

Romsk inkludering i arbetslivet

En nulägesbeskrivning av möjligheter och hinder i tio pilot- och utvecklingskommuner

Förord

Den här rapporten beskriver romers situation på arbetsmarknaden i tio pilot- och utvecklingskommuner med verksamhet för romsk inkludering.

Rapporten är framtagen inom ramen för ett regeringsuppdrag och ska ligga till grund för Länsstyrelsen i Stockholms läns nulägesbeskrivning av vilka hinder som romer möter och vilka möjligheter som finns för att romers rättigheter ska tillgodoses.

Arbetet med Arbetsförmedlingens nulägesbeskrivning har genomförts med stöd av en arbetsgrupp med representanter från Länsstyrelsen i Stockholms län, Boverket, Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen, Skolverket och följande romska sakkunniga: Jenni Acar, Kristoffer Andersen, Mario Asp, Robert Brisenstam, Thereza Eriksson, Tanja Hagert, Michal Stankov och Naim Tahiri.

Arbetsförmedlingen vill rikta ett stort tack till alla som bidragit till genomförandet av rapporten, särskilt till de enskilda personer som har delat med sig av sina erfarenheter.

Mikael Sjöberg
Generaldirektör

Cecilia Gustavsson
Kvalificerad handläggare

Sammanfattning

Romer som Arbetsförmedlingen har intervjuat vittnar om erfarenheter av fördomar och negativa uppfattningar som tar sig uttryck i ord, kroppsspråk och handling och påverkar tillgången till arbete. Detta tyder på antiziganism. Som ett led i detta väljer en del romer att dölja sin identitet på arbetsmarknaden.

Fler hinder på arbetsmarknaden som betonas är bland annat den historiska bakgrunden med långvarig diskriminering och förtryck vilken har påverkat på ett djupt plan och fortfarande får betydelse för romers tillgång till arbete. Det faktum att romer historiskt sett haft begränsad tillgång till utbildning påverkar förutsättningarna för unga romer att välja att satsa på studier än idag, vilket i sin tur får en avgörande betydelse för möjligheten att få ett arbete.

Kunskapen om att romer upplever antiziganism och känner sig tvingade att dölja sin romska identitet på arbetsmarknaden ställer höga krav på myndigheters och kommuners arbete för romsk inkludering. Arbetsförmedlingen konstaterar att behovet av insatser inom offentlig verksamhet kan delas in i två olika spår. Det ena spåret är det individuella stöd som efterfrågas för att öka individens förutsättningar att få ett arbete. Det andra spåret handlar om hur offentlig verksamhet på en mer strukturell nivå kan arbeta för romsk inkludering på arbetsmarknaden.

Med utgångspunkt i det som framkommit i intervjuer och enkäter kan Arbetsförmedlingen särskilt lyfta fram ett antal åtgärder. Myndigheter och kommuner behöver ta ställning till hur arbetsgivare kan inkluderas i arbetet mot antiziganism. Samtidigt behöver myndigheter och kommuner vara förebilder genom att anställa personer med romsk kompetens i ordinarie verksamhet. Ungdomar behöver fångas upp tidigt genom att till exempel erbjudas praktik och sommarjobb samt vägledning och motivation till studier och arbete. Dessutom kan jämställdhetsperspektivet lyftas genom att erbjuda insatser på deltid eller distans för att förbättra tillgängligheten till arbetsmarknaden.

Innehåll

1	Inledning	9
1.1	Nulägesbeskrivning av romers situation	9
1.2	Bakgrund	9
1.2.1	Strategi för romsk inkludering.....	9
1.2.2	Arbetsförmedlingens uppdrag kopplat till strategin för romsk inkludering.....	10
1.2.3	Uppföljning av strategin för romsk inkludering	10
1.3	Syfte	10
1.4	Metod och genomförande	11
1.5	Centrala begrepp.....	12
1.5.1	Nationell minoritetsstatus	12
1.5.2	Nationella minoriteter	12
1.5.3	Romer.....	12
1.5.4	Antiziganism	12
1.6	Nulägesbeskrivning 2014.....	12
2	Rätten till arbete	14
2.1	Människors lika rätt till arbete	14
2.2	Rätten att inte bli diskriminerad	14
2.3	Rättigheter för romer som nationell minoritet.....	14
2.4	Arbetsförmedlingens uppdrag	15
2.5	Kommuners ansvar inom arbetsmarknadsområdet.....	15
2.6	Rekommendationer gällande romers situation	15
3	Romers situation på arbetsmarknaden i de tio pilot- och utvecklingskommunerna	16
3.1	Redovisning av resultat.....	16
3.2	Hinder för romer på arbetsmarknaden	16
3.2.1	Röster om fördomar och negativa uppfattningar	16
3.2.2	Andra faktorer som kan begränsa tillgången till arbete.....	17
3.3	Behov av insatser för att förbättra romers situation på arbetsmarknaden	18
3.3.1	Myndigheternas arbete för att skapa förtroende	18
3.3.2	Individperspektiv på insatser efterfrågas	19
3.3.3	Personliga möten värdesätts	19
3.3.4	Satsa på ungdomar.....	20
3.3.5	Motverka antiziganism	20
4	Diskussion och slutsatser	21

1 Inledning

1.1 Nulägesbeskrivning av romers situation

Regeringen har uppdragit åt Länsstyrelsen i Stockholms län att göra en nulägesbeskrivning av romers situation i kommuner med verksamhet för romsk inkludering. Arbetsförmedlingen medverkar tillsammans med Boverket, Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen, Skolverket och romska sakkunniga i framtagandet av nulägesbeskrivningen.¹

Arbetsförmedlingens uppdrag är att beskriva romers situation på arbetsmarknaden i denna underlagsrapport till Länsstyrelsen.

1.2 Bakgrund

1.2.1 Strategi för romsk inkludering

I februari 2012 beslutade regeringen om en långsiktig och samordnad strategi för romsk inkludering åren 2012-2032. Strategin har sin utgångspunkt i de mänskliga rättigheterna med särskild betoning på principen om icke-diskriminering. Det övergripande målet är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som är icke-rom. Romer utgör tillsammans med judar, sverigefinnar, samer och tornedalingar, Sveriges nationella minoriteter.

Strategin för romsk inkludering pekar ut sex prioriterade områden: utbildning, arbete, bostad, hälsa och social omsorg och trygghet. Målgruppen är framför allt de romer som befinner sig i ett socialt och ekonomiskt utanförskap och är utsatta för diskriminering. Kvinnor och barn är särskilt prioriterade. Genomförandet av strategin ska präglas av romsk delaktighet. Arbete tas upp som ett centralt åtgärdsområde för att bryta romers utanförskap, särskilt unga romers möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.²

Som en del av genomförandet av strategin för romsk inkludering utgick statsbidrag till sammanlagt tio kommuner under perioden 2012-2017. Syftet var att utveckla kommunala modeller och bygga upp en struktur för romsk inkludering inom de områden som pekats ut i strategin.

I ett inledande skede utsågs fem pilotkommuner som under 2012-2015 skulle ta fram goda exempel på arbetssätt som kunde spridas över landet. Dessa var Luleå, Göteborg, Linköping, Helsingborg och Malmö. Ett flertal myndigheter fick samtidigt i uppdrag att utifrån sina verksamheter arbeta för romsk inkludering, däribland Arbetsförmedlingen. Ytterligare fem utvecklingskommuner utsågs att under 2016-

¹ Uppdrag till Länsstyrelsen i Stockholms län att göra en nulägesbeskrivning i kommuner med verksamhet för romsk inkludering, Ku2017/01295/DISK

² En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012-2032 (Skr. 2011/12:56)

2017 medverka i en utvecklingsverksamhet för romsk inkludering.³ Dessa var Borås, Gävle, Haninge, Stockholm och Uppsala. Romers delaktighet och inflytande skulle säkerställas i utvecklingsarbetet, likväl en långsiktighet i arbetet, bland annat genom att integrera utvecklingsarbetet i kommunens ordinarie strukturer och verksamheter.

1.2.2 Arbetsförmedlingens uppdrag kopplat till strategin för romsk inkludering

Inom ramen för strategin för romsk inkludering fick Arbetsförmedlingen i uppdrag att under 2012–2015 medverka i pilotverksamheten för romsk inkludering. I uppdraget ingick att utifrån lokala förutsättningar sprida information och kunskap bland romer om den service och det stöd som myndigheten kan erbjuda, säkerställa individuellt stöd, samarbeta med pilotkommunerna och romska företrädare och sakkunniga, och säkerställa att det inom myndigheten finns nödvändig kunskap om romer som nationell minoritet.⁴

Under 2016-2019 har Arbetsförmedlingen i uppdrag att vidareutveckla arbetet med romsk inkludering. Myndigheten ska stärka arbetet för att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av insatserna, säkerställa att det i myndigheten finns för verksamheten nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet, samt samråda med romska företrädare och sakkunniga.⁵

1.2.3 Uppföljning av strategin för romsk inkludering

Regeringen formulerar behovet av en kontinuerlig uppföljning av strategin för romsk inkludering enligt följande:

För att få styrande effekt bör utvecklingen i förhållande till målen regelbundet följas upp och analyseras. Återkommande beskrivningar av romers tillgång till sina rättigheter inom olika verksamhetsområden kan ge en indikation om tillräckliga och rätt insatser genomförs. Dessutom kan sådan kontinuerlig uppföljning som pekar på såväl brister som förbättringar bidra till att driva på utvecklingen.⁶

Länsstyrelsens i Stockholms län har i regeringsuppdrag att följa upp strategin genom en nulägesbeskrivning. Den ska ge en samlad bild av vilka hinder och möjligheter som finns för att den nationella minoriteten romers rättigheter ska tillgodoses inom ramen för strategin, samt om de insatser som genomförts har bidragit till strategins övergripande mål. En första nulägesbeskrivning genomfördes med samverkande myndigheters medverkan år 2014.

1.3 Syfte

Den här rapporten syftar till att ge en nulägesbeskrivning av romers situation på arbetsmarknaden, samt följa upp Arbetsförmedlingens och kommunernas aktiviteter och insatser för att underlätta romers tillgång till arbete. Nulägesbeskrivningen ska utgå ifrån ett rättighetsperspektiv och belysa hur myndigheter och andra relevanta

³ Bidrag till utvecklingskommuner för romsk inkludering, Ku2016/00159/DISK

⁴ Uppdrag till Arbetsförmedlingen om strategin för romsk inkludering, A2012/1386/DISK

⁵ Uppdrag till Arbetsförmedlingen om romsk inkludering, Ku2016/00654/DISK

⁶ En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032 (Skr. 2011/12:56)

aktörer i pilotkommunerna beaktar och arbetar för att romer ska få tillgång till sina rättigheter.

Utgångspunkten i arbetet med nulägesbeskrivningen är de indikatorer som Länsstyrelsen i Stockholms län har tagit fram för sakområdet arbete:⁷

- Insatser för att nå arbetssökande romer med information, vägledning och stöd.
- Insatser för att öka romers förtroende för myndigheterna.
- Kontakter med arbetsgivare för att motverka antiziganism.

1.4 Metod och genomförande

Underlag till denna rapport har tagits fram genom enkät till de 10 pilot- och utvecklingskommunerna⁸ och samtliga 23 arbetsförmedlingskontor i dessa kommuner, samt genom intervjuer med romer i 5 av dessa kommuner. Frågorna är framtagna utifrån de indikatorer som framgår i avsnittet ovan, 1.3 Syfte.⁹

Arbetsgrupp

Länsstyrelsen i Stockholms län har under arbetet med underlagsrapporterna till nulägesbeskrivningen regelbundet bjudit in till arbetsgruppsmöten med samverkande myndigheter och romska sakkunniga. Utöver Länsstyrelsen har Boverket, Folkhälsomyndigheten, Socialstyrelsen och Skolverket haft representanter i arbetsgruppen. Följande romska sakkunniga har deltagit och bidragit till genomförandet: Jenni Acar, Kristoffer Andersen, Mario Asp, Robert Brisenstam, Thereza Eriksson, Tanja Hagert, Michal Stankov och Naim Tahiri.

Arbetsgruppen har bistått under hela processen med synpunkter på intervju- och enkätfrågor och den slutliga rapporten.

Intervjuer med romer

Länsstyrelsen i Stockholms län har samordnat intervjuerna med romer för de myndigheter som medverkar i arbetet med nulägesbeskrivningen. Intervjuerna genomfördes i fem av tio pilot- och utvecklingskommuner. Romska företrädare har varit delaktiga i arbetet med att hitta intervjupersoner. Arbetsförmedlingen lämnade önskemål om en jämn fördelning mellan ålder, kön och erfarenhet av arbete och arbetslöshet. Arbetsförmedlingen genomförde intervjuerna.

Enkäter till kommuner och Arbetsförmedlingen

Enkäten skickades till samtliga tio pilot- och utvecklingskommunerna och samtliga 23 arbetsförmedlingskontor i dessa kommuner.

⁷ Nulägesbeskrivning av hinder och möjligheter för romers rätt, Länsstyrelsen Stockholm (Rapport 2014:22)

⁸ Luleå, Göteborg, Linköping, Helsingborg, Malmö, Borås, Gävle, Haninge, Stockholm och Uppsala

⁹ Samtliga frågor finns i Bilaga 1.

1.5 Centrala begrepp

1.5.1 Nationell minoritetsstatus

I december 1999 beslutade riksdagen att Sverige skulle ansluta sig till Europarådets ramkonvention om skydd för de nationella minoriteter och den europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk. I den nationella minoritetspolitiken utgör självidentifikationsprincipen en viktig grundsten. Det innebär att ”varje individ avgör själv om hen anser sig tillhöra en nationell minoritet och om hen vill göra anspråk på det skydd och stöd som samhället erbjuder minoriteten.”¹⁰

1.5.2 Nationella minoriteter

I Sverige finns fem erkända nationella minoriteter: judar, samer, romer, tornedalingar och sverigefinnar. De historiska minoritetsspråken är jiddisch, romani chib, samiska, finska och meänkieli. Gemensamt för dessa grupper är att de har befolkat Sverige under en lång tid samt att de utgör grupper med en uttalad samhörighet. De har även en egen religion, språklig eller kulturell tillhörighet och en vilja att behålla sin identitet.

1.5.3 Romer

Uppskattningsvis uppgår antalet romer i Sverige till cirka 50 000–100 000. Romers levnadsvillkor idag är ofta sämre än för befolkningen i övrigt. Diskriminering och utanförskap är fortfarande en verklighet för många romer. Strategin för romsk inkludering omfattar åtgärder som riktar sig till romer som är bofasta/bosatta i Sverige, inte romer som är EU/EES-medborgare som vistats tillfälligt i landet utan uppehållsrätt.

1.5.4 Antiziganism

Rasism mot romer kallas för antiziganism. Den bygger på fördomar om att romer ser ut och uppför sig på ett visst sätt och kommer till uttryck genom fientliga handlingar mot eller åsikter om romer. Antiziganism utgår från en ojämlig värdering av människor och kränker principen om alla människors lika värde och rättigheter. Begreppet ”zigenare” och ”tattare” är nedlåtande och kränkande begrepp på romer och resande.¹¹

1.6 Nulägesbeskrivning 2014

År 2014 genomfördes en första nulägesbeskrivning inom ramen för regeringens strategi för romsk inkludering under samordning av Länsstyrelsen i Stockholms län. Länsstyrelsen hade även i uppdrag att komplettera nulägesbeskrivningen med beskrivningar av situationen för romer avseende arbetslöshet och sysselsättning i samråd med Arbetsförmedlingen och pilotkommunerna.

¹⁰ Erkännande till egenmakt – regeringens strategi för de nationella minoriteterna (prop. 2008/09:158)

¹¹ Antiziganismen i Sverige. Om övergrepp och kränkningar av romer under 1900-talet och idag

I rapporten¹² konstateras att fördomar och negativa uppfattningar om romer som grupp är ett stort hinder för romer på arbetsmarknaden. Det faktum att romer väljer att dölja sin identitet när de söker arbete är en tydlig signal om att grundläggande mänskliga rättigheter inte är tillgodosedda för gruppen. Andra faktorer som upplevs som hinder för romer på arbetsmarknaden är bland annat kort eller brist på utbildning. Vidare har förtryck och diskriminering som romer varit utsatta för historiskt sett, fortfarande betydelse för romer idag.

Länsstyrelsen fastslår att kommunernas och Arbetsförmedlingens arbete behöver förstärkas för att öka romers möjligheter att få arbete. Kunskapshöjande insatser behöver behandla hur diskriminering och antiziganism påverkar situationen för romer på arbetsmarknaden. Romers möjligheter till delaktighet och inflytande i Arbetsförmedlingens utvecklingsarbete behöver säkerställas. Uppföljning av riktade insatser till romer behöver genomföras för att säkra kvalitet. Länsstyrelsen efterfrågar finansierade, riktade uppdrag till Arbetsförmedlingen och kommunerna, för att arbetet ska prioriteras.

¹² Romers rätt till arbete – en nulägesbeskrivning av hinder och möjligheter (Rapport 2014:23)

2 Rätten till arbete

2.1 Människors lika rätt till arbete

Enligt Förenta Nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna har var och en rätt till arbete och till skydd mot arbetslöshet. Rätten till arbete innebär en skyldighet för staterna att vidta åtgärder som syftar till att avskaffa arbetslösheten. Var och en har också rätt till gynnsamma och rättvisa arbetsvillkor, trygga arbetsförhållanden samt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Kopplat till rätten till arbete finns också ett förbud mot diskriminering.

Rätten till arbete skyddas av FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter,¹³ den europeiska sociala stadgan¹⁴ och av första kapitlet i Regeringsformen.¹⁵

2.2 Rätten att inte bli diskriminerad

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna.¹⁶ Enligt den svenska diskrimineringslagen får ingen människa diskrimineras eller hindras från att utnyttja sina rättigheter på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder sex former av diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.¹⁷

Målet för regeringens insatser mot diskriminering är ett samhälle fritt från diskriminering. Diskriminering och negativt bemötande av nationella minoriteter är dock fortfarande förekommande. Detta är särskilt påtagligt bland romer. Därtill finns en större ekonomisk social utsatthet i samhället hos den romska gruppen än hos majoritetsbefolkningen. Med anledning av detta bedömer regeringen att en rad åtgärder behöver genomföras för att romers situation ska kunna förbättras och välfärdsgapet till majoritetsbefolkningen ska bli mindre.¹⁸

2.3 Rättigheter för romer som nationell minoritet

Nationella minoriteters rättigheter är en del av de mänskliga rättigheterna. Målet med den svenska minoritetspolitiken är att ge skydd för de nationella minoriteterna och stärka deras möjligheter till inflytande, samt att stödja minoritetsspråken så att

¹³ Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, artikel 6-8

¹⁴ Europeisk social stadga, SÖ 1998:35, artikel 1-3

¹⁵ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform, kapitel 1

¹⁶ Regeringens webbplats för mänskliga rättigheter, www.manskligarattigheter.se

¹⁷ Diskrimineringslag (2008:567)

¹⁸ En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032 (Skr. 2011/12:56)

de hålls levande. Den ska även främja de nationella minoriteternas möjligheter att behålla och utveckla sin kultur i Sverige.¹⁹

2.4 Arbetsförmedlingens uppdrag

Regeringens mål är full sysselsättning. Detta gäller för befolkningen i stort och innefattar därigenom också romer.²⁰ Arbetsförmedlingen ansvarar för att effektivt föra samman arbetssökande med arbetsgivare som söker arbetskraft och bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt. Myndigheten ska prioritera dem som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden och utforma verksamheten så att den främjar mångfald och jämställdhet samt motverkar diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden.²¹

Som förvaltningsmyndighet ansvarar Arbetsförmedlingen för att ge de nationella minoriteterna möjlighet till inflytande i frågor som berör dem och så långt det är möjligt samråda med representanter för minoriteterna i sådana frågor. Arbetsförmedlingen ska när det behövs på lämpligt sätt informera de nationella minoriteterna om deras rättigheter.²²

2.5 Kommuners ansvar inom arbetsmarknadsområdet

Arbetsmarknadspolitiken är ett statligt ansvarsområde och kommunernas formella ansvar på området är begränsad. Kommunerna har emellertid ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och i ungefär 85 procent av kommunerna finns någon form av kommunal arbetsmarknadsverksamhet. Insatser och stöd erbjuds särskilt för de grupper som av olika anledningar behöver extra stöd för att komma in på arbetsmarknaden.²³

2.6 Rekommendationer gällande romers situation

Europakommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) är ett oberoende organ inrättat av Europarådet för att övervaka situationen för mänskliga rättigheter. De publicerade den 27 februari 2018 en landrapport över Sverige.²⁴ De mest framträdande rekommendationerna gällande romernas situation handlar om att ta fram indikatorer för att mäta framsteg och effekter, samt betydelsen av romska informationscenter. ECRI betonar vikten av en sammanhängande helhetsvision för att hantera strukturella och institutionella orsaker till kvarstående marginalisering och diskriminering av romer. Idag är de flesta aktiviteterna mestadels projektinriktade.

¹⁹ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk

²⁰ En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032 (Skr. 2011/12:56)

²¹ Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen

²² Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk

²³ Kommunerna och Arbetsmarknadspolitiken – En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), 2017

²⁴ <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Sweden/SWE-CbC-V-2018-003-SWE.pdf>

3 Romers situation på arbetsmarknaden i de tio pilot- och utvecklingskommunerna

3.1 Redovisning av resultat

I det här avsnittet redovisas vad som kommit fram om situationen på arbetsmarknaden för romer i de enkäter och intervjuer som genomförts under arbetet med den här rapporten.

Intervjuer har genomförts med 24 romer i åldrarna 18-64 år, 12 kvinnor och 12 män. Hälften av de intervjuade har arbete eller studerar, lika många kvinnor som män. Urvalet av intervjupersoner är inte representativt för romer som grupp och intervjuerna bör ses som enskilda röster. Citaten har redigerats för att öka läsbarheten och säkerställa intervjupersonernas anonymitet.

Svarsfrekvensen på enkäterna var 50 procent av kommunerna och 43 procent av arbetsförmedlingskontoren. 5 kommuner och 10 arbetsförmedlingskontor har besvarat enkäten. Enkätstudien kan på grund av antalet besvarade enkäter inte ses som en representativ bild av hur kommuner och arbetsförmedlingskontor i pilot- och utvecklingskommuner arbetar med romsk inkludering.

Redovisningen utgår från de övergripande frågeställningarna: Hur uppfattas situationen för romer på arbetsmarknaden? Vilka hinder och möjligheter finns för att romer ska få tillgång till sina rättigheter avseende arbete? Vad behöver kommunen och Arbetsförmedlingen göra för att romer ska få tillgång till sina rättigheter? Vilka insatser finns? Vilka insatser behövs?

3.2 Hinder för romer på arbetsmarknaden

3.2.1 Röster om fördomar och negativa uppfattningar

De romer som Arbetsförmedlingen har intervjuat vittnar om egna och andras erfarenheter av fördomar och negativa uppfattningar av romer. Erfarenheter som fått konsekvenser för möjligheten att arbeta. En intervjuperson berättar:

Jag berättade att jag är rom på ett arbete och det var helt annorlunda dagen efter. Kollegan hade sagt till mina vårdtagare att jag var zigenare och 'akta er för henne!'. Efter det är jag försiktig med att berätta.

En annan intervjuperson säger:

Jag glömmer aldrig hans blick när jag sa att jag tillhör den romska gruppen. Även om jag hade fått jobbet, hade jag inte velat gå dit.

Knappt hälften av de intervjuade döljer som regel sin romska identitet, medan den andra hälften väljer att vara öppna. En del av de som är öppna med sin identitet i vardagliga sammanhang, döljer den när de söker arbete. Gemensamt för de

intervjuade är att de ständigt förhåller sig till den romska identiteten och aktivt tar ställning till om de ska vara öppna med eller dölja sin identitet i olika situationer. Förhållningsättet till den romska identiteten samt oron för att den ska påverka vardagen och möjligheten att arbeta, uttrycks på olika sätt.

Om de skulle veta att jag var rom skulle de inte släppa in mig i deras lägenheter [för att städa]. Jag döljer alltid min identitet. Människor är rädda. Om en rom har gjort något dåligt då tycker folk att alla är lika.

Det känns som en skam att behöva dölja det [identiteten]. Jag är född i Sverige, men har ändå en bakgrund som jag vill vara stolt över. Min syster döljer sin identitet efter att ha jobbat på samma ställe i många år. Vi säger att vi kommer från forna Jugoslavien.

Flera berättelser finns om att romer på olika sätt måste motbevisa fördomar. En av de intervjuade som arbetade i en skola, berättade om förvåningen hos några av eleverna när hen lämnade tillbaka en upphittad plånbok. De utgick från att hen som är rom skulle stjäla den. En annan uttrycker:

Det är jobbigt att jag alltid behöver visa andra att jag är rom och att jag är en bra människa.

En handfull av de intervjuade har arbete med koppling till romska frågor. De är alla öppna med sin romska identitet i arbetet. En av intervjupersonerna säger:

Det har varit svårt för alla med jobb. Vi har varit tvungna att hålla vår identitet hemlig. Vi har alltid utgått från att det är självklart att vi inte blir tagna på allvar. Jag hade tur, jag valde en väg med romska frågor där jag inte skulle ha det problemet.

3.2.2 Andra faktorer som kan begränsa tillgången till arbete

Det finns fler faktorer som de romska intervjupersonerna menar har en betydelse för möjligheten att få arbete. Den historiska bakgrunden med långvarig diskriminering och förtryck har påverkat på ett djupt plan och har betydelse än idag. Följden är att många romer fortfarande lever i en situation som socialt och ekonomisk utsatt. Även hälsoperspektivet betonas i intervjuerna. Ett lågt förtroende för vården och vad den kan erbjuda kan leda till ohälsa som i sin tur begränsar tillgången till arbete.

Utbildning på minst gymnasienivå är idag i stor utsträckning en förutsättning för att få ett arbete. Romer har historiskt sett haft begränsad tillgång till utbildning vilket i sin tur påverkar förutsättningarna för unga romer att välja att satsa på studier än idag. Dels finns inte den hjälp hemifrån att välja utbildning i samma utsträckning som hos majoritetsbefolkningen, och dels kan upplevelser av fördomar och negativa uppfattningar om romer ha betydelse för motivationen att utbilda sig. Vidare upplever intervjupersoner att en brist på majoritetsbefolkningens erkännande av romska förebilder har betydelse för romers inställning till utbildning och arbete.

Romer med utbildning och arbete tenderar att framställas som att de lyckats *trots* sin bakgrund, snarare än *tack vare* att de är romer.

3.3 Behov av insatser för att förbättra romers situation på arbetsmarknaden

3.3.1 Myndigheternas arbete för att skapa förtroende

Graden av förtroende för Arbetsförmedlingens och kommunens verksamhet och insatser för arbetssökande kan utifrån genomförda enkäter och intervjuer inte knytas till romer som grupp. De romer som intervjuats upplever som regel att de har fått ett bra bemötande hos myndighet och kommun som arbetssökande. Däremot finns ett generellt missnöje kring den mängd personlig service som erbjuds.

Samtidigt lyfts flera förslag på hur förtroendet för myndigheten och kommunen ska öka. En viktig komponent för att skapa förtroende, men även för att kunna erbjuda rätt stöd och vägledning, är att anställda inom verksamhet för arbetssökande har kunskap om romer som nationell minoritet, om seder och kultur samt om det utanförskap som romer kan erfaras. Möjligheten att kunna använda sitt språk i kontakter med Arbetsförmedlingen och kommunen upplevs skapa trygghet och ge en ökad sannolikhet att få rätt information och ta del av insatser. Att det finns material översatt till romani chib, uppfattas av en del även visa på respekt för den romska gruppen. Flertalet intervjupersoner betonar vidare betydelsen av att ha romer representerade hos myndighet och kommun för att bidra till inkludering av romer. Det finns även ett behov av att skapa tillit till att romer kan hjälpa romer. En av intervjupersonerna säger:

Skillnaden [med en brobyggare/kundresurs] är att man skulle känna sig trygg.

Flera av de intervjuade har goda erfarenheter av kontakter med brobyggare och kundresurser, men även personer med romsk bakgrund som inte jobbar specifikt med romer. Intervjupersoner betonar att anställda romer underlättar kunskapsöverföring, kan bidra till delaktighet och inflytande, samt fungera som förebilder för den romska gruppen.

Vikten av att romer inte bara ska anställas för att arbeta med romer, utan komma ifråga för alla typer av anställningar, betonas. Detta lyfts av flera intervjupersoner som en viktigare insats än någon annan. Det kan förhoppningsvis skicka signaler till andra arbetsgivare och bidra till en ökad möjlighet för romer att etablera sig på arbetsmarknaden. Genom att ge förtroende får man förtroende, och genom att själv få möjlighet att komma med lösningar på problem, kan förtroendeklyftan minska. Här lyfts även samråd med romska föreningar och organisationer som betydelsefulla, av flera intervjuade. Det är också ett sätt att nå romska kvinnor och uppmärksamma deras behov.

3.3.2 Individperspektiv på insatser efterfrågas

Romer som Arbetsförmedlingen har intervjuat lyfter vikten av att bli lyssnad på och få chansen att bli hjälpt mot ett yrke man är intresserad av, snarare än att följa en färdig mall. Engagemang, kreativitet och individuell vägledning efterfrågas, och att tjänstemän ska stå för vad de lovar. Insatser som körkort för truck och buss, yrkesutbildningar, praktikplatser och sommarjobb är eftertraktade och uppfattas kunna gynna gruppen. Möjlighet till deltidsinsatser efterfrågas för att kunna kombinera föräldraledighet med arbete eller studier. Flera intervjuade vill också ha handfast hjälp att kontakta arbetsgivare och besöka arbetsplatser, bli presenterade och känna att det finns ett långsiktigt stöd. Utåtriktat arbete på fältet där tjänstemän sprider en positiv bild av romer, inte bara pappersarbete på kontoret, upplevs bidra till förtroende för Arbetsförmedlingen och kommunerna.

Av de 5 kommuner och 10 arbetsförmedlingskontor som besvarat enkäten uppger flertalet att de ger stöd och vägledning till arbetssökande romer, utan att specificera hur. En kommun uppger att arbetssökande romer får stöd och vägledning individuellt och att ingen riktad verksamhet till målgruppen sker. 3 kommuner och 3 arbetsförmedlingskontor uppger att de har anställt brobyggare eller kundresurser med fokus på romer. 4 kommuner och 5 arbetsförmedlingskontor uppger att samarbeten med andra aktörer sker för att främja romers inkludering på arbetsmarknaden. Jämställdhetsprojekt alternativt riktade insatser till kvinnor lyfts som en insats i en av kommunerna som besvarat enkäten.

3.3.3 Personliga möten värdesätts

Fördelarna med en person med romsk språk- och kulturkompetens i kontakten med offentlig verksamhet, antingen i grupp eller enskilt, lyfts av flertalet intervjupersoner. De som har haft kontakt med en brobyggare eller motsvarade på kommunen eller Arbetsförmedlingen ställer sig mycket positiva till det och tycker att det är ett avgörande verktyg för att nå fram med vägledning och information. Det inger förtroende och upplevs vara en trygghet för individen att ha kontakt med någon som förstår romers situation. Flera intervjupersoner kan också tänka sig bokade möten med tolk eller språkkunnig person, där det finns utrymme för diskussion, att ställa frågor och få information. Andra upplever samtidigt att det finns en ovilja att gå på bokade möten och tycker inte att det är en bra metod.

När det gäller hur man bäst når målgruppen framträder inget entydigt förslag bland de intervjuade. De romska föreningarna lyfts som ett värdefullt nätverk för att nå ut till romer som inte besöker Arbetsförmedlingen eller kommunen. Användande av sociala medier, internet, e-post och digitala vägar ses både som positivt och förknippat med svårigheter. För många av de intervjuade är det självklara sätt att kommunicera på, medan andra uppger hinder som bristande läskunnighet och ovana vid digitala kanaler hos målgruppen. Något samband mellan ålder och kön i vilka kommunikationsvägar som lyfts, går inte att urskilja.

3.3.4 Satsa på ungdomar

Vikten av att fånga upp och satsa på unga romer lyfts i flertalet intervjuer. Unga upplevs ha ett särskilt behov av vägledning och stöd för att få kunskap och tillgång till sina rättigheter. Här ses skolan som en betydande kanal för att nå ut. En av intervjupersonerna säger:

Det är viktigt att vägleda ungdomar, vissa har inte föräldrar som kan hjälpa dem. Fånga upp dem och var där. De måste få förtroende för myndigheten för att vilja gå dit. De behöver förebilder, speciellt de som inte har föräldrar som har gått i skolan.

3.3.5 Motverka antiziganism

Förekomsten av fördomar och negativa uppfattningar om romer på arbetsmarknaden är återkommande i de intervjuer som genomförts.

Några berättar att de har hittat sina egna strategier för att undvika att identiteten påverkar möjligheten att arbeta. Det kan handla om att dölja den romska identiteten, till exempel genom att byta namn, undanhålla språkkunskaper i romani chib, uppge härkomst från ett land som inte förknippas med den romska bakgrunden, eller tvärtemot att framhäva den romska identiteten och jobba för att motbevisa fördomar. Oavsett strategi, får det konsekvenser både på en individnivå och för möjligheten att arbeta. En av intervjupersonerna säger:

Jag gjorde ett aktiv val att dölja min identitet. Jag lämnade en del av mig.

Andra uppger tvärtemot att det är just när de är öppna med sin identitet som de inte upplever diskriminering. En av intervjupersonerna beskriver att då kan arbetsgivare inte gömma sig bakom fördomar utan måste kommunicera rakt och tala klarspråk.

I enkätsvaren från Arbetsförmedlingen och kommunerna framkommer inget systematiskt arbete gentemot arbetsgivare för att motverka antiziganism. Istället riktas arbetet för att motverka antiziganism i huvudsak till tjänstemän inom Arbetsförmedlingen och kommunerna. På den direkta frågan om verksamheterna för dialog med arbetsgivare om romer som nationell minoritet för att motverka antiziganism, är det två arbetsförmedlingskontor som svarat att detta sker. Ett arbetsförmedlingskontor skriver att det kan förekomma att enskilda medarbetare har en mer strukturerad dialog med arbetsgivarna om romernas situation och förutsättningar. En kommun uppger att det inte förekommer dialog med arbetsgivare kring romer som grupp, men att det kan ske på individnivå när behov uppstår.

Utbildningar för personal om romer som nationell minoritet och antiziganism uppges ha genomförts i 3 kommuner och på 5 arbetsförmedlingskontor. En kommun uppger att en romsk processledare anställts för att arbeta med frågan på arbetsmarknadsenheten. En annan kommun har en handlingsplan som verktyg för att systematisera de kunskapshöjande insatserna. Även generella kompetensutbildningar för likabehandling och bemötande erbjuds anställda inom kommun och arbetsförmedlingar. En del verksamheter uppger att de arbetar med förtroendeskapande insatser som riktar sig till samtliga målgrupper, romer som icke-

romer. Dock framkommer nödvändigheten av att utse ansvariga för romsk inkludering. En kommentar i enkätsvaren lyder:

Allas ansvar blir lätt ingens ansvar!

4 Diskussion och slutsatser

Det går utifrån genomförda intervjuer och enkäter inte att utläsa någon förändring för romer på arbetsmarknaden i de tio pilot- och utvecklingskommunerna sedan år 2014 när den första nulägesbeskrivningen genomfördes inom ramen för strategin för romsk inkludering. Intervjuade romer vittnar om erfarenheter av fördomar och negativa uppfattningar som tar sig uttryck i ord, kroppsspråk och handling och påverkar tillgången till arbete. Detta tyder på att flera av de intervjuade utsatts för antiziganism. En ytterligare konsekvens är att intervjupersonerna upplever att de ständigt behöver förhålla sig till sin identitet och göra överväganden om de ska leva öppet eller dolt som romer i olika situationer. Ett flertal säger att de inte skulle berätta att de är romer när de söker arbete.

Kunskapen om att många romer känner sig tvingade att dölja sin romska identitet på arbetsmarknaden ställer höga krav på myndigheters och kommuners arbete för romsk inkludering. Det krävs ett långsiktigt och strategiskt arbete för att romer ska få tillgång till sin rätt till arbete, som både synliggör och motverkar de hinder som romer ställs inför som arbetssökande. Förtroendet för arbetsgivare kan utifrån underlaget konstateras vara lågt. Däremot framkommer inget uttalat lågt förtroende för Arbetsförmedlingen eller kommunen när det kommer till arbetssökande verksamhet. Det är dock inte oproblemiskt att som myndighet utvärdera sin egen verksamhet. Arbetsförmedlingen har själva genomfört både intervjuer och enkätundersökning vilket kan ha haft en inverkan på resultatet. Urvalet av intervjupersoner kan också ha haft betydelse. Det kan antas att romer med lågt förtroende för myndigheter och kommun väljer att inte ställa upp i intervjusammanhang i samma utsträckning som de som har förtroende för myndigheten. Deltagandet i intervjuerna har skett på frivillig basis.

Det går vidare inte att utläsa något tydligt mönster för hur pilot- och utvecklingskommunerna och Arbetsförmedlingen arbetar med romsk inkludering. Dels är underlaget begränsat och dels skiljer sig arbetssätten åt, vilket kan tyda på att struktur och insatser på lång sikt saknas. De behov av insatser inom offentlig verksamhet som är mest framträdande i genomförda intervjuer och enkäter kan delas in i två olika spår. Det ena spåret är det individuella stöd som efterfrågas för att öka individens förutsättningar att få ett arbete. Här betonas vikten av att möta individen där hen står och erbjuda insatser som kan leda individen till ett arbete. Personliga möten med så kallade brobyggare eller kundresurser efterfrågas. Dels för att bidra till att öka tilliten till myndigheterna och nå fler inom målgruppen och dels för att underlätta direkt stöd och vägledning till arbete och studier för romer. Ungdomar lyfts som en grupp som särskilt bör prioriteras.

Det andra spåret handlar om hur offentlig verksamhet på en mer strukturell nivå kan arbeta för romsk inkludering på arbetsmarknaden. Det krävs andra insatser för att även romer som inte är öppna med sin identitet ska kunna vara det och ha samma tillgång till arbete som icke-romer. Här betonas vikten av att anställa personer med kompetens om romers situation på olika poster inom offentlig verksamhet. Dels för att öka mångfalden inom offentlig verksamhet samt visa exempel på förebilder, och dels för att höja kunskapen om romer inom verksamheten. Vidare kan ett brett utbud av insatser på deltid och distans lyfta jämställdhetsperspektivet. För att komma åt den strukturella antiziganism som romer möter på arbetsmarknaden behöver arbetet integreras djupare i ordinarie verksamhet, bland annat i kontakter med arbetsgivare i olika sammanhang.

Utifrån arbetet med nulägesbeskrivningen ser Arbetsförmedlingen behov av att följande utvecklingsområden prioriteras för att romers situation på arbetsmarknaden ska förbättras:

- Myndigheter och kommuner behöver ta ställning till hur arbetsgivare kan inkluderas i arbetet mot antiziganism.
- Myndigheter och kommuner behöver vara förebilder genom att anställa personer med kompetens om romers situation i ordinarie verksamhet och genom att vidareutbilda redan befintlig personal.
- Ungdomar som identifierar sig som romer behöver fångas upp tidigt genom att exempelvis erbjudas praktik och sommarjobb samt vägledning och motivation till studier och arbete.
- Jämställdhetsperspektivet kan lyftas genom att erbjuda insatser på deltid eller distans för att förbättra tillgängligheten till arbetsmarknaden.