

Reserapport

SACO-stipendium –
Integration i Kanada

Ulrik Bergman

juli 2011



Stipendiaten framför Kanadensiska parlamentet, Parliament Hill, Ottawa.



1. Innehållsförteckning

1. INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
2. INLEDNING	3
3. KANADENSISK IMMIGRATIONSPOLITIK	3
4. NGO, ICKE-STATLIGA ORGANISATIONER	4
5. FORSKNINGEN	6
6. SLUTSATSER, - VAD KAN SVERIGE LÄRA	7
Bilaga 1	10

2. Inledning

Sverige tar årligen emot många flyktingar och invandrare som i många fall har akademiska meriter med sig i bagaget. Allt för få av dessa har fått eller får möjlighet att använda sin akademiska utbildning i Sverige. Naturligtvis är detta ett mänskligt och samhällsekonomiskt slöseri som måste minska i omfattning. För många civilingenjörer och läkare kör idag taxi i Sverige. Att arbeta är förstås bra men i ett läge där arbetskraftsreserven krymper måste vi ta vara på den kompetens, som faktiskt kommer till landet, på ett mer klokt sätt.

SACO delar årligen ut ett stipendium för att förtroendevalda i förbundens förbundsstyrelser kan förkovra sina kunskaper. Som sådan ansökte jag under våren 2011 om att få ta del av medel för att kunna företa en resa till Kanada för att lära mig mer om hur de arbetar med dessa frågor. Kanada framhålls emellanåt som en förebild i integrationsområdet. Samtidigt karaktäriseras den kanadensiska samhällsmodellen av ett skattefinansierat välfärdssystem av västeuropeiskt snitt. Därför torde de verktyg som används i Kanada även i vissa delar kunna tillämpas för att stimulera så att fler invandrare kommer in i den svenska arbetsmarknaden på kortare tid och inom det område som individen har utbildning.

För att samla kunskap på plats företogs en resa till Kanada där både landets huvudstad Ottawa och provinsen Ontarios huvudstad Toronto besöktes. Av den informationen utkristalliserades tre infallsvinklar; statens/provinsernas immigrationspolitik, icke-statliga organisationernas arbete (NGO) och forskningen. **Motivet till detta är att landet och provinsernas politik utgör grunden för immigration och graden av öppenhet, icke-statliga organisationerna då dessa utgör centrala delar i omsättningen av integrationsarbetet och slutligen forskningen som undersöker effektiviteten i delarna av immigrationspolitikens genomförande.**

3. Kanadensisk immigrationspolitik

Kanada är i likhet med USA ett land präglad och uppbyggt av invandring, invandrare och nybyggare. Många har kommit dit genom årtionden för att skapa en bättre framtid för sig och sina barn. Landet har därmed en lång tradition av att välkomna nya medborgare till sitt land. I slutet av 1800-talet hade Kanada och Sverige ungefär lika stor befolkning. Genom en systematisk invandringsvänlig politik har befolkningen växt dramatiskt och uppgår idag till 34 miljoner människor d.v.s. nästan 4 ggr större än Sverige.

Årligen fastställer det nationella parlamentet en kvot för total invandring som uppgår till ca 250 000 personer. Av denna kvot utgör ca 3 % de flyktingar som kommer via UNHCR:s flyktingläger runt om i världen. Den kanadensiska centralregeringen betonar hur viktigt det är att det råder bred folklig och politisk enighet om storleken på kvoten. De menar att detta är också förutsättningen för

att uppnå acceptans kring invandringspolitiken. Samtidigt ställer regeringen upp ett poängsystem för att få söka medborgarskap i landet vilket premierar utbildning och erfarenhet från bristyrken. Ytterligare faktorer som har betydelse är vilken ålderskategori, utbildning och yrkestillhörighet som sökande har. Av erfarenhet vet man t.ex. att personer mellan 30 och 50 år har lättast att få jobb på arbetsmarknaden. Därmed erhåller sökande i dessa åldrar högre poäng.

Det betyder att finns det brist ett år på rörmokare och läkare renderar personer med sådan bakgrund högre poäng och har därmed lättare att få permanent uppehållstillstånd och i förlängningen medborgarskap. Det betyder å andra sidan att kommande år att situationen kan se annorlunda ut beroende på hur kompetensbristerna ser ut på den kanadensiska arbetsmarknaden. Kanadensiska regeringen medger dock en viss svaghet i detta system då många sökande hävdar att de tillhör en speciell yrkeskategori när sådana efterfrågas. Detta ställer förstås stora prov på att valideringen av kompetenser verkligen stämmer med vad som hävdas i ansökan.

De kanadensiska regeringen använder sina ambassader och konsulat runt om i världen som viktiga kommunikationskanaler till de som är intresserade att flytta till Kanada. De bevakar och får även instruktioner om hur uppfyllande av den årliga kvoten ser ut löpande under året vilket innebär att principen om att både gasa och bromsa förekommer vad gäller uppfyllande av den årliga invandringskvoten. Samtidigt försöker beskickningarna vara tydliga gentemot potentiella invandrare att nybyggare är välkomna men att de personliga egenskaperna spelar roll samt att integrationen är ett två partsförhållande som innebär en förväntning att bli en fullvärdig medborgare. Detta yttrar sig t ex. i det enkla faktum att när en ny immigrant med beviljat uppehållstillstånd anländer, till immigrationsmyndigheten på flygplatsen i Kanada, hälsas denne "Welcome home!". Detta ska ses som en tydlig signal och symbolik i att bli "en i familjen".

Den kanadensiska modellen bygger, till skillnad från Sverige, inte på så mycket av centralstyrning. Istället finns ett speciellt myndighetsorgan i varje provins som ägnar sig åt att validera sökande inom ett speciellt yrke. Det operativa integrationsarbetet bedrivs i hög utsträckning av regeringsoberoende organisationer s.k. NGO:s –Non-governmental organisations.

4. NGO, Icke-statliga organisationer¹

Det finns en uppsjö av olika icke-statliga organisationer som ägnar sig åt att arbeta med integration av invandrare. En paraplyorganisation som är en av de större i detta avseende är Maytree, en stiftelse finansierad främst av privata

¹ Definition från Wikipedia; **NGO** (*non-governmental organization*) kan syfta på:

- [Icke-statlig organisation](#), *en organisation utan statliga band, som kan verka antingen ideellt eller kommersiellt*
- [Ideell organisation](#), *en icke-statlig organisation som verkar ideellt*
- [Internationell organisation](#), *en organisation som verkar över nationsgränser och som kan vara idell, kommersiell, icke-statlig eller statlig*

donationer men även av statligt stöd. Inom ramen för organisationen bedrivs ett stort antal projekt som syftar till att underlätta integrationen av invandrare.

Ett av dessa projekt som är särskilt intressant heter TRIEC – Toronto Region Immigrant Employment Council². VD för projektet heter Elizabeth McIsaac och berättade om deras verksamhet.

TRIEC består av en styrelse, råd och ett sekretariat.

Styrelseledamöterna representerar individer och organisationer som har visat ledarskap och visat en vilja att agera. Ansvarstagandet för organisationen är inbäddat i roller och ansvar vilket utkrävs av styrelsen.

Rådets medlemmar är olika organisationer och individer som representerar olika grupper: arbetsgivare, expertrådgivare, arbetstagare, tillsynsorgan för arbetsmiljö, postgymnasiala institutioner, bedömare av tjänsteleverantörer, samhällsorganisationer, och alla tre nivåer. Rådets medlemmar deltar i TRIEC:s program, främjar invandrarnas sysselsättning genom sina nätverk och fungerar som talespersoner för TRIEC.

TRIEC sekretariatet driver den dagliga verksamheten i organisationen. Sekretariatets personal har kontakt med partners, utvecklar och genomför program, och för verksamheten framåt genom olika kommunikationskanaler.

TRIEC är unikt genom att det inte fungerar direkt med invandrare, men allt de gör är på uppdrag av invandrare.

Projektet är inriktat på personer med akademisk bakgrund utifrån en mentorskapsmodell som startades 2003. Projektet bygger på tre delar – Företagspartners, Samhällspartners och där emellan Mentorskapet. Företagspartnern framhåller möjligheten till mentorskap internt för personalen och identifierar möjliga mentorer. Samhällspartners tar fram programmet genom att matcha mentorer med utbildade invandrare och ger support under de fyra månader som mentorskapsprogrammet håller på.

Mentorn åtar sig att bidra med 24 timmar av sig själv under en fyra månaders period. Mentorn utvecklar det professionella nätverket och strategier för att söka jobb eftersom denne förstår den inhemska arbetsmarknaden och vet vad som förväntas inom respektive yrkesroll. Därutöver delar mentorn med sig av sin kunskap om sitt företag och yrke.

När detta projekt lanserades var det främst företag med multinationell verksamhet som var pådrivande. På senare tid har även företag med nationell prägel insett att stora kulturella skillnader bland sina kunder även måste avspeglas på företagen så att de kan svara upp mot de kraven på tjänster och behov kunderna rimligtvis ställer. Det finns följaktligen en företagsekonomisk logik i att driva projektet vidare. Projektets motor har därför blivit

² TRIEC- Toronto Region Immigrant Employment Council, Toronto, www.triec.ca

fadderföretagen då de sett de stora fördelarna som det skapat. TRIEC fungerar mer som övervakare av att projektet fortsätter och ordnar avstämningsmöten.

5. Forskningen

För att finna kunskap om hur integrationen fungerar var det lämpligt att även titta på vad forskningen kommit fram till. På Carlton University i Ottawa finns institutionen "Centre for International Migration and Settlement Studies" under ledning av Dr Adnan Türegun. De har bl.a. i en studie tittat närmare på realiteterna för en speciell grupp av utlandsfödda och utbildade i Ontario.



Centre for International Migration and Settlement Studies, Dunton Tower, Carlton University, Ottawa.

Forskningen visar att immigranterna genomgår ett antal faser i sin integration och inlemmades i det nya landet. Den första fasen innebär en anspänning och förväntan på vad det nya landet ska innebära för individen och familjen. Invandraren ser fram emot att aktivt kunna bidra och engagera sig i jobb, boende och fritid. Nästa fas innebär en del små upp och nedgångar i tron på det nya landet. Bland annat är det inlärningsprocessen för vissa kulturella skillnader som ställer till problem och invandraren börjar få små tvivel om det verkligen var rätt att invandra. Det är en stor omställning att lära sig den kulturella kontexten och kalibrera sitt eget förhållningssätt. Den tredje fasen innebär ett slags förlikningsskede. Alla förväntningar har inte riktigt infriat sig men invandraren har funnit sig en plats på arbetsmarknad och samhället och har accepterat denna livssituation trots att den inte till fullo motsvarade förväntningarna före flytten till det nya landet.

Forskningen³ visar vad gäller den yrkesmässiga delen på vissa brister i hur valideringen av utländska kunskaper sker i Kanada. Problemet hänförs primärt till att den provinsuppdelning som landet har och att skillnader i att hantera valideringen sker mellan provinser. Detta tenderar till att förhindra mobilitet av arbetskraften mellan provinserna. Dock ska sägas att det finns en ökad medvetenhet om detta problem och att man därför vidtagit åtgärder för att bli mer enhetliga i sin bedömning. Många yrken är förbundna med yrkeslegitimering eller krav på vissa miniminivåer. Detta kräver i sin tur att personer med en speciell yrkesbakgrund behöver vända sig till respektive provins offentliga valideringsorgan för att få sitt utbildningsbevis erkänt alternativt utpekad vad som behöver kompletteras för att få en ekvivalent utbildning för Kanadensiska mått.

Forskningen visar också att den invandring som varit så framgångsrik innehåller många människor med ursprung i den västeuropeiska delen av världen. På senare år har även personer med annan kulturell bakgrund kommit till Kanada vilket ställt nya utmaningar på sin spets. Forskningen visar dock att hela 70 % av dem som kommer till Kanada har intentionen att fortsätta med sitt ursprungliga yrke. Tyvärr visar dock forskningen att fördomar om människor med avvikande hudfärg eller religion har betydelse för hur framgångsrikt integrationen blir. Trots detta är emellertid de kanadensiska resultaten bättre jämfört med svenska förhållanden mätt i sysselsättningsgrad.

Kanada har fått bli förebild för andra länder inom samväldet där Australien har ett immigrationssystem som till stora delar hämtat sin utformning från Kanada. När forskningsgruppen på Carlton University jämför Kanada, Australien och USA, alla tre länder med stor invandring, ger detta vid handen att USA genom sitt immigrationssystem varit framgångsrikare på att ta vara på yrkesutbildade jämfört med Kanada. Detta visar sig genom att personer invandrar till USA med yrkesutbildning efter ett konkret jobberbjudande. Samtidigt är USA startpunkten för en högre utbildning och att personen därefter skaffar sig ett jobb i landet. Australien som även har ett poängbaserat system som Kanada har å sin sida snävat in sina krav och fokuserat på en kort överbryggningsperiod genom att fokusera på en profil som ligger nära infödda australiensare genom att kräva goda engelska-kunskaper och att invandraren fått sin utbildning validerad före ankomst till landet.

6. Slutsatser, - vad kan Sverige lära

Integration av invandrare har alltför länge hanterats som ett problem och invandrarna som en homogen grupp. Istället visar det kanadensiska exemplet att det är individer med olika förutsättningar, erfarenheter och utbildningsnivåer som söker lyckan i ett nytt land. Lika lite som alla svenskar kan ses som en homogen grupp är det med personer från ett annat land.

³ International Settlement Canada, Volume 24, Numbers 1-2, Summer-Fall 2010, Dr Adnan Türegün, Carleton University, Ottawa.

Nyckelordet är tydlighet. Kanada har varit **tydligt med att lägga ansvaret på den enskilde** att forma sin framtid i det nya landet, tydlig med vilka förutsättningar som gäller för att få permanent uppehållstillstånd, tydlig med vad som gäller för medborgarskap. Denna tydlighet borde vara av godo för alla. Då undviks även missförstånd och myter om hur det egentligen förhåller sig.

En snabb och effektiv validering av invandrades utbildning är central för att snabbt komma in på arbetsmarknaden. Där måste en kontinuerlig genomlysning ske för att analysera var bristerna i systemet finns för att snabba på en smidig överföring av förvärvad kunskap.

Kanada har varit framgångsrikt i sitt integrationsarbete för att de sett invandring om en kritisk framgångsfaktor men också i så motto räknat på sysselsättningsgraden för invandrare jämfört med Sverige. Detta till stor del beroende på att de systematiskt fokuserat på att välkomna personer inom bristyrken och en ålder där anställningsbarheten är hög. Kommer inga invandrare kan vi (kanadensarna) inte bygga ett bättre fungerande land, är synsättet. Samtidigt har utgångspunkten varit en bred folklig förankring kring strategierna för hur invandringen går till. **Där kan det svenska förankringsarbetet och diskussionen bli bättre. Vill vi dra fördel av kompetenta invandrare eller vill vi missa chansen? Borde vi inte bli bättre på att attrahera utländska universitetsstudier i Sverige att stanna kvar?** Sveriges nuvarande integrationsmodell har genom reformer 2010 likheter med USA där ett jobberbjudande kommer före inresa till landet vilket följs av ansökan om uppehållstillstånd. En svensk utvärdering av denna modells funktionssätt bör visa väg huruvida en mer kanadensisk modell är att föredra eller ej.

Kanada har hittills fått de största invandrargrupperna från Europa med liknande kulturell bakgrund som infödda kanadensare. På senare tid har större grupper från Mellanöstern, Afrika och Asien börjat söka sig till Kanada. Detta visar forskningen har gjort att integrationen delvis stått på vissa problem. Olika mentorsprojekt har startats för att överbrygga det kulturella gap som finns och öka sysselsättningsgraden genom att skapa nätverk. Om man skulle föra över denna tanke till svenska förhållanden kan en möjlighet vara att **SACO-förbunden framöver skulle kunna spela en nyckelroll.** Pondera att t.ex. Sveriges Ingenjörer skapar ett projekt tillsammans med en handfull exportberoende företag där invandrare med ingenjörsbakgrund kan bli en del i ett mentorskapsprojekt. Tänk vilka möjligheter dels för personlig utveckling, sysselsättning, exportpotential samt styrka för Sveriges Ingenjörer som en coach och medlemsförbund! Vill man så skulle detta även kunna utvidgas till andra grupper i utanförskap t.ex. långtidsarbetslösa med akademiska studier i bagaget. En inte alltför vild gissning är att SACO-förbund därigenom skulle bidra till ökad sysselsättning och samtidigt attrahera medlemmar!

Forskningen har även visat att det finns dolda fördomar i det kanadensiska samhället som en förklaring till varför de nya invandrargrupperna synes ha svårare att få fotfäste på arbetsmarknaden. Fördomar av detta slag florerar högst sannolikt även i Sverige vilket man måste förhålla sig till. Information är därför A

och O i detta sammanhang för att ta död på myter och missförstånd. Det kanadensiska exemplet har även visat att kompetens kring den kulturella kontexten inte får underskattas. Detta innebär att inte bara kunskaper i språket är viktigt utan även **kunskap om basala kulturella förhållningssätt** i det nya landet inte kan överskattas. Mycket tyder på att den kulturella kompetensen bland våra nya svenskar därför kan förbättras för att underlätta integrationen.

Samtidigt skulle svenska arbetsgivare kunna bli bättre på kulturell kompetens för att förstå det arbetskraftsutbud som verkligen finns. **Olika typer av projekt för att vidga den kulturella kompetensen i bägge riktningar** skulle därför vara ett fall framåt.

Med dessa byggstenar tror jag att vi kan utveckla Sverige så att vi i högre utsträckning tar vara på den initiativrikedom dessa nybyggare visat. Människor med förmåga till nytänkande berikar samhället och borde utgöra en god grund för välstånd.

// Ulrik Bergman

Bilaga 1

Poängsystem för bedömning av ansökningar om permanent uppehållstillstånd i Kanada i kategorin "Skilled worker"

Utbildning (max 25 poäng)

Universitetsutbildning eller motsvarande krävs

- College-utbildning eller Bachelor: 22 poäng
- Master eller doktorsgrad: 25 poäng

Språkkunskaper i engelska och franska (max 24 poäng)

- Förstaspråk (dvs. det den sökande behärskar bäst av de två språken): max 16 poäng
- Andraspråk: max 8 poäng

Arbetslivserfarenhet (max 21 poäng)

- 1 år: 15 poäng
- 2 år: 17 poäng
- 3 år: 19 poäng
- 4 år eller mer: 21 poäng

Ålder (max 10 poäng)

10 poäng om den sökande är 21-49 år gammal, annars gradvis sjunkande till 0 om den sökande är yngre än 17 eller äldre än 53

Anställningserbjudande (10 poäng om den sökande har ett giltigt erbjudande)

Anpassningsbarhet (max 10 poäng)

Bedöms efter en intervju, där man bl.a. ger poäng för make/makas/partners utbildningsnivå, den sökandes/partners ev. tidigare studier eller arbete i Kanada, ev. släktingar i Kanada och den ev. förekomsten av ett anställningserbjudande.

* * *

Totalt kan man alltså få 100 poäng. För att komma i fråga för ett permanent uppehållstillstånd krävs 67 poäng (nivån sänktes 2003 från 75 till 67 poäng).

Det finns också en lista över ett trettiotal s.k. *bristyrken*, inom vilka de sökande måste ha arbetslivserfarenhet.

Om den sökande inte har ett erbjudande om anställning måste han/hon kunna visa på *tillgångar* på omkring 11 000 CAD för en ensamstående och stigande upp till knappt 30 000 CAD för ett hushåll med sju personer.