	Krokom	Älvdalen	Landskrona	Aneby
Solna	Kumla	Älvsbyn	Lidköping	Askersund
Staffanstorp	Kungsör	Överkalix	Ludvika	Bengtstors
Sundbyberg	Kävlinge	Övertorneå	Mark	Borgholm
Svedala	Lekeberg	Varuproducerande kommuner	Mjölby	Degerfors
Tjörn	Mullsjö	Alvesta	Motala	Eda
Tyresö	Munkedal	Emmaboda	Norrköping	Filipstad
Täby	Mörbylånga	Fagersta	Nyköping	Färgelanda
Upplands Väsby	Norberg	Finspång	Piteå	Gullspång
Upplands-Bro	Nykvarn	Gislaved	Ronneby	Haparanda
Vallentuna	Nynäshamn	Gnosjö	Sandviken	Hjo
Vaxholm	Orust	Grums	Skövde	Hällefors
Vellinge	Sigtuna	Götene	Strängnäs	Högsby
Värmö	Sjöbo	Herrljunga	Söderhamn	Karlsborg
Öckerö	Stenungsund	Hofors	Trelleborg	Kinda
Österåker	Storfors	Hylte	Uddevalla	Ljusnarsberg
Större städer	Svalöv	Laxå	Västervik	Mellerud
Borås	Säter	Lessebo	Ystad	Munkfors
Eskilstuna	Söderköping	Ljungby	Ängelholm	Nora
Falun	Timrå	Markaryd	Övriga kommuner, 12 500–25 000 inv.	Nordanstig
Gävle	Trosa	Mönsterås	Arboga	Skinnskatteberg
Halmstad	Vänernsberg	Nybro	Båstad	Smedjebacken
Helsingborg	Vännäs	Åstorp	Eksjö	Strömstad
Jönköping	Ästorp	Nässjö	Flen	Tanum
Kalmar	Älvkarleby	Olofström	Hagfors	Torsås
Karlskrona	Glesbygdskommuner	Osby	Hallsberg	Töreboda
Karlstad	Arjeplog	Oskarshamn	Hallstahammar	Vadstena
Kristianstad	Arvidsjaur	Oxelösund	Heby	Valdemarsvik
Linköping	Berg	Perstorp	Hedemora	Vingåker
Luleå	Bjurholm	Sotenäs	Hultsfred	Åtvidaberg
Lund	Bräcke	Surahammar		Ödeshög
Norrköping	Dals-Ed	Svenljunga		
Skellefteå	Dorotea	Sävsjö		
Sundsvall	Gällivare	Tibro		

Beskrivning SNI 2007

SNI-kod 01 och 02

01110	Odling av spannmål (utom ris), baljväxter och oljeväxter
01120	Odling av ris
01131	Potatisodling
01132	Sockerbetsodling
01133	Odling av grönsaker (köksväxter) på friland
01134	Odling av grönsaker (köksväxter) i växthus
01135	Svampodling m.m.
01140	Odling av sockerrör
01150	Odling av tobak
01160	Odling av fiberväxter
01191	Odling av prydnadsväxter i växthus
01199	Odling av övriga ett- och tvååriga växter
01210	Odling av druvor
01220	Odling av tropiska och subtropiska frukter
01230	Odling av citrusfrukter
01240	Odling av kärnfrukter och stenfrukter
01250	Odling av andra frukter och bär samt nötter
01260	Odling av oljehaltiga frukter
01270	Odling av växter för dryckesframställning
01280	Odling av kryddväxter, drog- och medicinalväxter
01290	Odling av andra fleråriga växter
01301	Odling av plantskoleväxter i växthus
01302	Odling av plantskoleväxter m.m. på friland
01410	Mjolkproduktion och uppfödning av nötkreatur
01420	Uppfödning av andra nötkreatur och bufflar
01430	Uppfödning av hästar och andra hästdjur
01440	Uppfödning av kameler och kameldjur
01450	Uppfödning av får och getter
01461	Uppfödning av smågrisar
01462	Uppfödning av slaktsvin

SNI-kod 01 och 02

01471	Äggproduktion (för försäljning)
01472	Uppfödning av fjäderfä, ej äggproduktion
01491	Renskötsel
01492	Uppfödning av sällskapsdjur
01499	Övrig uppfödning av andra djur
01500	Blandat jordbruk
01610	Service till växtodling
01620	Service till husdjursskötsel
01630	Bearbetning av skördade växter
01640	Bearbetning av utsäde
01700	Jakt och service i anslutning härtill
02101	Skogsförvaltning
02102	Skogsskötsel
02109	Övrig skoglig verksamhet
02200	Drivning
02300	Insamling av annat vilt växande skogsmaterial än trä
02401	Virkesmätning

SCB-statistik

Tabell 1. A: Sysselsatta i de gröna näringarna 2006, kommunnivå.

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Upplands Väsby	44	28	10	4
Vallentuna	91	47	12	6
Österåker	71	36	6	3
Värmdö	56	31	4	0
Järfälla	108	21	16	5
Ekerö	126	71	34	44
Huddinge	60	22	20	4
Botkyrka	79	21	27	5
Salem	19	8	3	0
Haninge	115	51	14	8
Tyresö	29	16	5	0
Upplands-Bro	68	21	6	0
Nykvarn	21	10	3	0
Täby	39	25	6	3
Danderyd	18	19	3	0
Sollentuna	47	21	9	5
Stockholm	390	244	86	25
Södertälje	142	52	27	12
Nacka	44	36	3	4
Sundbyberg	21	8	11	0
Solna	45	21	15	5
Lidingö	22	15	3	3
Vaxholm	12	14	0	0
Norrtälje	463	114	17	7
Sigtuna	81	38	6	5
Nynäshamn	89	23	3	0
Håbo	40	13	4	3
Älvkarleby	26	3	3	0

Kommun/ Kommungrp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Knivsta	80	33	3	3
Heby	237	35	7	6
Tierp	276	51	10	3
Uppsala	681	161	27	11
Enköping	471	108	25	7
Östhammar	297	67	7	0
Vingåker	145	26	0	0
Gnesta	113	26	0	3
Nyköping	314	94	7	15
Oxelösund	9	4	0	3
Flen	238	64	6	3
Katrineholm	327	86	8	3
Eskilstuna	410	142	17	22
Strängnäs	171	43	7	3
Trosa	43	14	3	0
Ödeshög	154	39	4	0
Ydre	144	22	5	0
Kinda	245	50	5	5
Boxholm	111	19	0	0
Åtvidaberg	203	33	0	0
Finspång	201	37	4	3
Valdemarsvik	147	29	3	0
Linköping	648	161	14	4
Norrköping	566	116	22	6
Söderköping	205	31	3	3
Motala	334	61	11	0
Vadstena	113	36	4	3
Mjölby	275	52	4	3
Aneby	154	18	3	0
Gnosjö	39	10	0	0
Mullsjö	56	11	0	0
Habo	100	30	3	0
Gislaved	242	41	7	4
Vaggeryd	145	41	3	3
Jönköping	511	134	9	6
Nässjö	239	63	4	0
Värnamo	244	61	7	3
Sävsjö	170	31	3	0

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Vetlanda	400	83	6	4
Eksjö	231	39	4	0
Tranås	154	33	4	0
Uppvidinge	147	27	0	7
Lessebo	75	18	3	0
Tingsryd	240	38	3	4
Alvesta	283	70	7	3
Älmhult	159	30	4	6
Markaryd	91	17	3	4
Växjö	513	151	12	8
Ljungby	330	76	13	3
Högsby	128	14	3	0
Torsås	167	25	3	0
Mörbylånga	302	56	3	4
Hultsfred	203	49	4	3
Mönsterås	147	34	3	3
Emmaboda	109	22	3	0
Kalmar	446	89	12	4
Nybro	226	42	3	0
Oskarshamn	166	30	3	0
Västervik	425	82	10	5
Vimmerby	243	67	0	0
Borgholm	348	72	5	3
Gotland	1 168	227	8	7
Olofström	97	20	3	4
Karlskrona	346	59	4	3
Ronneby	255	61	3	0
Karlshamn	175	42	4	4
Sölvesborg	230	40	12	7
Svalöv	278	81	19	10
Staffanstorps	109	32	3	0
Burlöv	17	7	6	4
Vellinge	117	52	6	3
Östra Göinge	155	40	9	0
Örkelljunga	112	23	0	3
Bjuv	90	29	7	9
Kävlinge	140	35	7	10
Lomma	45	22	0	0

Kommun/ Kommungrp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Svedala	141	22	8	5
Skurup	151	36	8	3
Sjöbo	405	112	6	3
Hörby	324	85	10	3
Höör	153	45	15	7
Tomelilla	344	63	19	6
Bromölla	102	30	3	3
Osby	128	27	3	0
Perstorp	54	10	6	0
Klippan	175	56	9	5
Åstorp	91	23	6	9
Båstad	246	51	14	7
Malmö	184	82	48	24
Lund	306	111	25	6
Landskrona	143	56	21	17
Helsingborg	299	142	71	46
Höganäs	142	57	19	9
Eslöv	332	92	16	4
Ystad	298	55	6	7
Trelleborg	322	64	27	19
Kristianstad	782	217	33	20
Simrishamn	363	65	10	8
Ängelholm	324	113	25	17
Hässleholm	542	124	23	11
Hylte	159	32	3	0
Halmstad	555	146	46	18
Laholm	500	100	22	15
Falkenberg	661	149	20	7
Varberg	589	182	12	4
Kungsbacka	250	79	12	8
Härryda	50	19	3	0
Partille	23	12	3	0
Öckerö	3	4	0	0
Stenungsund	65	27	3	3
Tjörn	35	21	0	0
Orust	101	54	3	4
Sotenäs	30	10	3	0
Munkedal	135	31	5	3

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tanum	225	25	3	0
Dals-Ed	91	14	5	0
Färgelanda	148	27	3	0
Ale	83	17	4	0
Lerum	90	42	10	3
Vårgårda	154	21	3	0
Bollebygd	40	12	0	0
Grästorps	118	19	0	0
Essunga	112	18	4	0
Karlsborg	90	18	3	0
Gullspång	103	17	3	3
Tranemo	150	28	4	0
Bengtsfors	117	22	7	4
Mellerud	181	39	9	3
Lilla Edet	85	25	3	6
Mark	314	64	6	3
Svenljunga	197	38	3	3
Herrljunga	194	42	3	3
Vara	328	72	6	5
Götene	206	48	7	3
Tibro	67	12	0	0
Töreboda	168	41	5	3
Göteborg	228	119	37	8
Mölnadal	57	25	4	0
Kungälv	103	28	0	0
Lysekil	44	19	0	3
Uddevalla	234	41	11	3
Strömstad	67	11	4	0
Vänersborg	240	56	4	0
Trollhättan	161	39	3	0
Alingsås	184	40	6	3
Borås	233	80	14	3
Ulricehamn	321	80	8	3
Åmål	97	27	3	3
Mariestad	204	35	7	3
Lidköping	357	78	3	3
Skara	210	85	10	5
Skövde	280	70	5	3

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Hjo	139	33	0	5
Tidaholm	160	47	3	0
Falköping	482	124	7	3
Kil	96	35	3	3
Eda	126	24	7	5
Torsby	293	32	12	5
Storfors	56	7	3	3
Hammarö	34	10	3	0
Munkfors	32	10	0	0
Forshaga	81	10	3	0
Grums	67	39	3	0
Årjäng	132	20	6	4
Sunne	234	53	6	3
Karlstad	346	84	13	0
Kristinehamn	191	50	4	0
Filipstad	68	9	4	0
Hagfors	145	37	4	3
Arvika	274	56	11	7
Säffle	279	58	10	0
Lekeberg	145	28	3	0
Laxå	61	11	6	0
Hallsberg	175	39	3	0
Degerfors	87	20	5	0
Hällefors	57	20	6	0
Ljusnarsberg	41	6	3	0
Örebro	531	117	20	5
Kumla	88	19	3	0
Askersund	185	33	3	3
Karlskoga	77	26	6	0
Nora	111	19	3	0
Lindesberg	294	55	7	5
Skinnskatteberg	62	13	4	0
Surahammar	27	11	3	0
Kungsör	73	20	3	3
Hallstahammar	69	10	4	0
Norberg	45	5	0	0
Västerås	347	118	20	6
Sala	313	67	13	4

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Fagersta	24	0	3	0
Köping	179	65	3	4
Arboga	83	19	0	0
Vansbro	129	21	3	0
Malung	165	24	3	3
Gagnef	100	25	0	0
Leksand	131	28	0	3
Rättvik	122	35	0	0
Orsa	139	27	3	3
Älvdalen	152	26	0	0
Smedjebacken	94	19	0	0
Mora	198	40	0	0
Falun	307	90	7	0
Borlänge	151	52	6	4
Säter	163	47	3	0
Hedemora	182	42	8	5
Avesta	176	59	8	5
Ludvika	141	25	8	3
Ockelbo	107	18	10	3
Hofors	33	13	0	0
Ovanåker	268	45	4	3
Nordanstig	165	38	0	0
Ljusdal	411	66	3	3
Gävle	244	75	5	3
Sandviken	207	61	4	0
Söderhamn	163	40	3	0
Bollnäs	376	82	6	3
Hudiksvall	429	103	9	3
Ånge	210	34	3	0
Timrå	112	31	0	6
Härnösand	150	27	4	0
Sundsvall	473	139	11	7
Kramfors	231	59	6	5
Sollefteå	371	85	6	3
Örnsköldsvik	519	120	4	0
Ragunda	178	24	3	0
Bräcke	199	24	8	0
Krokom	319	83	11	0

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Strömsund	336	49	7	4
Åre	179	43	3	0
Berg	175	28	4	0
Härjedalen	236	36	3	3
Östersund	392	96	11	0
Nordmaling	102	18	3	0
Bjurholm	101	6	0	0
Vindeln	139	23	5	8
Robertsfors	174	41	3	3
Norsjö	82	15	3	0
Malå	54	14	0	0
Storuman	131	15	3	0
Sorsele	80	17	0	3
Dorotea	57	5	0	0
Vännäs	89	21	0	0
Vilhelmina	139	16	0	0
Åsele	89	12	3	0
Umeå	375	101	10	6
Lycksele	213	33	0	0
Skellefteå	589	153	3	4
Arvidsjaur	120	11	0	0
Arjeplog	60	9	0	0
Jokkmokk	128	24	3	0
Överkalix	92	10	0	0
Kalix	198	39	6	3
Övertorneå	102	12	5	3
Pajala	168	15	3	3
Gällivare	128	16	3	0
Älvsbyn	109	25	0	0
Luleå	262	91	3	5
Piteå	306	100	3	0
Boden	196	40	3	3
Haparanda	59	4	5	3
Kiruna	144	19	4	0

Kommun/ Kommungrupp	Svenskfödda		Utrikesfödda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Riket	55 706	13 485	2 038	983
Storstäder	802	445	171	57
Förortskommuner	2 552	1 000	282	139
Större städer	11 573	3 166	454	207
Pendlingskommuner	5 456	1 429	188	111
Glesbygdskommuner	5 934	925	118	55
Varuproducerande kommuner	6 140	1 348	149	70
Övriga kommuner, mer än 25 000 invånare	10 989	2 560	325	170
Övriga kommuner, 12 500-25 000 invånare	8 131	1 822	246	126
Övriga kommuner, mindre än 12 500 invånare	4 129	790	105	48

Källa: SCB.

Tabell 2. B: Sysselsatta i de gröna näringarna 2003 och 2006, olika grupper, riksnivå.

Födelseland	Sverige		Norden (utom Sverige)		EU (utom Sve, Dan och Fin)		Övriga världen		Summa	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2006	55 706	13 485	711	261	774	374	553	348	57 744	14 468
2003	56 909	12 571	798	269	406	237	459	315	58 572	13 392

Källa: SCB.

Tabell 3. C: Arbetstillfällen i de gröna näringarna 2006, baserat på Jobbregistret.

Kommungrupp	Anställda				Företagare				Summa
	Prioriterad		Oprioriterad (bisyssla)		Prioriterad		Oprioriterad (bisyssla)		
	ej pendl.	pendl.	ej pendl.	pendl.	ej pendl.	pendl.	ej pendl.	pendl.	
Storstäder	548	805	349	649	646	57	3 479	319	6 852
Förortskommuner	1 473	1 282	561	777	1 881	120	5 782	538	12 414
Större städer	7 586	2 910	3 647	2 451	8 496	256	29 213	991	55 550
Pendlingskommuner	2 318	1 707	1 126	1 218	4 038	133	8 700	346	19 586
Glesbygdskommuner	3 057	1 630	1 982	1 172	4 404	88	14 597	218	27 148
Varuproducerande kommuner	2 089	1 412	1 177	1 215	5 131	148	16 754	505	28 431
Övriga kommuner, mer än 25 000 invånare	5 586	2 407	2 697	1 712	8 285	186	18 357	625	39 855
Övriga kommuner, 12 500–25 000 invånare	3 911	1 765	2 280	1 413	6 290	104	15 122	356	31 241
Övriga kommuner, mindre än 12 500 invånare	1 630	1 042	787	679	3 066	107	6 544	206	14 061
	28 198	14 960	14 606	11 286	42 237	1 199	118 548	4 104	235 138

Källa: SCB.

Rapport, Demoskops enkätundersökning

Martinus Rönnerman
Demoskop AB, 2008-04-19

Förord

Under hösten 2007 beslutade regeringen att tillsätta en utredning i uppdrag att undersöka hur de gröna näringarna kan bidra till en ökad integration. Jordbruksdepartementet har tillsatt en utredning i syfte att undersöka hur de gröna näringarna (jordbruk, skogsbruk och trädgårdsbruk) kan bidra till ökad integration och minskat utanförskap i samhället för utrikesfödda.

En del i utredning har varit att undersöka eventuellt rekryteringsbehov och vilka eventuella svårigheter som finns vid rekrytering av medarbetare till den så kallade gröna sektorn och då med fokus på utrikesfödda.

Under mars månad kontaktade Matz Hammarström, utredare och ansvarig för Utredningen för ökad integration i de gröna näringarna, Demoskop för att tillsammans diskutera ansats till undersökningen.

Under april månad genomfördes 450 telefonintervjuer i den gröna näringen. Denna rapport är baserad på de intervjuerna.

Innehållsförteckning

Huvudfrågeställningar	119
Undersökningens genomförande.....	119
Sammanfattning.....	120
Anställningsformer	120
Nationalitet på utrikesfödd personal.....	120
Rekryteringsbehov.....	120
Rekryteringsvägar	120
Utbildningsnivå.....	121
Svårt med rekrytering	121
Nystartsjobb.....	121
Hinder vid rekrytering av utrikesfödd personal	121
Attityder till invandring	121
Praktikplatser	122
Slutsatser.....	122
Koncentration av utrikesfödd personal	122
Rekryteringsvägar	122
Svårigheter vid rekrytering	123
Nystartsjobb.....	124
SFI-utbildning på företag	124
Rekommendationer.....	125
Utbildningsanordnare.....	125
Konkret förslag kring praktikplatser på företag	126
Samarbete med andra delar i svenska samhället	126
Anställningsformer	127
Personalens nationalitet	128
Rekryteringar.....	129
Framtida rekryteringar.....	130
Rekryteringsvägar	131

Rekryteringsvägarnas kvalitet.....	132
Önskad utbildningsnivå	133
Svårt att få tag på medarbetare.....	135
Orsaker till svårigheter att rekrytera medarbetare	136
Kännedom om nystartsjobb.....	138
Intressant att rekrytera utifrån nystartsjobb	139
Hinder för att rekrytera utlandsfödda.....	140
Attityder till invandring	141
Intresse att erbjuda praktikplatser.....	142

Huvudfrågeställningar

Undersökningens huvudfrågeställningar har varit följande:

- Rekryteringsbehov
- Utbildningsnivå på potentiella medarbetare
- Rekryteringskanaler
- Problematik vid rekrytering
- Attityd till invandring
- Benägenhet att underlätta rekrytering och integrering av utrikesfödda

Undersökningens genomförande

Undersökningen genomfördes via 450 telefonintervjuer i den gröna näringen, den gröna näringen definieras i detta sammanhang vara jordbruk, skogsbruk och trädgårdsbruk.

För att identifiera branscher tillhörande den gröna näringen gjordes urvalet utifrån SNI-koder. Efter att de rätta verksamhetsområdena hade identifierats så gjordes det ett stratifierat urval enligt följande fördelning:

- 150 intervjuer inom skogsbruk
- 150 intervjuer inom jordbruk
- 150 intervjuer inom trädgårdsbruk

Vid varje telefonintervju söktes ägare eller högsta chef på företaget.

I denna rapport kommer jämförelser även att göras med två andra undersökningar som Demoskop har genomfört; Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2007 som avser organisationens medlemsföretag samt Demoskops värderingsundersökning 2007 (2 500 intervjuer mot allmänheten) där jämförelser kring allmänhetens attityder till invandring görs.

Undersökningen genomfördes mellan den 2–14 april 2008.

Sammanfattning

Anställningsformer

Andelen utrikesfödd personal finns främst inom heltid- och säsongsanställd personal. En majoritet av dessa finns inom trädgårdssektorn. Ytterst få har angett att de använder sig av s.k. svart arbetskraft, det kan dock finnas ett mörkertal här gällande svart arbetskraft.

Nationalitet på utrikesfödd personal

Östeuropeiska länder är främst representerade i de företag som har utrikesfödd personal. Främst är det Polen som är representerat. Detta gäller samtliga tre sektorer. I jordbrukssektorn är även utrikesfödd personal med lettiskt, finländsk, danskt och estniskt bakgrund representerad.

Rekryteringsbehov

Framtidstron är någorlunda positiv, en femtedel av företagen tror de kommer att rekrytera ännu fler de kommande sex månaderna. Främst gäller detta företag inom skogsbruk eller med 6–9 anställda där en tredjedel kommer att rekrytera fler än tidigare. Majoriteten kommer dock att rekrytera ungefär lika många som hittills och ungefär en tredjedel planerar ingen rekrytering alls.

Rekryteringsvägar

Informella kontakter är den främsta kanalen som används. Det är även den rekryteringskanal som företagen är mest nöjda med. Arbetsförmedlingen och spontanansökningar är två kanaler som används men inte i lika stor utsträckning. Den gröna sektorns egen satsning Gronajobb.se används av en ytterst liten andel bland företagen.

Kvalitén på rekryteringskanalerna varierar men främst är det, förutom de informella kontakterna, rekryteringar via utbildningsanordnare och spontanansökningar som anses fungera bäst.

Utbildningsnivå

Praktisk gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning är det som mest. Företag med utrikesfödd personal är de som i högre utsträckning än andra inte efterfrågar någon särskild utbildningsnivå.

Svårt med rekrytering

Två tredjedelar av företagen anser att det är svårt med rekrytering av medarbetare. Framst gäller detta inom jordbruk samt bland företag med 6–9 anställda. Faktorer som främst påverkar svårigheten med rekryteringar är bristen på personal med rätt yrkeserfarenhet eller utbildning. Andra faktorer som nämns är höga lönekrav samt brister hos arbetsförmedlingen.

Nystartsjobb

Cirka sju av tio känner till de nya reglerna om nystartsjobb. Däremot är intresset totalt sett till att rekrytera personal med utländsk härkomst något under medel. Lägst intresse finns bland skogsbruk medan högst intresse finns i storstäderna samt på företag som redan har utrikesfödd personal.

Hinder vid rekrytering av utrikesfödd personal

Det främsta hindret för rekrytering av utrikesfödd personal är språksvårigheter. Få anser däremot att kulturella skillnader är ett hinder vid rekrytering av utrikesfödd personal.

Attityder till invandring

Företagarna inom den gröna sektorn är överlag mer positiva till invandring än allmänheten i Sverige. Man ställer däremot krav på invandrare, exempelvis anser sju av tio företagare att de bör anamma svenska seder och bruk. Fyra av tio anser också att arbetskraftsinvandringen till Sverige måste öka för att välfärden ska klaras.

Praktikplatser

Intresset att erbjuda praktikplatser i anslutning till SFI-utbildning får ett något svalt mottagande. Tre av tio är intresserade av denna typ av integrering medan fyra av tio inte alls är intresserade. Störst motstånd finns i skogsbruket.

Slutsatser

Koncentration av utrikesfödd personal

Bland utrikesfödd personal utgör hälften polacker. Många kommer även från andra östeuropeiska länder. Den östeuropeiska dominansen kan sannolikt hänföras till såväl närhet som tradition. Den utrikesfödda personalen från Östeuropa är med stor sannolikhet inte personer som har som mål att permanent bosätta sig i Sverige och integreras i samhället utan de är snarare här för att tjäna pengar och därefter åka tillbaka till sitt hemland.

Rekryteringsvägar

Informella kontakter är den kanal som företagarna anser fungera bäst. Via denna kanal får man ofta referenser via en trovärdig person som man känner. På mindre orter så kan det även vara så att personerna redan känner varandra. Företagarna slipper även en hel del administrativt jobb som krävs vid en mer formell rekryteringskanal som Arbetsförmedlingen.

Tidigare undersökningar som Demoskop genomfört visar att företag på mindre orter och för praktiska yrken ofta hjälper varandra med anställda. Fluktuationer i marknaden kan exempelvis göra att något företag måste friställa personal medan ett konkurrerande företag måste anställa. Detta sköts då ofta på ett informellt sätt mellan de aktuella företagen och de anställda.

Produkterna inom de gröna näringarna medför också att rekryteringar ofta måste ske snabbt. Det kan vara skörd som ska bärgas, skog som ska avverkas eller planteras eller grödor som måste plockas/rensas. Detta måste i många fall ske snabbt med stor flexibilitet och kort framförhållning. Då har man oftast inte tid att gå igenom en formell process med ansökningstid och intervjuer.

Spontanansökningar är också en rekryteringskanal man är nöjd med, det naturliga här är att personen ifråga ofta redan har visat sig vara initiativrik och motiverad till att börja jobba.

Satsningen Gronajobb.se har däremot nyttjats av få och mottagandet är svalt. Gronajobb.se kan med stor sannolikhet vara ett komplement till arbetsförmedlingens tjänster som gröna sektorn är mindre nöjd med. Gronajobb.se kan även konkurrera med övriga Internet/rekryteringsföretag då webbplatsen är nischad mot den gröna sektorn. Rekrytering via internet medför också att personal kan sökas med en större geografisk spridning, däremot ska man vara medveten om att flyttbenägenheten för ett säsongsjobb-, projekt-, deltidsanställning i många fall kan vara obefintlig utan en sådan rekrytering görs ofta på det lokala planet.

Positivt är även att företagen generellt sett är nöjda med rekrytering via utbildningsanordnare, vilket är en bra grund för att planera och utveckla möjligheten till praktikplatser på företag via SFI-utbildningen. De som är mest nöjda med utbildningsanordnare är även de företag som redan i nuläget har utrikesfödd personal.

Svårigheter vid rekrytering

Målgruppen som bör nischas mot den gröna sektorn är främst de som har praktisk utbildning eller yrkeserfarenhet i den gröna sektorn. Detta beror på att företagen främst anger att svårigheterna vid rekryteringar är att personen inte har rätt utbildning eller yrkeserfarenhet.

Andra aspekter är höga lönekrav samt lågstatus jobb. Man bör här vara försiktig så att inte integrationen av utrikesfödda skapar en andra klassens medborgare med lägre lönekrav. Det emotionella värdet att känna att ens jobb uppskattas och är viktigt ska heller inte underskattas, här har hela gröna näringen ett ansvar att kommunicera vikten av jobben i den gröna näringen.

Det finns även ett geografiskt problem vid rekryteringar på mindre orter då läget kan uppfattas som mindre attraktivt geografiskt, medan storstäder anser att bostäder är det största problemet.

Nystartsjobb

Majoriteten känner till de nya reglerna för nystartsjobb, däremot är företagen mindre angelägna att anställa utrikesfödda enligt de nya reglerna.

Det är inte attityden till invandring som är problemet, utan språksvårigheterna. Oavsett ifall företagaren får rabatterad arbetsgivaravgift är utgångsläget för den anställde och företagaren inte det bästa då det redan från början finns kommunikationssvårigheter. Då är det betydligt enklare för företagaren att anställa svenskfödd personal och ändå få rabatterad arbetsgivaravgift.

Språksvårigheter bör inte endast vara att den utrikesfödda personalen inte kan svenska. Många utrikesfödda kommer från länder som har en historik vilket medför att det kan finnas språkkunskaper inom franska, portugisiska, engelska och tyska. Så är inte alltid fallet bland svenska företag i den gröna näringen och här försvinner då en möjlighet att kommunicera på ett gemensamt ”andra språk”. Målet bör dock vara att kommunicera på svenska, annars förloras syftet helt med SFI-utbildning och praktikplats.

Företagare poängterar att det inte är den rabatterade arbetsgivaravgiften som är det viktigaste utan att det sker en bra rekrytering avseende erfarenhet och utbildning. I företag av den mindre storleken är en nyanställning ett stort åtagande i form av tid och finansiellt risktagande. De resurser som finns i stora företag i form av introduktionstid och liknande finns inte i mindre företag utan den anställde måste fort axla ett ansvar och kunna genomföra arbetsuppgifterna.

SFI-utbildning på företag

I undersökningen ställdes frågan hur stort intresset var att erbjuda praktikplatser åt de personer som går SFI-utbildning. Intresset var delvis svagt men förutsättningarna för ett samarbete finns där. Den gröna näringen är inte främmande för utrikesfödd personal. Inom samtliga branscher finns det en andel av utrikesfödd personal och då inom de flesta anställningsformer.

En av de rekryteringskanaler man främst är nöjd är utbildningsanordnare. Detta visar att företagen inte är främmande att samarbeta med parter inom utbildningsområdet, vilket borgar för att även SFI-utbildning kan mottas positivt. Här krävs dock känne-

dom kring de olika sektorerna och yrkesutövning vilket utbildningsanordnare med stor sannolikhet kan bistå med.

Även den positiva attityden till invandring ger bra förutsättningar för att integrera utrikesfödda inom den gröna sektorn. Här är det däremot mycket viktigt att SFI lever upp till sin roll och att företagen får rätt stöd när det gäller de språksvårigheter som förekommer. Den målgrupp som går i SFI-utbildning är oftast utrikesfödda i ett icke europeisk land och avståndet är inte bara längre bort geografiskt sett jämfört med exempelvis Polen. Avståndet kulturellt och religiöst sett kan vara än större.

Det eventuella motstånd som kan finnas gällande att erbjuda praktikplatser åt SFI-elever är att de kan konkurrera ut andra prospekts. Detta kan även bli väldigt påtagligt i mindre orter där många ofta känner varandra. Det är inte bara SFI-elever som är målgruppen för platser på företag, det finns även andra personer i arbetsmarknadsåtgärder, elever på naturbruksgymnasier eller motsvarande utbildningar.

En lyckad integration via praktikplatser i den gröna näringen måste ske med all annan integrering; skola, fritid, jobb åt medföljande och sist men inte minst samhället Sverige, det kan inte endast ske som en enskild del.

Företagen måste även ha tillgång till bra support och matchning måste bli rätt, en felrekrytering kan slå väl hårt mot både den anställda och företaget och helt stjälpa syftet, dvs. resurs i företaget samt integrering.

Rekommendationer

För att fortsätta utreda rekryteringar samt möjligheten med praktikplatser för SFI-studenter bör följande genomföras:

Utbildningsanordnare

Man bör undersöka under vilka former företagen jobbar med utbildningsanordnare, är det exempelvis under mässor eller med syokonsulent eller motsvarande.

Konkret förslag kring praktikplatser på företag

För att verkligen kunna ta ställning till huruvida praktikplatser för SFI-studenter är intressant bör man diskutera fram ett förslag tillsammans med representanter från berörda parter. Man bör också diskutera utifrån termer av andra arbetsmarknadsåtgärder och utbildningar på tilltänkta orter.

Samarbete med andra delar i svenska samhället

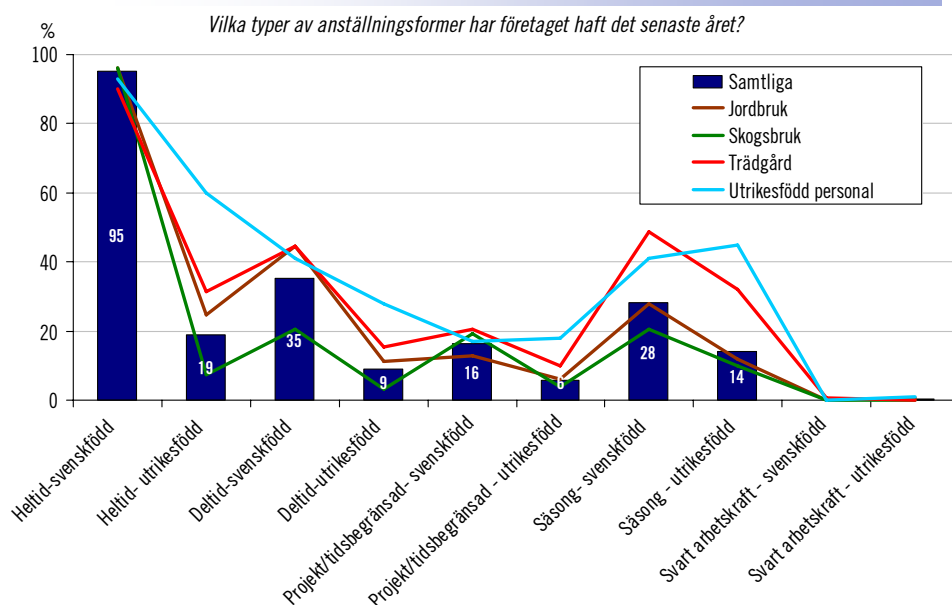
Företagen bör få hjälp på kommunalnivå för att skapa bättre förutsättningar och matchning företag, anställd och bostadsort. Rätt person ska matchas mot rätt ort för SFI-utbildning och i många fall är det även hela familjer som berörs.

Anställningsformer

En majoritet av de tillfrågade har svenskfödd heltidsanställd personal. Cirka en femtedel av de tillfrågade företagen har utrikesfödd heltidsanställd¹. Den utrikesfödda personalen finns främst inom branscherna trädgård och jordbruk. Den mest förekommande anställningsformen för utrikesfödda är säsonganställning eller heltidsanställning.

Anställningsformer

Bas: Samtliga, 450 intervjuer



demoskop

April 2008

Cirka fyra av tio har deltidsanställd svensk personal. Främst gäller detta inom trädgård och jordbruk. Av de tillfrågade är det cirka en tiondel som har deltidsanställd utrikesfödd personal. Andelen utrikesfödda deltidsanställda är högst inom trädgårdsbruk och lägst inom skogsbruk.

De projekt/tidsbegränsade anställningarna av svenskfödd finns i mindre än två femtedelar av de tillfrågade företagen. Denna anställningsform bland svenskfödda är den minst förekommande i

¹ Utrikesfödd avser i detta sammanhang personer som inte är födda i Norden.

de gröna näringarna. Sex procentandelar av företagen har någon form av projekt/tidsbegränsad anställning av utrikesfödda.

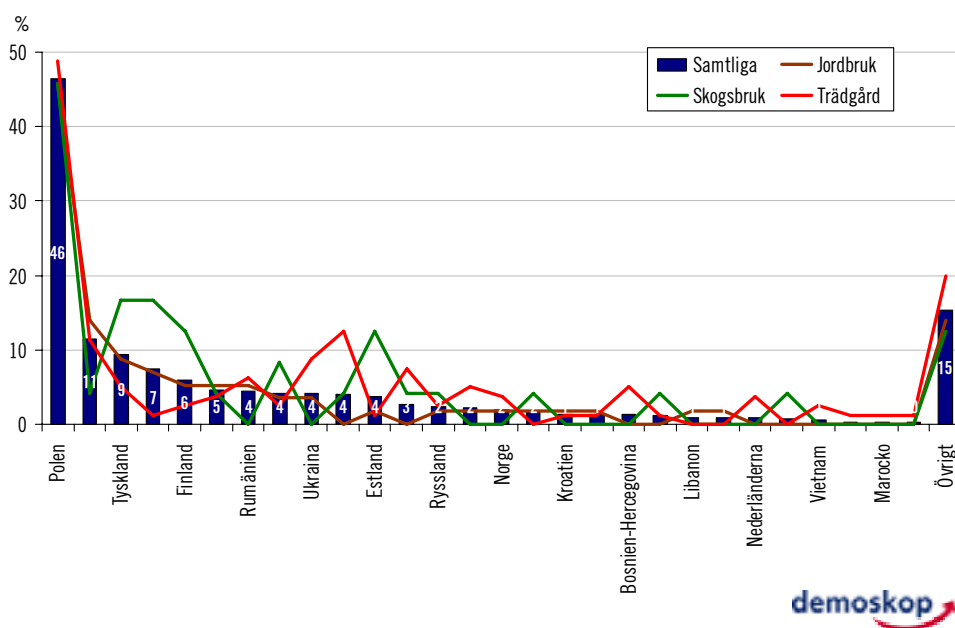
I trädgårdssektorn finns framför allt den svenskfödda personal som är säsongsanställd, vilket är detsamma bland den utrikesfödda personalen. Gällande säsongsanställda är detta den anställningsform där skillnaden mellan andelen svenskfödd och utrikesfödd personal är som minst.

Personalens nationalitet

Andelen utrikesfödda finns främst inom trädgårdssektorn och därefter jordbruksektorn. Representationen av anställda med ursprung från östeuropeiska länder är hög. I samtliga företag som har utrikesfödd personal kommer dessa främst från Polen. Nästan 50 procentandelar av de företag som har utrikesfödd personal har medarbetare från Polen. Av de i trädgårdssektorn som har utrikesfödd personal är 49 procentandelar från Polen, och motsvarande 46 procentandelar i jordbruk och skogsbruk.

Personalens nationalitet

Bas: Om har utrikesfödd personal, 161 intervjuer



Andra länder som är representerade bland den utrikesfödda personalen är Litauen, Tyskland, Lettland, Finland. Skogsbruk är den sektorn de främst är representerade i. En mindre representation finns också av icke europeiska nationaliteter i de tillfrågade företagen. Främst gäller detta trädgårdssektorn som anställer personal från Thailand.

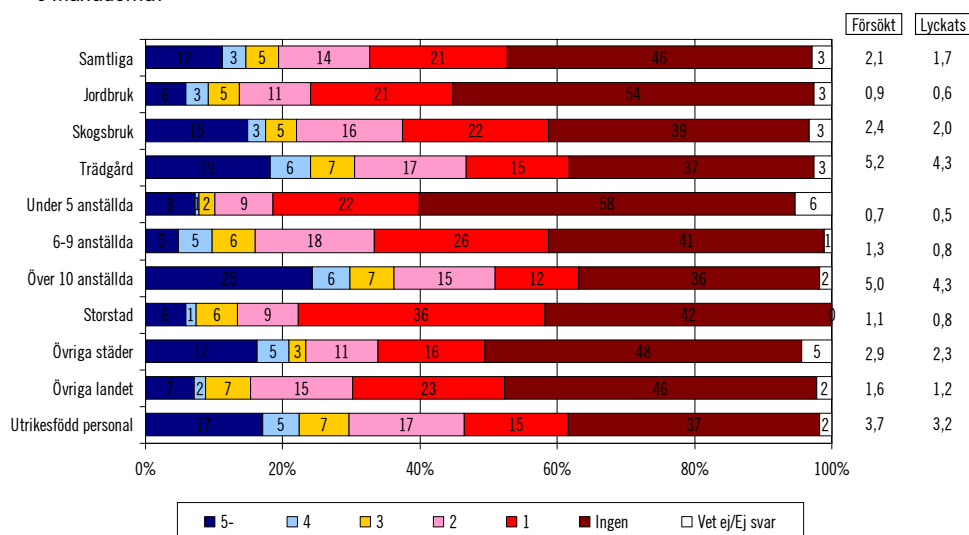
Rekryteringar

Totalt bland företagen finns ett visst rekryteringsbehov. I genomsnitt har företagen försökt rekrytera 2,1 personer under de senaste sex månaderna.

Försökt att rekrytera

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Hur många medarbetare har ni sammanlagt FÖRSÖKT rekrytera till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



April 2008

demoskop

Trädgårdssektorn har i genomsnitt försökt rekrytera 5,2 personer medan man inom skogsbruk genomsnitt försökt rekrytera 2,4 personer. Inom jordbruk så har man försökt rekrytera 1 person.

Vid jämförelse mellan antalet rekryteringar som man försökt göra och antalet lyckade rekryteringar har inte matchningen utlyst tjänst och anställd lyckats fullt ut.

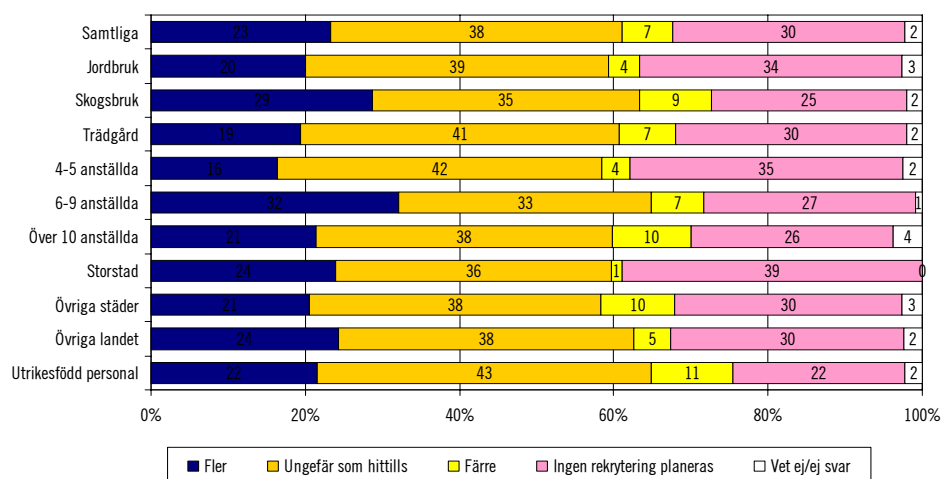
Framtida rekryteringar

Företagen inom den gröna näringen kommer fortsätta att rekrytera i framtiden. En fjärdedel av företagen anger att de troligtvis kommer rekrytera fler än vad de gjort de senaste sex månaderna. Här kan en faktor som säsong spela stor roll.

Trolig rekrytering det närmaste halvåret

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Tror du att ni under de kommande 6 månaderna kommer att rekrytera fler eller färre medarbetare än ni gjort under de senaste 6 månaderna eller blir det ungefär som hittills?



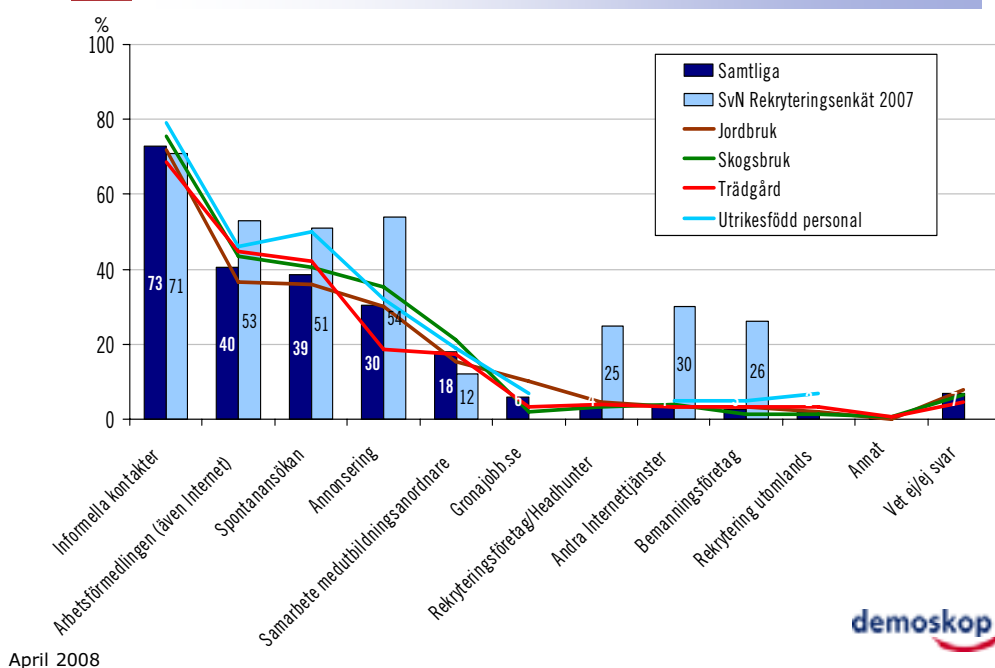
Rekryteringsvägar

Den rekryteringsväg som främst används är informella kontakter. Totalt använder sig 73 procentandelar av informella kontakter, dvs. personliga kontakter.

TVå andra viktiga kanaler är arbetsförmedlingens tjänster samt spontanansökningar som kommer in till företaget. Företag som har utrikesfödd personal har i högre utsträckning än andra företag rekryterat via spontanansökningar. Företagen inom jordbruk använder dock i mindre utsträckning än övriga branscher arbetsförmedlingen och spontanansökningar som rekryteringskanaler.

Rekryteringsvägar

Bas: Samtliga, 450 intervjuer



April 2008

demoskop

En tredjedel av företagen använder sig av annonsering i exempelvis tidningar. I den gröna näringen finns även ett visst samarbete med någon form av utbildningsanordnare när det gäller rekrytering. En

femtedel av företagen anger att de använt sig av denna rekryteringskanal.

Gronajobb.se som specialiserat sig som rekryteringskanal inom den gröna näringen har däremot använts av totalt 6 procentandelar av företagen. Då främst av företag inom jordbruk.

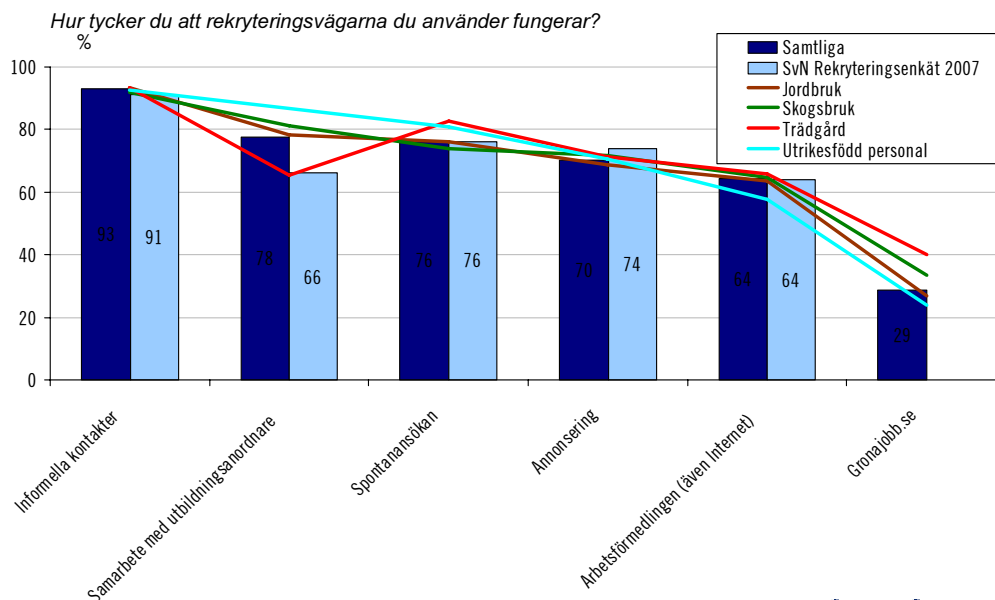
Jämförelsevis mellan den gröna näringen samt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2007 så använder sig den gröna näringen i mindre utsträckning av övriga rekryteringskanaler förutom informella kontakter.

Rekryteringsvägarnas kvalitet

Den rekryteringskanal företagen främst är nöjd med är informella kontakter. Nio av tio som använt denna kanal anser att det fungerat ganska eller mycket bra.

Rekryteringsvägarnas kvalitet - Mycket/ganska bra

Bas: Efter de rekryteringsvägar som används



April 2008

demoskop

Företagen är också mycket nöjda med rekrytering via en utbildningsanordnare. Åtta av tio som använt sig av den rekryteringskanalen anser att den fungerar ganska eller mycket bra. Mest nöjda är de företag med utrikesfödd personal som använt sig av utbildningsanordnare medan de inom trädgård är minst nöjda.

Tre fjärdedelar anser att spontanansökningar fungerar ganska eller mycket bra. Företag inom sektorn Trädgård är de som är mest nöjda med denna rekryteringskanal.

Sju av tio anser att annonsering fungerar bra.

Gällande rekryteringskanalen Gronajobb.se så anser tre av tio att det har fungerat ganska eller mycket bra.

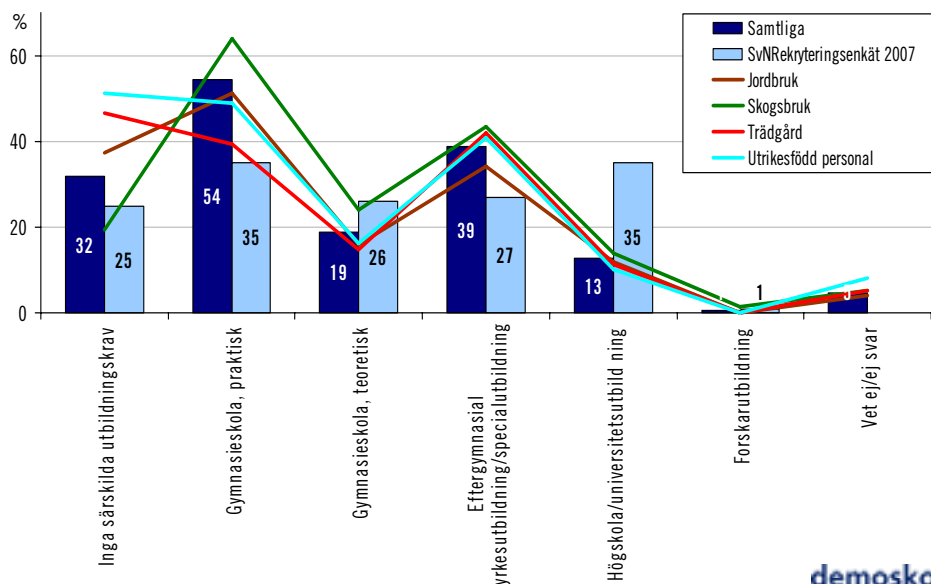
Önskad utbildningsnivå

Den utbildningsnivå som mest efterfrågas är praktisk snarare än teoretisk. Den mest eftersökta utbildningen är praktisk utbildning från gymnasiet. Över hälften av de tillfrågade vill att medarbetarna ska ha denna utbildningsnivå. Fyra av tio företag anser också att eftergymnasial yrkesutbildning/specialutbildning är attraktiv.

Önskad utbildningsnivå hos medarbetare

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Vilken utbildningsnivå vill ni att de medarbetare ni söker ska uppfylla?



De inom trädgårdsbruk anser i högre utsträckning än de andra verksamhetsområdena att det inte behövs några särskilda utbildningskrav. Skogsbruk efterfrågar i högre utsträckning praktiskt gymnasieutbildning än företagen inom trädgård och jordbruk.

En annan utbildningsform som efterfrågas är eftergymnasial yrkesutbildning. Detta gäller främst inom skogs- och trädgårdsbruk.

Endast två av tio anser att teoretisk gymnasieskoleutbildning och en av tio anser att högskole-/universitetsutbildning är nödvändig. Utbildningskraven är något högre bland de företag som finns i storstäderna än i övriga landet.

De företag som har utrikesfödd personal anser i högre utsträckning att det inte krävs några direkta utbildningskrav.

Jämfört med Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät så är behovet av teoretisk utbildning bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag större än bland företag inom den gröna näringen.

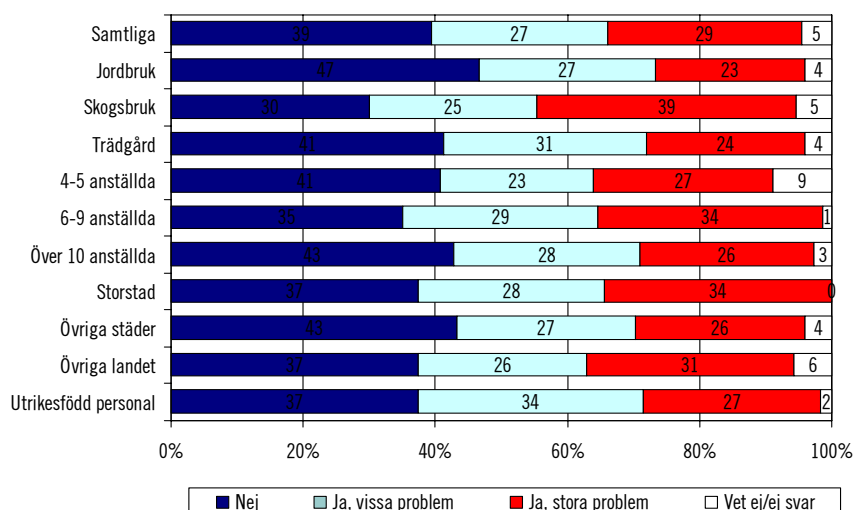
Svårt att få tag på medarbetare

Inom samtliga verksamhetsområden finns det problem med att få tag på medarbetare. Över hälften av företag som är tillfrågade anser att det är problem med att få tag på de medarbetare som man söker. En tredjedel anser att det är stora problem att få tag på medarbetare.

Svårt att få tag på medarbetare?

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Är det svårt att få tag på de medarbetare ni söker?



demoskop

April 2008

Företag inom skogsbruk upplever i högre utsträckning än andra att det är problematiskt att hitta medarbetare. Problem med att hitta medarbetare är lägst inom jordbruksområdet.

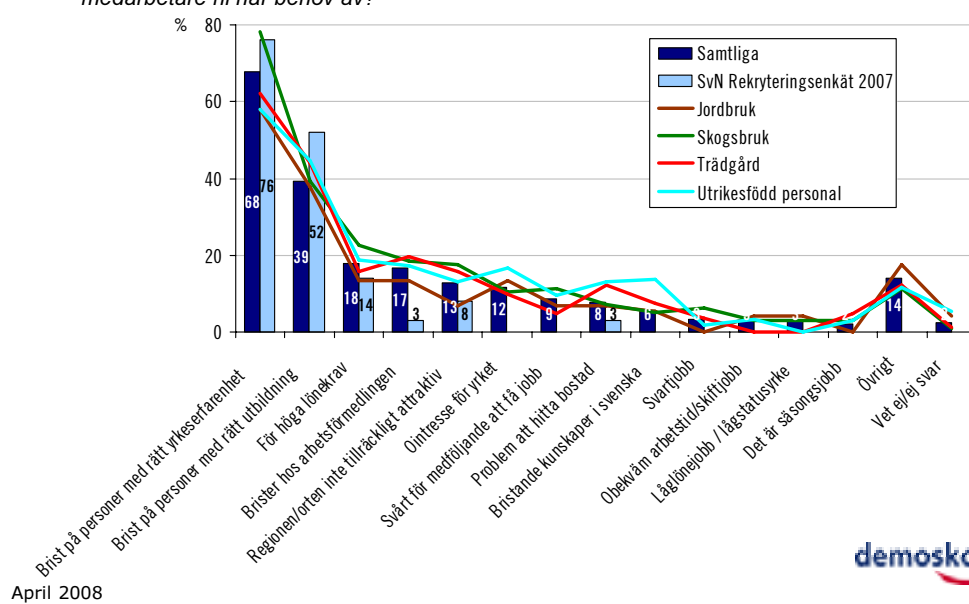
Orsaker till svårigheter att rekrytera medarbetare

Samtliga anser att det är brist på rätt yrkeserfarenhet som gör att det är svårt att rekrytera medarbetare. En annan orsak är också brist på personer med rätt utbildning. Fyra av tio anser att det är svårt att få personer med rätt utbildning. Jämfört med Svenskt Näringslivs medlemsföretag så anser företag i den gröna näringen att problematiken med yrkeserfarenhet och rätt utbildning generellt sett är något mindre.

Orsaken till svårigheter med att få medarbetare

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Vad anser du är de allra viktigaste orsakerna till att det är svårt för ditt företag att få tag i de medarbetare ni har behov av?



Företag inom skogsbruk anser i högre utsträckning att det är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet än företagen inom jordbruk och trädgård.

En annan aspekt som anses vara ett hinder för rekrytering är att medarbetare har för höga lönekrav. Detta gäller främst inom skogsbruk. Andra faktorer som nämns som problem är oattraktiv

tätort/region, ointresse för yrke, bostad och svårt för medföljande att få jobb.

Företag i storstäderna anser i lägre utsträckning att det är svårt att få personal med rätt yrkeserfarenhet samt rätt utbildning. Däremot anses problematiken i högre utsträckning än övriga bostadsorter vara att det är svårt att hitta bostäder.

Företag med utrikesfödd personal nämner också brister på kunskaper i svenska som aspekt som hämmar rekrytering av personal.

Kännedom om nystartsjobb

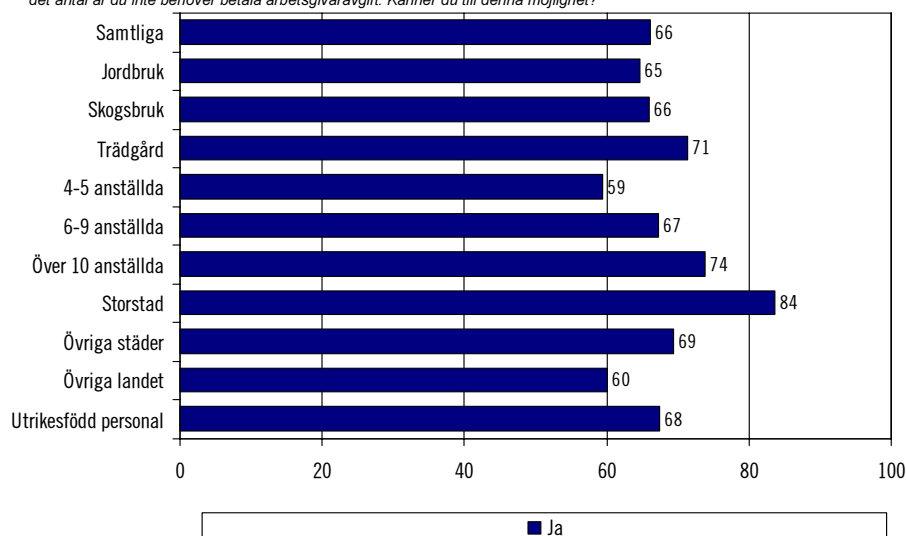
Generellt sett känner knappt sju av tio till de nya reglerna kring nystartsjobben. Kännedomen kring reglerna för nystartsjobbet är däremot lägst bland de företag som har ett mindre antal medarbetare anställda och högst bland dem som har fler än tio anställda.

Företag i storstäder känner i högre utsträckning till de nya reglerna kring nystartsjobb än övriga landet.

Kännedom om nystartsjobb

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

De nya reglerna kring nystartsjobb innebär att du har möjlighet att få ekonomisk ersättning motsvarande hela arbetsgivaravgiften genom att rekrytera personer som varit arbetslösa minst ett år. Reglerna innebär att det antal år som den person du anställer varit arbetslös är lika med det antal år du inte behöver betala arbetsgivaravgift. Känner du till denna möjlighet?



demoskop

April 2008

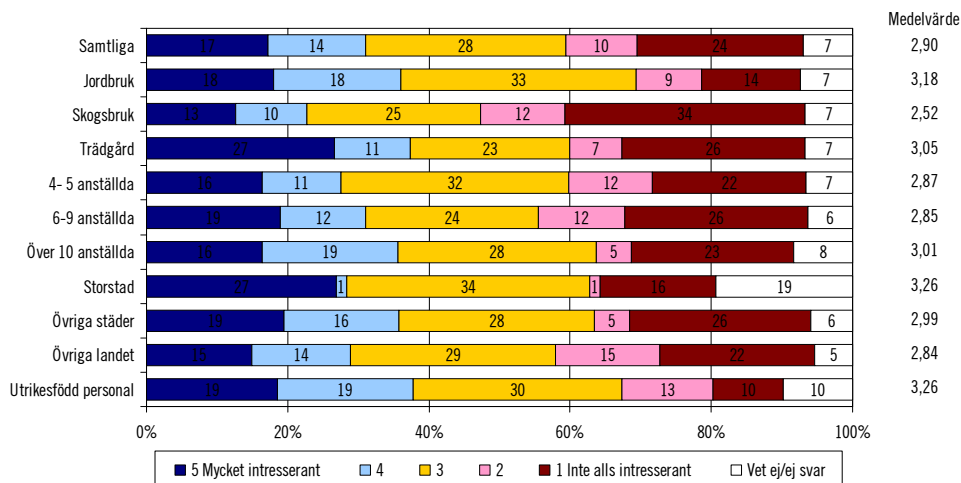
Intressant att rekrytera utifrån nystartsjobb

Totalt sett så är en tredjedel mycket eller något intresserade av att rekrytera någon med utländsk härkomst utifrån de nya reglerna kring nystartsjobben. En tredjedel av de tillfrågade anser inte det intressant alls.

Intressant att rekrytera utifrån nystartsjobb

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Hur intressant skulle det vara att rekrytera personal med utländsk härkomst som omfattas av de nya reglerna kring nystartsjobb? (Skala 1-5, där 1 är Inte alls intressant och 5 är Mycket intressant)



demoskop

April 2008

Mest positiv är man inom företag som redan har utrikesfödd personal och företag med över tio anställda.

Motstånd till rekrytering av utrikesfödda enligt de nya reglerna finns däremot bland flera grupper. Bland företagen inom skogsbruk är motståndet som störst, över en tredjedel anser inte att rekrytering av utrikesfödda utifrån nystartsjobb alls är intressant.

Andra faktorer som påverkar intresset för nystartsjobb är exempelvis huruvida det finns planer att rekrytera personal samt om det exempelvis redan finns upparbetade kontakter som är intressanta för en anställning.

Hinder för att rekrytera utlandsfödda

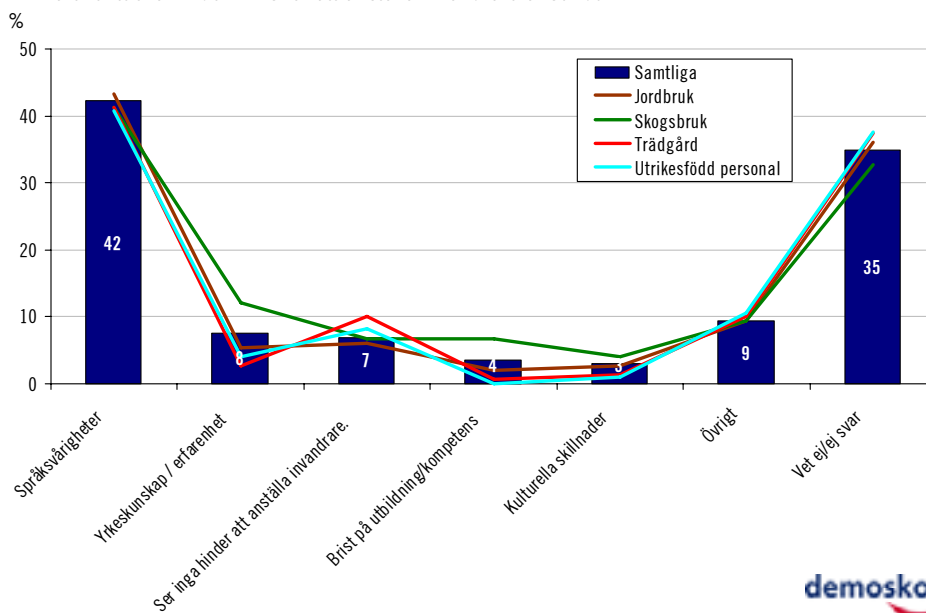
Det är inte de utrikesfödda i sig som är problemet utan de kommunikationssvårigheter som uppstår på grund av olika språkkunskaper. Andra hinder som nämns är erfarenhet, utbildning och kulturella skillnader.

Hinder för att rekrytera utlandsfödda

Bransch

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Vilka eventuella hinder finns för att anställa invandrare anser du?



April 2008

demoskop

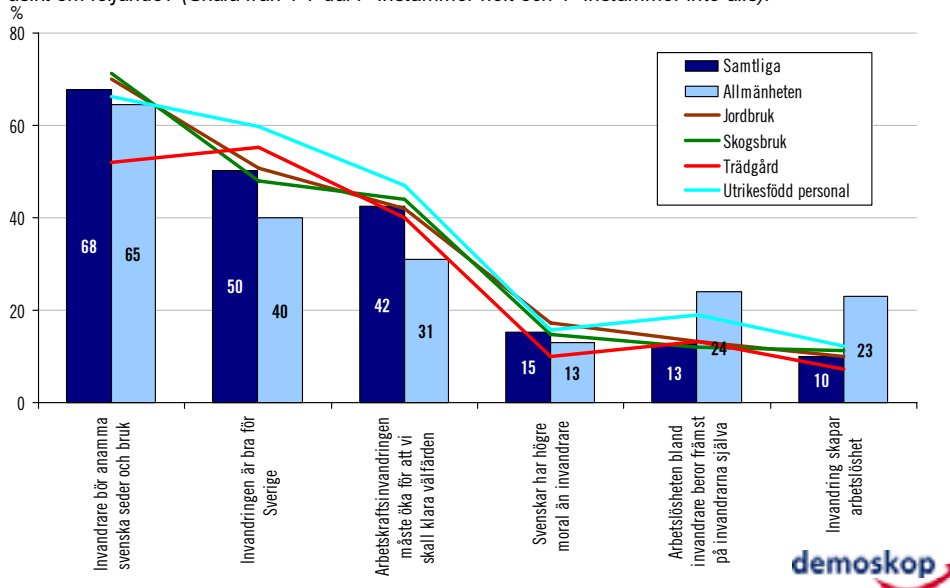
Attityder till invandring

Företagarnas attityd till invandring är generellt sett mer positiv än allmänhetens attityd till invandring. Gällande huruvida invandringen är bra för Sverige instämmer hälften av de tillfrågade företagen i detta påstående, jämfört med allmänheten där fyra av tio instämmer i detta påstående.

Attityder till invandring - Instämmer

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

I den allmänna debatten kring invandring och jobb förekommer det många åsikter. Vad har du för åsikt om följande? (Skala från 1-7 där 7=Instämmer helt och 1=Instämmer inte alls).



April 2008

demoskop

Bland företagarna anser sju av tio att invandrare bör anamma svenska seder och bruk vilket är ungefär samma som allmänheten.

Fyra av tio företag instämmer också i att arbetskraftsinvandringen måste öka för att Sverige ska klara välfärden. Bland allmänheten instämmer tre av tio i detta påstående. Ungefär en av tio anser att svenskar har en högre moral än invandrare bland de tillfrågade företagen.

Fyra av tio bland allmänheten anser att arbetslösheten bland invandrare främst beror på invandrarna själva. Bland de tillfrågade företagen instämmer en av tio i detta påstående.

En mindre andel, en av tio anser att invandring skapar arbetslöshet. Bland allmänheten instämmer en av fyra i detta påstående.

Intresse att erbjuda praktikplatser

Intresset att erbjuda praktikplatser på företaget till personer som går SFI-utbildning är något under medel på en skala mellan 1–5.

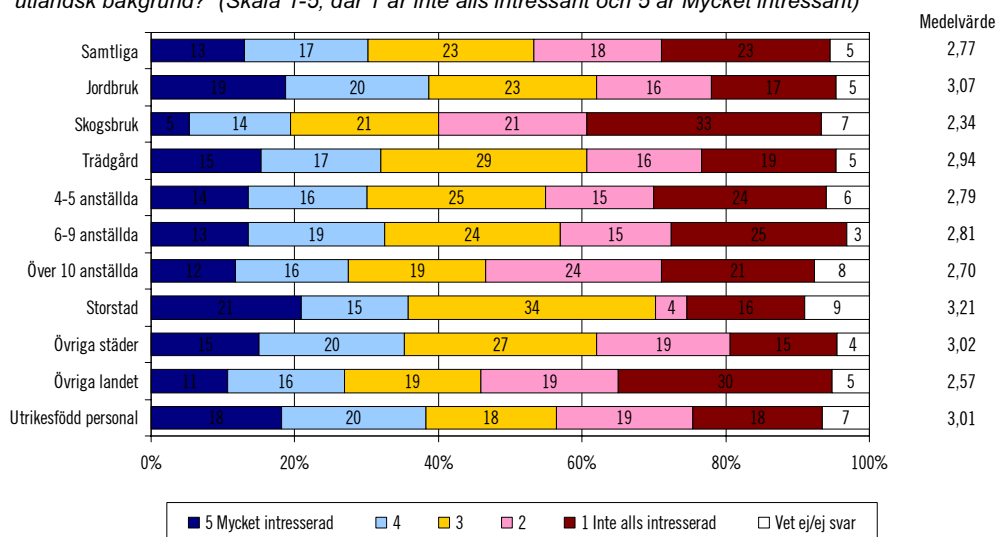
Intresset att erbjuda praktikplatser är störst i storstäderna medan intresset är lägst bland de i övriga landet.

Bland de företag som har utrikesfödd personal är det fyra av tio som är intresserade av att erbjuda praktikplatser åt personer som går SFI-utbildning.

Intressant att erbjuda praktikplatser

Bas: Samtliga, 450 intervjuer

Hur intresserat är ert företag av att erbjuda exempelvis praktikplatser till de personer som går SFI-utbildning (Svenska för invandrare) i syfte att underlätta rekrytering och integrering av personer med utländsk bakgrund? (Skala 1-5, där 1 är Inte alls intressant och 5 är Mycket intressant)



Rapport, Blatteförmedlingens Mångfaldsbarometer

MÅNGFALDSBAROMETER I HELSINGBORG, ÖREBRO OCH TÖREBODA

Kvalitativ analys, april 2008

Analysen är ett underlag för Jordbruksdepartementets utredningsuppdrag (dir. 2007:131) att undersöka hur de gröna näringarna och landsbygdens övriga näringsliv på ett bättre sätt kan bidra till ökad integration och minskat utanförskap.

Mångfaldsbarometern är en nulägesanalys för förverkligande av mångfaldsplaner, säkerställande av hållbara rekryteringsstrategier och ökad attraktionskraft för svenska arbetsgivare. Mångfaldsbarometern är varumärkesskyddad och en nulägesanalys och kvalitets-säkringstjänst från Blatteförmedlingen AB. Rapporten har sammanställts av Margareta Tham och Ivan Daza, Blatteförmedlingen AB efter genomförande av Mångfaldsbarometer Start Up-nivå (30-tal intervjuer i respektive ort).

Bakgrund

Utredningen har gett Blatteförmedlingen AB i uppdrag att närmare analysera tre kommuners kommunala verksamheter och näringsliv – med speciell inriktning mot gröna näringar – ur ett integrationsperspektiv. I uppdraget ingår att bedöma ”mångfaldsmognad” inom kommunal verksamhet och näringsliv genom att använda en anpassad Mångfaldsbarometer.





Blatteförmedlingen AB har under april genomfört ett 30-tal strukturerade intervjuer via telefon och vid besök i respektive ort. Upplägget avviker från en reguljär barometer, då en enstaka person här uttalar sig om sin verksamhet. ”Representativitet” inskränks i denna barometer till att enbart mäta förekomst av medarbetare med utländsk bakgrund (generellt).

Orterna Helsingborg, Örebro och Töreboda är utvalda av utredningen.

Mångfaldsbarometerns indikatorer

Barometerns fyra huvudfrågeställningar (indikatorer) rör: Representativitet; aktiva åtgärder; kompetensförsörjning och kompetensinventering; arbetsplatsklimat.

Bedömningar graderas enligt följande skala:

-  Grön: Godkänt eller väl godkänt.
-  Gul: Det finns positiva inslag men också negativa. ”På väg”.
-  Orange: I gränslandet till , men inte helt underkänt. Vissa åtgärder genomförda men ingen effekt.
-  Röd: Underkänt, planlöst, ibland bedrävligt.

Representativitet

Under denna parameter finns frågeställningar kring personal sammansättningen på alla nivåer och orsaker till resultatet. Hur utformas den externa kommunikationen och hur når den alla potentiella kunder/brukare. – Vilka är rekryteringsvägarna och vilka hinder finns för att nå högre grad av representativitet.

Aktiva åtgärder

Finns ett strategiskt arbete med ett uttalat ansvar för ökad mångfald? Hur sker förankring av värdet med mångfald? Sker en målmedveten kompetensutveckling av dem som rekryterar?

Kompetensförsörjning och kompetensinventering

Vad prioriteras och hur säkerställs kompetensförsörjningen?
– Finns en strategi och hur blir man en attraktiv arbetsgivare?

Är mångfald en viktig förutsättning för verksamhetsutveckling?
Finns tillräcklig kundkunskap? Vilka fördelar ger en mångfaldigare kompetens? Används den idag?

Arbetsplatsklimat

Har arbetsplatsen ett klimat som gynnar utveckling och nya idéer? Är det en arbetsplats som uppfattas som attraktiv av de flesta? Är klimatet positivt till "olikhet" och fri från diskriminering och trakasserier? Denna parameter blir inte "statistiskt säker" utan en medarbetarenkät.

SAMMANFATTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER

I denna analys har Mångfaldsbarometern använts för att scanna av så många verksamheter som möjligt i tre kommuner. Barometerns resultat kan därför inte göra anspråk på att ge en fullständig analys av varje enskild verksamhets mångfaldsmognad.

Kommunal verksamhet – Generellt

Kommunernas representativitet är låg och får bedömningen: röd. Det finns åtminstone stark självkritik i Helsingborg och Örebro över detta faktum. Töreboda "tas på sängen" och är lite tveksam till en sådan målsättning. Mångfaldsplanerna i Örebro och Helsingborg är nästan lika verkningslösa som den som inte finns i Töreboda. Men medvetenheten är större i de större kommunerna, eftersom de har arbetat med styrdokument i flera år och har stor andel invånare med utländsk bakgrund.

De intervjuade i Örebro och Helsingborg anser ofta att uppdraget att representera invånare med utländsk bakgrund i första hand ligger på den förvaltning som handlägger introduktion och arbete för flyktingar. Ändå tycker i princip alla, att det finns något att vinna i ökad mångfald och att ansvar för integrationen ligger på hela kommunen. Men ord, tanke och handling är långt från varandra.

Representativitet av utländsk bakgrund saknas p.g.a. föreställningar om kompetensen hos sökande med utländsk bakgrund och bristande mod och engagemang hos dem som rekryterar. Det är också för svaga krav på uppföljning. Nedvärderande – och generaliserande – syn på kompetensnivån hos invånare med utländsk bakgrund är mycket vanlig bland dem som intervjuats. Representativitet: "Det är ett generellt uppdrag." "Kommunen har lång ställtid."

Ingen i Örebro och Helsingborg förnekar de goda effekter ökad mångfald skulle ha på kvalitet, verksamhet, trovärdighet och hållbar utveckling. När verksamhetsnyttan nu verkar vara förankrad, återstår att påverka föreställningarna om andra grupper än dem man själv tillhör och att t.ex. ändra rutinen att nätverksrekrytera. Det är akut brist på verksamhetsutveckling utifrån samhällets förändring – och på eldsjälar.

Hemsidorna används inte optimalt vare sig i kommun eller näringsliv för att nå alla intressenter.

Man bör arbeta målinriktat med kommunernas klimat och aktiva åtgärder och inte lägga ribban vid ett dött styrdokument och godkänt resultat i medarbetarenkäter. Enkäterna måste bli mer riktade för att mäta attityder mot "olikheter". Kompetensförsörjning går i gamla hjulspår och inventering av vilken kompetens som behövs idag är inte imponerande.

Hinder:

- Synen på "den andra", en övergripande nedlåtande syn på "invandrarkollektivet" kräver en genomgående och omfattande attitydförändring.
- Att involvera målgruppen i förändringsprocessen.
- Arbetsmetoden; styrdokumentet i fokus.
- Brist på eldsjälar.

Näringsliv – Generellt

Det näringsliv som ser kompetens och kreativitet i mångfald är påtagligt framgångsrikt!

Det blir tyvärr inte helt rättvisande att slå ihop allt näringsliv i en enda barometer. Man befinner sig på så olika nivåer. Från de allra bästa i svenskt arbetsliv till helt opåverkade av samhällsförändringarna (ofta traditionella verksamheter). Arbetskraftsbristen i vissa områden och branscher bryter ner de integrationshinder, som mångfaldsplaner inte lyckats med. En del företag har börjat se utvecklingsmöjligheterna i flera perspektiv och kompetenser.

Gröna näringar – Generellt

Gröna näringar skiljer sig inte från övrigt näringsliv i denna rapport: Hela skalan finns representerad av mångfaldsmognad. Den gröna näringen är oftare småföretagare och är inte övertygad om att mångfald och integration har relevans för verksamheten. "Jordbrukare är traditionella – och allt man gör är traditionellt." Gröna näringar ligger inte sällan en bit utanför stan och har hittills säker kompetensförsörjning från bygden. Om annan arbetskraft behövs, är personal från Baltikum och Polen intressant. Speciellt i Skåne finns hur som helst företag som hittat nya kundgrupper, produkter och affärsidéer just för den mångkulturella marknaden.

Besöksnäringen har ett växande intresse i alla tre kommunerna. Ingen funderar dock på att vända sig till nya målgrupper inom landet eller använda invandrarnas potential för marknadsföring utomlands.

Avslutningsvis:

- Behovet av ledarskapsutveckling är akut i kommuner och i näringslivet på landsbygden – och t.o.m. efterfrågad: att arbetsleda mångfald, ständig omvärldsbevakning, potentialen i mångfaldigare tänk och ansvaret för hållbar utveckling är några moment som borde ingå.
- Behovet av *möten* för att påverka tveksamma föreställningar gör att framför allt kommunerna ska arbeta seriöst med matchning mellan traineeplatser, vikariat/ semesterersättare och arbetslösa med utländsk bakgrund, som ett första steg till förändring.
- Behovet är stort av fler perspektiv representerade i förändrings- och beslutsprocesserna. "Målgruppen" för många beslut finns inte med i analysunderlaget eller bland tjänstemännen. Besluten saknar därmed full kvalitet och vederhäftighet.
- Behov i kommunerna av uppföljning av rekryteringsarbetet. Arbeta med tydliga rekryteringsstrategier.
- Kommunens traditionella arbetssätt befrämjar inte ökad integration. Ett konkret exempel är den totala frånvaron av "kompetensöverföring". Ett annat exempel är att all kraft läggs på processande och utformning av styrdokument och inte på deras tänkta effekt. Ett tredje exempel är att kreativitet och

utveckling inte är speciellt efterfrågat. Ett fjärde är att i arbetet för ökad integration behöver hela samhället samverka, och samarbeten med näringslivet inte är prioriterat. Ett femte är att myndighetsrollen förstenar och ett flexibelt förhållningssätt inte är i linje med den.

- 40-talisternas pensionering innebär till sist en stor chans till integration (i hela Europa) av immigranter. De företag som idag just börjat eller behöver rekrytera arbetskraft med utländsk bakgrund anser sig i vissa fall behöva handledning i arbetsledning.
- Näringslivet kan indelas i fyra grupper: De internationella/globala – ibland med utländska ägare – som har mångfald som resurs; de företag som har funnit nya kundgrupper tack vare den mångkulturella verkligheten; de traditionella som inte i dagsläget ser mångfald som orsak till nya produkter eller fler kunder; bland dessa finns företag som idag akut behöver arbetskraft och därmed öppnar upp för *alla* invånare.

Slutsatser

Blatteförmedlingen AB presenterar följande slutsatser:

- *Mångfaldsplanerna är verkningslösa.*
- *Arbetskraftsbehovet styr och genskjuter integrationsbinder.*
- *Eldsjälar behövs – som styrs av övertygelse om rättvisa och nytta.*
- *Ett kvalitetssäkrat perspektiv innebär krav på representativitet i beslutsprocessen.*
- *Ett konstruktivt redskap är nulägesanalys snarare än planer.*

Stockholm den 20 april 2008

Ivan Daza

Margareta Tham

HELSINGBORG

Kommunal verksamhet


Intervjuade: 10 chefer, 1 handläggare, 2 politiker, 2 representanter för kommunala bolag.

Representativitet & mångfald

Det är en allmän uppfattning bland de intervjuade i kommunen att ledningen understryker värdet med mångfald men att det är skralt med representativiteten. En enda förvaltning (ja just den med introduktion och arbete) har god representativitet förutom vård och omsorg. En verksamhet med så tydlig brukarkontakt som skolan har dålig representativitet.

Ingen intervjuad har kunnat ge konkreta exempel på hur man vid rekrytering målmedvetet arbetar för en ökad mångfald.

Trots att den stora majoriteten uppfattar verksamheterna/kommunen som orepresentativa, anser man sig besitta god brukarkunskap (och vissa anser också att man når fram till alla brukare). Ändå kopplar övertygat *alla* svarande ökad representativitet (mångfald) till kvalitetsutveckling, tjänsteutveckling, bättre image, förbättrad legitimitet och trovärdighet. Övertygelsen om positiva effekter leder *inte* till konkret handling.

Bedömning: 

Aktiva åtgärder

Den enda förvaltning med mångfald som målsättning i det balanserade styrkortet är den förvaltning som är näst intill ”representativ” och som utmärker sig i hela kommunen. Det finns planer och krav på lokala policier men ingen uttalad konsekvens om inget sker under året. ”Man får förklara sig.” (Man kan förklara sig genom att hävda att ingen kompetent med utländsk bakgrund fanns att rekrytera).

Ledningen inklusive politikerna har målsättningen att öka mångfald – i ord och i dokument. Från dokument till handling är det däremot långt, trots att det förefaller klart att det finns vinster att hämta hem för verksamheterna och för kommunen i stort.


Många sätter sitt hopp till nyrekryterade chefer och en yngre generation medarbetare. De ska göra t.

Hemsida och information inkl. annonser är inte i fas med ett mångkulturellt samhälle, enligt alla tillfrågade.

Alla förvaltningar bidrar inte till praktikplatser. En medveten rekrytering av praktikanter som kan sakna viktiga kontaktytor i arbetslivet finns inte.

”Ingen vet nog egentligen hur man gör vid diskriminering, då vi inte haft något fall.” Alla som rekryterar har dock kunskaper i lagstiftningen och en handlingsplan mot etniska trakasserier finns.

Värdegrundsarbete pågår men det verkar som om det finns mer att göra för att just förankra värdet med mångfald och stärka kopplingen till verksamhetsnytta. ”Integrationsfrågan är inte lyft i min verksamhet.”

Bedömning: 


Kompetensförsörjning och kompetensinventering

Kommunens intervjuade representanter har inte presenterat en konkret strategi för kompetensförsörjning; hoppet står till att staden är en attraktiv inflyttningsort och därmed finns också sannolikt arbetskraft i framtiden att rekrytera. Koppling görs inte till att locka ny arbetskraft genom att vara en mångfaldig organisation – öppen för alla – d.v.s. en attraktiv arbetsplats.

Synen på vad ”kompetens” innebär är ett mentalt och faktiskt hinder i mångfaldsarbetet. ”Alla med kompetens kan avancera.” ”Det finns ingen med rätt kompetens bland invånarna med


utländsk bakgrund.” Utslagsgivande är förvaltningskunskap. ”Kompetens kan nog inte kopplas till nykomna. Vi har inte så hög andel anställda med utländsk bakgrund, då de som är kompetenta tillhör tredje generationen.”

Behovet av språkkompetens framhålls mycket sällan.

Bedömning: 

Arbetsplatsklimat

Allmänt betraktas klimatet som hyggligt för utveckling och nya idéer; men många nämner att attityder och förändringsrädsla är påtagliga fenomen att tackla vidare. Man är osäker på om arbetsplatsen uppfattas som attraktiv av utomstående. Diskriminering och trakasserier är inte kända företeelser men mobbing har framkommit i den senaste medarbetarenkäten i besvärande omfattning.

Bedömning: 

Sammanfattning

”Medvetenheten har ökat. Det går åt rätt håll.” Men är kulturen en bidragande orsak till att handling, entusiasm och övertygelse inte finns? Synen på vad som kan innefattas i begreppet ”kompetens” skiljer sig från näringslivets. Yrkes- och ”systemkompetens” är prioriterade kompetenser; lagstiftnings- och förvaltningskunskap väger tungt.

De kommunala verksamheterna borde lyfta sina goda exempel och låta eldsjälarna driva förändringsarbete inom andra arbetsplatser än sina nuvarande. Varför inte låta Helsingborgshems rangordning av perspektiv genomsyra all kommunal verksamhet? (1. Kundperspektiv; 2. Ägarperspektiv; 3. Utvecklingsperspektiv; 4. Medarbetarperspektiv; 5. Organisationsperspektiv.) Kommunens förvaltningar har vänt på denna självklara prioriteringslista. – Det är t.o.m. tveksamt om utvecklingsperspektivet finns levande.

Helsingborgshem däremot har genomfört en värdegrundsprocess som kommer att fortsätta, där målsättningen är att inse hur viktigt det är att INTE kategorisera kring hyresgäster och att alltid kompetensinventera och sprida kunskaper i organisationen inifrån och utifrån för att minimera misstag och felaktiga föreställningar och i stället vara en organisation i takt med tiden. I det arbetet

ingår en självskriven representativitet och öppenhet mot nya idéer och kunskaper.

De två intervjuade kommunala bolagen är varandras motsatser i fråga om mångfald och förhållningssätt till "kompetens". Politikerna i styrelsen ställer inga krav på ökad mångfald på det bolag som idag saknar representativitet. "Kommunala bolag drivs affärs-mässigt och är fristående från andra kommunala målsättningar."

Näringslivets vinstoptimering, kan också vara kommunens: Vilken vinst kan vara större för en kommunal verksamhet än om Helsingborg blir en integrerad, hälsosam och trygg stad med lika möjligheter för alla?

Rekommenderade åtgärder

- *Åtgärd ett:* I en stad som Helsingborg bör kommunen genomgående ha en mångkulturell image och kompetens. Det bör finnas *tidsgräns* för satta mål för att representativiteten verkligen ska öka. Mångfaldsbarometern är ett verktyg för att mäta förändring.
- *Kompetensutveckling inom rekrytering* behövs årligen. – Alla *styrkort* bör ha ökad mångfald som målsättning men i princip lägga mindre arbetstid på dokument och mer på handling. Över huvud taget måste integrationsarbetet och mångfald som en del av hållbar samhällsutveckling genomsyra alla verksamheter i Helsingborg.
- *Verksamhetsnyttan och nödvändigheten av mångfald måste ingå i all ledarskapsutveckling.*
- *Åtgärd två:* Låt *Helsingborgshems synsätt och aktiva arbete spridas*. Lagg upp mångfaldsarbetet inom varje förvaltning i så stor utsträckning som möjligt i enlighet med Helsingborgshems exempel. Ge mandat till förändringsagenter. Arbeta aktivt med att se skyldigheter och möjligheter i *diskussionsseminarier*.

- *Åtgärd tre: Attitydarbete, värdegrundsarbete* i samband med arbetsplatsträffar. (Helsingborgshem som ex) *Mentorsprogram. Praktik- och PRAO-platser* i alla förvaltningar med uttalad målsättning att ge lika möjligheter för alla unga i Helsingborg.
- *Åtgärd fyra: Utbyt oftare erfarenheter med näringslivet* just i integrationsarbete för att tillsammans aktivt verka för en harmonisk samhällsutveckling och tillväxtregion.

NÄRINGS LIV

Intervjuade: 14 inkl. företag representerande cirka 2 200 anställda samt IKEA:s Svenska Försäljnings AB. Av dem är 11–12 företag i gröna näringar.

Representativitet & mångfald

Elva företag har god representativitet av anställda med utländsk bakgrund (utom i högsta ledning). Fyra företag saknar representativitet helt och hållet.

Bedömning: ●

Sex företag har mångfald även på arbetsledarnivå och två även i ledningen.

Aktiva åtgärder

Fem företag söker aktivt efter ökad mångfald – utifrån verksamhetens behov. Två har ett aktivt och planmässigt ”mångfaldsarbete.” Ytterligare ett har en bra plan men den används inte. ICA arbetar planmässigt på koncernnivå.

Aktiva åtgärder och planmässigt arbete för ökad mångfald är enbart relevant och aktuellt för mycket stora företag.

Bedömning: ●

Kompetensförsörjning och kompetensinventering


Mångfald är en viktig kompetens för minst fyra företag. Tre företag nämner behov av språkkompetens.

Några få (stora) företag kopplar en mångfaldig image till att framstå som attraktiv arbetsgivare.

Kompetensförsörjning sker aktivt genom samarbete med skolor i bristyrken inom lantbruket. Vad gäller lager och vissa trädgårdsodlingar sker spontanansökningar inte minst från personer med utländsk bakgrund. Vissa arbetsgivare anställer gladeligen arbetskraft med brister i svenska språket: ”Förhållningssättet är avgörande för om det går bra eller ej.” Ett större internationellt företag satsar 70 000 kr/anställd för undervisning i svenska.

IKEA bedriver speciella annonskampanjer för att locka mångfald.


Kompetensöverföring sker aktivt i hälften av företagen. Minst två företag har mångkunnighetstillägg som grund för extra lönepåslag.

Bedömning: 

Arbetsplatsklimat

Resultatet i denna Barometer är subjektivt – tolkat av ledningsrepresentanter. Enligt de intervjuade gynnar klimatet idéer och kreativitet uttryckligen hos sju företag! Flera har ett pågående värdegrundsarbete.

” De anställda är bäst på att utveckla idéer. ”

Bedömning: 

Sammanfattning

- Näringslivet i Helsingborg kan delas in i tre grova kategorier: Företag med arbetskraftsbehov (mångfald utan större verksamhetspåverkan); företag med mångfald som affärsidé eller med medvetenhet om marknadens behov av nya produkter; företag som inte alls berörs av förändringar på marknaden eller i samhället. (Typ äggproduktion.)
- Av 13/14 företag har tio företag hög andel med utrikesfödda bland de anställda.

- Kompetensförsörjning: Några anser bristen på arbetskraft vara ett tillväxtproblem: plåtslagare, mekaniker, elektriker, hantverkskompetens, bagare, trädgårdsarbetare – det sistnämnda löser man med anställda ursprungligen från Polen och Thailand.
- Pensionsavgångar berör tre av företagen påtagligt. Svenskföddas ovilja att arbeta i trädgårdsodling och fördelen med thailändare som tål värmen i växthus är fenomen som nämns... ”De tar bara på sig hatten när det är varmt.” Strategi för kompetensförsörjning är för många att erbjuda praktikplatser och ett utvecklat samarbete med lantbruksskolor. Många spontanansökningar kommer från de språkgrupper som redan finns på arbetsplatsen.
- Kompetensinventering: En del företag har enbart ett arbetskraftsbehov utan att närvaron av flera perspektiv och bakgrunder innebär nya marknader eller produktutveckling. Underleverantörer till grossister säger sig inte ha behov av ”kundkunskap”.
- Två företag har den mångkulturella marknaden som en medveten strategi eller t.o.m. affärsidé.
- Ett drygt 10-tal företag anser sig kunna växa.
- Ett expansivt nystartat företag säger sig kunna ge 10 personer arbete per ny bagare man hittar d.v.s. om det går att locka bagare till Sverige. Många företag har en plan för kompetensöverföring.
- Man tror på en ökning av behovet av charkkunniga och ostkunniga i handeln.
- Ett företag expanderar i Europa tack vare tidigare anställda med utländsk bakgrund, som nu bygger upp verksamhet i sina forna hemländer.
- Att arbetsplatsklimatet gynnar idéer och kreativitet är speciellt betonat i de företag som är ”mångfaldiga”.

Citat:

”Om alla kunder ska attraheras måste mångfald finnas.”

”Nysvenskarnas konsumtionsvanor innebär mer grönsaker och frukt. Den globala fetman gynnar grönsaksnäringen.”

”Vi går på kompetens därför har vi hög andel mångfald. Vi är glada att invandrare i Danmark söker sig till oss.”

”Trots att vi har en amerikansk diversity policy anser jag svenska lagstiftningen styr oss mest i vårt arbete för ökad mångfald på alla nivåer.”

”Språkproblem beror på ens eget förhållningssätt till brytning.”

”Våra produkter ska vara spännande för alla kategorier.”

Rekommenderade åtgärder

- *Åtgärd ett:* Större och medelstora arbetsgivare behöver ha mångfaldsarbetet på agendan för att locka ny kompetens och nå nya marknadsandelar och kan med Mångfaldsbarometern som redskap årligen uppmärksamma klimat för det nya och driva arbetet framåt.
- *Åtgärd två:* Alla intervjuade företag har inte mångfald som en faktor för att vinna nya marknader eller för att framstå som en attraktiv arbetsgivare för att säkra sin kompetensförsörjning. En kreativare utveckling är möjlig genom att lyfta verksamhetsnytta och omvärldsbevakning i utvecklingsseminarier för ledningspersoner.
- *Åtgärd tre:* Ett spännande projektet är Forza – för ungt entreprenörskap – som kan bidra till ökad mångfald bland företagare och i nya nätverk i staden.

Sammanfattning

Det finns olika världar i Helsingborg: Dels själva staden som alla säger är segregerad, dels de två världar den kommunala verksamheten verkar i och den värld stora delar av näringslivet redan befinner sig i.

Helsingborg stad har i sin Plan för hållbar utveckling 2007 självkritiskt konstaterat att man ”är på väg eller behöver bli bättre” vad gäller *alla* indikatorer. Så är också förhållandet med mångfaldsarbetet. ”Man har fått bättre fokus och riktning.” Man är medveten om utvecklingen i Landskrona och har fått starkare skäl att agera. Men hur tar man konkret ansvar för samhällsutvecklingen? Alla intervjuade verksamheter ser ett samband mellan utveckling och tillvaratagande av mångfald... D.v.s. nyttan är numera tydliggjord, men det handlar också om att göra ett ställningstagande!

Kommunen har i jämförelse med näringslivet en föreställning om att ha *mindre* behov av:

- Ny arbetskraft.
- Förbättrad kundkunskap och kompetensinventering.
- Verksamhetsutveckling baserad på aktuella förhållanden.
- Aktivt arbete med sin image.
- Socialt ansvarstagande.

Man saknar till skillnad mot näringslivet rutiner för kompetensöverföring.

Näringslivet räddar regionen. Näringslivet drar nytta av mångfald för kreativitet, utveckling och tillväxt eller bara som nödvändig arbetskraft. Hur hade Helsingborg fungerat om näringslivet hade följt kommunens mångfaldsexempel? En bro emellan blir Helsingborgshem!

I Helsingborg finns föredömen och riksintressanta exempel på mångfaldsarbete förutom Helsingborgshem: Zoëgas, IKEA, Tasty House, Everfresh och Ecolean.

Om svensk lagstiftning har effekten att ”mångfaldig” personal finns på alla nivåer i ett internationellt företag, hur kan då kommunal verksamhet undgå samma utveckling?

De verksamheter som inte har en representativ personal har som regel ingen erfarenhet av utländsk bakgrund. Största hindret för dem är föreställningar om kunskaper i svenska språket hos per-

soner de aldrig mött. Jämför Zoëgas (Nestlés) strategi att aldrig avsluta en anställning p.g.a. språkproblem utan erbjuda utbildning både i skriftlig och muntlig svenska.

Alla kommunala och privata verksamheter anser sig ha ett klimat som gynnar nya idéer. Sanningen i detta kan bara mätas i en medarbetarenkät (Mångfaldsbarometer). Hur organisationerna tar hand om idéerna är ledningens stora ansvar, och det bidrar i förlängningen till att locka ny arbetskraft och till att överleva.

ÖREBRO

KOMMUNAL VERKSAMHET

Intervjuade: 9 chefer, 1 handläggare, 1 representant kommunalt bolag.

Representativitet / mångfald

Mönstret upprepar sig från Helsingborg: En viss representativitet av utländsk bakgrund finns i den förvaltning som arbetar med mottagande och introduktion av flyktingar samt i vård och omsorg. ”- Det är ju där jobben finns”, ”- Där behöver man inte ha så hög utbildningsnivå. ” Ser man bara verksamhetsnytta just här? Med andra ord har övriga förvaltningars arbete inte bäring på den här invånargruppen? ”- Vi får kunskap genom föreläsningar.” (Det vill säga inte genom att anställa invandrare i den egna verksamheten) ” - Hur länge har vi råd att resonera så här”, säger i alla fall en tjänsteman uppgivet. Orsaker som nämns är att svenska språket måste vara felfritt eller att anställningsstoppet lyfts bort alldeles nyligen (stämmer inte). För en enstaka förvaltning är mångfald en nödvändighet för att få nya perspektiv och kompetens nog att möta brukarna med god kvalitet. Mångfaldsarbetet har fått RÖTT i det egna Personalbokslutet 2007.

Föreställningen om att tillräcklig kompetens inte finns att hämta bland invånare med utländsk bakgrund är kompakt. "Ingen vinner något på att anställa någon som sen inte klarar språket." Kraven på cheferna att anställa bred kompetens och ökad mångfald känns inte tillräckligt uppfordrande. Politiker och styrdokument talar ett språk och verkligheten ett annat. ” Det är klart vi ska vara

mångfaldiga, vi representerar ju Örebro kommun.” Enligt en intervjuad chef ställs högre och högre krav för att ”skydda” mot mångfald. Nätverksrekrytering är ett känt fenomen.

Örebro har högre arbetslöshet bland invånare med utländsk bakgrund än rikssnittet. ”Det är en balansgång mellan formella krav och mer tillåtande syn.” Om fem år (inte två år) tror många att man har bättre representativitet. En del anser sig kunna vara homogena, då de tjänar homogena brukare. Men man är medveten om att verksamheterna bör vara heterogena för att vara en förebild och besitta så många perspektiv som möjligt. Medvetenhet saknas inte.

Hemsida och annonser får godkänt av de intervjuade – vem har kollat? – men så är det inte: Hemsidan kan utvecklas betydligt mer för att nå alla invånare med fullständig information. Det är tomt bakom "arabiska" och "persiska" på hemsidan, och är det information om Örebros historia nya invånare främst behöver?

Det kommunala bostadsföretaget har (som i Helsingborg) påbörjat sin process att avspegla och mentalt omfatta den mångkulturella verkligheten. Här finns ett djup och ett självkritiskt och reflekterande resonemang.

Bedömning: ●

Aktiva åtgärder


”Frågan finns på bordet hela tiden.” Örebros gamla mångfaldsprogram har ställt krav på cheferna att aktivt rekrytera ökad mångfald, men en chef understryker att uppföljning och konsekvenser uteblivit. ”Man fokuserar på brister vid rekrytering och vi borde diskutera fördelarna mycket mer.” ”Politikerna i nämnderna måste vara ännu tydligare.” För mycket tid läggs på dokument och för lite på att finna eldsjälar som kan driva arbetet.

Att bidra med praktikplatser för personer med utländsk bakgrund brister i princip i alla förvaltningar (utom en). En teori kring det är att platser erbjuds diffust och generellt men de borde vara konkreta (fysiska) och mer individ- och kompetensstyrda (matchning). Handledare borde utses och processen konkretiseras.

Socialt ansvar och hållbar utveckling kopplat till ökad integration är inte så självklart för de intervjuade i Örebro kommun. ”Integrationsfrågan diskuteras inte”, påstår flera.

Örebro Bostäder har i sin verksamhetsplan de senaste tre åren haft mångfald som ett av tre fokusområden men har inga mätbara

mål. Man satsar även extra medel för att ta ett vidgat socialt ansvar i vissa bostadsområden.

Bedömning: 

Kompetensförsörjning och kompetensinventering

De flesta anser att Örebro kommun kommer att klara pensionsavgångarna och kommer att klara kompetensförsörjningen – i en tjänstemannastad som Örebro.

”Alla som rekryterar borde få mer kompetensutveckling.” ”I princip tänker ingen förvaltning på att mångfaldsperspektivet ska ingå vid rekrytering.” Och just nu implementeras nya riktlinjer för rekrytering, där ”kompetens” och kravprofiler ska vara mer vägledande.

Någon ser ett behov av flera språkkunskaper också p.g.a. EU-samarbete och vänorter. Det hindrar inte att den kompetensen glöms bort och andra redan existerande kompetenser får företräde vid nyrekrytering.


I en förvaltning innebär behovet av bredare kompetens att man inrättar nya tjänster med ny ”titel” för att bristen på svensk behörighet inte ska hindra att ny kompetens får möjlighet att stärka verksamheten.

Örebro Bostäder anser att många arbeten breddas och kräver mer utbildning (allmänbildning) än förr.

Bedömning: 

Arbetsplatsklimat

Enligt medarbetarenkäten nyligen anser en majoritet av de anställda att det är ett öppet klimat i kommunen. Alla intervjuade bekräftar att klimatet är ganska bra för nya idéer och perspektiv. ”Det tar tid att bli öppen inför det ovana.” Men det framförs behov av ”mod” för att organisera arbetet utifrån tidens och uppdragets nya förutsättningar. ”Det är lågt i tak för alla olikheter.” ”Att ändra värderingar tar tid.”

Bedömning: 

Sammanfattning

Örebro omorganiserar och 600 tjänster ska sökas på nytt för att rätt man ska vara på rätt plats. Mantrat ”anställningsstopp” är inte hela sanningen: trots allt rekryteras ersättare. ”Det krävs ännu tydligare målinriktning och stöd från professionell rekryteringspersonal.” ”Det är för långa vägar till beslut i kommunen. Därför lyckas näringslivet bättre.” (Man jämför med ett projekt för funktionsnedsatta som genomfördes i Örebro, där deltagarna framför allt fick arbete inom näringslivet.) Att få söker med utländsk bakgrund till vissa förvaltningar föranleder inte några speciella åtgärder. (Personalstrategen vet att andelen utländsk bakgrund bland de anställda kommer att minska i år och nästa år, eftersom Plusjobb och Vuxsam läggs ner...).

”Det saknas metod för att gå från ord till handling,” enligt två nyckelpersoner.

Ledaregenskaper som efterfrågas är mod och genomtänkt människosyn. Idag dominerar rädsla. – Om alla förvaltningar deltog i arbetet att ta emot praktikanter, skulle fler möten minimera föreställningar och rädsla.

”I stort saknar Örebroregionen förståelse för hur mycket ekonomisk potential som ligger i våra nya invånare.”

Kompetensbegreppet ska sannolikt diskuteras vidare i stadens flyktingintroduktion och hela introduktionen ska ses över. Tills idag har SFI ensamt beslutat när en person är mogen för arbetsmarknaden; inte sällan först efter tre år.

Rekommenderade åtgärder


- *Åtgärd ett: Stärkt uppföljning.* Granskning av alla rekryteringar; årlig mångfaldsmätning med tävlan mellan verksamheter; värdegrundsarbete med inriktning mot likabehandling och värdegrund för ett mångkulturellt samhälle.
- *Åtgärd två: Chefsrekrytering* utifrån genomförda insatser för ökad mångfald; diskussionsseminarier kring den segregerade staden och kommunens ansvar.
- *Åtgärd tre: Mentorsprogram.* Definierade praktik- och PRAO-platser i alla förvaltningar med uttalad målsättning att ge lika möjligheter för alla unga i Örebro.

NÄRINGSLIV

16 företag representerande cirka 1 000 anställda *samt* LRF och Företagarna. Av de 16 tillhör åtta företag gröna näringar.


Representativitet & mångfald

Fyra företag har många anställda med utländsk bakgrund.

Bedömning: 

Aktiva åtgärder

Aktivt mångfaldsarbete är inte på dagordningen – också enligt organisationen Företagarna, men man har enligt Företagarna det aktuellt för kommande kompetensförsörjning. Ett företag har så mångfaldig organisation att ”aktiva åtgärder” är irrelevant. Ett företag har koncerndirektiv att bredda rekryteringsbasen för att finna all tillgänglig kompetens inom branschen.

Bedömning: 

Kompetensförsörjning och kompetensinventering

Mångfald är en viktig kompetens för minst tre företag. Den kreativa basen stärks väsentligt och detta framhävs som ett av de främsta skälen till önskad mångfald. Unika kompetenser förvärvade i andra länder utgör också en anledning. Två företag nämner behov av språkkompetens.

Även i Örebro sker kompetensförsörjning för gröna näringar aktivt genom samarbete med naturbruks- och lantbruksskolor eller via sommarjobbare. En mjölkbonde anser, att det är svårt att få tag på djurskötare.

E-ON funderar över att bredda ”kompetensutveckling” till att omfatta undervisning i svenska språket.


Kompetensöverföring sker aktivt i flera företag.

Bedömning: 

Arbetsplatsklimat

Resultatet i denna Barometer är subjektivt – tolkat av ledningsrepresentanter. Alla är positiva.

Osäker mätning, men två företag anser sig ha dynamiskt och positivt klimat tack vare mångfald. De anställda är stolta att lyftas i detta sammanhang.

Bedömning: 

Sammanfattning

Mångfaldsbarometern är inte primärt utarbetad för små företag på landsbygden. De ser inte ännu en potential i ökad mångfald i något hänseende. Två undantag finns: Företaget Stoneridge söker olikheter på alla nivåer för att skapa ett kreativt och dynamiskt klimat. Ett annat företag med semesterhus och idéer för turistnäringen anser att nordeuropéer är dem man i första hand vänder sig till.

Några i lantbruket nämner diskriminerande attityder som problem i nästa led – i försäljningen.

Elektriker- och VVS-branschen hittar inte kompetens bland utrikes födda och har arbetskraftsbrist. Elektrikerbranschen tror dock på en förändring och därmed tillväxt. Den akuta chaufförbristen medför att DHL samarbetar med AF för att utbilda arbetslösa med utländsk bakgrund.

Enligt Företagarna i Örebro tappar Sverige fart p.g.a. generationsskiftet. Hur det interna arbetet förs i resp. företag, känner inte Företagarna till. Men det är tydligt att ”nya svenskar bryter in på svenska områden”; tveksamt om detta verkligen kan kopplas till generationsskiftet.

Det företag som framstår som en stjärna har haft en eldsjäl och visionär i ledningen. DHL är ett globalt företag och precis som Nestlé i Helsingborg ger det en positiv mångkulturell anda. "Man måste ha mångfald för att förstå samhället av idag."

Citat:

”Lönsamheten i lantbruket blir svår i framtiden: Mekanisering snarare än nyanställningar.”

”Turismen (friluftsliv) har stor potential i den här trakten.”

”Det är större gårdar i Skåne och Sörmland som tar billig arbetskraft från Polen.”

”Ha, ha grisavel är inget för muslimer.”

”Industrin skulle tagit emot fler av invandrarna, eftersom den ger individualitet i lön och karriär i högre grad än ett jobb i vården. Individerna ingår då i ett friskt system och slipper att vara del av ett invandrarkollektiv.”

Rekommenderade åtgärder

- *Åtgärd ett:* De flesta arbetsgivare i Örebroregionen behöver ha mångfaldsarbetet på agendan för att locka ny kompetens och driva en ständig utveckling och kan med Mångfaldsbarometern som redskap årligen uppmärksamma klimat och kompetens och driva arbetet framåt. Det finns ett tydligt behov av ledarskapsutveckling kopplad till mångfald och tillväxt.
- *Åtgärd två:* Mellanstora företag behöver möjlighet till omvärldsanalys och marknadsundersökningar för att tillvarata alla tillväxtchanser. Diskussionsseminarier kring möjligheter och hinder.
- *Åtgärd tre:* Företagarna eller liknande organisation (Näringslivskontoret?) bör driva attitydarbete för att öka möjligheterna till tillväxt.

Sammanfattning

Örebro är liksom Helsingborg en segregerad stad. Staden har hög arbetslöshet bland utrikes födda. Kommunledningen har haft mångfald högt på dagordningen sedan flera år. Ändå har mycket lite hänt i praktiken i kommunens verksamheter men mentalt är en majoritet väl medveten om målsättningarna och om nyttan i ökad mångfald. Om skälen är så pass förankrade och ändå inget påtagligt

förändras i rekryteringen, är andra fenomen hinder för ökad integration.

Örebro stad har (som Helsingborg) i jämförelse med näringslivet en föreställning om att ha *mindre* behov av:

- ny arbetskraft;
- förbättrad kundkunskap, kompetensinventering och kompetensöverföring;
- verksamhetsutveckling baserad på aktuella förhållanden;
- aktivt arbete med sin image.

Enligt Näringslivskontoret behöver företagen arbetskraft. AF är regelstyrt och anses inte klara att matcha arbetslösa med lediga arbeten som man önskar, och gissningen i Örebro är att inte heller arbetslösa är så benägna att flytta som hade varit bra för tillväxten. – Örebro Goes Global är en förebild i att använda mångfald för exportsatsningar. Utan eldsjälar verkar integration och mångfald kunna förbigås mycket konsekvent. Tillväxt kopplas inte till nya invånargrupper eller exportmarknader genom nya svenskars kontaktnät.

Örebro behöver se och tillvarata det globala samhällets potential. Allmänt rådande föreställningar om invandrares kompetens och språkkunskaper saknar all relevans och är i grunden kränkande generaliseringar. Den dynamik mångfald kan ge lyser med sin frånvaro och ger Örebro handikapp i utveckling och tillväxt.

TÖREBODA

Kommunal verksamhet

Intervjuade: 8 chefer, 1 handläggare, 1 representant kommunalt bolag.

Representativitet / mångfald

Kommunens befolkning har låg andel med utländsk bakgrund (cirka 7 %) . Det finns endast anställda med utländsk bakgrund i mindre omfattning inom vård och omsorg och inom skolan. Det är inte en aktiv målsättning att bli en mer mångfaldig arbetsplats. Man saknar mångfaldsplan. Kanske blir det en plan 2009 när Sverige har en gemensam ombudsman DO. "Vi bör självklart avspegla samhället," säger 2–3 personer. "Tanken är bättre än våra policies." "Det tar längre tid för kommunen än för handeln att avspegla befolkningen. Vi kommer att bli tvungna att bredda rekryteringsunderlaget till att innefatta dem som står utanför arbetsmarknaden idag, nämligen utländsk bakgrund."

Det kommunala bostadsföretaget har inte heller krav på sig att öka mångfald av utländsk bakgrund i sin lilla personal.

Bedömning: ●

Aktiva åtgärder

Töreboda saknar aktiva åtgärder. Ett undantag är Töreboda bostäder, som menar att man har en medveten strategi för att motverka segregation. Man har lyckats mycket bra att överbrygga de motsättningar som funnits. Flera samverkansparter har bidragit. Integrationsfrågan är aktuell här men inte i samhället i stort.

Bedömning: ●

Kompetensförsörjning och kompetensinventering

Kommunen har inte en positiv befolkningsutveckling och är medveten om behovet av kompetensförsörjning. Trots att man inom relativt snar framtid måste ersätta 50 % av personalen, är man inte så oroad över kompetensförsörjningen till de kommunala verksamheterna mer än till vården. Många lärare vill arbeta i Töreboda. "Vi når i en småort lättare fram till föräldrar och innevånare även om vi saknar kultur- och språkkompetens."

Språk- och kulturkompetens skulle ses som en tillgång av bostadsföretaget.

"Kan också bidra till att få bort fördomar."


Kompetensöverföring och bra kommunikation är viktigt i bostadsföretaget.

"Sådant brister annars ofta i kommunala verksamheter."

"Näringslivet behöver språkkompetens inte vi."


Säger flera kommunala representanter i övrigt.

Senaste åren har man deltagit i en emigrantmässa i Utrecht för att locka holländare att bosätta sig mellan Väneren och Vättern, och då gärna veterinärer, hantverkare och läkare. En av kommunens högsta företrädare tycker det är märkligt att man gör detta i stället för att skriva avtal med länsstyrelsen om kommunplacering av flyktingar. - Nyligen fick dock Töreboda ett 90-tal asylsökande till nya förläggningar. Det har inneburit ett tillskott på efterfrågade högutbildade och gett nytt liv till både lanthandlare, skola och ett utbildningsföretag.

Bedömning: 

Arbetsplatsklimat

"Vi är vana att vara internationella sedan 1820-talet, då Göta kanal invigdes. Töreboda är en öppen kommun." Det är vanskligt att uttala ett betyg på arbetsplatsklimatet med så få intervjuer som underlag.

Bedömning: 

Sammanfattning

Kommunen anser sig behöva använda mer mångfald själva innan man kan skriva det på näringslivets näsa. "Visst ger bred mångfald styrka." Men ingen har egentligen det eller integration på sin dagordning.

De nya svenskarna har enligt kommunens företrädare svårt att få jobb i kommunen:

- "de saknar ju behörighet; kanske kan jobba som parkarbetare" – men närheten i den lilla orten ger nya invånare fördelar i jämförelse med storstaden.

"Vi trodde vi hade misslyckats med integrationen tidigare men det hade lyckats ganska bra med bostäder och arbete, när vi analyserade resultatet. Det som är viktigt i mottagandet av nya flyktingar är att SFI håller god kvalitet så att de har chans till arbete."

"Anonymiteten finns inte i en sån liten kommun och det bidrar till att man vill göra sitt arbete så bra som möjligt för alla invånare."

En kommunal chef anser, att allmänhetens positiva syn på flyktingförläggningarna ger effekt på attityder i stort gentemot invandrare.

Rekommenderade åtgärder


- *Åtgärd ett:* Stärk samverkan med näringslivet i planeringen av en tillväxtkommun. Kommunen lever tack vare ett starkt näringsliv. Bilden av att Töreboda först och främst står och faller med jordbruksnäringen och stambanan stämmer inte. Övrigt näringsliv är mycket starkt och är en viktig faktor för kommunens framtid. Befolkningsunderlaget måste stärkas. Varför locka holländare i stället för att delta i kommunplaceringen av flyktingar?
- *Åtgärd två:* Integrationsperspektiv och kompetensförsörjningsperspektiv måste i högre grad vara på kommunens egen dagordning. Mer omvärldsbevakning. Arbete med attityder och rekryteringsrutiner är vägar för bättre representativitet.

NÄRINGSLIV

10 företag representerande mer än 600 anställda *samt* LRF-konsult
Av de 10 tillhör 2–3 företag gröna näringar och två turistbranschen.


Representativitet / mångfald

Fyra företag har anställda med utländsk bakgrund. Ett företag har många anställda med utländsk bakgrund. Ett företag säger sig uttryckligen sträva efter att bli mer representativt för befolkningen.

Bedömning: 

Aktiva åtgärder

Inget av företagen bedriver i egentlig mening ett aktivt mångfaldsarbete. Aktiva åtgärder är irrelevant – speciellt för de små – och vissa större företag har hög andel med utländsk bakgrund i princip enbart av arbetskraftsskäl.

Bedömning: 

Kompetensförsörjning och kompetensinventering

Tillverkningsindustrin rationaliserar men behöver ändå akut arbetskraft! Resultatet blir att arbetslösa invandrare äntligen får arbete och lyckas bra på de arbetsplatser där ledarskapet är tydligt och kommunikativt. "Integrationen blir nödvändig för näringslivet av krassa skäl. Lyckas vi inte, har vi ingen arbetskraft."

Det är brist på byggnadsingenjörer, gymnasieingenjörer, mekaniker, maskinoperatörer, industriarbetare. Det är viktigt att gymnasieprogrammen svarar mot arbetsmarknadens behov av elektriker och tekniker, anser en företagarepresentant. – Medan kommunen menar att det stora problemet är att industrin har för låga löner; få vill läsa industriprogrammet.

Det är svårt att konkurrera på utlandet: Vi har svårt att få arbetskraft – och vi är dyra. ” Ingen vill bo på landet. ”


Ett växande företag bekostar språkundervisning och vill vara en lärande organisation. Alla har en utbildningsplan. Plan för kompetensöverföring finns i tre företag. För 2–3 av företagen är kompetensförsörjning kopplat till invandrare.

Inte ens företag med både export och anställda med utländsk bakgrund ser någon potential i språkkompetens, då det är business to business som gäller. Och ändå behövs just nu en rysktalande försäljare. Produktutveckling kopplas till köpare inte till personalens idéer.

Trots att man konstaterar att det är få som har flera språkkunskaper, vill inte det större företaget inom turistnäringen anställa sommarjobbare med utländsk bakgrund. ”Vi gjorde det en gång; aldrig mer!” Det mindre och det större företaget i turistnäringen ser inte en potential i kunder bland nya svenskar utan det är grupper som 50+, skandinaver och tyskar, holländare, engelsmän man önskar hit. Hemsidorna är inte utvecklade för bred marknadsföring heller, och det är brist på medel att marknadsföra sig bättre. ”Jämför med hur Danmark marknadsför sig!”


- Det är ett totalt ointresse för andra kunder/turister än dem som alltid kommit och för nordeuropéer.

Polacker och letter arbetar i jordgubbsodlingarna ”annars blir det för dyrt”. Generellt präglas inte jordbruket av tillväxt och mer och mer blir maskinellt.

Bedömning: 

Arbetsplatsklimat

Alla anser att man är öppen för nya idéer och perspektiv. ”Vischan har alltid sina problem”. Liksom i Örebro och Helsingborg behöver personer med utländsk bakgrund tydligt ”upp till bevis” innan deras kompetens bekräftas. Plusjobbare och vikarier lyckas få arbete efter ”provtjänstgöring”.

Bedömning: 

Sammanfattning

Mångfaldsbarometern är inte primärt utarbetad för små företag på landsbygden: De ser inte ännu en verklig potential i ökad mångfald men är på väg att upptäcka en arbetskraftsreserv för industrin.

Svenskfödda ungdomar väljer inte självklart de tillväxtbranscher som finns i Töreboda. Invandrad arbetskraft är en nödvändig kompetensförsörjning; tillväxten ser ut att på det sättet ha stark koppling till just nya svenskar. - Småföretagandan, välfungerande

skolor, tillgång på bostäder och arbete ger Töreboda goda chanser att locka nya invånare.

Besöksnäringen har en potential med sitt läge (västra stambanan – mellan storstäder) och fin natur. Att locka nya svenskar till camping och vandrarhem är ännu inte en självklar tanke. Här finns mycket att utveckla för framtiden.

Kraftgruppen som organiserar 10–12 företag inom tillverkningsindustrin ordnar regelbundet seminarier med 30–40 deltagare i dagsaktuella frågor. Här finns en naturlig plattform för tillväxt-diskussion och ledarskapsutveckling. Törebodas tillverkningsindustrier är stabila även i lågkonjunktur.

De företag som exporterar ser inte en självklar koppling till att växa genom att använda personal med utländsk bakgrund.

Rekommenderade åtgärder

- *Åtgärd ett:* Ledarskapsutveckling; stärkt omvärldsbevakning.
- *Åtgärd två:* Se över möjligheter till mer EU-samarbete.

Sammanfattning

Den minsta orten i denna mångfaldsmätning befinner sig mitt i en andningspaus inför det stora språnget – mellan gammal traditionell jordbruksbygd, och landsbygd med småföretagsamhet och en global marknad.

Tillväxten finns i tillverkningsindustrin om arbetskraft finns, och i besöksnäringen. Utan mångfaldsplaner kommer arbetskraftsbristen förverkliga ökad mångfald i arbetslivet. Arbetslösheten dalar, plusjobbarna med utländsk bakgrund får arbete när de får visa sin kompetens. Nytt boende för asylsökande (som inte tillkommit på kommunens initiativ) betraktas som positivt. Detta plus behovet av arbetskraft och förnyring av befolkningen gör att beslutet att inte ta emot flyktingar med uppehållstillstånd verkar mindre genomtänkt. Den internationella anda som Göta kanal bidragit med kommer att fortsätta. Med rätt entreprenörer och eldsjälur kommer tågen fortsätta att stanna i Töreboda.

Deltagarförteckning Alnarp

2008-04-01–2008-04-02

Namn	E-postadress
Catharina Alwall, SLU och LRF	catharina.alwall@ltj.slu.se
Leif Andersson, rektor Bollerups Lantbruksinstitut Naturbruks- gymnasium	rektor@bollerup.se
Maroun Aoun, vd ALMI/IFS	maroun.aoun@ifs.a.se
Marianne Barrljung, Hushållningssällskapet	marianne.barrljung@hush.se
Annika Bergman, Gröna jobb	annika.bergman@gronajobb.se
Lars-Göran Brandt, integrationsdirektör Länstyrelsen Västerbotten	larsgoran.brandt@ac.lst.se
Elisabet Brunnberg Johnsson, utredningssekr	elisabet.brunnberg-johnsson@agriculture.ministry.se
Bodil Cornell, Eldrimner	bodil@eldrimner.se
Claes Debourg, Jordbruks- departementet	claes.debourg@agriculture.ministry.se
Wadih El-Achkar, Näringslivschef Botkyrka	wadih.elachkar@botkyrka.se
Maria Elinder, Naturbruks- skolorna	maria.elinder@naturbruk.se
Björn Fryklund, professor Malmö högskola	bjorn.fryklund@mah.se

Namn	E-postadress
Shahla Hafid, IKF (Internationella kvinno föreningen)	shalahafid@hotmail.com
Michael Hagos, Integrations- och jämställdhetsdep	michael.hagos@integration.ministry.se
Matz Hammarström, särskild utredare	matz.hammarstrom@agriculture.ministry.se
Lotta Hedström, tillträdande avd. chef Jordbruksverket	lotta.hedstrom@sjv.se
Monica Hjern, Näringslivsstrateg, Norrköpings kommun	monica.hjern@norrkoping.se
Mark Huisman, Vice Dekan, SLU	mark.huisman@ltj.slu.se
Urban Laurin, Företagarna	urban.laurin@telia.com
Peter Lundqvist, professor SLU	peter.lundqvist@ltj.slu.se
Ronny Nilsson, Valideringscentrum i Malmö	ronny.nilsson@malmo.se
Katarina Novák, VD SLA	katarina.novak@sla-arbetsgivarna.se
Lars-Göran Pettersson, ordf. LRF	lars-goran.pettersson@lrf.se
Berit von Rosen, rektor Hvilan utbildning	berit.von.rosen@hvilanutbildning.se
Jenny Svensson, LRF	jenny.svensson@lrf.se
Emma Terander, SLA	emma.terander@sla-arbetsgivarna.org
Allan Waktmar, Arbetsförmedlingen	allan.waktmar@arbetsformedlingen.se
Monika Werenfels Röttorp, särskild utredare	monica.werenfels-rottorp@integration.ministry.se

Program Alnarp

2008-04-01–2008-04-02

Tis 1 april	Integration för näringslivsutveckling på landsbygden
13.00–13.10	Välkomna! Matz Hammarström, särskild utredare
13.15–13.45	<i>Inledare:</i> Lars-Göran Brandt, integrationsdirektör Länsstyrelsen Västerbotten
14.00–14.30	<i>Ett förändrat Sverige – Migrationen och dess konsekvenser</i> Björn Fryklund, professor Malmö högskola
14.40–15.00	<i>Mikrofinansiering</i> Maroun Aoun, vd ALMI/IFS
15.10–15.40	Fika
15.40–16.00	<i>Integrationssamverkan storstad – landsbygd</i> Wadih El-Achkar, Näringslivschef Botkyrka
16.10–16.30	<i>Småskalig livsmedelsförädling</i> Bodil Cornell. Projektledare, Eldrimner – Nationellt resurscentrum för småskaligt mathantverk
16.40–17.00	<i>Möten mellan landsbygd & stad</i> Peter Lundqvist, professor SLU
17.10–18.30	Panel

Ons 2 april Arbetskraftsbehov och arbetskraftsutbud inom den gröna sektorn

09.00–09.30 *Inledare:* Lars Göran Pettersson, ordf LRF

Bättre matchning mellan branschens arbetskraftsbehov och tillgänglig kompetens

- 09.30–09.50 *Grönt kort och Gröna jobb*
Annika Bergman, verksamhetsledare Gröna jobb
(www.gronajobb.se)
- 10.00–10.20 *Arbetskraftsbehov i de gröna näringarna, nu och på några års sikt*
Katarina Novák, VD Skogs- och lantarbetsgivareförbundet (SLA)
- 10.30–10.45 Fika
- 10.45–11.15 *Matcha bättre för att ta vara på den kompetens som finns hos utrikes födda*
Urban Laurin, Företagarna
- 11.05–11.25 *Att tänka i nya rekryteringsbanor – synliggör den gröna kompetensen snabbare*
Allan Waktmar, Arbetsförmedlingen
- 11.30–12.30 Panel

Validering, yrkesbedömning och kompletterande utbildning inom den gröna sektorn

- 13.20–13.40 *Effektivare arbetsmarknadsetablering av nyanlända invandrare*
Monika Röttorp, särskild utredare
Utredningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering
- 13.45–14.05 *Synliggörande av nyanländas kompetens. Validering för den gröna sektorn*
Ronny Nilsson, Valideringscentrum i Malmö
- 14.10–14.30 *Utbildning av invandrare inom trädgård och djurskötsel*
Berit von Rosen, rektor Hvilan utbildning
Leif Andersson, rektor Bollers Lantbruksinstitut
Naturbruksgymnasium
- 14.35–14.55 *Breddad rekrytering till de gröna utbildningarna*
Mark Huisman, Vice Dekan, SLU
- 15.00–15.15 Fika
- 15.15–16.15 Panel och avslutning