

Återrappport om romsk inkludering

2020 - 2023

Arbetsförmedlingen
Författare: Avdelningen Stärka förutsättningar
Datum: 2024-03-01
Diarienummer: Af-2023/0120 9461

Förord

Arbetsförmedlingen har sedan 30 april 2020 ett regeringsuppdrag att under 2020 - 2023 vidareutveckla arbetet med romsk inkludering i sin verksamhet inom ramen för skrivelsen ”En samordnad långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032”.

Utgångspunkt är erfarenheterna av myndighetens verksamhet i de kommuner som 2012–2015 fick bidrag av regeringen för att medverka i pilotverksamheten för romsk inkludering.

I uppdraget framgår att Arbetsförmedlingen ska:

- Sprida information och kunskap bland romer om det stöd myndigheten kan erbjuda.
- Fortsätta säkerställa att det i myndigheten finns, för verksamheten, nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet.
- Stärka arbetet med att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av myndighetens insatser.
- Utveckla ett uppföljningssystem utifrån tidigare erfarenheter med så kallade nulägesbeskrivningar.

I genomförandet av uppdraget ska myndigheten samråda med romska företrädare och sakkunniga.

Arbetsförmedlingen ska senast 1 mars årligen (2021–2024) redovisa vilka åtgärder som vidtagits och resultat av dessa till Länsstyrelsen i Stockholms län, med kopia till Regeringskansliet (Kulturdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet).¹

Beslut i ärendet har fattats av vikarierande generaldirektör Lars Lööv. Ärendet har föredragits av Maria Edberg kvalificerad handläggare, verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad, avdelning Stärka förutsättningar. Övriga som har deltagit i den slutliga handläggningen är Tove Elvelid, verksamhetsområdeschef Lokal arbetsmarknad, avdelningschef Maria Kindahl, enhetschef John Nilsson, sektionschef Johanna Ellung verksamhetsområde Lokal arbetsmarknad avdelning Stärka förutsättningar.

Beslutet är fastställt i diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Lars Lööv
Vikarierande generaldirektör

¹ Regeringen (2020) Uppdrag till Arbetsförmedlingen avseende regeringens strategi för romsk inkludering, regeringsbeslut 2020-04-30, dnr Ku 2020/01108/ CSM.

Sammanfattning

Det övergripande målet med regeringens strategi för romsk inkludering är att den rom som fyller 20 år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter i livet som den som inte är rom. Regeringens tjugoåriga strategi operationaliseras inom ramen för den minoritetspolitiska strategin och ska ses som en förstärkning av minoritetspolitiken.²

Arbetsförmedlingen har under åren 2016–2019 haft ett uppdrag att vidareutveckla arbetet med romsk inkludering i myndighetens verksamhet. Uppdraget har förlängts för att myndigheten ska fortsätta att utveckla det arbetet under 2020–2023. Den här åiterrapporten redogör för verksamhetsåret 2023 samt sammanfattar uppdragets alla verksamhetsår.

Arbetsförmedlingen har under uppdragsperioden genomfört aktiviteter och utvecklingsåtgärder inom uppdragets samtliga uttalade punkter.

Myndigheten har genomfört flera informationsinsatser internt samt marknadsfört två utbildningar, en som berör romers situation på arbetsmarknaden samt grundutbildningen i minoritetslagstiftningen. Utbildningarna har också tillgängliggjorts för andra som också möter Arbetsförmedlingens kunder, exempelvis leverantörer och Statens servicecenter.

I syfte att nå ut till romer om det stöd som kan erbjudas har bland annat fyra webinarier spelats in på romani chib. Webbprogrammen har publicerats på myndighetens webbplats och handlar om hur man skriver in sig på Arbetsförmedlingen, hur man skriver ett CV och personligt brev samt om framgångsfaktorer vid jobbintervjuer.

Romska kvinnors behov och situation har identifierats genom en kvalitativ undersökning och Arbetsförmedlingen har i samråd med romska organisationer utvecklat ett uppföljningssystem som kan bidra till att arbetet med romsk inkludering kan följas upp.

² Regeringen (2012) Samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012–2032, Skr.2011/12:56.

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Innehåll	5
1 Inledning	6
2 Bakgrund	7
3 Aktiviteter 2023	8
3.1 Intern kunskapsspridning	8
3.2 Utveckling av ett uppföljningssystem	9
3.2.1 Tillvägagångssätt för uppföljning av romers upplevelser av Arbetsförmedlingen	9
3.2.2 Tillvägagångssätt för uppföljning av medarbetares kunskaper om romers behov och situation på arbetsmarknaden	10
3.2.3 Tillvägagångssätt för inventering av goda exempel på insatser i samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunen	10
3.3 Samråd	11
4 Sammanfattning av aktiviteter 2020–2023	11
4.1 Sprida information och kunskap bland romer	11
4.2 Stärka arbetet för att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av myndigheternas insatser	12
4.3 Säkerställa att det i myndigheten finns för verksamheten nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet	13
4.3.1 Utbildningar	13
4.3.2 Informations- och kunskapsspridning	14
4.3.3 Inhämtning av kunskap via samråd	14
4.4 Utveckla ett uppföljningssystem utifrån tidigare erfarenheter med så kallade nulägesbeskrivningar.	15

1 Inledning

Romer utgör tillsammans med judar, sverigefinnar, tornedalingar och samer Sveriges nationella minoriteter.³ Målet med den svenska nationella minoritetspolitiken är att ge skydd för de nationella minoriteterna och stärka deras möjligheter till inflytande. Den ska även leda till att grupperna har möjlighet att bevara och utveckla sina språk och sin kultur.⁴

I enlighet med minoritetslagen ansvarar Arbetsförmedlingen, som förvaltningsmyndighet, för att:

- informera de nationella minoriteterna om deras rättigheter och det allmännas ansvar enligt minoritetslagen,
- skydda och främja de nationella minoritetsspråken samt främja de nationella minoriteternas möjligheter att behålla och utveckla sin kultur i Sverige,
- ge de nationella minoriteterna möjlighet till inflytande i frågor som berör dem och så långt det är möjligt samråda med minoriteterna i sådana frågor, samt särskilt främja barn och ungas möjligheter till inflytande och anpassa former för detta till deras förutsättningar.⁵

Minoriteten romer har framhållits som en av de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden i Sverige.⁶ Den romska befolkningen i Sverige är heterogen och består av olika grupper med inbördes kulturella och språkliga variationer. För att göra det möjligt för romer att delta på lika villkor som andra i det svenska samhället, har regeringen beslutat om en långsiktig och samordnad strategi för romsk inkludering åren 2012–2032.⁷ Strategin omfattar åtgärder som riktar sig till romer som är bosatta eller har uppehållstillstånd i Sverige.⁸ EU-medborgare som vistas i Sverige kortare tid än tre månader och asylsökande omfattas inte av regeringens åtgärder inom ramen för den tjugoåriga strategin.⁹

Strategin är en förstärkning av minoritetspolitiken och har sin utgångspunkt i Sveriges internationella förpliktelser kring mänskliga rättigheter 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. Målgruppen är framför allt de romer som befinner sig i ett socialt och ekonomiskt utanförskap och/eller är utsatta för diskriminering. Arbete tas upp som

³ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

⁴ Länsstyrelsen Stockholm (2023) Nationella minoriteter och minoritetsspråk. Minoritetspolitikens utveckling 2022.

⁵ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

⁶ Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (2022) Romer och resande i sex länder. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå

⁷ Regeringen (2012) En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012 – 2032 (Skr.2011/12.56)

⁸ Länsstyrelsen Stockholm (2020). Romsk inkludering i praktiken erfarenheter och exempel från kommuner som fått statsbidrag för arbete med romsk inkludering.

⁹ Regeringen (2012) En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012 – 2032 (Skr.2011/12.56)

ett centralt åtgärdsområde för att bryta romers utanförskap och fokuserar särskilt på unga romers möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁰

Arbetsförmedlingen har sedan 2012 haft tre särskilda regeringsuppdrag kring romsk inkludering. Nuvarande regeringsuppdrag som slutredovisas med denna rapport har pågått 2020 – 2023.

2 Bakgrund

De senaste åren har Arbetsförmedlingen utvecklat och förändrat sitt sätt att erbjuda service. Myndigheten har i uppdrag att erbjuda en likvärdig service i hela landet. Detta har myndigheten gjort genom att utveckla servicen på distans och de digitala tjänsterna för att öka tillgängligheten för fler arbetssökande och arbetsgivare, dels genom att stärka den lokala närvaron både via egna lokala kontor och i samarbete med Statens servicecenter och andra aktörer.¹¹

Arbetsförmedlingens sätt att erbjuda service påverkar också hur myndigheten behöver se till romers behov utifrån givna kanaler. Till exempel Arbetsförmedlingens tidigare uppföljningar av den romska minoriteten har visat att en stor del av målgruppen upplever ett behov av fysiska möten.¹²

De faktorer som påverkar majoritetssamhällets möjligheter på arbetsmarknaden påverkar också romer till exempel avsaknad av gymnasial utbildning, ålder, födelseland utanför Europa och/ eller en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. På gruppnivå är dessa faktorer som bidrar till en sämre konkurrensförmåga på arbetsmarknaden och en ökad risk att hamna i en långtidsarbetslöshet.

En del av Arbetsförmedlingen övergripande uppdrag är att prioritera och rusta dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden, vilket gör att många av de insatser och aktiviteter Arbetsförmedlingen har i sin verktygslåda kommer möta romers behov utifrån ovanstående faktorer. Utöver dessa tillkommer den diskriminering i arbetslivet och i samhället i stort som är riktat mot romer samt den historiska kontext romer befunnit sig i, vilka särskilt påverkar deras situation på arbetsmarknaden och som myndigheten behöver beakta i mötet med målgruppen.

I Arbetsförmedlingens instruktion beskrivs att myndigheten ska jämställdhetsintegrera och inom sitt verksamhetsområde främja mångfald och jämställdhet.¹³ Detta innebär till exempel åtgärder för att öka andelen kvinnor som

¹⁰ En samordnad och långsiktig strategi för romsk inkludering 2012 – 2032 (Skr.2011/12:56)

¹¹ Arbetsförmedlingen (2020) Arbetsförmedlingen Arbetsmarknadsmyndigheten i samtid och framtid. (Af-2020/0012 1748)

¹² Arbetsförmedlingen (2021). Återrapport för regeringsuppdrag om romsk inkludering, dnr Af-2022/0004 9915.

¹³ Förordningen (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen

tar del av subventionerade anställningar, matchningstjänster och arbetsmarknadsutbildningar.¹⁴

3 Aktiviteter 2023

Detta kapitel beskriver de aktiviteter som skett under uppdragets sista verksamhetsår 2023. Fokus har varit utveckling av uppföljningssystem, samråd och intern kunskapsspridning.

3.1 Intern kunskapsspridning

I samråden med de romska och sverigefinska minoriteterna har det framkommit att man upplevt en kunskapsbrist internt på Arbetsförmedlingen om de nationella minoriteterna, deras rättigheter och Arbetsförmedlingens skyldigheter. Med anledning av det har myndigheten internt under 2023 genomfört kunskapshöjande insatser riktade till medarbetare inom myndighetens kundverksamhet.

Två av Arbetsförmedlingens utbildningar, jämlikhet för romer på arbetsmarknaden och grundutbildning i minoritetslagstiftningen har marknadsförts internt med syfte att fler medarbetare ska ta del av dem. En beskrivning av utbildningarna samt en redogörelse för hur många medarbetare som tagit del av dem under uppdragsperioden finns i kapitel 4.3.1.

Under 2023 har Arbetsförmedlingen arbetat med att revidera myndighetens rutin för att säkerställa att de personer som efterfrågar kontakt på sitt nationella minoritetsspråk får det. I samband med beslut i slutet av 2023, uppdaterades den information som fanns internt och ett informationspaket kring de nationella minoriteternas rättigheter och Arbetsförmedlingens skyldigheter samt romsk inkludering presenterades för den kundnära verksamheten. Det är ännu för tidigt att se eventuella resultat i form av fler medarbetare som tagit del av befintliga utbildningar och som känner till nationella minoriteters rättigheter.

I samband med Arbetsförmedlingens Hållbarhetsdagar, kopplat till myndighetens hållbarhetsarbete inom ramen för Agenda 2030, hölls ett kunskapspass på temat nationella minoriteter och romsk inkludering. Vid tillfället deltog en blandning av funktioner och roller i myndigheten.

¹⁴ Arbetsförmedlingen (2023) Återrapport Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen dnr Af-2023/0078 2265

3.2 Utveckling av ett uppföljningssystem

I uppdraget står det beskrivet att Arbetsförmedlingen ska utveckla ett uppföljningssystem utifrån tidigare erfarenheter med så kallade nulägesbeskrivningar.¹⁵

De nulägesbeskrivningar som uppdragsgivaren refererat till har tagits fram av Länsstyrelsen i Stockholms län 2014 och 2018. Arbetsförmedlingen har bidragit till dessa genom att delta i en arbetsgrupp tillsammans med andra myndigheter. Nulägesbeskrivningarna gav en övergripande bild av hur arbetet utifrån regeringens strategi för romsk inkludering fortlöpt inom verksamhetsområdena utbildning, arbete, bostad, hälsa samt social omsorg och trygghet.¹⁶

Arbetsförmedlingen har i tidigare återrapporter beskrivit att myndigheten ser utmaningar med att utveckla ett uppföljningssystem för målgruppen. Myndigheten varken kan eller ska följa upp en grupp individer baserat på etnicitet via sina register för arbetssökande. Detta medför att Arbetsförmedlingen inte har kännedom om hur många romer som är inskrivna, vilka insatser romer tar del av och resultatet av dem. Myndigheten har därför undersökt andra vägar att samla in information som inte enbart innebär statistisk uppföljning. Insamlingen av informationen förväntas ge ett underlag till myndigheten för att kunna följa arbetet med romsk inkludering över tid och hur myndigheten lever upp till skyldigheterna i minoritetslagen.

Tre frågeställningar har identifierats som centrala att undersöka i Arbetsförmedlingens uppföljning:

1. Hur upplever romer kontakten med Arbetsförmedlingen?
2. Har medarbetarna tillräckliga kunskaper för att ge arbetssökande romer det stöd som de behöver?
3. Hur kan samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommuner hjälpa romer att etablera sig på arbetsmarknaden?

De två första frågeställningarna knyter an till de utmaningar som beskrivs i Länsstyrelsens tidigare nulägeskartläggningar och den sista syftar till att identifiera och sprida goda exempel internt. Nedan beskrivs exempel på tillvägagångssätt för hur information och kunskap om ovanstående frågeställningar kan inhämtas.

3.2.1 Tillvägagångssätt för uppföljning av romers upplevelser av Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen ser samråden med företrädare för romska organisationer som ett forum för att inhämta kunskap indirekt och därmed som en del av den samlade uppföljningen. Respondenterna i samråden har ofta varit personer med stor kunskap om romers historia och den romska minoritetspolitiken, vilket gett en fördjupad

¹⁵ Regeringen (2020) Uppdrag till Arbetsförmedlingen avseende regeringens strategi för romsk inkludering, regeringsbeslut 2020-04-30, dnr Ku 2020/01108/ CSM.

¹⁶ Länsstyrelsen Stockholm (2014) Nulägesbeskrivning av hinder och möjligheter för romers rätt – utbildning, arbete, bostad, hälsa, social omsorg och trygghet. Rapport 2014: 22 samt Länsstyrelsen Stockholm (2018) Romsk inkludering lokalt – Nuläget i kommuner med statligt stöd 2012–2017. Rapport 2018:26

generell kunskap. Myndigheten bedömer dock att det finns en risk att inte lyckas nå de enskilda personerna med berättelser om varierade behov av stöd och upplevelser kopplat till Arbetsförmedlingen och arbetsmarknaden. Därför behöver myndigheten också försöka att nå andra delar av målgruppen utifrån de förutsättningar som finns.

Ett sätt är att utforska möjligheten att använda så kallade pop-up enkät som öppnas när någon tar del av de webbprogram på romani chib som finns publicerade på Arbetsförmedlingens hemsida. Genom att återkommande ställa samma frågor i pop-up enkäten kan myndigheten använda svaren för uppföljning av hur målgruppen upplever myndighetens stöd. Detta kan i sin tur säga något om hur målgruppen uppfattar myndighetens service och tjänster. En annan metod för att inhämta information till en uppföljning är att analysera besöksstatistik för de sidor som är översatta till romani chib på Arbetsförmedlingens hemsida. Genom besöksstatistik kan myndigheten följa vilket material som genererar flest besök och vilka länkar till vidare information som är mest populära. Vidare kommer myndigheten att fortsätta utforska möjligheten till samverkan med andra aktörer för att nå målgruppen.

3.2.2 Tillvägagångssätt för uppföljning av medarbetares kunskaper om romers behov och situation på arbetsmarknaden

För att följa upp om medarbetare vid Arbetsförmedlingen har tillräckliga kunskaper för att ge de arbetssökande romer det stöd de behöver kan myndigheten följa antalet medarbetare som tar del av de utbildningar som finns publicerade i myndighetens kompetensportal och som syftar till att öka kunskapen om romers situation på arbetsmarknaden och minoritetslagstiftningen. Detta kan kombineras med fördjupade frågor till medarbetare i syfte att identifiera ytterligare behov av kunskap. Samråd och dialog med romska organisationer och lärosäten kan också bidra med insikter om vilken kunskap myndighetens medarbetare behöver.

3.2.3 Tillvägagångssätt för inventering av goda exempel på insatser i samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunen

Arbetsförmedlingen har tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Delegationen för unga och nyanlända till arbete (DUA) utvecklat en struktur för samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedlingen. En gemensam mall och handledning för hur överenskommelser ska utformas har tagits fram. I handledningen nämns strategin för romsk inkludering som exempel på en aktuell fråga att beakta i samverkan. Sedan samverkansmodellen utvecklades har ca 280 överenskommelser med kommuner slutits och fler är under utveckling. Flera kommuner har sökt och beviljats statsbidrag för sitt arbete med romsk inkludering. Myndigheten kan därför genom att gå igenom överenskommelserna samt ta del av de insatser som kommuner genomfört inventera och internt sprida goda exempel på lokal och regional samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunen som gynnat målgruppens situation på arbetsmarknaden.

3.3 Samråd

Under 2023 bjöd Arbetsförmedlingen in till två samråd med representanter från den romska minoriteten. Vid första samrådet bjöds fjorton romska organisationer in, fyra representanter från fyra romska organisationer deltog. Vid andra tillfället bjöds elva romska organisationer in och tre representanter från tre romska organisationer deltog. Representationen från de romska organisationerna är trots påminnelser låg. En orsak som lyfts i samråden är att organisationerna bjuds in till samråd med flera myndigheter och att det kan vara svårt att då delta på alla. I dialog med de närvarande organisationerna beslutades att genomföra samråden digitalt med förhoppningen om att fler ska kunna delta i framtida samråd.

Vid samråden efterfrågade Arbetsförmedlingen tidigt i utvecklingsprocessen synpunkter på uppföljningssystemet samt till ett arbete att upptäcka diskriminering i jobbannonser genom tekniska verktyg. Organisationerna hade också möjlighet att ställa frågor till myndigheten. Under samråden framkom bland annat att det finns upplevda behov av kompetensutveckling om romer som minoritet bland myndighetens medarbetare. Det framfördes även upplevda fördomar från arbetsgivare som missgynnar romer på arbetsmarknaden och organisationerna vittnar om en ökad antiziganism (rasism mot romer) i samhället.

4 Sammanfattning av aktiviteter 2020–2023

Under 2020 genomförde Arbetsförmedlingen en kvalitativ undersökning i syfte att få en nulägesbild av romers situation i relation till arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen. Undersökningen bestod av intervjuer med romer fördelade över hela landet och med varierande erfarenhet i relation till arbetsmarknaden och Arbetsförmedlingen. Intervjuerna erbjöd en möjlighet till fördjupning och större förståelse för målgruppens behov och de problem som råder för flertalet. Undersökningen har sedan legat till grund till de aktiviteter som myndigheten genomfört.¹⁷

Under uppdragsperioden har fem samråd skett med representanter från den romska minoriteten. Dialogerna i samråden har delvis varit av uppföljande karaktär och dels har Arbetsförmedlingen efterfrågat deltagarnas kunskap och synpunkter kring aktiviteter som planerats och genomförts.

4.1 Sprida information och kunskap bland romer

För att, utifrån nuvarande digitala kanaler, försöka möta behovet av att erbjuda muntlig information och därmed i högre grad nå ut med information bland romer om vad Arbetsförmedlingen erbjuder för stöd har myndigheten spelat in fyra webbprogram på romani chib, som finns publicerade på Arbetsförmedlingens

¹⁷ Arbetsförmedlingen (2021) Återrapport för regeringsuppdraget om romsk inkludering, dnr Af-2020/0022 4643.

hemsida. Webbprogrammen handlar om hur man skriver in sig på Arbetsförmedlingen, hur man skriver ett CV och personligt brev samt om framgångsfaktorer vid jobbintervjuer. De mest besökta webbprogrammen är hur man skriver ett CV och personligt brev.

I och med att Arbetsförmedlingen i slutet av 2021 beslutade att erbjuda samma service vid muntlig och skriftlig kontakt på romani chib som myndigheten är skyldig att göra för användare av finska, meänkieli och samiska¹⁸ har information om detta publicerats på myndighetens webbplats. Syftet var att den utökade möjlighet att använda sitt minoritetsspråk i kontakten med myndigheten kan bidra till att främja ett ökat förtroende för Arbetsförmedlingen samtidigt som målgruppen synliggjordes internt på myndigheten.

4.2 Stärka arbetet för att förbättra kvinnors möjligheter att ta del av myndigheternas insatser

De informations och kommunikationsinsatser riktade till romer som Arbetsförmedlingen har genomfört går inte att följa upp fördelat över kvinnor och män, då besök på myndighetens webbplats inte registreras utifrån besökarens kön.

I de kvalitativa intervjuerna med romer som gjordes inledningsvis i uppdraget framkom likartade utmaningar för vissa romska kvinnor som för vissa utrikes födda kvinnor. Gemensamma utmaningar som exempelvis upplevelsen av diskriminering både i kontakten med myndigheter, arbetsgivare och i samhället i stort. Misstro gentemot samhällsinstitutioner på grund av upplevelser av diskriminering samt ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.¹⁹ Trots att romska kvinnor generellt inte tillhör målgruppen utrikes födda är det myndighetens uppfattning att det finns beröringspunkter mellan delar av målgrupperna och deras behov av stöd för att närma sig arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen har sedan 2023 ett myndighetsgemensamt uppdrag tillsammans med Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket att ta fram och implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsinträde.²⁰ Det är myndighetens bedömning att även romska kvinnor kommer gynnas av flera aktiviteter som pågår inom ramen för det regeringsuppdraget. Samverkan mellan myndigheterna kring kompetensutveckling om likvärdigt bemötande, samt metoder som bidrar till förändrade arbetssätt, är ett exempel på en aktivitet. Aktiviteten förväntas motverka negativ särbehandling och bidra till en ökad kompetens kring bemötande utifrån den arbetssökandes förutsättningar, vilket i nästa led kan resultera i att insatser kommer målgruppen mer till nytta.

¹⁸ Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

¹⁹ Arbetsförmedlingen (2021) Återrapport för regeringsuppdraget romsk inkludering dnr Af-2020/0022 4643 och Arbetsförmedlingen (2023) Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Dnr Af-2022/0046 3693

²⁰ Regeringen (2023) Uppdrag att implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. A2023/00923

4.3 Säkerställa att det i myndigheten finns för verksamheten nödvändiga kunskaper om romer som nationell minoritet

En av insikterna från den kvalitativa undersökningen som gjordes 2020, är att Arbetsförmedlingen behöver stärka förhållningssättet, lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. I intervjuerna framkom att många respondenter upplevt generaliseringar och förutfattade meningar om romer som grupp i kontakten med Arbetsförmedlingen och med arbetsgivare. Detta är också en återkommande återkoppling i de samråd som myndigheten haft med företrädare för den romska minoriteten. Arbetsförmedlingen konstaterar därför att myndigheten kontinuerligt behöver visa på nationella minoriteters rättigheter och myndighetens skyldigheter samt sprida kunskap om romer inom myndigheten.

4.3.1 Utbildningar

Arbetsförmedlingens främsta verktyg för att sprida kunskap om romer som nationell minoritet är webbutbildningen, jämlikhet för romer på arbetsmarknaden. Utbildningen beskriver bland annat de hinder som romer vittnar om rörande tillgången till arbetsmarknaden, romers kultur och historia. Utbildningen beskriver också vad man kan göra i rollen som arbetsförmedlare, leverantör eller arbetsgivare när man möter grupper som upplever diskriminering som en del av sin vardag.

Totalt har 533 medarbetare tagit del av utbildningen under perioden 2020–2023 (september), vilket är lågt sett till totala antalet anställda på myndigheten. Antalet medarbetare som tagit del av utbildningen har varit relativt konstant under uppdragsperioden, med en viss uppgång under 2022 då utbildningen tillfälligt blev en obligatorisk del av grundutbildningen. Senaste informationsinsatsen då utbildningen marknadsförts har ännu inte utvärderats då det skett i december 2023. Majoriteten av de som svarat på utvärdering uppger att utbildningen gav dem kunskaper som de kommer ha användning av i sitt arbete och att de kan relatera till de exempel som användes under utbildningen.

Arbetsförmedlingen har även tillgängliggjort utbildningen jämlikhet för romer på arbetsmarknaden för andra som möter myndighetens arbetssökande. Syftet har varit att sprida kunskap om målgruppen och därmed kunna erbjuda, en för målgruppen, bättre service. I samband med att Arbetsförmedlingens allmänna service successivt flyttades över till Statens servicecenter 2020 gjordes utbildningen tillgänglig för servicehandläggarna. Totalt har 458 medarbetare på Statens servicecenter tagit del av utbildningen under perioden 2020–2023 (oktober). Under 2021 tillgängliggjordes också utbildningen för leverantörer och andra intressenter genom att den publicerades på Arbetsförmedlingens webbsida.

Sedan oktober 2022 finns grundutbildning i minoritetslagstiftningen som en valbar utbildning i myndighetens Kompetensportal. Länsstyrelsen i Stockholm län och Sametinget har tillsammans tagit fram utbildningen som syftar till att sprida kunskap om minoritetslagstiftningen och det ansvar bland annat statliga myndigheter har utifrån den. Sedan publicering fram till oktober 2023 har 72 medarbetare tagit del av utbildningen.

Utöver dessa två utbildningar som rör nationella minoriteter generellt och romer specifikt har Arbetsförmedlingen ett flertal utbildningar kring bemötande, likabehandling och diskriminering. Alla som kommer i kontakt med Arbetsförmedlingen ska få ett kvalitativt bemötande och rättssäkert hanterande av sitt ärende. Utbildningarna syftar till att medvetandegöra och ge verktyg för att medarbetare i sitt dagliga arbete ska kunna verka för likabehandling och kvalitativt bemötande fritt från diskriminering.

För närvarande görs, inom ramen för regeringsuppdraget implementering av den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering, en inventering av de utbildningar som finns tillgängliga för medarbetare och som har en inriktning på bemötande, lika behandling, jämställdhet och diskriminering. Då regeringsuppdraget även givits bland annat Försäkringskassan och Migrationsverket genomförs en likande inventering av dem. Syftet med den myndighetsgemensamma aktiviteten är genom en kartläggning identifiera eventuella brister och framgångsfaktorer för att i nästa steg utbyta erfarenheter, metoder och arbetssätt kring kompetensutveckling inom ovanstående inriktningar.²¹

4.3.2 Informations- och kunskapsspridning

Flera interna informationsinsatser har genomförts under uppdragsperioden där ovanstående utbildningar har marknadsförts.

Under uppdragsperioden har det på flera enheter i myndigheten funnits så kallade likabehandlingsinspiratörer. Deras roll är att stötta chefer i arbetet med att föra dialoger om likabehandlingsfrågor på arbetsplatsen. I den utbildning som togs fram riktat till dem ingår bland annat webbutbildningen jämlikhet för romer på arbetsmarknaden som förkunskapskrav.

Som ett led i Arbetsförmedlingens arbete med att främja de nationella minoritetsspråken och utifrån önskat läge av fler anställda på myndigheten med språk- och kulturkompetens från minoritetsgrupperna har Arbetsförmedlingen uppdaterat mallen för myndighetens anställningsannonser. I dessa har det införts en standardtext om att myndigheten ser positivt på kunskaper i något av våra nationella minoritetsspråk.

4.3.3 Inhämtning av kunskap via samråd

Arbetsförmedlingen har, efter överenskommelse med representanter från organisationerna som företräder den romska minoriteten, bjudit in till samråd två gånger per år. Inför samråden fick de inbjudna organisationerna möjlighet att inkomma med frågor och därmed påverka utformningen av agendan.

Samrådena har varit ett forum där minoriteten ges möjlighet till inflytande i frågor som berör dem och ett forum för kunskapsinhämtande för Arbetsförmedlingen. Dialogen vid samråden har delvis inneburit att myndigheten efterfrågat specifik

²¹ Arbetsförmedlingen (2023) Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Dnr Af-2022/0046 3693

kunskap kring olika frågor och delvis gett deltagarna utrymme att lyfta händelser och kunskaper de anser är av vikt för myndigheten att beakta. På samråden har frågor behandlats som bland annat rör intern kunskapsspridning om den romska minoriteten, utveckling av uppföljningssystem, bemötande av målgruppen samt information som erbjudits målgruppen och kanaler för det.

4.4 Utveckla ett uppföljningssystem utifrån tidigare erfarenheter med så kallade nulägesbeskrivningar.

Det system för uppföljning Arbetsförmedlingen utvecklat beskrivs ingående i kapitel tre. Tillvägagångsättet avser en systematisk uppföljning där information inhämtas på olika sätt och som tillsammans ger myndigheten förutsättningar att följa trender och utveckling över. Uppföljningssystemet behöver framöver testas och fortsätta att utvecklas.

Det föreligger dock fortfarande utmaningen i att realisera uppföljningssystemet, för att det fullt ut ska kunna utgöra en grund för myndighetens uppföljning och utveckling kopplat till romsk inkludering. Den främsta orsaken är myndighetens begränsade tillgång till målgruppen. De företrädare från romska organisationer som myndigheten haft samråd med är positiva till att hjälpa till, men påtalar att deras arbete behöver finansieras. Det vore därför önskvärt med mer samordnande arenor där flera myndigheters eventuella behov av att möta målgruppen tillgodoses. Arbetsförmedlingen kommer även fortsätta undersöka möjligheten att samverka med lärosäten och andra aktörer med uppdrag kopplat till romsk inkludering och nationella minoriteter.