

Meritportfölj för asylsökande och nyanlända

Ett utvecklingsprojekt inom EU-programmet Equal
Nationell temagrupp asyl & integration

Slutrapport
Av Ioana Bornaci

Mars 2008

NTG-asyl & integration



Innehållsförteckning

Förord	3
Bakgrund till projekt ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända”	5
Rapportens upplägg	6
Equal-perspektivet	6
Varför meritportfölj?	7
Valideringscentrum i Malmö	8
Anordnarna	9
Verksamheternas förutsättningar och upplägg för projektarbetet	10
Humanus	10
Edda-skolan	13
Introsam	14
NybyVision	14
Diskussion kring projektets upplägg i relation till verksamheternas resurser	15
Analys	17
Migrationsverket Malmö och Humanus AB	17
Uppdragsgivare och Uppdragstagare i Uppsala kommun	19
NybyVision Uppsala	21
Meritportföljsmodellen Valideringscentrum Malmö	22
Lärdomar och slutsatser	25
Bilaga 1 Projektbeskrivning	27
Bilaga 2 Projektorganisation	30

Förord

Behovet av en första bedömning – och ett tillvaratagande – av asylsökandes och flyktingars yrkeskunskaper, utbildningar och kompetenser i ett tidigt skede av vistelsen i det nya landet har uppmärksamrats i ett antal projekt i flera medlemsstater inom EU-programmet Equal.

Utvecklingen av olika koncept och metoder för så kallade meritportföljer har varit en central del i dessa projekt. Det utvecklingsarbete som redovisas i föreliggande rapport är ett intressant exempel på ett svenskt projekt med syfte att anpassa meritportföljmetoden till målgruppen asylsökande.

Att sammanställa en *Meritportfölj för asylsökande* har flera syften: att få en samlad redovisning av yrkeskunskaper och kompetenser, att stärka individens självbild och självkänsla under en ofta påfrestande väntan på beslut om asyl och att, inför arbetsgivare och utbildningsanordnare, kunna presentera en systematisk kompetens- och resursinventering av de asylsökande som beviljas uppehållstillstånd. I det sistnämnda fallet fungerar meritportföljen också som en viktig länk mellan asylmottagandet och den kommunala flyktingintroduktionen. Genom en sammanhållen process, där insatser med sikte på integration i samhälle och arbetsliv kan påbörjas tidigt – från dag 1! –, finns betydande vinster att hämta, både för individ och samhälle.

Arbetet i projektet har inte varit problemfritt. Mottagandesystemet – främst sfi-undervisning och organiserad sysselsättning – visade sig ofta sakna den nödvändiga flexibiliteten för att hantera stora variationer i antalet inkommande asylsökande. I flera fall fanns betydande (organisatoriska) problem hos de aktörer som medverkade i projektet: otydliga uppdragsbeskrivningar, resursbrist, intressekonflikter och oklarhet om äganderätten till koncept/produkter.

Även lämpligheten av att överhuvudtaget använda meritportföljmetoden för målgruppen asylsökande ifrågasattes. Otillräckliga språkkunskaper och de asylsökandes utsatta situation – med hög stressnivå och bristande koncentrationsförmåga/motivation som följd – anfördes som skäl att först i ett senare skede låta asylsökande sammanställa meritportföljer.

En ytterligare aspekt är att både begreppet och metoden meritportfölj – och i förlängningen verksamheten med yrkesbedömning och validering av yrkeskunskaper och kompetenser – fortfarande är förhållandevis okända hos ”slutanvändarna”, dvs arbetsgivarna. Verksamheterna är inte heller systematiskt utvärderade med utgångspunkt från vilka effekter de haft för invandrades möjligheter på svensk arbetsmarknad.

Trots problem, svårigheter, ifrågasättanden och praktiska hinder under projektarbetet – eller kanske just därför? – har en rad viktiga lärdomar och slutsatser kunnat dras. Meritportföljen har för målgruppen asylsökande varit viktigare som process än som ”produkt”, dvs som ett stöd i den process som innefattar både språkinläring, samhälls- och arbetsmarknadsinformation och rekonstruktion/stärkande av självbild och identitet.

En annan lärdom är att mottagandesystemet i dess nuvarande form i begränsad utsträckning är öppet för mera genomgripande förändringar. Berörda myndigheter och utbildningsanordnare ser inte den långsiktiga nyttan av insatser under väntetiden; ofta saknas ett utvecklings-/förändringsperspektiv, tidshorisonten i verksamheten är kort och fokus gäller snarast den egna verksamheten och dess överlevnad.

Christian Råbergh

Nationell koordinator
NTG-asyl & integration

Den **Nationella temagruppen asyl & integration** (NTG-asyl & integration) är ett projekt finansierat av Europeiska socialfonden, Arbetsmarknadsstyrelsen, Integrationsverket, Migrationsverket samt Sveriges Kommuner och Landsting. Projektet syftar till att utifrån goda exempel, erfarenheter och resultat från bl a EU-programmen Equal och Europeiska flykting fonden samt bidrag från annan relevant forsknings- och utvecklingsverksamhet, förbättra system och policies samt främja kunskaps- och opinionsbildning på asyl- och flyktingområdet.

Läs mer om NTG-asyl & integration på www.temaasyl.se.

Equal är ett av EU:s program för att motverka diskriminering och utestängning på arbetsmarknaden. Projektverksamheten inom Tema asyl i Equal syftar till att förbättra de asylsökandes situation under väntetiden genom att utveckla insatser för social och yrkesmässig integration/re-integration.

Bakgrund till projekt ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända”

Utvecklingspartnerskapet Re-komp bestod av sex olika delprojekt och arbetade under perioden 2001-2005 med att utveckla metoder för att förbättra mottagandet av nyanlända, såväl asylsökande som flyktingar och invandrare. Olika modeller för introduktion utarbetades på olika håll i landet, bland annat i Malmö och Uppsala, där man ville gå ifrån standardiserade modeller för introduktion och samtidigt öka individernas möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Man önskade dessutom utveckla metoder för att förbättra asylsökandes hälsa och livsbetingelser. Ett av partnerskapets delprojekt, asylsökande i introduktionsprogram, syftade till att erbjuda asylsökande platser inom det kommunala introduktionsprogrammet i Malmö för att, oavsett asylärendets utgång, få en möjlighet att förbättra sina möjligheter till egen försörjning.

Introduktionsprogrammet erbjöd förutom svenskundervisning med yrkesinriktning även sammanställandet av en meritportfölj för att synliggöra deltagarnas kompetens. Meritportföljen upphandlades från Valideringscentrum i Malmö, som utbildade handledare och ansvarade för uppföljningsarbetet och kvalitetssäkringen. Parterna Malmö stad, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen såg detta delmoment i projektarbetet som en chans att finna nya vägar som kunde förkorta introduktionsprocessen, stötta asylsökande med motivationen och drivkraften att utnyttja asyltiden effektivt, och även rusta deltagarna för ett eventuellt återvändande.

Re-komp fungerade bland annat som ett diskussionsforum som gav de olika myndigheterna möjligheten att utveckla en ökad samsyn i fråga om asylsökande, hälsa och introduktion. Försöksverksamheten med asylsökande i introduktionsprogram genomfördes i relativt liten skala men den väckte viktiga frågor. Arbetet med meritportföljen inom ramen för Re-komp ledde till en fördjupad dialog kring den enskilde asylsökandes kompetens, behov av fortbildning vid eventuellt uppehållstillstånd och ökade möjligheter att påverka sitt inträde på arbetsmarknaden genom att kommunicera kring sin kompetens på svenska.

Eftersom verktyget var beprövat och välbekant för parterna, och eftersom det redan fanns en bred erfarenhet av meritportföljsarbete med olika målgrupper i Malmö, tog Malmö stad, Uppsala kommun, Migrationsverket och Valideringscentrum initiativet att påbörja ett projekt för att vidareutveckla meritportföljen inom ramen för den organiserade verksamheten för asylsökande i Malmö och Uppsala och som en del av introduktionsprogrammet för nyanlända i Uppsala.

Kunde verktyget som hade används med framgång av introduktionsdeltagare i Malmö användas lika väl av asylsökande? Om inte, på vilket sätt skulle verktyget anpassas till denna målgrupp?

Ett fortsatt samarbete förväntades ge parterna möjligheten att ytterligare fokusera på metodutveckling, i relation till asylsökandes mottagande och introduktion, men även i relation till

själva verktyget meritportföljen. Initiativet ledde till att projekt ”*Meritportfölj för asylsökande och nyanlända*”, påbörjades i april 2006.

Rapporten redovisar förutsättningarna, genomförandet och resultaten för de olika samverkansparterna Malmö Stad, Uppsala kommun och utbildningsanordnare, Migrationsverket och utbildningsanordnare, Nationella Temagruppen Asyl & Integration och Svenska ESF-fonden¹.

Rapportens upplägg

För att ge en tydlig bild av projektets sammanhang inom Equal, redovisas några av de mål som formulerades i Equals styrdokument för målgruppen asylsökande. Därefter ges en beskrivning av meritportföljen och av Valideringscentrums arbete med att utveckla en meritportfölj. Projektets externa utvärdering kommer att användas som stöd i rapporten och även som referens, eftersom den granskar måloppfyllelsen och den upplevda nyttan av arbetet med meritportföljen både ur deltagarperspektiv och ur utförarperspektiv. Rapporten kompletterar utvärderingens iakttagelser med en redovisning och en analys av samverkansparternas bidrag till projektarbetet, samt det sätt som befintliga resurser och förutsättningar påverkade projektets resultat.

Equal-perspektivet

Projekt ”*Meritportfölj för asylsökande och nyanlända*” formulerades och genomfördes vid en tidpunkt då Europeiska Unionens gränser utvidgades och medlemsstaterna hade att ta ställning till och ingå i ett gemensamt europeiskt asylsystem. En mer enhetlig syn på asylsökandes villkor, behov av integrationsåtgärder som t ex tillträde till vuxen- och yrkesutbildning och arbetsmarknad, både under asylprocessen och efter beviljande av uppehållstillstånd, ingick i detta system. Aktörer, myndigheter såväl som frivilligorganisationer, engagerade sig i framtagandet av goda exempel för att främja asylsökandes integration. På olika håll i Europa och inte minst i Sverige påbörjades ett utvecklingsarbete inom området.

Den Nationella Temagruppen Asyl & Integration (*NTG-Asyl & Integration*), ett projekt inom EU-programmet Equal, arbetar för att bidra till förbättringar i policies och system som berör asylsökande, flyktingar och deras integration.

Temagruppen har följt metodutvecklingen i arbetet med asylsökande med stort intresse, och var mån om att de erfarenheter som gjordes under Re-komp skulle tas tillvara och utvecklas vidare i projektet ”*Meritportfölj för asylsökande och nyanlända*”. Samtidigt gick asylprocessen mot en period av nya påfrestningar, bl a genom flyktingkrisen i Irak. Något som talade för att använda meritportföljen som verktyg i svenskundervisningen för invandrare (sfi) - också för asylsökande - var erfarenheterna från Malmö Stads introduktionsprogram och från Valideringscentrums utvecklings- och spridningsarbete.

En fråga inför projektarbetet var: *Skulle verktyget Meritportfölj kunna bidra till den organiserade sysselsättning för asylsökande på ett sätt som också gav positiva effekter på sikt?*

¹ För mer information om asylsökandes villkor ur ett nationellt och europeiskt perspektiv, projekt och goda exempel, se www.temaasyl.se, www.esf.se

I styrdokumentet till det svenska Equal-programmet redovisas de insatser som genomförs inom ramen för Migrationsverkets mottagandesystem och åtgärder för återvändande, men även de insatser som utförs av frivilligorganisationer för samma målgrupp.

De övergripande målen för Equal-programmet vad gäller asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd är enligt styrdokumentet att:

- underlätta asylsökandes integration i samhälle och arbetsliv
- utveckla insatser för att underlätta ett eventuellt återvändande
- utveckla insatser för meningsfulla aktiviteter under väntetiden

Sysselsättningsfrågan för asylsökande sågs vid tidpunkten för formuleringen av projektbeskrivningen som ett viktigt utvecklingsområde. Projekt ”*Meritportfölj för asylsökande och nyanlända*” bedömdes ge en möjlighet till en grundlig inventering av asylsökandes kompetenser, såväl formella som icke-formella, samtidigt som man kunde skraddarsy en mer arbetslivsinriktad svenskundervisning inom ramen för den organiserade sysselsättningen. Återvändandeperspektivet skulle uppmärksammas genom att deltagare kunde erbjudas översättning av meritportföljernas beskrivningar och på så vis kunna ha användning av sina beskrivningar och sammanställningar även i hemlandet eller i tredje land.

Projektet skulle bygga på befintliga samarbetsrelationer mellan SDF Rosengård och Migrationsverket i Malmö respektive mellan SDF Rosengård och Uppsala kommun. Nya samverkansformer skulle etableras mellan Migrationsverket Uppsala och vuxenutbildningen Uppsala. Samtidigt skulle projektet bidra till kompetensutveckling för berörd personal och bidra till diskussionen om en sammanhållen introduktion och asylsökandes villkor på arbetsmarknaden.

Varför meritportfölj?

Skulle verktyget *Meritportfölj* kunna bidra till den organiserade sysselsättning för asylsökande på ett sätt som också gav positiva effekter på sikt?

Meritportföljen ger en *samlad redovisning* och en heltäckande bild av individens kompetens. Genom att systematiskt samla och redovisa intyg, betyg och egna beskrivningar, kan individen synliggöra sina kunskaper och förmågor. Enligt Valideringscentrum i Malmö kan portföljen utgöra *underlag för en dialog* med arbetsförmedlare, yrkes- och studievägledare, kommunala instanser och inte minst, arbetsgivare. På individnivå kan arbetet med meritportföljen leda till en ökad medvetenhet om den egna kompetensen, ett förbättrat självförtroende, en ökad förmåga att kommunicera kring sin kompetens och i förekommande fall, en högre och mer utvecklad språknivå.

Genom att erbjuda den här typen av fördjupad yrkeskartläggning, där såväl formell och icke-formell kompetens lyfts fram, i ett så tidigt skede i sfi/introduktionen som möjligt, ansåg projektets aktörer att man skulle kunna *förkorta individens väg till självförsörjning och integration på arbetsmarknaden*. Att erbjuda meritportföljen inom ramen för Migrationsverkets organiserade sysselsättning, vilket var ett av projektets huvudsyften, innebar att man lade *grunden för en yrkesinriktad introduktion innan individen blivit beviljad uppehållstillstånd*. På individnivå skulle en meritportfölj innebära att individen går igenom en personlig utveckling då han eller hon är delaktiga i processen och resultatet.

Till detta kommer att man bedömde att en tidig yrkeskartläggning och andra yrkesinriktade insatser förkortar individens väg till självförsörjning. Genom att använda meritportföljen i

Malmö kommunala introduktion med sfi kan man skapa förutsättningar för en mer *sammanhållen* väg till arbetsmarknaden. Meritportföljen kan lyfta fram värdefull information som kan användas i aktiv matchning till arbete och utbildningar, men även lyfta fram behov av yrkesbedömning och validering.

Valideringscentrum i Malmö

Valideringscentrum ingår i Utbildningsförvaltningens vuxenutbildningsavdelning. Fram till 2004 var Valideringscentrum en verksamhet som i huvudsak arbetade i projektform. Dess huvudverksamhet fokuserar på individers behov av att få sin yrkeskompetens dokumenterad, genom validering, yrkesbedömning och meritportfölj.

Dessa insatser har tidigare erbjudits inom ramen för olika projekt, såsom ”Validering i samverkan” men även inom ramen för den kommunala introduktionen av nyanlända flyktingar och invandrare i Malmö, där meritportföljen nu är en permanent del av introduktionsprogrammet med svenskundervisning för invandrare (sfi). Valideringscentrum är samverkanspartner i projektet ”Value of Work” där fokus ligger på arbetsplatsen som en viktig inlärningsmiljö, i projektet ”Synliggörande av nyanländas kompetens i Skåne” och Försöksverksamhet Nya Invandrare som drivs av Arbetsförmedlingen Nya Invandrare i Malmö².

Som tidigare redovisats, bidrog Valideringscentrum i Malmö till projektet genom att utbilda handledare i meritportföljens struktur och handledningsmetodik. Vidare avtalade projektledningen med Valideringscentrum om fortsatt handledning till berörda utbildningsanordnare och även till projektledaren, som fungerade som kontaktperson mellan utbildningsanordnarna i projektet och Valideringscentrum. Utbildningens standardupphandling är två heldagar med en grupp på max tjugo personer och två utbildningsledare. Projektledningen avtalade om detta upplägg samt 8 timmar per månad för stöd och kvalitetsuppföljning för de olika verksamheterna. Kostnaderna för utbildningen uppgick till 1 600 kronor per deltagare (för grupp om 13 – 20 deltagare), lokalkostnader och representation, resekostnader för utbildare och vissa deltagare samt 400 kronor per handledningstimme under resterande projektperiod. Den totala kostnaden för utbildning av och fortsatt stöd till nyutbildade handledare (exklusive resekostnader för Valideringscentrums utbildare) uppgick till drygt 69 000 kronor för perioden september 2006 – juni 2007.

Under utbildningsdagarna betonade utbildarna vikten av läroprocesser utanför den organiserade skolgången, för att markera värdet av såväl formell som icke-formell kunskap, samt meritportföljen både som produkt och som process. Likaså berörde man meritportföljens användningsområden, handledarens roll, arbetsgången då man sammanställer en portfölj och individens ansvar för meritportföljens innehåll. Under den andra dagen fick deltagarna även möjlighet att påbörja en arbetsbeskrivning och handleda varandra.

I samband med handledarutbildningen fick samtliga nya handledare intyg på avslutad utbildning, en manual som stöd i arbetet med deltagarna och en cd-rom med de mallar som portföljen bygger på. Dessa mallar ger en struktur till meritportföljen och innehåller bland annat hjälptext för varje mall samt ett standardiserat curriculum vitae.

² För vidare information om Valideringscentrums pågående och avslutade uppdrag se: <http://www.malmo.se/skolautbildning/utbildningforvuxna/valideringscentrum/projektuppdrag.4.33aee30d103b8f15916800061338.html>

Formen för en färdigställd meritportfölj är följande:

- Presentation
- CV
- Utbildning; en strukturerad beskrivning som innehåller:
 - * befintliga dokument
 - * kompletterande nyproducerad beskrivning av utbildningens innehåll, kvalifikationsnivå etc.
- Arbete; en strukturerad beskrivning som innehåller:
 - * befintliga dokument
 - * kompletterande nyproducerad beskrivning med utförlig redogörelse av arbetsuppgifter, kvalifikationsnivå etc.
- Övrig kompetens
 - * dokument och/eller beskrivning av annan kompetens man har skaffat sig genom föreningsverksamhet, hobbies och andra fritidsintressen

De tre sistnämnda har även underregister så att varje utbildning, arbete och övrig kompetens har en egen flik. Vidare finns ett informationsblad, en ”lathund” för komplettering av CV samt cd-rom med alla dokument, bilder, mallar med mera. Strukturen ska enligt Valideringscentrum underlätta användningen för ägare och mottagare.

Handledarens roll blir att stödja deltagaren att uppnå önskvärt resultat. Han eller hon ska inspirera och stödja deltagarna under arbetets gång, ställa relevanta frågor och inta en ”icke-vetande position”. Viktiga frågeställningar för deltagaren att bearbeta är:

- Vad har jag gjort?
- Hur har jag gått tillväga?
- Varför?
- Vilket ansvar/befogenheter har jag haft?
- Vilken kompetens krävdes?
- Vem/vilka samarbetade jag med?

Handledaren varierar frågorna beroende på innehållet i den aktuella beskrivningen och ansvarar för att meritportföljen följer en viss struktur.

På frågan ”Varför meritportfölj” svarade Ronny Nilsson, samordnare på Valideringscentrum, att individen själv reflekterar över innehållet och får därigenom en fördjupad självinsikt. Detta utgör styrkan i arbets- och utbildningsbeskrivningarna.

Processen som individen genomgår tillsammans med handledaren under tiden som denne bygger på sina arbets- och utbildningsbeskrivningar är därför minst lika viktig, om inte till och med viktigare, än slutprodukten.

Anordnarna

Inom projektet har meritportföljsarbetet utförts av tre olika anordnare: i Malmö hos den privata utbildningsanordnaren Humanus AB, i Uppsala dels hos den kommunala sfi-anordnaren Eddaskolan i samarbete med Arbetsförmedlingen, dels hos NybyVision, en verksamhet knuten till Missionskyrkans diakoniverksamhet.

Val av anordnare har delvis bestämts av redan befintliga upphandlingar, som t ex i Malmö mellan Migrationsverket i Malmö och Humanus AB. I Malmö anordnar Edda-skolan den kommunala sfi-undervisningen inom ramen för vuxenutbildningen. Dess uppdrag kan liknas vid det uppdrag som introduktionsanordnare har i Malmö. Här hade projektet en möjlighet att, i enlighet med erfarenheterna från Re-komp, pröva Malmös modell med meritportföljen som en del av introduktionsprogrammet med sfi.

NybyVision anslöt sig till projektet när det stod klart att Migrationsverket i Uppsala inte hade möjlighet att delta med sin ordinarie anordnare av sfi/organiserad sysselsättning, Medborgarskolan. Projektets framtid verksamhet var i fara genom att den tilltänkta utvecklingsmiljön – och därmed medfinansieringen – inte längre fanns på plats. Projektledningen behövde hitta ett sätt att erbjuda meritportföljen åt asylsökande i Uppsala. NybyVision visade intresse genom UP Aros Asyl, och hade utöver goda förutsättningar för arbetet (personal, lokaler, en struktur kring deltagarna), även tillgång till målgruppen.

Verksamheternas förutsättningar och upplägg för projektarbetet

Humanus Malmö

Efter en längre dialog mellan uppdragsgivaren Migrationsverket, uppdragstagaren Humanus AB och projektledningen, kom parterna överens om att Humanus skulle utbilda handledare i meritportföljmetodiken och förlägga projektverksamheten inom ramen för undervisningen. Inga skriftliga avtal gjordes, överenskommelsen återfinns däremot i projektbeskrivningen där Migrationsverket i Malmö och utbildningsanordnaren, i det här fallet, Humanus, åtar sig att pröva meritportföljen inom ramen för den organiserade sysselsättningen. Skolan ställde sig positiv till att kompetensutveckla sin personal och erbjuda en mer individualiserad och arbetslivsinriktad undervisning. Tre av pedagogerna på Humanus samt arbetsledaren deltog i den handledarutbildning som projektet anordnade i september 2006. Därefter påbörjade parterna rekryteringen av deltagare till projektverksamheten. Tyvärr bestämde sig två av de utbildade handledarna att inte påbörja meritportföljsverksamhet i sina klasser eftersom de upplevde en alltför hög arbetsbelastning. Den kvarvarande handledaren hade viss erfarenhet av handledning i meritportföljsarbetet och i Valideringscentrums arbets sätt.

Produkt eller process?

I likhet med rekryteringen av deltagare till Re-Komps verksamhet valde man att inte erbjuda samtliga deltagare platser i projektet. Valideringscentrum rekommenderade i ett tidigt skede att *personerna som erbjuds plats skulle i första hand vara alfabetiserade på det latinska alfabetet, vara motiverade att delta samt ha viss datorvana*. Vidare betonade man vikten av *flexibilitet* i upplägget. En deltagare som avbryter av olika anledningar, men vill åter delta efter en kortare period, ska kunna göra det. *Valideringscentrum betonade även att upplevelsen av att sammanställa sin portfölj skulle vara viktigare än själva slutprodukten*. När det senare blev uppenbart att projektplanen och förutsättningarna för deltagarna hade ändrats i både Malmö och Uppsala (in- och utflöde, språknivå, motivationsnivå, ohälsa, avslag i ärenden och så vidare) betonade projektledningen detta förhållningssätt i dialogen med såväl Humanus som de andra utbildningsanordnarna.

Anledningen till att man från projektledningens och även styrgruppens sida betonade *processen* i sammanställandet av en meritportfölj, var att man insåg svårigheterna i att uppfylla de målsättningar som beskrivits i projektansökan, dvs tjugo färdiga portföljer i Malmö och tjugo i Uppsala, varav tio inom ramen för introduktionsprogrammet.

Rekrytering

På Humanus rekryterade man deltagare genom att man vände sig till de undervisningsgrupper som hade bäst språknivå och där man bedömde att deltagarna hade motivation, vilja och god närvaro. Valideringscentrums rekommendation om deltagarnas datorvana prioriterades inte av Humanus eftersom skolan hade begränsad tillgång till datorer och inte heller möjlighet att undervisa projektdeltagarna i datorhantering. Överenskommelsen var att deltagarna skulle i första hand introduceras till meritportföljens mallar och upplägg, dess användbarhet och syfte, inventera sina meriter samt därefter påbörja sina arbets- och utbildningsbeskrivningar. Dessa skulle skrivas för hand. Deltagaren skulle vid behov erbjudas tillgång till dator för att renskriva sina beskrivningar.

Ett informationsmöte anordnades, där syftet med meritportfölj förklarades, och deltagarna som anmälde intresse till projektet skrev under en medgivandeblankett³. Gruppen som bildades hade meritportföljsarbete till att börja med tre gånger i veckan, senare två gånger. Arbetet skedde under den ordinarie lektionstiden, och i den vanliga undervisningslokalen. Antalet deltagare var högt vid gruppstart, drygt tjugo personer, vilket är dubbelt så många som rekommenderas av Valideringscentrum. Antalet berodde dels på visat intresse i samband med rekryteringen, dels på det faktum att projektet var i behov av medfinansiering i form av deltagarnas dyngnersättning från Migrationsverket.

Under hösten 2006 förändrades förutsättningarna för skolans verksamhet genom en kraftig ökning av inflödet av deltagare, samt att tiden i den organiserade sysselsättningen förkortades. Många av dessa personer var irakier och omfattades av särskilda förhållanden under asylprocessen vilket gjorde att de fick beslut i sina asylärenden i mycket snabbare takt än tidigare, något som skapade oro bland ledningen och personalen på Humanus.

Hur stor andel av personalen och av undervisningstiden skulle avdelas för meritportföljsarbetet? Skulle projektverksamheten på skolan medföra merkostnader? I vilken utsträckning skulle dessa ersättas av projektet? Skolans verksamhet upplevde vissa svårigheter i att utforma undervisningen för en så snabbt skiftande grupp, som ena veckan bestod av ett tjugotal personer och nästa av färre än tio. Det faktum att personalen hade visstidsanställningar gjorde att man också var orolig för verksamhetens framtid.

Som en följd av målgruppens speciella situation präglades verksamheten av bristande kontinuitet; deltagare lämnade gruppen då de fått beslut om uppehållstillstånd eller fått avslag på sin ansökan, och nya deltagare kom till som ofta befann sig på annan språklig nivå och med varierande motivation. Trots att deltagare som fått avslag på sin ansökan i vissa fall hade av Migrationsverket beviljats fortsatt tillträde till projektverksamheten parallellt med återvändanderelaterad utbildning, var informationen mellan utbildaren, Migrationsverket och projektledningen periodvis bristfällig. På så vis avbröt vissa deltagare sammanställandet av sin meritportfölj. *Det innebar att det processinriktade arbetssätt som var planerat, var svårt eller omöjligt att genomföra.* Gruppen upplöstes i januari 2007, då endast ett fåtal av de ursprung-

³ I Medgivandeblanketten intygar deltagaren att hon/han inte lämnar andra uppgifter i meritportföljsarbetet än de som lämnas till Migrationsverket.

liga deltagarna var kvar. Totalt hade då 33 personer deltagit i verksamheten. Ingen hade sammanställt en meritportfölj eller påbörjat att överföra sina handskrivna beskrivningar till de datorbaserade mallarna.

Uppdraget

Den organiserade sysselsättningen på Humanus regleras i avtal med Migrationsverket i Malmö. Man skrev inte in projektet i det löpande avtalet vilket ledde till en otydlig rollfördelning. Nedan följer en kort beskrivning av den upphandlade verksamheten på Humanus AB i Malmö, i syfte att ge en överblick över de förhållanden som avtalats, förhållanden som senare visade sig bli till ett problem i projektarbetet.

Enligt avtalet ska undervisning bedrivas enligt specifikation över antal elever och undervisningsort fördelat på sfi och *återvändanderelaterad utbildning*, (ÅVU). Migrationsverket kan enligt avtalet inte garantera viss volym. Utbildningsanordnaren ska tillhandahålla en lärare per undervisningsgrupp som ska bestå av lägst 15 och högst 25 deltagare för sfi-grupperna, samt 20 respektive 35 deltagare för ÅVU-grupperna. Inom ramen för sfi-undervisningen ska deltagarna erbjudas minst 15 klocktimmar per vecka exklusive raster samt hemuppgifter i form av självstudier motsvarande ca 5 timmar per vecka. I avtalet uppmärksammar man asylprocessens instabila karaktär genom att förtydliga att kursdeltagare tillkommer och slutar kontinuerligt, varför man rekommenderar nyinskrivningar en gång var fjortonde dag. Undervisningen i svenska ska huvudsakligen följa kursplanen för svenskundervisning för invandrare, sfi (SKOLFS2002:19).

Andra punkter i avtalet som har varit viktiga för projektets verksamhet är den fysiska arbetsmiljön, tillgången på läromedel och utrustning samt ersättning till utbildningsanordnaren. Den sistnämnda innebar under avtalstiden 262 kronor per deltagare och påbörjad kalendervecka för sfi-undervisningen i Malmö, 139 kronor för ÅVU- undervisningen à 10 klocktimmar per vecka, 494 kronor för alfabetiseringskursen (inga deltagare i projektet) och 421 kronor för datakunskapskursen. Denna ersättning är enligt avtalet ett totalpris som inkluderar löner, sociala avgifter, semesterersättningar, tester, lokaler, administration, kurslitteratur, undervisningsmaterial, utrustning m m.

Att ersättningsnivån kom att påverka resursfördelningen när utflödet av deltagare var som störst är rimligt, men olyckligt för projektverksamheten. Humanus ska enligt avtalet i första hand hantera ett minskat antal deltagare i grupper genom omgruppering. Skulle antalet deltagare bli färre än minimiantalet ska gruppen upplösas. *I praktiken innebar minskningen av deltagare ett hot mot personaltätheten och att de lokaler som fanns inte utnyttjades till fullo, något som i sin tur medförde merkostnader för utbildningsanordnaren.*

Humanus planerade under våren 2007 för en ny, modifierad form av förberedande meritportföljsverksamhet. Den skulle integreras med en allmän arbetsmarknads- och samhällsinformation och ingå som ett naturligt och obligatoriskt inslag i sfi-utbildningen. Denna verksamhet påbörjades i maj 2007. Utbildningsledningen önskade förbättra samarbetet med Arbetsförmedlingen och andra arbetsmarknadsaktörer. Tidigare fick inte deltagarna tillräckliga kunskaper om den svenska arbetsmarknaden, vilka skyldigheter och rättigheter arbetsgivare och arbetstagare har etc. Ledningen ville därför bidra till att skapa en första fas i den arbetslinjeinriktningen som återkom i introduktionsprogrammet för nyanlända. *Man ansåg dock inte att meritportföljen i dess nuvarande utformning, var rätt verktyg för den aktuella målgruppen.* Istället påbörjade skolan en dialog med uppdragsgivaren Migrationsverket för att utveckla ett

mera grundläggande utbildningsmaterial som bli introducerar deltagarna till samhälle, utbildning och arbetsmarknad.

Edda-skolan Uppsala

I Uppsala anordnas sfi-undervisningen i kommunal regi på Edda-skolan. Även här påverkades projektupplägget av avtalet mellan Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden (UAN, uppdragsgivare) och Produktionsnämnden för Vård och Bildning (UVB, uppdragstagare, inkluderar vuxenutbildningen och svenskundervisningen för invandrare). I avtalet för 2006 skriver man att uppdragstagaren ska i verksamheten införa framgångsrika inslag från Equalprojektet Re-komp. Man specificerar dock inte vilka dessa inslag är.

I uppdraget för 2007 mellan samma parter specificeras att uppdragstagaren skall medverka bland annat i delprojektet ”*Meritportfölj för asylsökande och nyanlända*”. Detta skulle ske genom medverkan i projektets arbetsgrupp och styrgrupp under 2007, samt genom att sfi-deltagare och personal på Edda-skolan, som genomgått handledarutbildningen, producerar tio meritportföljer.

Vuxenutbildningen Edda-skolan, Arbetsmarknadsenheten, Arbetsförmedlingen och samverkansinstansen Introsam bidrog till projektet genom deltagande i arbetsgrupper och styrgrupp under 2006. Det fanns ett önskemål om att delta i handledarutbildningen och pröva det verktyg som Malmö hade använt inom ramen för introduktionsprogrammet, med goda resultat. Däremot hade man enligt de olika enheterna inte de resurser som hade krävts för att pröva meritportföljen inom den ordinarie undervisningen. Särskilt som detta arbetssätt inte var förankrat i avtalet mellan uppdragsgivaren och uppdragstagaren. Under hösten 2006 meddelade Vuxenutbildningen att det arbetssätt som Re-komp och introduktionsprogrammet i Malmö utvecklade (meritportföljen som en del av introduktionsprogrammet) inte kunde prövas inom ramen för deras ordinarie verksamhet. Den enda möjligheten som arbetsgruppen kunde enas kring var att samverka med Arbetsförmedlingen och förlägga meritportföljsarbetet utanför deltagarnas ordinarie sfi-undervisning.

Lösningen gjorde det möjligt för Uppsala kommun att pröva meritportföljen i en utvecklingsmiljö och i mindre skala och bidra till projektets medfinansiering i form av deltagarersättning. Deltagarersättningen från Vuxenutbildningen i Uppsala i kombination med deltagarersättningen från verksamheten på Humanus i Malmö möjliggjorde därmed fortsatt projektverksamhet under 2006.

Rekrytering och genomförande

Deltagarna rekryterades bland de sfi-studerande som omfattades av introduktionen. Flera av dessa deltog redan i heltidsverksamhet vilket begränsade urvalet. Tio studerande samlades till ett informationsmöte, och av dessa visade sex personer intresse för att arbeta med meritportfölj. En sfi-lärare och två arbetsförmedlare, som hade deltagit i Valideringscentrums handledarutbildning, knöts till projektet. Till att börja med hade man gemensamma lektioner två eller tre gånger i veckan, men ganska snart delade handledarna upp deltagarna mellan sig, så att var och en fick ansvar för två personer. Lektionerna bestod därefter till största delen av enskild handledning som ägde rum på Edda-skolan eller på arbetsförmedlarnas kontor. Deltagarna hade möjlighet att utnyttja Edda-skolans datasal för självständigt arbete utanför lektionstid. Handledarna hade kontakt med Valideringscentrum genom projektledningen, i samband med att de fick egen handledning på plats och genom e-post (inför handledningen fick

Valideringscentrums utbildare aidentifierade textutdrag för att kunna förbereda sig inför genomgången).

Verksamheten pågick från november 2006 till mars 2007, och omfattade totalt ca 100 lektionstimmar. En av deltagarna avbröt arbetet, men övriga fem fortsatte projekttiden ut. Två deltagare kom till slutfasen av sina meritportföljer, men då materialet inte genomgick en sista kvalitetssäkring hos Valideringscentrum bör de ses som ”arbetsportföljer”.

Introsam – ett samarbete mellan Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheten, Försörjningsenheten, Introduktionsenheten och SFI – utbildningen i Uppsala kommun⁴

Personal och arbetsledare från Introsam bidrog aktivt till projektets implementeringsfas i Uppsala. Intresset för att pröva verktyget inom Introsams ordinarie verksamhet ledde till att Arbetsmarknadsenheten tillsammans med andra intressenter (bland andra Länsarbetsnämnden) utbildade samtliga arbetsmarknadssekreterare i den andra handledarutbildningen som projektet ordnade i december 2006. Eftersom Introsams målgrupper är asylsökande inom Migrationsverket i Uppsala, introduktionsdeltagare vid Introduktionsenheten och sfi-deltagare i Uppsala, mottogs initiativet positivt av projektets arbetsgrupp och styrgrupp. Deltagarna – arbetsgruppen bestämde sig för att introduktionsdeltagare var en lämplig grupp – gavs möjlighet att upprätta meritportföljer inom ramen för en verksamhet som redan innehöll vägledning, information om praktik och den svenska arbetsmarknaden, jobbsökarrådgivning och undervisning.

Efter utbildningstillfället visade sig dock att ett praktiskt samarbete med Arbetsmarknadsenheten och Introsam inte kunde påbörjas under resterande projektperiod. Anledningen var den aktuella personalsituationen, samt svårigheten att lägga upp en heltidsplanering för introduktionsdeltagarna som även inkluderade arbetsmarknadsåtgärder. Projektets styrgrupp bestämde sig för att resterande projektperiod skulle användas i Uppsala för att stödja verksamheten på NybyVision och på Edda-skolan fram till våren 2007.

NybyVision Uppsala

I NybyVision bedriver Uppsala och Gamla Uppsala Missionsförsamlingar verksamhet för asylsökande och nyanlända invandrare med inriktning på arbetsliv och integration. NybyVision har bland annat på uppdrag av kommunen verksamhet för nyanlända som på grund av hälsoskäl inte deltar i kommunens sfi-utbildning, eller personer som avslutat sin sfi-utbildning, men som har svårt att komma vidare i sin språkinläring och i integrationsprocess. På uppdrag av Migrationsverket bedriver man också verksamhet för personer som saknar uppehållstillstånd, men som inte omfattas av den av Migrationsverket organiserade sysselsättningen. Det kan vara personer som fått avslag på sin ansökan om uppehållstillstånd och befinner sig i en överklagandeprocess. Många av de studerande på NybyVision har lång vistelsetid i Sverige.

Som ovan nämnts, var beslutet att förlägga projektverksamhet till NybyVision, en respons dels på det intresse som NybyVision uttryckte inför meritportföljen, dels på det faktum att projekts medfinansiering var beroende av en utökad verksamhet i Uppsala kommun. NybyVision var en av de intressenter som utbildade två personaler i samband med handledarutbild-

⁴ www.datortekuppsala.com/introsam/

ningen anordnad av projektledningen och Valideringscentrum i december 2006. I verksamheten på NybyVision fanns en schemalagd *online*-kurs för arbetssökande invandrare som bedömdes stå relativt nära arbetsmarknaden, datorkurser samt svenskundervisning för asylsökande och personer med uppehållstillstånd (nyanlända och invandrare). Ledningen bedömde därför att de deltagare som skulle rekryteras till projektet skulle tillgodogöra sig meritportföljen bäst om den var knuten till jobbsökarvägledningen och datorkursen.

Rekryteringen till meritportföljsprojektet skedde genom direkt förfrågan till de personer som personalen bedömde som lämpliga. Arbetet påbörjades i februari 2007 och skedde i två grupper: en för asylsökande personer och en för deltagare med uppehållstillstånd. Antalet deltagare har skiftat något men har i regel varit cirka åtta i varje grupp. Två handledare var knutna till varje grupp. Varje grupp har meritportföljsarbete i datasal en gång i veckan. Deltagare har möjlighet att utnyttja datasalen för självständigt arbete vid andra tidpunkter. Under våren 2007 bedömde ledningen på NybyVision och projektledningen att respektive handledare behövde ytterligare stöd i grupperna.

Det rådde fortfarande viss osäkerhet i handledarrollen och i första hand behövdes någon som kunde stödja gruppen i sin språkutveckling. Ytterligare två handledare utbildades för att sedan gå in i respektive grupp. NybyVision fick kontinuerlig handledning av Valideringscentrum under våren 2007 och kontakt med projektledningen. UP Aros Asyl ställde sin e-plattform till verksamhetens förfogande för att underlätta kommunikationen. Den användes dock inte av personalen på NybyVision trots uppmaningar, då man upplevde den som något svåränvänd och då man föredrog telefon- eller personlig kontakt.

Meritportföljsarbetet inom projektets ram avslutades i juni 2007, men NybyVision har för avsikt att fortsätta arbetet i egen regi. Vidare handledning från Valideringscentrum upphandlades innan projektavslut.

Diskussion kring projektets upplägg i relation till verksamheternas resurser

Av tabellen nedan kan man konstatera att undervisningsgruppernas storlek och tillgången på handledare varierat, vilket visat sig ha stor betydelse för hur meritportföljsarbetet har bedrivits. Andra avgörande skillnader är om arbetet skett i datasal, och hur många timmars meritportföljsarbete totalt som erbjudits.

	Humanus	Edda-skolan	NybyVision
Antal deltagare	33	6	16
Handledare	1	3	4
Gruppstorlek	ca 25	1-2	8
Handledartäthet	1/25	1/1-2	1/4
Antal tim/vecka	6 - 9	6 - 8	2
Tillgång till datorer	Nej	Ja	Ja
Totalt erbjudna timmar	ca 40	ca 60	ca 30
Färdiga meritportföljer	0	2 *	0

*Dessa bör fortfarande betraktas som arbetsportföljer då de inte genomgått en sista kvalitetssäkring hos Valideringscentrum. Syftet med en kvalitetssäkring är att säkerställa att strukturen och kvaliteten i alla utgivna, slutliga meritportföljer är sådan att portföljen kan användas i kontakten med olika mottagare.

Det kan vara intressant att jämföra förutsättningarna inom projektet med hur Valideringscentrum i Malmö arbetar inom ramen för *Validering i Samverkan*. Där erbjuds meritportföljsarbetet på heltid under 4 veckor, varav ca hälften med handledning. För lågutbildade beräknar man tio veckors heltidsarbete, varav hälften handledarledda. Meritportföljsarbetet i introduktionsprogrammet i Malmö är upplagt som en kontinuerlig process som tar upp till två år. Deltagarna har utöver kontinuerlig handledning även kontakter med Arbetsförmedlingen och olika arbetsmarknadsprojekt.

Projekt *Meritportfölj för asylsökande och nyanlända* har som det framgår av tabellen ovan endast kunnat erbjuda en begränsad tillgång till datorer, ett begränsat antal timmar per vecka och en betydligt kortare period än vad Valideringscentrum rekommenderar. Språknivån bland deltagarna varierade, vilket skapade olika förutsättningar för grupperna. Handledarna hade inget utrymme för utvecklingsarbete av meritportföljen som verktyg och kunde därför inte anpassa dess innehåll och upplägg till deltagarnas behov. En viktig fråga blir därför: Kan man se projektet som ett implementeringstest?

Projektet bidrog med resurser i form av handledarutbildning, vikarieersättning för båda verksamheterna i samband med utbildningstillfällen och planeringstid samt fortsatt stöd från Valideringscentrum, något som Humanus dock avböjde i ett senare skede. Projektet har även bekostat lexikon för verksamheten i Malmö, tolkar i samband med informationsmötet i Malmö (och vid behov i Malmö och Uppsala) samt en deltidstjänst för sfi-läraren på NybyVision. Den nya kompetensen som handledarutbildningen tillfört är nu en bestående del av dessa verksamheter.

När det gäller Edda-skolan har projektet bekostat 30 % av handledartjänsten under en period av fyra månader. Det bör tilläggas att kostnaden för handledartjänsten tillkom, eftersom vuxenutbildningen inte hade möjlighet att bidra med lärartid på annat sätt än att frigöra en pedagog med 30%. Dessutom medverkade två handledare från Arbetsförmedlingen. Bägge utbildades och handleddes av Valideringscentrum inom ramen för sina tjänster, vilket har bidragit till den mycket goda handledartillgången för Edda-skolans deltagare och den goda medfinansiering som Arbetsförmedlingen Uppsala bidragit med. Eftersom Vuxenutbildningens erfarenheter och kompetens var viktiga komponenter i samarbetet med Arbetsförmedlingen och för projektet i helhet, var denna kompromiss den enda lösningen. Tabellen ovan visar på fler handledartimmar per deltagare, vilket kan missuppfattas som en resursförskjutning från projektet till denna verksamhet. Det bör därför förtydligas att testverksamheten på Edda-skolan hade ett begränsat antal deltagare per handledare av andra, organisatoriska skäl, som redovisas nedan.

Rekryteringen av deltagare till projektet skapade nya utmaningar för handledare och projektledning. Valet mellan frivilligt deltagande genom gruppinformation och frivilligt deltagande genom enskilda samtal avgjordes av respektive organisation. Edda-skolan informerade en mindre grupp som handplockades, och fick trots tät personalkontakt och högt antal handledartimmar inte alla deltagarna i mål, det vill säga till en färdig portfölj. NybyVision handplockade också sina deltagare, men hade svårt att övertyga dessa att pröva på ett nytt tillval i schemat, vilket meritportföljsarbetet blev under våren 2007. Avvikelse från rutinerna verkade vara det största hindret, utöver ohälsa eller bristen på barnomsorgsplatser.

Rekryteringen till meritportföljsarbetet på Humanus vände sig till de deltagare som man bedömde hade bäst förutsättningar att klara arbetet. Det var deltagare som hade relativt goda svenskkunskaper, god närvaro och antogs vara motiverade. Meritportföljsarbetet ägde rum på

ordinarie lektionstid och i den vanliga undervisningslokalen. De hinder man stötte på var dock relaterade till deltagarnas ohälsa, annan planering t ex arbete, täta utskrivningar och nyrekryteringar men även bristande motivation, vilket inverkade negativt på resten av gruppen. Humanus genomgick även ett arbetsledarbyte. Dessa förhållanden ledde till att den ursprungliga meritportföljsgruppen upplöstes och att man lade huvudfokus på ordinarie verksamhet och inte projektverksamheten.

En intressant fråga är om berörda verksamheter genom projektet fått en bättre bild av målgruppernas behov och vilka resurser som krävs för att bedriva en verksamhet med meritportföljen som ett verktyg i svenskundervisningen och planeringen för självförsörjning. En annan viktig fråga är huruvida organisationerna är tillräckligt flexibla för att bedriva projektverksamhet i de fall då verksamheten inte är prioriterad resursmässigt i avtal och/eller uppdragsbeskrivningar.

Analys av medverkande organisationers styrkor och svagheter samt hur dessa har påverkat resultatet

Vilka faktorer bidrog till att projektets ursprungliga upplägg fick ändras? Tidsplanen anpassades till organisationernas förutsättningar men resulterade inte i att projektets målsättningar uppfylldes. Nedan följer en redovisning av medverkande organisationers bidrag till projektresultaten, som bygger på de iakttagelser som gjordes av såväl projektledningen som samverkansparterna.

Redovisningen har inspirerats av SWOT-analysens dynamiska syn på faktorerna ”styrka”, ”svaghet”, ”möjlighet” och ”hot”. Styrkor och svagheter är faktorer som den egna organisationen, eller projektet, kan påverka genom beslut och åtaganden. Möjligheter och hot däremot är faktorer och beslut som påverkas respektive fattas av andra utanför organisationen, exempelvis myndigheter och politiker.

Begreppen beskrivs närmare efter varje tabell. Analysen nedan fokuserar på organisationernas förmåga att utföra uppdraget och en bedömning av deras insatser. För att synliggöra faktorerna, kommer varje verksamhet/samarbete att analyseras enskilt.

Slutligen redovisas en diskussion kring meritportföljen ur samma perspektiv.

Migrationsverket Malmö och Humanus AB i förhållande till den organiserade sysselsättningen (OS)

<p>Styrkor Vilja att genomföra förändringsarbete Erfarenhet av målgruppen Engagemang från parterna</p>	<p>Svagheter Kommunikationshinder mellan uppdragsgivare, anordnare samt projektledning Bristande kontinuitet i rutiner för OS Närvaro/bristande motivation hos deltagarna</p>
<p>Möjligheter Upphandling av OS verksamheten framöver Lokala överenskommelsen</p>	<p>Hot Centrala upphandlingar – beslut från regeringsnivå kan påverka resursfördelning Flödet/volymer i asyl/migrationsprocessen Anställningsformer hos utbildningsanordnaren</p>

Det fanns redan från början en förändringsvilja och hög motivation hos Migrationsverket i Malmö. Det nätverk och den goda samverkan som etablerats under projekttiden berodde på tidigare genomfört arbete inom ramen för UP Re-komp. Även personalgruppen på Humanus hade en stark vilja att pröva nya arbetssätt. Kopplat till en god målgruppskänedom var detta en av de största styrkorna hos Humanus.

Genom att ta vara på de nya projekterfarenheterna samt personalgruppens nyförvärvade handledarkompetens och förändringsvilja avsåg Migrationsverket att utveckla sitt samarbete inom den Lokala Överenskommelsen för att ytterligare skraddarsy utbudet inom den organiserade sysselsättning. Ett syfte med projektet var även att skapa en brygga i introduktionsarbetet för de deltagare som erhåller arbets- och uppehållstillstånd och som efter en viss vänteperiod erbjuds plats hos introduktionsanordnare i Malmö stad. Genom att involvera parter som Arbetsförmedlingen, fackföreningar och kommunens introduktionsenheter i den organiserade sysselsättningen, skulle Migrationsverket kunna erbjuda en sammanhållen process av mottagande och introduktion.

Deltagarna skulle med stor sannolikhet ha stor nytta av en tydlig och kontinuerlig arbetslinje i den organiserade sysselsättningen. Eftersom projektet påbörjades efter fastställd upphandling, begränsades dock möjligheten att införa meritportföljen som ett ordinarie verktyg i undervisningen.

I översynen av myndighetsutövningen inom Migrationsverkets mottagningsverksamhet från 2007-01-22 påpekar man att det finns brister i utfärdandet av bevis om undantag från skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND). Ett bevis som för många asylsökande ger möjlighet att bidra till den egna försörjningen och till kontakt med samhället i övrigt genom arbete. AT-UND, i kombination med en arbetsmarknadsorienterad organiserad sysselsättning, ger asylsökande möjlighet att komma in på den svenska arbetsmarknaden och är därmed också en viktig förutsättning för enskilda individers egenmakt och integration.

Rapporten har i ett tidigare skede belyst situationen för utbildningsanordnaren Humanus som under projekttiden hade problem med ett stort in- och utflöde av deltagare och byte av arbetsledare. Dessa faktorer bidrog till bristande rutiner i närvarohantering och bristande kommunikation med uppdragsgivaren Migrationsverket. Motivationen för att driva en verksamhet inom ramen för ett projekt - som oftast innebär förändrade rutiner - blev försvagad. *Den undervisningsform man tidigare använt var anpassad till relativt homogena undervisningsgrupper. Dessa förändrades nu genom att merparten av deltagare i gruppen hade olika språknivåer och behov. Det blev också svårt att arbeta med deltagarnas bristande motivation och närvaro när arbetsrutinerna förlorade sin stabilitet.*

Personalgruppens goda målgruppskänedom bidrog emellertid till att man under projekttiden började diskutera alternativa undervisningsmetoder (att ha eleverna i arbetsstationer, anpassa undervisningen och arbetsuppgifterna för varje station, för att på så vis uppmuntra till självständiga studier). *Likaså önskade man bidra till deltagarnas känsla av sammanhang och införa undervisningsmaterial kopplat inte bara till den svenska arbetsmarknaden, utan även till den svenska organisationskulturen, utbildningssystemet, sociala och ekonomiska frågor och hälsa.* I projektets slutfas förde utbildningsanordnaren en levande dialog kring dessa frågor med berörd personal och började utforma ett nytt undervisningsmaterial.

Detta leder oss in på den sista faktorn, nämligen de externa hoten som påverkade den organiserade sysselsättningen i Malmö.

Flödet av asylsökande är svårt att förutsäga och den stora invandringen av irakiska flyktingar under 2006 och 2007 visar på de svårigheter som mottagandesystemet har att hantera. Migrationsverket fokuserade på de mest akuta ärendena, vilket ledde till att andra ärenden fick länge handläggningstider. Personer som tillhörde den ena eller den andra kategorin av ärenden presterade då olika under sin organiserade sysselsättning. Bristande motivation har varit anledningen både hos dem som är medvetna om sin korta handläggningstid och hos dem som har långa väntetider. Oron för ett negativt svar och på vad som kan hända därefter, hindrade många, annars välmotiverade deltagare, från att tillgodogöra sig undervisningen och från att sammanställa sin meritportfölj. För de som fick ett positivt besked var tankarna fästa vid bostadsproblematiken, skolgång och hälsovård, anhöriga och arbete.

En god utgångspunkt är att, som Humanus föreslagit, anpassa undervisningen till gruppernas behov istället för att anpassa grupperna till undervisningsmetoden. En centraliserad upphandling riskerar sätta alltför strikta ramar för hur verksamheten organiseras. *Däremot skulle en utvärdering av den turbulenta asylperioden peka på målgruppens och utbildningsanordnarens behov, vilket skulle kunna öka chanserna för en bättre grundad, central upphandling.* Personalgruppen behöver föra en öppen dialog om fördelen med att kunna organisera om efter behov. Ett avtal där uppdragsgivaren inte kan garantera antalet deltagare har inneburit ett hot mot personalgruppen och deras anställningstrygghet. En viktig fråga i sammanhanget blir *hur flexibilitet kan kombineras med rimlig anställningstrygghet när ett system måste hantera kraftigt varierande deltagarvolymmer.*

Uppdragsgivare och Uppdragstagare i Uppsala kommun – en analys av

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens (UAN) och Produktionsnämnden för Vård och Bildning, (UVBs) medverkan i projektet. Berörda verksamheter i UVB är Vuxenutbildningen Sfi, Arbetsmarknadsenheten, Introduktionsenheten och Introsam.

<p>Styrkor Erfarenhet av integrationsarbete Projektvana Introsam - samarbete mellan Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheten, Introduktionsenheten och SFI utbildningen i Uppsala kommun</p>	<p>Svagheter Bristande internkommunikation Projekttrötthet</p>
<p>Möjligheter Uppdragsbeskrivning 2007 Omorganisation – kan ge nya möjligheter att utforma verksamheten Introsam</p>	<p>Hot Uppdragsbeskrivning 2006 Omorganisation</p>

Dialogen med berörda parter i Uppsala kommun var intensiv under större delen av projekttiden, men försämrades något under projektledarbytet. Uppsala kommun har sedan tidigare en god projektvana och har etablerat goda samarbetsrelationer till bland andra Malmö stad. Erfarenheten av att arbeta med målgruppen asylsökande och nyanlända, dels inom Vuxenutbildningen, dels inom Introsam, var ett argument för att pröva meritportföljen inom ramen för introduktionen i Uppsala.

Det upplägg som arbetsgruppen och styrgruppen enades kring var dock inte utformat efter projektbeskrivningens målsättningar och budgetkrav (se bilaga 1). Deltagarna skulle inte arbeta med meritportföljerna inom ramen för den ordinarie sfi-undervisningen eller Introsam. Genom att de inte erbjöds det antal timmar som projektbeskrivningen innehöll, riskerade projektet att få mindre medfinansiering. Detta var några av de faktorer som innebar att förutsättningarna för projektarbetet förändrades. I det följande redovisas och diskuteras ytterligare exempel.

I avtalet från 2006 mellan Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden (UAN, uppdragsgivare) och Produktionsnämnden för Vård och Bildning (UVB, uppdragstagare) framgår att uppdragstagaren ska i verksamheten implementera framgångsrika inslag från Equalprojektet Re-komp. Deltagande i delprojektet *"Meritportfölj för asylsökande och nyanlända"* nämns däremot inte i uppdraget, vilket ledde till att projektets förankringsarbete i Uppsala försvårades. Kommunikationen mellan de olika parterna försvårades också av att kommunens organisation med s k uppdragsgivare och uppdragstagare. Projektledningen upplevde ofta att respektive parter inte var insatta i varandras arbetsförhållanden och att uppdragen inte alltid var förankrade.

Utan en ordentlig diskussion om vilka framgångsrika inslag från Re-komp som skulle införas i organisationen, och hur detta skulle ske, saknades underlag för ett införande av meritportföljen som ett verktyg i introduktionen. Man förlitade sig på att uppdragstagaren och projektledningen kunde skapa förutsättningar för arbetet inom ramen för ordinarie verksamhet, sfi/introduktionen för nyanlända. Så blev inte fallet.

I uppdraget för 2007 mellan samma parter specificeras att uppdragstagaren skall medverka i delprojektet *"Meritportfölj för asylsökande och nyanlända"* under projektperioden 2007-01-01-- 06-30. Detta skulle ske genom medverkan i arbetsgrupp och styrgrupp för projektet, samt genom att personal på Edda-skolan, som genomgått handledarutbildningen, gav stöd till projektdeltagare för att sammanställa tio meritportföljer. Projektet utbildade två sfi-lärare i meritportföljmetodiken, varav den ena dock inte arbetade med metoden. Projektet ersatte 30 % av en lärartjänst under de fyra månader som sfi-läraren arbetade i projektet som meritportföljshandledare. Introsam, som också ingick i projektet, utbildade samtliga arbetsmarknadssekreterare i december 2006.

Den samlade kompetensen och vanan av att driva projekt som fanns hos Uppsala kommun kan utnyttjas mer effektivt. Kommunikationen om de uppdrag som utformas för varje period var bristfällig. *Samtidigt fanns en viss projektrötthet bland medverkande parter i UVB.* Projekt kan vara verksamhetsutvecklande och tillföra resurser och nya arbetsmetoder men de kräver också mycket tid, planering och bör även leda till varaktiga förändringar. Projekt *Meritportfölj för asylsökande och nyanlända* kom till i en tid då Uppsala kommun hade genomfört ett stort antal projekt och då man önskade utvärdera insatser och lärdomarna som drogs av dessa.

Projektet var även sårbart för de omorganisationer som skedde inom olika enheter, främst arbetsmarknadsenheten och Introsam under januari 2007, vilket betydde att man inte längre kunde förlägga meritportföljsarbetet inom ramen för den verksamheten, något som hade varit mycket lämpligt. *En av anledningarna till att Introsam inte kunde planera några arbetsmarknadsinsatser i det läget var att introduktionsenheten och vuxenutbildningen hade svårt att enas kring begreppet "heltidsplanering" för deltagarna. I samband med projektets avslut i*

juni hade dock Introsam beslutat att man var intresserad av att pröva meritportföljen inom ramen för deras verksamhet, i mindre skala och med hjälp av Edda-skolans erfarenheter. Det är oklart vad som bidragit till denna förändring och vilka förutsättningar Introsam har i nuläget jämfört med januari 2007. Det är dock glädjande att erfarenheterna från Edda-skolan och projektet i helhet har sporrat Introsam till att pröva meritportföljen inom ramen för sin verksamhet.

Från projektledningens sida finns i nuläget inte tillräckligt underlag för att bedöma hur parternas ”styrkor” ytterligare skulle kunna användas för att utnyttja möjligheterna på bästa sätt och tackla hoten så konstruktivt som möjligt.

NybyVision

<p>Styrkor Konsensusledarskap Öppen dialog med deltagare Omhändertagande av deltagare Ny kompetens genom projektets fortbildning</p>	<p>Svagheter Bristande kommunikation med Arbetsförmedlingen Överomhändertagande av deltagare</p>
<p>Möjligheter Synliggörande genom partnerskap</p>	<p>Hot Flöde av deltagare till verksamheten</p>

NybyVision har en betydligt mindre verksamhet än de andra utbildningsanordnarna. Ledningen har en kontinuerlig och öppen dialog med personalen, vilket bidrog till att projektet och meritportföljen som verktyg diskuterades och förankrades innan man tillsammans beslutade sig för att delta i projektet. Personalen fick kontinuerlig uppmuntran och stöd i sitt arbete. Ledningen var aktiv i rekryteringen av deltagare till projektet och deltog i planeringsmöten med projektledningen och handledningstillfällen med Valideringscentrum. Organisationen är mån om sina deltagare och vill bidra till en individuell planering med fokus på integration och egen försörjning.

I samband med meritportföljsarbetet upptäckte man hos deltagarna kompetenser som inte varit kartlagda tidigare och personer som hade kunnat matchas till arbetsmarknadsutbildningar eller validering. Genom ett utvecklat samarbete med Arbetsförmedlingen skulle NybyVisions deltagare kunna ta del av insatser som i sin tur kunde leda till deltagande i olika arbetsmarknadsutbildningar, validering, yrkesprövning eller arbete.

Många av deltagarna på NybyVision har haft kontakt med olika instanser under en relativt lång tid. De asylsökande är i behov av stöd i kontakt med myndigheter och arbetsgivare. De flesta känner ofta en *trygghet* i de rutiner som finns på NybyVision, den personal som finns tillgänglig och de kurser som erbjuds. *Införandet av meritportföljen togs väl emot men orsakade även viss stress hos deltagarna eftersom det innebar en förändring.* Deltagarna i onlinegruppen, personer med uppehållstillstånd som bedömdes stå relativt nära arbetsmarknaden, hade en kortare *praktikperiod* i maj 2007.

Ett sådant inslag är positivt i relation till meritportföljen och bör utökas för att deltagarna ska få aktuella referenser samt öka sina chanser att komma ut på den svenska arbetsmarkna-

den. Deltagandet i projektet har för många inneburit en inventering av tidigare kunskaper, ökat självförtroende och praktik med inriktning på anställning.

Det faktum att NybyVision har fortsatt meritportföljsverksamheten under hösten 2007 och att det nu finns fyra utbildade handledare på plats, säkerställer god kontinuitet för personal och deltagare. Genom att utöka sitt utbud av kurser med meritportfölj som inslag kan NybyVision locka nya deltagare och samverkanspartners. Inflödet av deltagare kan här även betraktas som ett hot, om avtalen med Migrationsverket och Uppsala kommun på något sätt förändras, men i projektets slutfas var detta inte aktuellt. Genom sina bidrag till arbetet i UP Aros Asyl kan NybyVisions roll i utvecklingspartnerskapet stärkas ytterligare av att erfarenheterna av meritportföljsarbetet sprids till andra intressenter.

Meritportföljsmodellen enligt Valideringscentrum Malmö

SWOT-analysen har gjorts i relation till de insatser som samverkansparterna bidrog med till projektarbetet. Meritportföljsmodellen som köptes upp av Valideringscentrum i Malmö väckte frågor och diskussioner, bland annat kring dess sammansättning och användbarhet. Nedan följer en analys av styrkor, svagheter, möjligheter och hot i förhållande till denna meritportföljsmodell, med utgångspunkt från projekterfarenheterna.

<p>Styrkor Upparbetad utbildning och handledningsmetodik Förankring i kommunala verksamheter Relationen handledare – deltagare Meritportföljen – väldefinierad och prissatt produkt</p>	<p>Svagheter Begränsad input från andra meritportföljsanordnare och mottagare Meritportfölj - för vem? Format Relationen handledare – deltagare Produktorienterad verksamhet</p>
<p>Möjligheter Spridningsbar produkt Integrerat verktyg i ordinarie utbildningsverksamhet eller arbetsmarknadsorienterad verksamhet för målgruppen asylsökande och nyanlända</p>	<p>Hot Bristande kontinuitet i kompletteringen av meritportföljens delområden</p>

Valideringscentrum i Malmö har, som tidigare redovisats, under en längre period arbetat med utvecklingen av meritportföljen inom ramen för olika projekt och introduktionsprogrammet i Malmö⁵. För varje avslutat projekt har man utvärderat verktyget och strävat efter att införliva förbättringar och förändringar i varje nytt uppdrag. De arbetsgrupper som finns kring verktyget, bestående av såväl utförare som mottagare, bidrar också till diskussionen om format, användbarhet och spridning. Genom att engagera kommunala och statliga mottagare har meritportföljen kunnat förankras i dessa verksamheter och bli ett verktyg i kommunikationen kring gemensamma deltagares kompetens och planering för arbete och studier. *Det är dock oklart i vilken grad arbetsgivare och deras organisationer funnits med i diskussionen om meritportföljen och dess användbarhet.*

5

<http://www.malmo.se/skolautbildning/utbildningforvuxna/valideringscentrum/projektuppdrag/avslutadeprojektchuppdrag/valideringsisamverkan.4.54d631d510e368fc3bd800051.html>

Prissättningen av meritportföljen – den är förhållandevis billig – är något som Valideringscentrum lyfter fram som en styrka för spridning av metoden. Kostnader för utbildning och fortbildning av handledare nämndes tidigare och har sett likartade ut för andra köpare. Handledarutbildningen är en engångskostnad för uppdragsgivaren, fortsatt handledning och kvalitetssäkring upphandlas efter behov. Det är däremot oklart huruvida denna metod är mera kostnadseffektiv än andra likartade verktyg eftersom det saknas underlag och information om dessa.

Utöver den praktiska, personliga och samhälleliga nyttan som man antog att meritportföljen skulle föra med sig inom den organiserade sysselsättningen, skulle en sådan verksamhet *även lyfta fram metodfrågor*. Kunde meritportföljen användas i dess nuvarande format och med nuvarande sammansättning av asylsökande? På vilket sätt skulle meritportföljen som verktyg behöva anpassas till målgruppen och dess förutsättningar? Vad skulle inkluderas i de sk mallarna?

Eftersom det är deltagaren själv som ska skriva i mallarna, med handledaren som stöd, kan parterna att stöta på olika typer av problem. Ett problem kan vara förhållandet mellan handledare och deltagare, då de asylsökandes utsatta situation kan leda till svåra moment i handledningen. Hur tacklar handledaren minnen och information som inte lämpar sig för meritportföljen, men som kan komma fram under reflektionsarbetet? Handledare har påtalat det faktum att deltagarna som sammanställer arbets- och utbildningsbeskrivningar ofta känner ett behov av att dela med sig av minnen och känslor som är kopplade till de (arbets/yrkes/kompetens-)beskrivningar de arbetar med för stunden. Handledarna uppmanades av Valideringscentrum att styra in samtalet på beskrivningarna, eller gå ifrån beskrivningen och återkomma till den vid ett annat tillfälle.

Andra situationer som handledarna har stått inför har varit att undvika att hitta den svenska motsvarigheten till det deltagaren beskriver, och istället stödja deltagaren i beskrivningsarbetet. Handledare med samma modersmål som deltagarna gick in i en ”vetande” roll istället för att agera ”icke-vetande” och hamnade lätt i en situation där de tog över beskrivningen. *En handledares uppgift att hålla arbetet på rätt kurs är svår och det tar tid att hitta rätt i sin nya roll. Projektledningen anser att handledarna inte fick tillräckligt mycket ”övning” och utbyte med varandra för att kunna växa in i sin roll under projekttiden.* Den korta projekttiden och handledarnas situation har även bidragit till att *portföljens lämplighet för målgruppen asylsökande inte kunnat analyseras ordentligt.* Förhoppningen är att den verksamhet som nu kan växa fram på NybyVision, på Humanus och på Introsam i Uppsala, ger handledarna ytterligare tillfälle att fortsätta bygga på sina erfarenheter.

Under projektperioden kom projektledningen i kontakt med UP Aros Asyl och Kunskapsbolaget Integra, som hade utvecklat en egen metod för fördjupad kartläggning som i likhet med meritportföljen ska lyfta fram formell och icke-formell kompetens. Integra har inom ramen för UP Aros Asyl prövat verktyget på asylsökande som deltar i Återvändarrelaterad utbildning (ÅVU) i Uppsala. Formatet skiljer sig markant, då verktyget i det här fallet enbart är digitalt, medan meritportföljen finns som pärm med bifogad cd-rom. Parterna Integra och Valideringscentrum bjöds in till diskussion kring verktygen i förhoppning om att ett samarbete skulle kunna etableras. Parterna tackade dock nej.

Styrkan i att arbeta fram en egen metod och ett verktyg är att den kan kvalitetssäkras och följas upp, att utgivaren kan utöva viss kontroll över hanteringen. En vidare – okontrollerad –

spridning kan innebära risk för att produkten förändras. Ett gemensamt utvecklingsarbete hade kunna leda fram till en ny, förbättrad slutprodukt, vilket å andra sidan kunnat innebära en komplicerad diskussion om äganderätten till den nya produkten.

Enligt Valideringscentrum är det viktigt att ge en så fullständig bild av den egna kompetensen som möjligt, genom att lyfta fram yrkesspecifika kunskaper, utbildningar och personliga förmågor. Det livslånga lärandet gör dessutom att en meritportfölj bör uppdateras efterhand som man förvärvar nya meriter och erfarenheter. Vilka problem kan detta innebära om man erbjuder meritportföljen till asylsökande inom ramen för den organiserade sysselsättningen?

De deltagare som drog mest nytta av att arbeta med meritportföljen var, enligt den externa utvärderingen, de som vistats en längre period i Sverige. En kort vistelse i landet, eller en kort vistelse hos den utbildningsanordnare där meritportföljen erbjuds, kan innebära att deltagaren inte ser meritportföljen i sitt sammanhang eller dess betydelse på längre sikt. Han eller hon har ännu inte förvärvat kunskaper om hur arbetsmarknaden fungerar eller hur utbildningsutbudet ser ut, för att förstå hur de egna erfarenheterna och den egna kompetensen ska kunna användas.

Att individen själv ansvarar för att uppdatera sin meritportfölj ställer ytterligare krav, dels på den egna motivationen, dels på att man får stöd av handledare. I nuläget saknas meritportföljshandledare bland Malmös introduktionssekreterare och andra kommunala meritportföljshandledare, även om Valideringscentrums senaste projekt, ”Synliggörande av nyanländas kompetens i Skåne”, riktar sig till introduktionsenheterna i ett stort antal skånska kommuner. Kunskapen om och förståelsen för meritportföljens användbarhet behöver spridas utanför offentliga sektorn, till mottagare som till exempel arbetsgivarorganisationer och bemanningsföretag. Meritportföljen ses alltför ofta som en produkt framtagen enbart för att visa (nyanlända) invandrares kompetenser.

För många riskerar meritportföljen att bli en obrukbar produkt när den lyfts ur sitt sammanhang. Otydlighet kring användbarhet och nytta kan också skapa osäkerhet hos deltagarna, som inte ser värdet av meritportföljen om man saknar ett nästa steg.

Diskussionen leder oss in på frågan ”Meritportfölj för vem?”

Enligt Valideringscentrum kan meritportföljen lämpa sig för alla som vill lyfta fram sin kompetens och sina meriter på ett systematiskt sätt. *Man är däremot tveksam till om meritportföljen är rätt verktyg för att lyfta fram asylsökandes kompetens. Anledningen är att asylprocessen ser olika ut för olika personer, att väntetiden utgör en stressfaktor för personer som oftast bär med sig svåra upplevelser och att man på grund därav kanske inte kan tillgodogöra sig meritportföljsarbetet eller den organiserade sysselsättningens undervisning och aktiviteter fullt ut.*

Projektets erfarenheter visar att asylsökande som tillbringat en längre period i Sverige, som till exempel gruppen på NybyVision, upplevde större nytta av meritportföljsarbetet (se den externa utvärderingen *Att synliggöra och bli sedd*⁶). Dessutom visar underlaget, även om det är begränsat, att deltagare med längre skolgång och mer arbetslivserfarenhet förstod meritportföljens syfte och användbarhet bättre än deltagare som vistats en kortare tid i Sverige och som hade mindre studie- och arbetslivserfarenhet. Den tid den enskilde har att sammanställa en portfölj är också av vikt. Av den anledningen rekommenderar Valideringscentrum att port-

⁶ <http://goto.glocalnet.net/mproduktion/>

följen sammanställs inom ramen för en ordinarie studieverksamhet som till exempel sfi med introduktion för nya invandrare och andra nyanlända, eller under en koncentrerad period som Valideringscentrums tre- alternativt tioveckors kurs.

”Meritportfölj för vem?” är också en fråga om vem som är mottagande part. I en tid när arbetsmarknad och kompetens-/yrkesbegrepp förändras snabbt, är det viktigt att fråga *vilket intresse hos arbetsgivarna som finns för meritportföljen*. Valideringscentrums tidigare erfarenheter har visat att deltagare med färdigställda meritportföljer har kunnat presentera delar av eller hela produkten för arbetsgivare och få en positiv respons. En av deltagarna på Eddaskolan har med stöd av meritportföljen erhållit en deltidsanställning under våren 2007 inom samma yrkesområde som hon tidigare arbetat med i hemlandet. Produkten har annars haft andra mottagare, som till exempel Arbetsförmedlingen eller studie- och yrkesvägledare som gett stöd till deltagaren i dennes studie- eller arbetsplanering. Flera deltagare från Eddaskolans projektgrupp hade nytta av sina meritportföljer i sina kontakter med Arbetsförmedlingen och matchades till olika yrkesutbildningar.

Frågan kvarstår dock om verktygen kan användas på samma sätt av asylsökande? Om en asylsökande skulle ha möjligheten att sammanställa en meritportfölj i sin helhet, har personen i första hand nytta av den genom att ha utvecklat sin förmåga att kommunicera kring sin kompetens på svenska, något som underlättar kontakt med till exempel arbetsgivare, som asylsökande oftast ordnar på egen hand eller via nätverk. Asylsökande kan också ha nytta av portföljen i kontakt med andra myndigheter, till exempel Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Men som projekterfarenheterna visar är vägen till en sammanställd portfölj lång och komplicerad, speciellt för målgruppen asylsökande.

Projekterfarenheterna ger inte underlag för en bedömning av hur Migrationsverket och Arbetsförmedlingen kan underlätta asylsökandes integration på arbetsmarknaden. I Uppsala var Migrationsverket och Arbetsförmedlingen inte aktiva i verksamheten på NybyVision, dessutom var deltagarna asylsökande som av olika anledningar inte kunde delta i den organiserade sysselsättningen och därför kan anses stå längre ifrån arbetsmarknaden. *Fokus i arbetet med meritportföljen bör för asylsökandes del ligga på själva processen som utbildnings- och arbetsbeskrivningarna ger upphov till, istället för att fokusera på slutprodukten. Handledarna kan därigenom lyfta fram egenskaper, kunskaper och intressen som kan vara till nytta för den asylsökandes möjligheter att erhålla praktik eller arbete.*

Lärdomar och slutsatser från projektarbetet

Rapporten har gett en kronologisk bild av hela projektets genomförande, hinder och möjligheter i projektarbete samt vissa slutsatser från de båda verksamheterna i Malmö respektive Uppsala. Projektmålet var att i enlighet med Equal-programmets styrdokument erbjuda asylsökande insatser för meningsfulla aktiviteter under väntetiden, underlätta deras integration i samhälle och arbetsliv samt utveckla insatser som kan underlätta eventuellt återvändande. Meritportföljen sågs som ett verktyg som kunde uppfylla de två första målsättningarna, och i någon mån också den tredje.

Projektets ursprungliga målsättningar var troligen alltför ambitiösa i förhållande till de uppdrag och grundförutsättningar som utbildningsanordnarna styrdes av. Utöver detta tillkom rekryteringssvårigheter, bristande kontinuitet i undervisningen i Malmö på grund av en ökad tillströmning av asylsökande och en betydligt kortare vistelsetid än planerat för vissa asylsökande. Handledarna i Uppsala redovisade svårigheter i arbetet med metoden eftersom den kräver god språkförmåga och god datorvana. De ansåg också att den är både resurs- och tids-

krävande. Det är en process som tar tid, och som kräver mycket engagemang från såväl deltagare som handledare.

Processen och verktyget

De nyutbildade handledarna hade otillräckligt med tid att växa in i sin roll och, i Humanus och Edda-skolans fall, ingen direkt grund eller kompletterande arbetsmarknadsinriktad aktivitet som deras deltagare kunde bygga meritportföljen på.

För att kunna erbjuda en mer individualiserad svenskundervisning för asylsökande bör man alltså kunna erbjuda *mer handled tid och arbeta i mindre grupper*. I intervjuer med handledarna framkom att oavsett om metoden använts individuellt eller i grupp upplevdes det största problemet vara *deltagarnas låga språknivå*. Metoden kräver ett relativt stort ordförråd och förmåga att kunna förstå och uttrycka något mer komplicerade språkliga funktioner som tid, orsak och samband. Några av deltagarna har haft god muntlig förmåga, men stora svårigheter att skriva. I de fallen verkar metoden fungera, dock med stor hjälp från handledaren.

Frågan om meritportföljen i dess nuvarande utformning kan användas inom ramen för den organiserade sysselsättningen för asylsökande har fått olika svar under projektets gång. I analysen ovan framkommer att *ett sammanhang för meritportföljen*, samt *processen* som deltagarna genomgår under arbetet med utbildnings- och arbetsbeskrivningarna, är viktiga faktorer för deltagarnas förståelse av meritportföljen.

Ett exempel är en arbetsmarknadsorienterad kurs som då blir en god grund för ett fortsatt arbete med meritportföljen inom det kommunala introduktionsprogrammet, vid erhållande av uppehållstillstånd, eller, vid avslag, inom ÄVU.

Erfarenhetsutbyte och kompetenshöjande insatser för berörd personal

Handledarutbildningen för personalen är en kompetenshöjande insats som verksamheterna kan bygga vidare på och utforma ett utbud av meningsfulla aktiviteter under asylsökandes väntetid. Alla anordnare har nu möjligheten att *sätta in portföljen i ett sammanhang*. Edda-skolan arbetar inte med asylsökande, men erbjuder sina deltagare inom introduktionen arbetslivsorienterande kurser, vilket kan ligga till grund för ett framtida arbete med meritportföljen.

Hindret för samtliga verksamheter är uppdragsformuleringar och resursfördelning, något som projektverksamhet inte kan påverka. Ett viktigt resultat är att projektet har bidragit till ett ökat medvetande kring asylsökandes - inte helt självklara rättigheter/möjligheter - att introduceras till samhälle och arbetsliv. Detta kan bidra till en förbättrad dialog inför framtida samarbete kring målgruppen.

Kvinnliga deltagare

Ett mål var att lyfta fram kvinnliga deltagares formella och icke-formella erfarenheter. Majoriteten av deltagare i både Uppsala och Malmö var dock män. De kvinnor som deltog hade en blandad utbildnings- och arbetsbakgrund, med såväl mer traditionella kvinnoroller och hemarbete som högre utbildning och yrken med krav på kvalifikationer. Svårigheten i att lyfta fram icke-formella erfarenheter, främst från hemarbete och jordbruk, har enligt handledarna varit att se både möjligheterna och begränsningarna i dessa erfarenheter.

Tvåspråkigt material

Målet att försöka utforma ett tvåspråkigt material ströks i ett tidigt skede av projektledningen. Det fanns inte tillräckligt med arbets- och utbildningsbeskrivningar från enskilda deltagare i

Malmö eller Uppsala för att kunna arbeta fram meritportföljer som en asylsökande kunde ha nytta av i samband med återvändande. Deltagare som intervjuades av den externa utvärderaren angående nyttan av en meritportfölj vid återvändande till hemlandet, ställde sig negativa. För dem som har längre vistelsetid i Sverige var svaret ja. Det verkar som om meritportföljsarbetet hade stärkt deras självkänsla, ökat deras medvetenhet om den egna kompetensen och gett dem idéer om hur de skulle kunna försörja sig i framtiden. Arbetet förefaller ha en rehabiliterande effekt, som haft stärkt både asylsökande och personer som fått uppehållstillstånd. Dessa faktorer underlättar planeringen för framtiden.

Projekt *”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända”* hade som mål att utveckla en verksamhet för målgrupperna asylsökande och nyanlända i Malmö och Uppsala. Projektet har delvis uppfyllt denna målsättning genom att lägga grunden för en mer arbetslivsorienterad organiserad sysselsättning i Malmö, införa meritportföljen som del av ordinarie verksamhet hos NybyVision samt pröva meritportföljen som ett verktyg för introduktionsdeltagare inom ramen för vuxenutbildningen samt i Uppsala.

Bilagor

Bilaga 1

SDF Rosengårds och Uppsala Kommuns medverkan i åtgärder avseende bristområden inom Tema asyl – ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända”

SDF Rosengård och Uppsala kommun har på uppdrag av Stadskontoret, INAR (Avdelningen för Integration och Arbetsmarknad) respektive uppdragskontoret i Uppsala, ansvarat för koordineringen av RE-KOMP:s delprojekt i Malmö och Uppsala och deltagit i partnerskapet under åren 2002-2005. De erfarenheter som gjorts i RE-KOMP och de bristområden som NTG Asyl arbetat fram, gör att det finns intresse av att Malmö och Uppsala samverkar under åren 2006-2007, för att vidareutveckla yrkeskartläggning av asylsökandes och andra nyanlända invandrarers kompetenser.

Av de bristområden som NTG Asyl arbetat fram är område 3 – *Yrkeskartläggning/validering/ yrkesutbildning/arbete* – av intresse för SDF Rosengård och Uppsala kommun. Sedan ett par år tillbaka har t.ex. Valideringscentrum i Malmö bedrivit ett utvecklingsarbete i nära anslutning till introduktionsverksamheten. En del av Valideringscentrums verksamheter har varit utvecklandet av meritportfölj. Meritportföljen har blivit en metod och ett verktyg i svenskundervisningen/introduktionsprogrammen hos utbildningsanordnarna i Malmö. Meritportföljen är ett sätt för den nyanlände att bli medveten om, och kunna beskriva sin kompetens. Alla nyanlända ska efter avslutad introduktion ha en färdigställd meritportfölj.

I Uppsala kommun ingår det i sfi- och introduktionsuppdraget från och med 2006 att för varje deltagare göra en yrkeskartläggning, varför det är intressant att ta del av erfarenheterna i Malmö för att bygga upp liknande kunskaper i Uppsala kring meritportföljen för både asylsökande och personer med uppehållstillstånd.

En kontakt har etablerats med Valideringsdelegationen i syfte att undersöka vilka projekt som redan finns eller avslutats på området, för att göra en kort kunskapsöversikt. Det är Valideringsdelegationens uppfattning att ledande inom detta område är Malmö, Göteborg och Stockholm. De hänvisar i första hand till det arbete som sker genom Valideringscentrum i Malmö. Övriga kommuner i landet som arbetar eller har arbetat med meritportfölj för invandrare och flyktingar är t ex i Sörmland och Västmanland, där Valideringscentrum i Malmö har deltagit med kompetens i utvecklingsarbetet. En viktig kontakt är också NTG Lär som har kunskap på området och pro-

jekt ” Meritportfölj för asylsökande och nyanlända” kommer att hålla nära kontakt med gruppen för utbyte av erfarenheter och kunskap på området lärande i olika former och dess dokumentation.

Tanken att pröva att göra meritportföljer för asylsökande har väckts under arbetet med RE-KOMP, då ett av RE-KOMP:s delprojekt i Malmö har varit att låta asylsökande delta i kommunens introduktionsprogram, sida vid sida med personer som har uppehållstillstånd och där meritportföljen finns som en integrerad del av introduktionsutbildningen. Resultatet av detta har nogsamt beskrivits i RE-KOMP:s rapporter.

De asylsökande läser svenska på av Migrationsverket upphandlad svenskundervisning. Framtagandet av en meritportfölj kan vara ett verktyg i svenskundervisningen även för asylsökande, eller, åtminstone påbörjandet av densamma. Då har den asylsökande en färdig eller påbörjad meritportfölj i samband med uppehållstillstånd, vilket kommunen och den enskilde sparar både tid och resurser på. Anordnaren av svenskundervisning för asylsökande får också hjälp med att skapa en ännu mer yrkesinriktad och individualiserad svenskundervisning. Om den enskilde ska återvända till sitt förra hemland kan meritportföljen översättas till ett för individen lämpligt språk, för att underlätta en re-etablering på arbetsmarknaden.

Malmö har vid projektstart cirka 700 asylsökande och en betydande del av dessa är bosatta hos familj/vänner i Rosengård. Således är det av stort intresse för stadsdelen att denna grupp är så väl förberedd som möjligt inför sin introduktion.

Projekt ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända” ska utveckla *guidelines* för meritportfölj för asylsökande och nyanlända. Guidelines skapar en samsyn och bidrar till kvalitetssäkring. Arbetet innebär att utröna hur de instrument som utvecklats av Valideringscentrum i Malmö kan användas för asylsökande respektive nyanlända invandrare i Uppsala. Projekt ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända” syftar till att:

- ta fram guidelines som svaras på bl a följande frågor
 - vad ska meritportföljen innehålla?
 - hur ska det dokumenteras?
- pröva att utforma ett tvåspråkigt material för de stora språkgrupperna – för att stimulera språkutvecklingen i svenska såväl som i modersmålet vilket innebär att frågor och uppgifter formuleras parallellt på svenska och arabiska, svenska och bosniska etc.; detta skulle leda till att uppgiften blir begriplig och samtidigt klädd i svensk språkdräkt för dem som ska lära sig svenska för att eventuellt också valideras i en svensk kontext,
- producera minst 20 meritportföljer för asylsökande i Malmö respektive 10 meritportföljer för asylsökande samt 10 meritportföljer för deltagare inom introduktionsutbildningen i Uppsala,
- bidra till kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte kring kartläggningsmetodik för berörd personal hos samverkande verksamheter.

Syftet med arbetet är att deltagarna ska bli medvetna om sina kompetenser i vid mening och se sina möjligheter på arbetsmarknaden. En kartläggning av generella kompetenser liksom yrkesspecifika, inklusive aktuella begrepp inom arbetslivet generellt och inom enskilda yrken, ska föra deltagarna närmare självförsörjning. Det material som blir resultatet av arbetet – meritportföljen – är användbart i kontakter med presumtiva arbetsgivare och med studie och yrkesvägledare på kommuner och arbetsförmedlingar.

Då materialet föreligger i tvåspråkiga versioner ger det stöd till utvecklingen av svenska språket och förståelsen för arbetslivsförhållanden i Sverige. Deltagaren får träning i svenska språket och kunskaper om arbetsmarknaden och ”koder” i en parallell process. Resultatet av arbetet syftar också till att underlätta återvandring och återvändande genom att de genomförda kartläggningsinsatserna och meritportföljen vid ett eventuellt återvändande översätts till lämpligt språk för att kunna användas i hemlandet.

Arbetet i Malmö ska utföras inom ramen för sfi/organiserad sysselsättning och i Uppsala även inom sfi/introduktion. Det innebär att utbildningsanordnare kommer att engageras. Även Arbetsförmedlingens ska medverka. Valideringsdelegationen och dess kompetenser kommer att engageras.

Både kvinnor och män ska ingå som målgrupp vad gäller kartläggningen och arbetet med att utveckla meritportföljer. Här ska särskilt uppmärksammas att mäns och kvinnors kompetenser

beskrivs på olika sätt. Därför blir det viktigt att synliggöra kvinnors informella kunskaper och kompetenser. Som en fortsättning av Malmös deltagande i RE-KOMP, kan Rosengård stadsdelsförvaltning (SDF) delta genom att:

- producera 20 meritportföljer (enligt beskrivning ovan) för asylsökande inom Migrationsverkets upphandlade svenskundervisning i Malmö.
- delta i nationellt och transnationellt spridnings- och påverkansarbete.
- delta i styrgrupp för ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända”.
- delta i koordinering av Rosengårds och Uppsalas medverkan i ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända” med en tjänst motsvarande 100 %.

Som en fortsättning av projekt RE-KOMP, deltar Uppsala kommun genom att:

- producera minst 10 meritportföljer (enligt beskrivning ovan) för asylsökande inom Migrationsverkets upphandlade svenskundervisning i Uppsala
- producera 10 meritportföljer (enligt beskrivning ovan) för deltagare i Uppsala kommuns sfi- och introduktionsutbildning.
- delta i styrgrupp för ”Meritportfölj för asylsökande och nyanlända”.

SDF Rosengård och Uppsala kommun vill förespråka ett mindre samverkansprojekt än det inom RE-KOMP. Det bedöms vara tillräckligt att en styrgrupp bildas, som träffas fysiskt fyra gånger per år och som därutöver håller kontakt vid behov per telefon och e-mail. En koordinator för arbetet i de båda städerna erfordras. Koordinators uppgift blir att samordna insatserna i Malmö och Uppsala, samarbeta med Valideringscentrum, Migrationsverket och den anordnare av svenskundervisning som arbetar på uppdrag av Migrationsverket i respektive stad. Koordinatören ska också arbeta med guidelines, delta i nationellt och transnationellt spridnings- och påverkansarbete och samordna insatsen meritportfölj mellan de två städerna. Denna arbetsinsats bedöms vara på heltid under 2006-2007.

Medfinansiering från SDF Rosengård kan endast vara arbetad tid. Genom att ansvarig enhetschef deltar i styrgrupp, arbetsledning av koordinator och i vissa samverkansmöten lokalt, kan arbetad tid med projektet uppgå till minst 44 timmar per år, till en kostnad av 24.000 kronor. Denna arbetstid är finansierad av stadsdelens resursfördelade medel för introduktionsuppdrag. Uppdragskontoret i Uppsala kan medfinansiera med motsvarande tid i projektet till motsvarande summa 24.000 kronor.

Inledande kontakter med Migrationsverket i Malmö har tagits och det står klart att Migrationsverket i Malmö kan medfinansiera med arbetstid motsvarande ovanstående summa, minst 12.000 kronor och därutöver dagersättning för de deltagande asylsökande. Det är oklart i skrivande stund om Migrationsverket i Uppsala kommer att delta med motsvarande medfinansiering.

Medfinansieringen i projektet kommer till största delen att bestå av deltagaresättningarna för de asylsökande och nyanlända som kommer att delta i projektet. Deltagaresättningen baseras på den dagersättning som deltagarna får från Migrationsverket respektive Uppsala kommun.

Total medfinansiering i arbetad tid och dagersättning beräknas uppgå till cirka 730.000 kronor totalt för Uppsala och Malmö.

Projekttiden beräknas till 1,25 år med följande fördelning:

2006/2007

April-juli:

Uppstart av projektet samt förberedelse inför handledarutbildningen i Uppsala i september som hålls av Valideringscentrum. Upphandling av utvärdering.

Augusti-september:

Styrgruppsmöte samt handledarutbildning i Uppsala.

September-mars:

Genomförandefasen, Valideringscentrum kommer att hålla i uppföljningar och kvalitetssäkringar hos utbildningsanordnarna. Styrgruppsmöte kommer att hållas i november samt i februari.

April-juli:

Dokumentation samt spridning och påverkans verksamheter och avslut av projektet..

Budget för projektet i Malmö och Uppsala beräknas vara för 1.25 år:	
Lön koordinator Malmö/Uppsala 100%	470 000:-
Meritportföljskostnader Malmö/Uppsala (inkl expertkunskap VC Malmö)	140 000:-
Översättningskostnader för Malmö och Uppsala	300 000:-
Resor koordinator (inkl TN)	40 000:-
Sammanträdesarvoden	85 000:-
Seminarier/konferenser	120 000:-
Lokal (arbetsplats) och administration för Malmö och Uppsala	60 000:-
Medfinansiering tid/deltagarersättning	730 000:-
Uppföljning och utvärdering	100 000:-
Marknadsföringskostnader	100 000:-
Totalt:	2. 145 000:-
Föreslagen finansiering:	
ESF-medel, 50%	1. 072 500:-
Medfinansierarna, 50 %	1. 072 500:-

Det står klart att någon annan insats än arbetstid från Rosengård inte är aktuellt. Det är dock inte klarlagt i skrivande stund om Malmö kommun, INAR, har möjlighet att medfinansiera en satsning enligt ovan. I *Lokal överenskommelse för samverkan i introduktionen av asylsökande, flyktingar och andra nyanlända i Malmö Stad* framgår att:

”Syftet med överenskommelsen är att uppnå effektivare användning av tillgängliga resurser och bättre kvalitet i verksamheterna. Gemensamma metoder för kartläggning, uppföljning, information och fortbildning kommer att utvecklas”

Med beaktan av den förhållandevis lilla ekonomiska insats en medfinansiering med kontanta medel skulle innebära för Malmö Stad ser möjligheten att lyckas teckna medfinansieringsintyg i föreliggande projektarbete bra ut, medfinansieringsgraden för medfinansierarna skulle då också öka. Uppsala kommun har godkänt en kontant medfinansiering av projektet på 226 000 kronor.

Bilaga 2.

Projektorganisation

SDF Rosengård, Introduktionsenheten

Projektkoordinator samt direkt medfinansiering i form av arbetsledares arbetstid i styrgrupp och arbetsgrupp.

Migrationsverket Malmö

Direkt medfinansiering i form av arbetstid i styrgrupp och arbetsgrupp för OS handläggare och samordnare. Direkt medfinansiering även i form av deltagaresättning.

Humanus Utbildning Syd AB

Bidrog med undervisningstid och personal, dock ingen medfinansiering. Merkostnader i form av vikarieersättning i samband med handledarutbildning, planeringstid och visst undervisningsmaterial ersattes av projektet.

Utbildnings – och Arbetsmarknadsnämnden Uppsala (uppdragsgivaren) –

Kontant medfinansiering samt direkt medfinansiering i form av arbetstid i styrgrupp och arbetsgrupp.

Produktionsnämnden för Vård och Bildning (Uppdragstagaren) – Vuxenutbildningen Sfi Edda-skolan, Arbetsmarknadsenheten, Introsam och Introduktionsenheten Direkt medfinansiering i form av deltagaresättning och arbetstid i styrgrupp och arbetsgrupp. Introduktionsenheten deltog inte aktivt i projektet, men bidrog

med introduktionsdeltagare. Sfi-läraren som arbetade i projektet beordrades in i projektet och upptogs som en kostnad för projektet.

AF/LAN Uppsala

Bidrog med direkt medfinansiering i form av arbetstid i styrgrupp och arbetsgrupp. Två arbetsförmedlare ingick i projektet under perioden oktober 2006 – mars 2007, medförde dock inga merkostnader för projektet.

NybyVision Uppsala

Direkt medfinansiering utgick i form av arbetstid i arbetsgrupp och undervisningstid.

Sfi-lärare upptogs som en kostnad för projektet. Deltagarersättning för gruppen invandrare med försörjningsstöd utgick från Uppsala kommun, Uppdragstagaren.

UP Aros Asyl

Ingen medfinansiering utgick. Projektledningen för UP Aros Asyl ingick i styrgrupp och arbetsgrupp.

Valideringscentrum Malmö

Bidrog med meritportföljen som verktyg i sfi-undervisningen hos respektive utbildningsanordnare. Utbildade handledare och ansvarade för uppföljningar och kvalitetssäkringar av såväl processarbetet med portföljerna som slutprodukten. Handledde projektledningen.