

TORONTO

A MINORITY REPORT

Daniel Olemyr
Pälle Kamali

2018-06-25

ANSÖKAN TILL STIPENDIET OCH SYFTET MED RESAN

Sverige och i huvudsak storstadsregionerna präglas av en otrolig mångfald. Kulturellt, socialt och erfarenhetsmässigt. Det är omöjligt att säga att människor som bor och verkar i Sverige är på det ena eller andra sättet, tycker det ena eller andra eller beter sig si eller så.

Det avspeglar sig dock inte i hur organisationer kommunicerar med medlemmar och allmänhet. Kommunikation i generella termer är ofta likriktad och tar ingen större hänsyn till den pluralism som faktiskt utgör mottagargruppen. Med stor sannolikhet innebär detta att vi exkluderar stora grupper i samhället när vi kommunicerar om fackligt medlemskap, kollektivavtal och den svenska modellen.

Många gånger skapar vi bara rundgång bland de redan frälsta. Sacofederationen står inför en stor utmaning framöver. Medlemstillväxten i Sacoförbunden motsvarar inte antalet examinerade akademiker och allt fler potentiella medlemmar i Sacoförbund väljer att bli medlemmar i andra fackförbund eller helt stå utanför facket. Konkurrensen om synligheten ökar och i allt större utsträckning krävs det stora resurser för att lyckas med kommunikationsinsatser och få effekt av dessa över tid.

Det fragmentiserade medielandskapet ställer stora krav på vilka strategier vi väljer och om vi inte är lika resursstarka som våra konkurrenter måste vi vara smartare. Kommunikation i en ny tid kräver nya insikter och en förståelse för hur vi kan integrera flera människor i våra kommunikationsaktiviteter. Detta vill vi bidra med till Sacofederationen.

För att kunna studera närmare hur olika organisationer arbetar kommunikativt i en mångkulturell kontext vill vi besöka en miljö som präglas av liknande förutsättningar. Toronto, Kanada, är världens mest mångkulturella stad med mer än 80 olika etniska tillhörigheter och över 100 olika språk. Genom att träffa flera olika organisationer som verkar på olika nivåer i samhället och staden Toronto tror vi oss kunna samla erfarenheter som kommer Sacofederationen till nytta. Dels i renodlat rekryteringsarbete när det gäller strategisk kommunikation mot grupper som traditionellt är svåra att nå, dels när det gäller hur vi ska förhålla oss till det fackliga erbjudandet när vi kommunicerar med grupper som står långt ifrån detta rent kunskapsmässigt.

Genom att lära oss mer om hur organisationer arbetar för att åstadkomma delaktighet och inkludering hoppas vi kunna utveckla det fackliga erbjudandet och i slutändan bidra till att stärka den svenska partsmodellen.

Vi planerar att besöka fyra olika organisationer/företag av olika storlek och med olika inriktningar.

Utöver att våra samlade erfarenheter presenteras i en rapport tänker vi oss att sprida detta på följande sätt i federationen:

- Internt seminarium för anställda vid Sacokansliet och förtroendevalda.
- Dragning vid ett kanslichefsmöte samt ytterligare dragningar vid visat intresse
- Ett Instagramkonto som uppdateras löpande innan och under resan.

SACOS FACKLIGA STIPENDIEFOND PÅ INSTAGRAM

Via kontot @stipfonden_toronto kunde de som ville följa resan och få uppdateringar om våra möten när vi var på plats i Toronto. Tanken är att framtida stipendiater ska kunna omvandla kontot till deras syfte och på så sätt ta över stafettpinnen och samtidigt bevara de tidigare inläggen.

Vi hoppas att kontot kan bidra till att skapa en tydligare bild av vad det innebär att åka på en stipendieresa och förhoppningsvis öka intresset för Sacos fackliga stipendiefond.

Information om stipendiefondens instagramkontot skickades till förbundens kommunikatörer den 14 maj 2018.

Användarnamn och lösenord överlämnas till Sacos fackliga stipendiefond.

GENOMFÖRDA MÖTEN I TORONTO

Under perioden 14 – 18 maj mötte vi följande organisationer och myndigheter:

Ministry Of Citizenship and Immigration

Costi

Unifor

Triec

Ontario Teachers Federation

Office of the Fairness Commissioner

Ontario Association of Architects

WES

Lars Henriksson, Swedish Consulate

Konsul i Toronto. Lars var ovärderlig i kontakten med alla organisationer och vid bokningen av våra möten. Vi vill därför rikta ett stort tack till Lars för att han hjälpte oss att komma tillrätta i Toronto och få till ett rikt och varierat program.

Den 19 juni 2018 närvarade vi även vid ett seminarium i Stockholm arrangerat av FORES med rubriken "Canada can, can we?". På seminariet diskuterades Kanadas privatsponsring av flyktingar och civilsamhällets roll samt möjligheterna och utmaningarna att införa ett liknande program i Sverige.

ORGANISATIONERNAS ROLL I INTEGRATIONEN

Ministry Of Citizenship and Immigration

En delstatsmyndighet med ansvar för att bland annat finansiera olika program och service till nyanlända. Ideella organisationer (NGO's) söker finansiering för ett antal år för att driva olika typer av verksamhet med syfte att underlätta integrationen, hitta ett jobb, förbättra sina språkkunskaper i engelska eller franska och liknande. De ska också tillhandahålla information till och resurser som hjälper invandrare att få sina examenshandlingar eller yrkeskunnande godkänt för att de ska kunna arbeta inom det yrke där de har kunskaper och erfarenheter. Arbetar också med service som ska hjälpa vidarebosättning och integrationen av flyktingar i Ontario.

Finansierar så kallade "bridge training programs" som kan liknas vid ett snabbspår för nyanlända akademiker i Ontario, Kanada. Programmet tillhandahåller de kompletterande kunskaper som krävs för att kunna utföra ett högskoleyrke i Ontario och ges huvudsakligen av universitet, fackförbund eller andra ideella organisationer.

Costi

En gammal organisation som har varit verksam i integrationsfrågor sedan 1950-talet.

Costi har tillsammans med ett antal andra ideella organisationer servicekontor i Shanghai finansierat av regeringen/staten. Liknande kontor finns i ett dussintal städer runt om i världen. Där kan potentiella invandrare få information om att Costi kan erbjuda tjänster som ska underlätta integrationen i Ontario och etableringen på arbetsmarknaden. Genom att i förväg skicka in sina uppgifter/betyg kan Costi hålla ihop processen såväl utanför Kanada som när de har anlänt. Vissa administrativa delar är redan ordnade när de kommer exempelvis 6 månader senare. De har även ett visst samarbete med andra ideella organisationer från andra delar av Kanada, exempelvis i Vancouver.

Väl på plats i Kanada erbjuder Costi alltifrån mentorskapsprogram, språkutbildningar, sociala aktiviteter, praktikplatser och hjälp att hitta boenden. Huvuddelen av dessa aktiviteter finansieras via delstatsmyndigheter. Omfattning och krav på aktiviteter regleras i avtal.

Unifor

Unifor är "Kanadas Unionen." Unifor är det största fackförbundet inom den privata sektorn med 315 000 medlemmar i hela Kanada. Unifor är resultatet av en sammanslagning av två av Kanadas mest inflytelserika fackföreningar. 2013 blev Canadian Auto Workers union (CAW) och the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) den nya fackföreningen Unifor.

Förbundet jobbar aktivt mot diskriminering i alla dess former såväl på arbetsplatserna som i samhället. Under tiden för vårt besök var de väldigt aktiva i den lokala valrörelsen med kampanjer där de bland annat vädjade till sina medlemmar för att stoppa konservativa och populistiska kandidater.

Triec

Triec står för Toronto Region Immigrant Employment Council. Det är en organisation som jobbar med att integrera nyanlända akademiker för att de snabbt ska få ett kvalificerat arbete. De jobbar också aktivt direkt mot arbetsgivare för att visa på den ekonomiska nyttan med att anställda har olika bakgrund, bland annat genom hänvisningar till rapporter och forskning. Under vårt möte berättade dem exempelvis om en rapport från Boston Consulting Group som visar att varje investerad kanadensisk dollar i integrationspolitiken ger 10,50 dollar tillbaka till samhället i form av ökade skatteintäkter och högre produktivitet.

I praktisk verksamhet håller i mentorskapsprogram och PINS som är professionella nätverk för invandrade.

Resultaten från mentorprogrammen är att 80 procent av adepterna är anställda inom sitt fält inom 12 månader. Mentorerna är också väldigt nöjda och 99 procent säger att de är villiga att anställa en invandrad akademiker. 8000 mentorer har anslutit sig hittills vilket motsvarar ungefär 800 mentorer varje år. Ambitionen är att fortsätta utöka programmet.

Ontario Teachers Federation

Intresseorganisationen för lärare i Ontario, vilken alla verksamma lärare i regionens offentliga skolor måste tillhöra enligt lag. Organisationen representerar cirka 160 000 lärare i Ontario och arbetar huvudsakligen med professionsfrågor, pensionsöverenskommelser och frågor som rör det offentliga skolväsendet.

I integrationsprocessen arbetar de dels med information till nyanlända familjer för att beskriva den kanadensiska skolsystemet, lärarnas roll och lärarnas mandat. Dels med olika typer av utbildningsprogram för nyanlända lärare.

En stor skillnad i Kanada jämfört med i Sverige är att det för närvarande råder överskott på lärare.

Office of the Fairness Commissioner

En granskande delstatsmyndighet i Ontario som ska se till att de självreglerande professionsorganen sköter sina förpliktelser i hänseendena att de ska arbeta transparent, objektivt, opartiskt och rättvist. De ska granska 40 reglerade yrken/professioner och 23 (compulsary trades) exempelvis elektriker, rörmokare, motorcykelmekaniker med flera.

Ontario Association of Architects, OAA

OAA är ett av de självreglerande professionsorganen som har till uppgift att sätta upp regler och pröva kandidater innan de får möjlighet att praktisera ett yrke eller en profession i Ontario. I detta fall är målgruppen arkitekter. En stor del av deras arbete gällande invandrade kan skötas redan innan de har kommit till Kanada. Detta är en konsekvens av det poängsystem som Kanada använder för att potentiella arbetskraftsinvandrare ska kunna söka sig till landet utifrån ett antal kriterier.

WES

World Education Services, är en organisation som hjälper internationella studenter och professionella med att etablera sig på arbetsmarknaden. Runt 200 dollar kostar det att använda WES. De bistår med hjälp av utvärdering, validering och erkännande av kvalifikationer för exempelvis nyanlända akademiker i Kanada. De arbetar nära regulators/ de självreglerande organen och samarbetar med exempelvis Costi som vi beskrivit ovan. 80 procent av de som vänder sig till WES är akademiker som vill arbeta i Kanada, 20 procent är internationella studenter.

INTRODUKTION KANADA – ETT INVANDRINGSLAND

För att senare i rapporten kunna göra jämförelser och dra lärdom av hur integrationen i Kanada är uppbyggd behöver vi belysa den kontext som gjort Kanada och Toronto till vad de är idag.

”1 AV 5 KANADENSARE ÄR IDAG FÖDD UTANFÖR LANDET, HALVA BEFOLKNINGEN I TORONTO LIKASÅ. DET ÄR EN UNIK MILJÖ.”

Kanada är ett invandrarland och med europeiska mått en ung nation. Framförallt Storbritannien och Frankrike är de länder som koloniserade och krigade under flera hundra år om det som idag utgör Kanada. Självständigheten växte fram från 1860-talet och inte förrän 1931 var Kanada inte längre automatiskt bundet till Storbritanniens internationella förpliktelser. 1 av 5 kanadensare är idag född utanför landet, halva befolkningen i Toronto likaså. Det är en unik miljö.

Lägg till detta att ett antal lagar stöder integrationen. Exempelvis *Citizenship act* från år 1977 som anger att den som invandrat till Kanada, har permanent uppehållstillstånd och uppfyller vissa kriterier har rätt att bli medborgare med samma rättigheter som den som är infödd.

En väsentlig skillnad i det kanadensiska systemet när det gäller integration är att de använder sig av ett typ av poängsystem som ligger till grund för huruvida du får uppehållstillstånd eller inte. Enligt kanadensisk lag finns

ett system där personer som vill invandra till Kanada får ett visst antal poäng utifrån ett antal kriterier. Utbildning, språk, arbetserfarenhet, ålder, befintligt jobberbjudande i Kanada eller partner med högre utbildning, tidigare arbete i Kanada eller släkt i landet är några kriterier som vägs in i poängsystemet.

Under perioden 2011-2016 var ungefär 60 procent av invandrarna i Kanada arbetskraftsinvandrare, 30 procent kom via familjemedlemmar som redan befann sig i Kanada och 10 procent var flyktingar. Under 2016 kom huvuddelen av invandrare till Kanada från östra Asien, däribland Filipinerna, Indien och Kina. Övriga länder som finns med på topp-tio-listan är Iran, Pakistan, USA, Syrien, Storbritannien, Frankrike och Sydkorea.

SLUTSATSER OCH LÄRDOMAR - KANADAS INTEGRATIONSSYSTEM

- **Positiva attityder främjar integrationen**

Sverige och Kanada har på många sätt liknande förutsättningar; vi är båda relativt kalla länder långt i norr med stora avstånd, ett starkt beroende av skogen och malmen som basindustrier och ett tilltagande behov av arbetskraft. Vi har en tradition av att vara öppna, starka och exportinriktade ekonomier. Centralstyret i Kanada är kompletterat med starka och i många avseenden självreglerande regioner. I Sverige är motsvarande centralstyre kompletterat med kommuner.

Men på migrationsområdet finns det en stor och avgörande skillnad. Nämligen att Kanadas geografiska läge innebär att det dyker upp få oanmälda asylsökande vid gränsen. Motsvarande situation när ett omfattande antal flyktingar som sökte sig till Europa och Sverige under hösten 2015 inom loppet av bara några månader uppstår inte i Kanada. Det skapar förutsättningar för en mer ordnad integrationsprocess som i många fall inleds redan innan potentiella invandrare ens sätter sin fot i landet.

“EN UTBREDD SYN PÅ ATT INVANDRARE I KANADE BIDRAR POSITIVT TILL SAMHÄLLET INNEBÄR MINDRE SEGREGATION, MINDRE SLITNINGAR MELLAN OLIKA ETNISKA GRUPPERINGAR I LANDET OCH ETT CIVILSAMHÄLLE SOM ENGAGERAR SIG PÅ ALLA NIVÅER, SÅVÄL AV HUMANITÄRA SKÄL SOM FÖR ATT ÖKA TILLVÄXT OCH PRODUKTIVITET.”

Under de möten vi har haft i Toronto framgår det att synen på invandrare skiljer sig åt jämfört med hur det ser ut i Sverige just nu. Kanada är byggt på invandring vilket främjar positiva attityder. Nästan alla i Kanada är invandrare själva eller är åtminstone tredje eller fjärde generationens invandrare. En utbredd syn på att invandrare i Kanada bidrar positivt till samhället innebär mindre segregation, mindre slitningar mellan olika etniska grupperingar i landet och ett civilsamhälle som engagerar sig på alla nivåer, såväl av humanitära skäl som för att öka tillväxt och produktivitet.

En annan uppenbar skillnad är att i flera av samtalen lyfts betydelsen av att Kanada är underbefolkat. För att kunna få ekonomin att växa krävs fler invånare. Citaten nedan kommer från en av de presentationer vi fick på ett av mötena och sammanfattar den övergripande ståndpunkten i samtliga möten väl:

- *We need immigrants to grow our economy and compete in global markets. It's essential.*

- *Immigrants are crucial to expand the workforce, so there are enough people to do the jobs that need to be done, build infrastructure, pay taxes and work in and contribute to vital health and community services.*

Denna syn på integration återspeglar sig även i den allmänna opinionen. På frågan om huruvida invandring har en positiv påverkan på ekonomin svarar hela 80 procent av kanadensarna ja. På frågan om huruvida antalet invandrare är för högt håller endast tre av tio kanadensare med.

En tydlig uppfattning i flertalet möten vi hade var att den i grunden mycket positiva syn på invandring skapar avgörande förutsättningar för att integrationen ska lyckas. Detta är givetvis en tydlig skillnad i jämförelse med Sverige där den allmänna opinionen har svängt kraftigt till förmån för nationalistiska och protektionistiska narrativ där invandringen snarare beskrivs som en belastning än en tillgång.

En utmaning för den fackliga rörelsen framöver är att bidra till att fler invandrare, inte minst de med akademisk bakgrund, kommer in snabbt på arbetsmarknaden och i relevanta yrken. En sådan utveckling balanserar en negativ bild av invandringen till Sverige som ett misslyckat välgörenhetsprojekt och skapar en parallell berättelse om invandring som en förutsättning för tillväxt och produktivitet i en globaliserad värld. En berättelse som får ta alldeles för lite plats i den allmänna debatten i Sverige.

- **Civilsamhällets viktiga roll**

Det är mycket som skiljer när vi jämför Kanada och Sverige och hur de båda länderna ser på invandring. I Sverige har det offentliga i form av olika myndigheter, eller kommuner som haft ansvar för mycket av integrationen. I Kanada har de vänt på ansvarsfördelningen. Olika ideella organisationer och även privatpersoner har fått ansvar för stora delar av processerna som utgör integrationsarbetet och etableringen på arbetsmarknaden. Staten eller delstatliga myndigheter har stått som finansiär och uppdragsgivare. Modellen inrymmer många fördelar. Exempelvis har flertalet av engagerade organisationer sina rötter i olika konstellationer för invandrargrupper, med etablerade nätverk och distributionsmöjligheter rakt in i relevanta målgrupper. Flera av de personer vi träffat och som är verksamma i dessa organisationer har också själva invandrabakgrund från Europa eller Asien.

En vinst med att lokala organisationer som exempelvis Costi erbjuder service till nyanlända är att de redan har ett välkänt rykte, ett stort kontaktnät osv. Vår tes inför denna stipendieresa var att organisationerna använde sig av olika former av strategisk marknadsföring för att nå målgrupperna. Istället berättar de flesta av representanterna för de organisationer vi träffat att de nyanlända redan känner till att de finns och delvis vad de gör innan de ens anlänt till Toronto. Vår bedömning är att det är ett resultat av långsiktigt relevant verksamhet som skapar en kännedom i relevanta grupper och som exponeras av invandrare som redan finns i Kanada i de kontexter där potentiella invandrare till Kanada är och söker information.

”PERSONER SOM HAR VARIT EN DEL AV DET KANADENSISKA PRIVATSPONSRINGSPROGRAMMET HAR I STÖRRE UTSTRÄCKNING LYCKATS ETABLERA SIG PÅ ARBETSMARKNADEN ÄN DE SOM VARIT EN DEL AV DET STATLIGA MOTTAGANDET.”

Detta är givetvis en mycket betydande skillnad jämfört med Sverige, där det inte existerar motsvarande kännedom om det arbete ideella och fackliga organisationer gör och kan göra för nyanlända. Vi tror att detta helt enkelt är ett resultat av bristande förutsättningar för den ideella

sektorn i Sverige, som inte engageras och finansieras på motsvarande sätt som i Kanada. Enligt utredningar som har gjorts på uppdrag av regeringen, bland annat SOU 2016:13 Palett för ett stärkt civilsamhälle, finns tydliga indikationer på att civilsamhället i Sverige faktiskt är redo att ta sig an ett större ansvar i mottagandet och att de bör ses som en resurs. Det blev om inte annars väldigt tydligt under hösten 2015 när civilsamhället stod för betydande insatser och där ett enormt engagemang hos svenskarna faktiskt demonstrerades.

I Kanada har man kunnat konstatera att civilsamhällets engagemang ger framgång på arbetsmarknaden för de som fått uppehållstillstånd på grund av skyddsskäl. Personer som har varit en del av det kanadensiska privatsponsringsprogrammet har i större utsträckning lyckats etablera sig på arbetsmarknaden än de som varit en del av det statliga mottagandet. Denna skillnad tillskrivs till stor del fördelarna med det nätverk som det civila samhället kan dela med sig av och som är mycket bättre anpassat till individuella behov.

De som deltar i det kanadensiska privatsponsringsprogrammet lär sig även engelska bättre och har mindre fysiska och psykiska hälsoproblem jämfört med personer som enbart ingått i det statliga mottagandet.

För den fackliga rörelsen i Sverige, inte minst bland akademikerförbunden, finns således starka skäl att utreda denna frågan vidare och möjligen driva en linje där man verkar för ökade förutsättningar för civilsamhället att ta ett större ansvar i integrationsprocessen.

**“POINTS SYSTEM UNDER THE FEDERAL SKILLED WORKERS PROGRAM
THE LAW SEEKS TO IDENTIFY THE TYPES OF PERSONS WHO ARE MOST LIKELY TO INTEGRATE
INTO THE CANADIAN WORKFORCE BASED UPON THEIR BACKGROUND.”**

- **Kanadas poängssystem – plockar russinen ur kakan**

Det poängssystem som Kanada använder sig av underlättar såklart matchningen på arbetsmarknaden. Uppåt 60 procent av Kanadas invandrare kommer via en urvalsprocess som baseras på individens färdigheter. Att ge poäng efter hur mycket och vilken utbildning du har, din ålder, dina språkkunskaper och så vidare gör självklart inträdet på arbetsmarknaden lättare.

Dessutom gör det att Kanada kan bygga upp en infrastruktur för administrationen och mottagningen och därmed locka intresserade potentiella invandrare innan de ens nått Kanada. Där kan de också hantera kontaktuppgifter. Såväl ideella organisationer som statliga kontor i andra länder har kunnat byggas upp för att kunna starta integrationsprocessen redan i ursprungslandet. Den potentiella invandraren kan via en webbansökan ansöka om att få invandra till Kanada.

Som en konsekvens av det här systemet är invandrare i Kanada mer välutbildade än de som är inrikes födda. Att man ser invandringen huvudsakligen som en nödvändig åtgärd för att stärka upp arbetsmarknaden och säkerställa kompetensförsörjning skiljer sig förstås mot Sverige där integrationspolitiken har haft en mer humanitär inriktning. I vissa avseenden kan man tänka sig att Sverige i sin iver att göra en humanitär insats i någon mån har glömt bort att förvalta det enorma humankapital som invandrargruppen faktiskt utgör. Eller som Lars Henriksson på det svenska konsulatet i Toronto uttryckte det: "Det är ju tecken på ett enormt driv och entreprenörskap att ta sig hela vägen från en krigshärjad mellanöstern ända till ett litet land i norra Europa. Den drivkraften måste man ju ta tillvara på."

- **Alltjämt stora problem - även i Kanada**

Trots att man med noggrann precision väljer ut vilka som ska få komma till Kanada och i stor utsträckning säkerställer att de bör ha goda förutsättningar att lyckas på arbetsmarknaden, Och trots att allmänheten har en långt mer positiv syn på invandring jämfört med Sverige och att civilsamhället engagerar sig mer proaktivt. Trots detta så uppstår precis samma problematik som är så vanlig i Sverige.

"Det säkraste stället att få en hjärtinfarkt på är i baksätet på en taxi". Det skämtet mötte oss i så gott som samtliga möten under vistelsen i Toronto. En tragikomisk illustration av att alldeles för kvalificerad arbetskraft hamnar i låglöneyrken som en direkt konsekvens av att de inte är inrikes födda.

Ett av de tydligaste exemplen på detta i Ontario är förmodligen inrättandet av delstatsmyndigheten Office of the fairness commissioner. I vårt möte med kommissionären förstod vi att det har funnits stora problem vad gäller en rättvis behandling och bedömning av examen och arbetskraft som härstammar ifrån andra länder. Myndigheten inrättades så sent som 2006 som en direkt reaktion på att man hade identifierat att valideringssystemen inte var rättvisa gentemot nyanlända och att det rådde stor informationsbrist gällande dessa frågor i professionsreglerande organisationer.

"DET SÄKRASTE STÄLLET ATT FÅ EN HJÄRTINFARKT PÅ ÄR I BAKSÄTET PÅ EN TAXI"

När man bedömer svensk integrationspolitik och huruvida den är framgångsrik eller inte kan det således vara värdefullt med ett balanserat perspektiv. Även i ett ungt land där så gott som alla har invandrat relativt nyligen, där den generella inställningen till invandring är positiv och där man identifierar och välkomnar huvudsakligen högkvalificerad arbetskraft finns det alltjämt stora problem. Integration är och kommer fortsättningsvis att vara svårt. Det existerar ingen universallösning. Men vi är övertygade om att fackens roll för synen på utländsk kompetens som en tillgång och ett sätt att säkerställa tillväxt och produktivitet i en global värld kan bli avsevärt större. Och bör även bli det om vi menar allvar när vi säger att vi vill företräda alla akademiker på svensk arbetsmarknad.

SLUTSATSER OCH LÄRDOMAR - KOMMUNIKATION I EN MÅNGKULTURELL KONTEXT

- **Skapa mer positiv syn på integration**

På ett övergripande plan behöver vi arbeta med att förstärka en positiv syn på integration och i synnerhet integration av högkvalificerad arbetskraft. I SCB:s senaste partisynpatundersökning (juni 2018) är det tydligt att akademiker sympatiserar med liberala och invandringsvänliga partier i högre utsträckning än andra grupper i samhället. Stödet för Sverigedemokraterna bland Sacoförbundens medlemmar är alltjämt mycket lågt.

Detta ger grundläggande förutsättningar för att ta större plats i integrationsfrågor och vinna stort stöd och engagemang bland egna medlemmar. Vi ser framför oss kommunikativa aktiviteter som lyfter upp värdet och betydelsen av utrikesfödda akademiker med breda grupper av akademiker i en långsiktig kommunikationssatsning.

Över tid är vi övertygade om att en sådan satsning inte bara skapar en mer positiv syn på invandring i Sverige. Den kommer förmodligen bidra till att en ökad andel akademiker med utländsk bakgrund väljer att bli medlemmar i ett Sacoförbund.

- **Skapa förutsättningar för civilsamhället**

Vi behöver verka för att civilsamhället och den fackliga rörelsen ges ökade förutsättningar att ta ett ännu större ansvar i integrationspolitiken.

“ÖVER TID ÄR VI ÖVERTYGADE OM ATT EN STÖRRE KOMMUNIKATIONSSATSNING INTE BARA SKAPAR EN MER POSITIV SYN PÅ INVANDRING I SVERIGE. DEN KOMMER FÖRMODLIGEN BIDRA TILL ATT EN ÖKAD ANDEL AKADEMIKER MED UTLÄNDSK BAKGRUND VÄLJER ATT BLI MEDLEMMAR I ETT SACOFÖRBUND.”

Vi föreslår att Sacofederationen tillsammans utreder möjligheterna att verka för att det offentliga inser och använder sig av styrkan i det engagemang som finns i Sverige men som idag snarare utmanas än uppmuntras av regler och rutiner. En mer konstruktiv politik i detta avseende skulle kunna bana väg för att bättre tillvarata civilsamhällets kraft för en bättre integration.

- **Gör nytta under lång tid**

Över tid tycks det vara så att nyanlända hittar den hjälp som krävs, om hjälpen paketeras klokt, har förståelse för alla delar i integrationsprocessen och är relevanta. Sacofederationen ger redan idag många viktiga insatser, men dessa behöver förmodligen skalas upp och dessutom paketeras i en kontext där även allt annat som en nyanländ behöver också erbjuds.

Tidig information är central och all information måste var sökbar och enkel att dela mellan grupper av nyanlända. Här kan man exempelvis skapa arenor i sociala medier som stärker möjligheterna för grupper av nyanlända att prata med varandra. Under möten med ideella organisationer som arbetar med integrationsfrågor i Kanada var det tydligt att mouth-to-mouth-marknadsföringen var helt avgörande. Därför är det så viktigt att den delen stötts upp genom digitala initiativ och genom att identifiera viktiga ambassadörer med stora nätverk bland andra nyanlända.

En av våra viktigaste lärdomar och således slutsatser är att det inte är marknadsföringsaktiviteter, kanalval eller Facebookgrupper som är den centrala faktorn för att lyckas nå nyanlända. Det är huruvida man lyckas skapa en positiv kultur som är välkomnande och förstår samhällets behov av global kompetens. I en sådan kontext uppstår ett naturligt engagemang i civilsamhället som myndigheter, arbetsgivare och fack tillsammans måste klara av att utnyttja.

Ett bra produktutbud och långvariga relationer med nyanlända som fortsätter engagera sig i framtida nyanländas etablering är den viktigaste nyckeln. För Sacofederationens del innebär detta att det knappast finns någon snabb lösning på problemet som kan stadgas i ett strategidokument. Däremot kan vi ta ännu större eget ansvar i frågan och verka för att även andra aktörer får bättre förutsättningar att faktiskt lyckas ännu bättre.

På så sätt gynnar inte vi inte bara våra egna intressen. Vi är även med och säkerställer att Sverige står starkt även in i framtiden.

BILAGA 1. Program.

Monday, May 14, 2018

13.00 Ministry of Citizenship and Immigration

<https://www.ontario.ca/page/work-your-profession-or-trade>

400 University Avenue, 3rd fl

TORONTO, ON

Yvonne Ferrer, Director, Program Management and Evaluation Branch & Refugee Settlement Programs

18.00 Dinner with Lars Henriksson, Swedish consulate

Tuesday, May 15, 2018

09.30 COSTI

www.costi.org

1170 Dufferin Street

TORONTO, ON

Mario Calla, Executive Director

12.30 UNIFOR

www.unifor.org

205 Placer Court

TORONTO, ON

Christine Marlin, Director of Human Resources

Erin Harrison, National Representative

Wednesday, May 16, 2018

09.00 TRIEC

www.triec.ca

605-250 Dundas Street West

TORONTO, ON

Margaret Eaton, Executive Director

15.00 Ontario Teachers Federation

www.otffed.on.ca

100 – 10 Alcorn Avenue

TORONTO, ON

Lindy Amato, Director Professional Affairs

Thursday, May 17, 2018

09.00 Office of the Fairness Commissioner <http://www.fairnesscommissioner.ca/ge=index>
595 Bay Street, Suite 1201
TORONTO, ON

Grant Jameson, commissioner

14.00 Ontario Association of Architects www.oaa.on.ca

TORONTO, ON

Nedra Brown, Registrar

Friday, May 18, 2018

09.30 WES – World Education Services www.wes.org/ca
2 Carlton Street, Suite 1811 (knock on the door)
TORONTO, ON

Beth Clarke, Director, Strategic Partnerships, WES Global Talent Bridge