



2019-04-10

<b>Sammanträde</b>	Arbetsmarknads- och integrationsutskottet
<b>Plats och tid</b>	Stadshuset, Kompassen kl 8.30
<b>Ordförande</b>	Jonas Sandwall (KD)
<b>Sekreterare</b>	Markus Hurtig

<b>Föredragningslista</b>		<b>Föredragande</b>
1.	Upprop, val av justerande samt fastställande av föredragningslistan	
2.	Information: IOP Ensamkommande	Jonas Sandwall 8.30-8.40
3.	Information: Nulägesbeskrivning av samverkansavtalet Överenskommelsen Idéburen sektor (ÖK idé)	Anders Brunberg 8.40-9.10
4.	Information om statsbidraget för yrkesvux, medfinansiering	Ulf Larsson 9.10-9.25
5.	Information om hur Uddevalla Vuxenutbildning tillgodoser socialtjänsten och NU-sjukvårdens behov av arbetskraft	Pauline Nehme Annette Birgersdotter-Eriksson 9.25-9.45
	Paus för kaffe	9.45-10.00
6.	Information om förstudie hedersrelaterat våld och förtryck	Maria Kullander Stefan Barksten Sävland KI 10.00-10.30
7.	Arbete med årshjul för arbetsmarknads- och integrationsutskottet 2019-2022	Pia Strömsholm 10.30-10.50
8.	Information om etableringslagen	Annette Nyman 10.50-11.20
9.	Ansökan om medel enligt etableringsförordningen	Annette Nyman 11.20-11.30
10.	Status mötesplatser	Pia Strömsholm 11.30-11.50



2019-04-04

Dnr KS 2019/00302

**Handläggare**

Avdelningschef Anders Brunberg

Telefon 0522-69 60 00

anders.brunberg@uddevalla.se

## **Arbetsmarknads- och integrationsutskottets övriga informationsärenden 2019: Nulägesbeskrivning av samverkansavtalet Överenskommelsen Idéburen sektor**

### **Sammanfattning**

ÖK idé antogs av kommunfullmäktige 2017-05-10 (dnr KS 2016/00483). ÖK idé arbetades fram genom 3 stordialoger, samt arbete i en arbetsgrupp med kommunal personal från alla förvaltningar, politiker och ett antal idéburna organisationer. Det är ett idédokument med olika principer för all slags samverkan mellan Uddevalla kommun och idéburen sektor, samt 8 åtaganden för idéburen sektor och 11 för kommunen.

Det beslutades också att kommunen ska finansiera 20% processledare inom idéburen sektor samt en verksamhetsbudget på 40 000 kr årligen 2017-2019. Det kommunala processledarskapet är i dagsläget en del av det folkhälsostrategiska uppdraget och omfattar också ca 20% tjänst.

Efter lansering tillsattes en ny arbetsgrupp, bestående av förvaltningsrepresentanter + kommunal processledare samt motsvarande antal idéburna representanter + idéburen processledare.

Det finns ett stort behov av intern kommunikation och förankring och att klargöra organisation och resurser internt i kommunen kring ÖK idé-arbetet.

Dessa punkter behöver också tydliggöras för beslutande tjänstemän och politiker, så att arbetet med samverkan genom ÖK idé kan få förtydligade riktlinjer.

Resurserna för arbetet, personellt, upplevs begränsande för framgången i genomförandet.

Det finns också förbättringsmöjligheter och även frågetecken som lyfts av idéburen sektor kring vad ÖK idé innebär och skulle kunna innebära.

Frågan om ny politisk styrgrupp har aktualiserats flera gånger i den partsgemensamma arbetsgruppen. Där har önskemålet varit att det ska vara en politisk församling som samlar alla förvaltningar, och som har beslutanderätt. Ett förslag har varit att få arbetsmarknads- och integrationsutskottet som politisk styrgrupp.

ÖK idé lanserades och blev möjlig för föreningar att ansluta sig till i september 2017.

Därefter har arbetet koncentrerats kring de åtaganden som finns i ÖK idé.

En stordialog (framtidsworkshop om inkludering) har hållits under 2018. Ett antal stordialoger finns på förslag i aktuell aktivitetsplan, som tagits fram i den partsgemensamma arbetsgruppen (se bifogad fil). Dessutom finns förslag på utbildningsinsatser och utvecklingsinsatser.



2019-04-04

**Dnr** KS 2019/00302

**Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2019-04-04.

**Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** notera informationen till protokollet.

Peter Larsson  
Kommundirektör

Anders Brunberg  
Avdelningschef

Expediera till



**Handläggare**

Utredare Markus Hurtig

Telefon 0522-69 60 75

markus.hurtig@uddevalla.se

## **Arbetsmarknads- och integrationsutskottets övriga informationsärenden 2019: statsbidraget för yrkesvux, medfinansiering**

### **Sammanfattning**

Verksamhetschef Vuxenutbildningen, Ulf Larsson lämnar följande information i ärendet:

Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning reglerar tre olika statsbidrag för yrkesinriktad vuxenutbildning. De tre statsbidragen heter yrkesvux, lärlingsvux och yrkesförarutbildning och de hanteras av Skolverket. Statsbidragen kan sökas av kommunala huvudmän som samverkar med minst två andra kommuner om planering och genomförande av utbildningen. En av de samverkade kommunerna skickar in gemensam ansökan samt gemensam redovisning.

Statsbidraget yrkesvux ska gå till att finansiera yrkesinriktad vuxenutbildning på gymnasial nivå, även för sådan utbildning som kombineras med studier inom sfi och svenska som andraspråk på grundläggande nivå. För bidragsåret 2019 har Skolverket drygt 2 miljarder att fördela inom yrkesvux. Bidrag lämnas för specifika kurser och varje kurs har en bidragsnivå på 30 000 kr, 35 000 kr eller 75 000 kr. Några yrkesutbildningar vars kurser ingår i 75 000 kr-nivån är bygg, el och energi, fordon och transport, VVS och restaurang. I 35 000 kr-nivån ingår bland annat kurser inom barn och fritid, handel, hotell och turism samt vård och omsorg.

Varje kurs består av ett antal verksamhetspoäng, och 800 verksamhetspoäng från en bidragsnivå motsvarar en årsstudieplats. Poängen kan komma från olika utbildningar och personer. Exempelvis motsvarar 800 verksamhetspoäng inom bygg en årsstudieplats vilket ger 75 000 kr i statsbidrag.

Inom statsbidraget ingår det ett krav på medfinansiering. Det innebär att de samverkande kommunerna ska sammantaget genomföra och finansiera lika många årsstudieplatser som de får statsbidrag för.

Det finns ytterligare villkor för statsbidraget, bland annat:

- Minst 15 % arbetsplatsförlagt lärande i alla sammanhållna yrkesutbildningar
- Utbildningen ska bestå av nationella kurser
- Varje utbildning ska ge möjlighet till validering
- Det ska finnas tillgång till studie- och yrkesvägledning
- Kommunerna ska i ansökan beskriva behov av utbildningen på arbetsmarknaden



2019-04-04

Dnr KS 2019/00302

- Yrkesråd

De två andra statsbidragen finansieras lite annorlunda. Statsbidraget lärlingsvux består av tre delar, ersättning för undervisning om 50 000 kr per årsstudieplats, ersättning för att utbilda handledare och ersättning till arbetsplatsen. Maximalt kan 93 500 kr ges per årsstudieplats.

Statsbidraget yrkesförarutbildning finns i tre bidragsnivåer, som till skillnad från yrkesvux regleras i platser på utbildningen, inte årsstudieplatser:

Yrkesförare persontransport, 500 verksamhetspoäng, 60 000 kr per plats

Yrkesförare godstransport, 600 verksamhetspoäng, 69 000 kr per plats

Yrkesförare godstransport 2, 800 verksamhetspoäng, 95 000 kr per plats

### **Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2019-..

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** notera informationen till protokollet.

Peter Larsson  
Kommundirektör

Markus Hurtig  
Utredare

Expediera till



**Handläggare**

Utredare Markus Hurtig

**Telefon** 0522-69 60 75

markus.hurtig@uddevalla.se

## **Arbetsmarknads- och integrationsutskottets övriga informationsärenden 2019: hur tillgodoser Uddevalla Vuxenutbildning socialtjänstens och NU-sjukvårdens behov av arbetskraft**

### **Sammanfattning**

Verksamhetschef Vuxenutbildningen, Ulf Larsson, lämnar följande information i ärendet:

Uddevalla vuxenutbildning har en lång tradition av att bedriva utbildning inom vård och omsorg. Målet är att alla som jobbar inom vården ska ha rätt utbildning. I genomsnitt utbildas ca 100 stycken/år, och ca 16 stycken valideras varje år. Elever kan gå utbildningen i olika former, på dagtid, med integrerad svenska, som distansutbildning och genom validering. Elever kan läsa hel utbildning eller enstaka kurser och det erbjuds fyra olika yrkesinriktningar: hälso- och sjukvård, psykiatri, funktionsnedsättning, äldrevård. Vård och omsorg med integrerad svenska innehåller även samhällskunskap och yrkesmatematik, vilket efterfrågas av arbetsgivare. Uddevalla vuxenutbildning har även en YH-utbildning till stödpedagog. Marknadsföring sker genom produktblad, hemsida, annonser i tidningar, rekryteringsträffar, jobbmässor och VuxExpo. Uddevalla vuxenutbildning kommer att starta ett konto på Facebook och Instagram under våren.

Samverkan sker inom Vård- och omsorgscollege, med Kunskapsförbundet Väst samt inom lokala och regionala yrkesråd. Samverkan gäller bland annat utbildningsutgångar och samordning av APL-platser.

Efter utbildning kan eleven jobba som sjukvårdsbiträde eller undersköterska, beroende på utbildningslängd och tidigare erfarenhet. De flesta elever får anställning i kommunen, några på NU-sjukvården och några väljer att läsa vidare, exempelvis till sjuksköterska.

Det är av betydelse att motivera personer både inom och utanför yrket till utbildning. Enligt kommunens HR-enhet kommer 37 anställda inom vården att gå i pension inom det närmsta. Vuxenutbildningen genomför även utbildning på uppdrag; valideringsuppdrag åt Socialtjänsten, vård och omsorgsutbildning delvis förlagd till Tjörn och preparandutbildning åt arbetsmarknadsavdelningen. Vuxenutbildningen kan också erbjuda fortbildning för anställda på gymnasial och yh-nivå.



2019-04-04

Dnr KS 2019/00302

**Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2019-04-04.

**Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** notera informationen till protokollet.

Peter Larsson  
Kommundirektör

Markus Hurtig  
Utredare

Expediera till



2019-04-04

Dnr KS 2019/00255

**Handläggare**

Utredare Markus Hurtig

**Telefon** 0522-69 60 75

markus.hurtig@uddevalla.se

## **Förstudie hedersrelaterat våld och förtryck**

### **Sammanfattning**

Maria Kullander, avdelningschef socialtjänsten lämnar följande information i ärendet:

Arbetsmarknadsutskott har under 2018 valt ut hedersrelaterat våld och förtryck som en fråga att fokusera på och pga. av detta har en förstudie tagits fram.

Syftet med förstudien har bl.a. varit att göra en inventering över vilka insatser och kompetens som redan finns i kommunens förvaltningar och beskriva hur nya insatser kan integreras och /eller komplettera redan befintliga. Den ska också beskriva framgångsrika arbeten inom området i andra kommuner och kartlägga hur ett framtida förbättringsarbete skulle kunna genomföras och finansieras inom befintlig verksamhet.

Förväntat resultat av förstudien är att den ska visa på förslag till arbetssätt med insatser som har en förebyggande karaktär samt är långsiktiga. Arbetet med förstudien har tagits fram av en medarbetare vid socialtjänsten och finansierats gemensamt av de tre förvaltningarna socialtjänsten, barn och utbildningsförvaltningen och kommunledningskontoret. Arbetet med förstudien har varit organiserat med en befintlig styrgrupp för samverkanskoordinator skola och socialtjänst samt referensgrupperna, Hedersgruppen och den förvaltningsövergripande integrationsgruppen Samverkan, Integration, Verksamhet, SIV.

### **Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2019-04-04.

Rapport, förstudie hedersrelaterat våld och förtryck.

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** notera informationen till protokollet.

Peter Larsson  
Kommundirektör

Markus Hurtig  
Utredare

Expediera till



# Rapport

Förstudie

## Hedersrelaterat våld & förtryck

Uddevalla kommun

2019-03-22

Stefan Barksten Sävland



## Innehåll

### Inledning

Uppdraget, styrgrupp och referensgrupp.....	3
Avgränsningar.....	4
Sondering med stöd av Högskolan Väst.....	4
Arbetsätt.....	4
Medverkande.....	5
Definitioner.....	5

### Underlag

Fokusområden efter 98 genomförda intervjuer.....	7
Bibehåll fokus på det som redan fungerar väl.....	7
Behöver Uddevalla kommun något Uppdrag heder?.....	11
Utredning barn och unga i behov av spetskompetens.....	13
En tydlig och kommunicerad plan och samverkan för hederproblematik från förskolan till gymnasiet.....	14
Segregerade områden försvårar integrationen i Uddevalla.....	17
Ett väl fungerande mottagande räcker inte!.....	17
Enkätresultat.....	19
Beskriva andra framgångsrika arbeten i andra kommuner.....	22
Lagar och beslut som styr området.....	22
Nationell kartläggning:.....	22
Kartläggning Uppsala:.....	23

### Förslag

Sammanställning av förslag på insatser.....	23
---	----

## Uppdrag förstudie Hedersrelaterat våld och förtryck

### Syftet med förstudien är:

- Inventera vilka insatser och vilken kompetens som i nuläget redan finns i kommunens förvaltningar, framför allt inom skolan och socialtjänsten.
  - Beskriva hur nya insatser kan integreras och/eller komplettera det befintliga.
  - Att genom omvärldsbevakning beskriva de lagar och beslut som vi i kommunen har att rätta oss efter inom detta ämne.
  - Att beskriva andra framgångsrika arbeten inom området i andra kommuner, som vi sedan kan ta efter och anpassa till vår kommun.
  - Kartlägga hur ett framtida förbättringsarbete skulle kunna genomföras och finansieras i befintlig verksamhet.
- 
- Att beskriva hur utbrett det hedersrelaterade våldet och förtrycket är i Uddevalla kommun idag.
    - o Syftet ovan reviderades 9 oktober av styrgruppen.
    - o Det bestämdes att kartläggningar nedan skulle nyttjas för att få en uppfattning om hur utbrett det hedersrelaterade våldet och förtrycket är i Uddevalla.
      - Nationell kartläggning Stockholm, Göteborg, Malmö
      - En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala.
    - o Planerad sondering ströks också vid detta styrgruppsmöte.

### Förväntat resultat:

- Arbetet skall leda fram till ett förslag på arbetssätt av insatser som har en förebyggande karaktär.
- Insatserna skall vara långsiktiga.
- Detta förslag på arbetssätt med insatser kan med fördel sedan vävas in i den stora ansökan som Uddevalla kommun skall göra till Tillväxtverket /Delmos (delegationen mot segregation) för att bryta segregationen (Ärende KS 2018/00224 "Ansökan om statsbidrag för att bryta segregationen").

### Projektorganisation förstudien:

- Organisationstillhörighet: Socialtjänsten/IFO

### Styrgrupp:

- Lena-Maria Vinberg, avdelningschef, Förskolan.
- Peter Madsen, avdelningschef, Grundskolan.
- Maria Kullander, avdelningschef socialtjänsten.
- Stefan Einarsson, avdelningschef, Gymnasieskolan.
- Susanne Magnusson, chef Elevhälsan.

### Referensgrupper:

- Hedersgruppen
- "SIV" (Samverkan, Integration, Verksamhet).

**Förstudien start- och slutdatum:**

- Start 2018-09-03, slutdatum 2019-02-28
- Avsatt tid för förstudien är 50 % tjänstgöring under en period av sex månader.

**Avgränsningar****Skolor för inventering av kompetens och insatser:**

I samverkan med styrgruppen valdes nedan skolor att medverka i förstudien.

Dalabergsskolans kalender tillät inte medverka före studien avslutades.

- Bryggan
- Förskolor Dalaberg, Hovhult, Parken
- Grundskolor Hovhult, Ramneröd, (Dalaberg)
- Gymnasiet IM, Östrabo
- NIKE
- Fristående skolor deltar inte förstudien.

**Civilsamhället:**

- Medverkar inte i förstudien

**Sondering av normer och attityder bland gymnasieelever:**

- Högskolan Väst stod i oktober redo att starta en sondering bland gymnasieelever avseende deras normer och attityder och hur de uppfattar begreppet hederskultur och dess utmaningar kopplat hedersrelaterat våld och förtryck.
- Styrgruppen tog beslut 9 oktober enligt ovan att sonderingen inte skulle genomföras.

**Arbetsätt****Inventering av kunskap och insatser:**

- Intervju och ifyllande av enkät med professionella under ca 60-70 min.
- Intervjuerna genomfördes dels som enskilda intervjuer dels som gruppintervju i mindre grupp om 3 till 6 personer.
- De intervjuade har varit chefer på olika nivåer, personal med olika profession, kompetens och erfarenhet.
- Enkät bifogas nedan.

**”Spegling” av hur de professionellas kunskap och insatser uppfattas av brukarna:**

- Intervju med personer över 18 år med egen erfarenhet av HRVF ca 60-70 min.
- Denna grupp kommer nedan benämnas ”Spegelare”.
- Här har ingen enkät fyllts i.

**HRVF utbredhet i Sverige:**

- Här har två kartläggningar avslutade hösten 2018 utgjort underlaget.
  - Nationell kartläggning Stockholm, Göteborg, Malmö  
Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och Samhällets utmaningar.
  - En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala.

## Medverkande i förstudien

- "Spegelare"
  - Personer över 18 år med egen erfarenhet av hedersrelaterad problematik.
- Socialtjänsten, IFO
  - Barn och Unga, Försörjningsstöd, Kriscentrum
- Barn och Utbildning
  - Bryggan, Förskola, Grundskola, Gymnasieskola, NIKE
- Kommunledningskontoret
  - Integrationsenheten
- Kultur och Fritid
  - Fritidsgård, Ungdomskonsulent
- Vuxenutbildningen
- Politiker i Uddevalla kommun
- Fyrbodal
  - Hälsokällan
- VG Regionen
  - Ungdomsmottagningen
- Arbetsförmedlingen
- Gryning vård

## Definitioner

### En definition av hedersrelaterat våld och förtryck är:

- Hedersrelaterat våld och förtryck kännetecknas bland annat av att det är kollektivt utövat, det vill säga att det kan vara flera förövare, till exempel i den närmaste familjen, samt att det kan vara sanktionerat eller pådrivet från omgivningen. Kontrollen av kvinnors sexualitet är central liksom att valet av partner inte är individens utan familjens eller ett större kollektivs angelägenhet (1).
- Hedersrelaterat våld och förtryck tar sin utgångspunkt i det kollektiva förtrycket där individens rättigheter och självständighet är underordnat familjen eller gruppens förväntningar och krav. (2) Begreppet diskuteras ofta som mäns våld mot kvinnor i nära relationer. En likhet är att kontrollen av den våldsutsatta är stark och begränsar handlingsfriheten. Skillnaden består i att mäns våld i nära relation utförs främst individuellt medan hedersrelaterat våld utförs kollektivt (3).

---

(1) <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19317/2014-1-6.pdf>

(2) <http://projektwebbar.lansstyrelsen.se/hedersfortryck/Sv/om-hedersfortryck/Pages/default.aspx>

(3) [http://www.nck.uu.se/Kunskapscentrum/Kunskapsbanken/amnen/Hedersrelaterat\\_vald\\_och\\_fortryck/Hedersrelaterat\\_vald\\_och\\_fortryck\\_Kunskapsbankens\\_amnesguide](http://www.nck.uu.se/Kunskapscentrum/Kunskapsbanken/amnen/Hedersrelaterat_vald_och_fortryck/Hedersrelaterat_vald_och_fortryck_Kunskapsbankens_amnesguide)

- De utsatta kan vara både kvinnor/flickor och män/pojkar. HBTQ-personer kan också utsättas för att de "vanäras" familjens heder. Likaså kan förövarna vara både män och kvinnor. Hederskulturen påverkar pojkarna och männen på så sätt att de är ansvariga för att se till att hedern "återupprättas" genom till exempel kontrollera eller bevaka kvinnliga familjemedlemmar. Kräns heder kan förtrycket resultera i olika sorters våld som fysiskt, psykiskt, socialt eller sexuellt men också innefatta arrangerade äktenskap eller tvångsäktenskap (4). Forskningen visar inget samband mellan våldsutövandet och någon specifik religion, utan hedersförtrycket förekommer inom många religioner och kulturer (5).

### **Arrangerade äktenskap och tvångsäktenskap**

- Arrangerade äktenskap och tvångsäktenskap är en del av hedersproblematiken. Lagen som trädde i kraft den 1 juli 2014 är ett förstärkt skydd mot barn- och tvångsäktenskap och stipulerar att individer har rätten att själva få välja om eller med vem man vill gifta sig med (6). Sedan 1 juli 2014 är det inte längre möjligt att ansöka om äktenskapsdispenser från Länsstyrelsen. Det innebär att den som är under 18 år inte får ingå äktenskap och det finns inga möjligheter att göra undantag från den regeln.

(4) <http://www.raddabarnen.se/vad-vi-gor/mer-om-vad-vi-gor/hedersrelateratvald/>

(5) [http://www.nck.uu.se/Kunskapscentrum/Kunskapsbanken/amnen/Hedresrelaterat\\_vald\\_och\\_fortryck/Hedersrelaterat\\_vald\\_och\\_fortryck\\_Kunskapsbankens-a,nesguid\\_/](http://www.nck.uu.se/Kunskapscentrum/Kunskapsbanken/amnen/Hedresrelaterat_vald_och_fortryck/Hedersrelaterat_vald_och_fortryck_Kunskapsbankens-a,nesguid_/)

(6) Stärkt skydd mot tvångsäktenskap och barnäktenskap. Betänkande av utredningen om tvångsäktenskap och barnäktenskap (SOU 2012:35)

## Fokusområden efter genomförda intervjuer

Efter 98 genomförda intervjuer är det följande områden som tydligt sticker ut.

- Fokusområde 1: Bibehåll fokus på det som redan fungerar väl i Uddevalla.
- Fokusområde 2: Behöver Uddevalla kommun något "Uppdrag heder"?
- Fokusområde 3: Utredning barn och ungas behov av spetskompetens och ökad samverkan internt och extern.
- Fokusområde 4: En tydlig och kommunicerad plan och samverkan för hederproblematik från förskolan till gymnasiet.
- Fokusområde 5: Segregerade områden försvårar integrationen i Uddevalla.
- Fokusområde 6: Ett väl fungerande mottagande räcker inte!

### Fokusområde 1: Bibehåll fokus på det som redan fungerar väl i Uddevalla.

*"Det är mycket lättare att behålla och utveckla redan väl fungerande verksamheter än att bygga upp och utveckla verksamheter som av någon anledning inte fungerar tillräckligt väl!"*

*Okänd...*

### **Uddevalla kommun har ett väl fungerande mottagande.**

- Efter intervjuer med Integrationsenheten, Försörjningsstöd, Arbetsförmedlingen och Uddevalla Vuxenutbildning samt "Speglares" reflektioner är det tydligt att mottagandet fungerar väl i Uddevalla kommun.
- Samverkan är god och de möjliga aktiviteterna nyanlända kan få ta del av är många och kommer inom kort utökas ytterligare. Här följer en summering av aktiviteter som finns att tillgå under de 2 år de är i "Etableringen". Se nedan "Uddevallaprocessen".
  - **Integrationsenheten:**
    - Mottagningsamtal vid ankomsten.
    - Mamma- och Pappagrupper för fördjupad förståelse.
    - Mötesplatser på Dalaberg och Tureborg.
    - Samhällsguider för kontakt med etablerade svenskar.
    - Brobyggare och Samhällsväglare som stöd och bollplank i vardagen.
  - **Försörjningsstöd:**
    - Där de nyanlända får klarhet i de ekonomiska förutsättningarna.
  - **Arbetsförmedlingen:**
    - Inskrivningssamtal
      - Under 60 min intervjuas de om sina arbetserfarenheter, sin hälsa och får också sin egen handläggare.
    - Samhällsorientering
      - Totalt 60 timmar med start 2-3 månader efter ankomst.
    - Studiebesök, arbetsträning, besök på Eductus.
    - "Slussen" en möjlighet i slutskedet av Etableringen.
      - När det är 5 månader kvar i etableringen finns "Slussen" där planen revideras och man ser på alternativa lösningar.
    - Ett år efter Etableringen görs en uppföljning.

- **Vuxenutbildningen och SFI:**
  - Vuxenutbildningen och då SFI får beröm för en mycket väl fungerande verksamhet.
- **Under tiden i etableringen finns även:**
  - Jobbcentrum: Ett samverkansprojekt mellan de fyra aktörerna ovan.
    - Förmiddagarna är det konsultation med följande inriktning.
      - Måndag: Bransch.
      - Tisdag: Ungdom.
      - Onsdag: Jobb och utbildning.
      - Torsdag: Etablering
    - Eftermiddagarna genomförs flerpattssamtal med deltagarna.
  - Föräldracirkel i grupp.
    - 5-6 tillfällen med olika teman vid varje tillfälle.
- **Hälsofrämjande integration är ett projekt som pågår i kommunen.**
  - Syfte att öka jämlikheten för alla Uddevalla bor att få tillgång till samhällets resurser och öka egenmakten för den enskilda.
  - Ex. på aktiviteter som har sitt ursprung i detta projekt är Brobyggarna, Föräldracirkelarna, mamma- och pappagrupperna. Se ovan.

## Uddevallaprocessen





## **På frågan "Vad fungerar väl i Uddevalla" nämns ofta nedan verksamheter.**

### **Kriscentrum**

- Kriscentrum erbjuder råd och stöd:
  - o Till de som är eller varit utsatta för våld och hot i nära relation.
  - o Till barn och ungdomar som bevittnat våld.
  - o Till de som utövat våld eller hot i nära relation och vill ha en förändring.
- På Kriscentrum kan du vara du vara anonym, inget registreras eller journalförs.

### **Hedersgruppen**

- Hedersgruppen – Arbete i samverkan för motverkande av hedersrelaterat våld och förtryck.
  - o Gruppen har funnits i 12 år och är mycket ansedd.
  - o Deltagarna i gruppen har en gedigen kunskap och erfarenhet av hedersrelaterad problematik.
  - o Att notera är att Hedersgruppen aldrig haft ett formellt uppdrag utan har arbetat "ideellt" i gruppen vid sidan av sin ordinarie tjänst.

### **Barnhus Fyrbodals, Uddevalla**

- Barnhus Fyrbodals är en verksamhet där socialtjänst, åklagare, polis och hälso- och sjukvård samverkar kring barn som misstänks varit utsatta för brott. Målgruppen är barn och ungdomar i ålder 0-18 år som misstänks varit utsatta för våld i nära relation, sexuella övergrepp, hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuell exploatering.

### **Hälsokällan Fyrbodals**

- Hälsokällan Fyrbodals är en verksamhet som drivs av Fyrbodals Kommunalförbund med finansiering av hälso- och sjukvårdsnämnd Norr samt 13 kommuner i Fyrbodals. Verksamheten syftar till att främja barn och ungdomars hälsa (fysiskt, psykiskt och socialt) samt verkar för att alla barn och ungdomar ska ha tillgång till hälsofrämjande levnadsvillkor under hela uppväxttiden.

### **Ungdomsmottagningen VG Regionen**

- Ungdomsmottagningen är till för alla upp till 25 år. Dit kan ungdomar vända sig om de har frågor om kroppen, sex och preventivmedel, eller de känner oro, inte mår bra eller bara vill fråga om något som känns viktigt.

### **Öppna förskolan**

- Uddevalla kommun driver två öppna förskolor, en på Dalaberg och en på Kungstorget. De är en mötesplats för de med barn mellan 0-6 år där de kan få kontakt med andra föräldrar och barn samt delta i aktiviteter.

### **Fältenheten**

- Fältenheten arbetar med uppsökande och förebyggande socialt arbete för ungdomar mellan 12-18 år som möter ungdomarna på fritidsgårdarna, i skolan och i centrum m.m.

**Kommunens fritidsgårdar.**

- Dalaberg, Skogslyckan och Ljungskile och Kulturbryggeriet på Kulturskolan.
- Fritidsgårdarna finns som alternativ till andra föreningar och företag och ger många ungdomar en arena att möta likasinnade, andra sorters människor och framförallt sig själva. Vår verksamhet är drog- och alkoholfri samt politiskt och religiöst obunden.

**Giraff**

- Giraff är ett kultur- och fritidsstöd för alla mellan 13–26 år som bor eller är verksamma i Uddevalla kommun. Ungdomarna kan söka små och stora summor men framförallt har Giraff ett bra kontaktnät och massa kunskap som de gärna delar med ungdomarna. Kriterier: Du är 13-26 år, Det händer i Uddevalla kommun, Det är öppet för andra att delta

**Bryggan**

- Bryggan är kommuns mottagningsenhet för nyanlända elever. Målet är att eleven ska få en så bra skolstart som möjligt i Sverige. Alla barn mellan 7 och 16 år som kommer till Uddevalla från ett annat land får sin första skoltid på Bryggan. Där får de lära sig mer om den svenska skolan och om Uddevalla samtidigt som personalen lär sig mer om dig som elev för att kunna erbjuda en så bra skolgång som möjligt för just dig .

**Elevhälsan på våra skolor nämns ofta som duktiga och välfungerande.****Integrationsamordnare på gymnasiet.****Jag vill personligen, lyfta fram "Hovhultsmodellen".**

- Hårt arbete med rektor Marcus Uppström i spetsen enligt den egna Hovhultsmodellen har varit grunden i att Hovhultskolan fått tummen upp av skolinspektion för sin verksamhet 2017.
- I intervjuer med skolans personal ges uttryck för att Hovhultsmodellen är bra och att det hade varit svårt att komma dit skolan är i dag utan det förändrings- och utvecklingsarbete modellen inneburit.
- Hovhultsmodellen utgår från bl.a. boken Lärandebaserad Skolutveckling, av Hans-Åke Scherp, befintliga lagar, läroplaner och det statliga och kommunala uppdraget med huvuduppgiften barn/elev.
- Hovhultsmodellen har:
  - Tydligt mål: Lyckas med fortsatta studier, förbereda för åk 7-9.
  - Medel för att nå huvuduppgiften: Hovhultsmodellen.
  - Värdegrundsord i Hovhultsmodellen:
    - *Höga förväntningar*
    - *Trygghet och studiero*
    - *Individuella utmaningar*
    - *Samarbete*

- Vidare så vill jag lyfta ambitionen i hur chefer och personal skall arbeta tillsammans.
  - Hovhultsmodellen bygger bl.a. på Susan A Wheelans sammanfattning av aktuell forskning inom grupputveckling i sin modell Integrative Model of Group Development (IMGD). *Arbetsgruppens utveckling via fyra faser mot att bli en Högpresterande arbetsgrupp.*
  - En högpresterande arbetsgrupp behöver ett chefs/ledarskap som möter gruppens förväntningar. Hovhultsmodellens ambition är att styra och leda enligt "tredje ordningen som består av *gemensamma föreställningar och förståelser som medarbetare använder för att förstå en situation och som underlag för beslut och handling.* Hans-Åke Scharp, boken Lärandebaserad Skolutveckling.

Detta var de verksamheter och aktiviteter som nämnts vid flera tillfällen vid gjorda intervjuer. Det finns säkert fler som borde nämnts. En reflektion under förstudien är:

*Att många gör mycket bra i egen verksamhet men vet lite om vad andra gör!  
Med ökad kunskap om vad andra gör, skulle det bli lättare för alla att samverka med övriga aktörer, som på något sätt arbetar med hedersrelaterad problematik i Uddevalla kommun.*

## **Fokusområde 2: Behöver Uddevalla kommun något "Uppdrag heder"?**

Under förstudien blev det tydligt att ingen chef oavsett på vilken nivå man var chef på som hade något uppdrag kopplat till hedersrelaterat våld och förtryck. Inte heller personal kunde beskriva att de i egen verksamhet hade något uppdrag kopplat till heder. I samtal med politiker blev svaret detsamma.

- Den bild jag fått av om det finns ett "uppdrag heder" ser ut så här.
  - Politiken uppdrag till Kommundirektören NEJ
  - Kommundirektör uppdrag till Förvaltningarna NEJ
  - Förvaltningschefer uppdrag till Avdelningschefer (inte tillfrågade)
  - Avdelningschefer uppdrag till Sektionschefer NEJ
  - Sektionschefer uppdrag till Enhetschefer, Rektorer NEJ
  
  - Hedersgruppen, 12 år utan uppdrag NEJ

### **Uppfattningen om behovet av ett "uppdrag heder" bland de intervjuade varierar.**

- Från de som var inne på att:
  - Vi har redan många uppdrag...
  - Vi kan inte ha uppdrag om allt!
  - Går inte heder in under VIN, utanförskap, likabehandling...

- Till de som gav uttryck för att:
  - o Vi behöver en tydlig plan och strategi för att kunna möta hedersproblematik.
  - o Vi prioriterar det vi följs upp på...
- Jag vill också gå tillbaka vad personalen på Hovhultskolan gav uttryck för avseende Hovhultmodellens betydelse för deras resa till en "tumme upp" från Skolinspektionen.
  - o I intervjuer med skolans personal ges uttryck för att Hovhultsmodellen är bra och att det hade varit svårt att komma dit skolan är i dag utan det förändrings- och utvecklingsarbete Hovhultsmodellen inneburit.
- Vid möte och redovisning av denna förstudie på Länsstyrelsen i Göteborg blev det tydligt att det är ganska vanligt att det saknas handlingsplan för hedersrelaterad problematik i landets kommuner. En av de kommuner som har ett "uppdrag heder" är Trollhättan Stad.

### **Trollhättan Stad har tydliggjort sitt "uppdrag heder" i två dokument.**

- Trollhättan, Mål och resursplan (MRP) 2016-2019.
  - o Mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck måste bekämpas kraftfullt och vi måste ta en tydlig ställning för att det här inte tolereras i vårt samhälle. Kvinnor ska leva i trygghet och själva bestämma över sina liv samt ha rätten till sin egen kropp. Målsättningen är ett Trollhättan fritt från våld i alla former.
- Trollhättan Stad, Strategi för socialhållbarhet 2016.
  - o Strategin är ett förtydligande och vidareutveckling av Trollhättans Stads policy för social hållbarhet.
  - o Strategin gäller samtliga verksamheter som bidrar till social hållbarhet i Trollhättan.
  - o Nämnderna har ansvar för att förvaltningarna genomför aktiviteter som bidrar till social hållbarhet i Trollhättan.

### **Det är min tro att ett "uppdrag heder" skulle stärka Uddevalla kommun i arbetet mot hedersrelaterad problematik.**

#### **Dels för att 1:**

- Uddevalla kommun behöver verka som en "Lärande kommun". (1)
- **Definition:** Lärande organisation, organisation som kontinuerligt lär av sina erfarenheter i syfte att lösa sina uppgifter på ett bättre sätt.
  - o Begreppet som är centralt i arbetslivet, uttrycket ett idealtillstånd. Lärande organisation har utvecklats till en vision som påverkat synen på hur organisationer bör utvecklas. Ett flertal förutsättningar brukar framhävas. Ledningen har en viktig funktion och behöver utveckla en samlad vision kring organisationens mål, den skall uppmuntra medlemmarna att tillsammans undersöka och diskutera samarbete och resultat. Vidare skall organisationen medvetet stödja kreativitet och uppmuntra risktagning, vara frikostig med information, sträva efter ett helhetsperspektiv och stödja laganda. I en lärande organisation har medlemmarna

(1) <http://.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/lärande-organisation> (2019-03-21)

god kunskap om resultat, problem och mål. Utvärderingar är vanliga och samtliga känner samhörighet med varandra och kämpar för att nå bättre resultat. Lärande organisation som begrepp används framför allt inom management i samband med kompetens och organisationsutveckling, liksom inom organisationsteori med inriktning mot företagande och human resource.

### **Den absolut största tillgång en organisation har är dess personal!**

- Teknik och bra produkter kopieras och görs sedan än bättre än originalet med en otrolig hastighet dagligen. Det som över tid skiljer ut de bästa verksamheterna från de som ligger lite efter är hur väl vi nyttjar, tillåts få ta del av vår personals fulla potential och vilja att bidra till måluppfyllelse. För att få detta mandat måste vi förstå olikheternas betydelse bland en enhets medlemmar. Våra olika intressen, värderingar och beteenden kräver ett tydligt uppdrag vi kan samlas runt, där var och ens specifika kompetenser och personligheter får komma till sin rätt. Vi har tagit första steget mot en stark enhet.
- Om vi saknar ett tydligt uppdrag och där tillhörande uppföljning runt ett viktigt område i organisationen kommer detta område inte att få nödvändig prioritet över tid. Vi kommer att stå och stampa och inte förstå varför inget händer. Underställda enheter kommer att prioritera området olika och incitamentet till samverkan med andra enheter minskar. Enheterna kommer inte att göra mer än nödvändigt med uppgifter de inte kan sätta i sitt tydliga sammanhang. Cheferna prioriterar de områden man mäts på.

### **Dels för att 2:**

- Säkerställa att varje verksamhet och medarbetare har "rätt" färdighets- och kunskapsnivå till tilldelat uppdrag och egen arbetsuppgift.
  - o Detta skulle göra det lättare att i skolan tydliggöra t.ex. vilken färdighets- och kunskapsnivå en lärare skall ha avseende hedersrelaterat våld och förtryck.
  - o I intervjuerna har ofta frågan om hur många roller skall en lärare kunna hantera kommit upp. Räcker det att vara pedagog eller vad mer förväntas av läraren?
- Kunna önska fördjupade föreläsningar och utbildningar för att nå önskvärd färdighets- och kunskapsnivå. Dessa behov varierar ofta inom samma enhet varför man behöver ha olika innehåll och upplägg.
  - o Min egen upplevelse är att föreläsningar om heder allt oftare tenderar att bli på en allt för grundläggande nivå. (Definition på kunskapsnivåer se enkät nedan)
  - o Med ett tydligare uppdrag skulle varje chef och enhet kunna bli mer precisa i vad de behöver för innehåll och upplägg i föreläsningar och utbildningar för att få den kompetens de saknar eller behöver komplettera.
- Med ett tydligare uppdrag och kompetenshöjande insatser anpassade för just vår enhet kommer det bli betydligt lättare att ta med den nya kunskapen "hem" och implementera den i egen verksamhet.

- Detta kommer att öka tilliten och utveckla dialogen i enheten och där till underlätta en god dialog med andra enheter.
  - o Vilket är det precis det Susan A Wheelan beskriver i sin Integrative Model of Group Development (IMGD) Se Hovhultsmodellen ovan.
  - o Att utveckla enheten handlar om att prata om enhetens uppgift, de kritiska och viktiga frågor enheten måste hantera för att lösa uppgiften på bästa sätt samt på sikt utveckla genomförandet av uppgiften.

### Dels för att 3:

- Med tydliga uppdrag på alla nivåer kommer det bli naturligt och en förutsättning att samverka och dela erfarenheter mellan enheter med gränssnitt som möter varandra. Det kommer bli ett lärande i gränssnittet mellan verksamheter men också över vardagliga gränssnitt för att lära och förstå mer av hur uppdraget utvecklas i hela kommun.
  - o I intervjuerna är det tydligt att kopplat till hedersrelaterade frågor har få eller inga av de intervjuade skolorna samverkan med andra skolor.
  - o Även inom socialtjänsten är bilden den samma att det finns stor potential i ökad samverkan.

### Fokusområde 3: Utredning barn och unga i behov av spetskompetens.

Den bild jag i intervjuerna möter av hur man ser på enheten Utredning barn och unga är tydlig. Så väl "Spegelare" som professionella känner stor oro för enheten.

#### "Spegelare"

- De "Spegelare" jag intervjuat har varit tydliga med att ryktena om "socialtjänsten" är inte bra även om många förstår att ryktena är överdrivna.  
Det går inte att komma ifrån att trots "Spegelarnas" förståelse för att bilden av "socialtjänsten" är överdriven så är det en "sanning" för många av Uddevallaborna med ett ursprung utanför nordn.
  - "Socialtjänsten"
    - o Dom tar våra barn ifrån oss utan förklaring...
    - o Det har hänt att de tar fel barn trots att vi påtalat att det är fel barn.
    - o "Vi" vill inte öppna oss för dom.
    - o "Vi" vill inte kontakta dom, vi vet ju inte vad som händer.
    - o Barn hotar föräldrar med socialtjänsten!

#### De professionella

- En tydlig osäkerhet om var enheten Utredning barn och unga står idag.
  - o Denna fråga brottas inte bara Uddevalla med utan det är en bild som många kommuner har att hantera. Orsaker till att förtroendet till enheten blivit lägre de senaste åren är inte entydiga. Den stora personalomsättning är en faktor som övertid sänker den samlade erfarenheten och förmågan att möta svåra ärenden. Exempel på ärenden man upplever inte hanterats professionellt har lyfts i

intervjuerna. Det har vidare blivit allt svårare att nå personalen med frågor. De personliga kontakterna har blivit svårare att bibehålla.

- Den tydligaste oron som framkommit i intervjuerna handlar om:
  - Hur kommer en anmälan att hanteras?
  - Finns tillräcklig kunskap om vikten av rätt bemötande?
  - Finns tillräcklig spetskompetens att hantera svåra ärenden?
  - Finns uthållighet över tid om så skulle behövas i ett enskilt ärende?
- I den nationella kartläggningen "Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar" genomförd i Göteborg, Malmö och Stockholm framkommer att:
  - Ungdomar inte vänder sig till Socialtjänsten för att söka stöd i svåra situationer.
  - Det är Ungdomsmottagningarna och Elevhälsan på våra skolor som ungdomarna vänder sig till i svåra situationer.
- Detta bekräftar vad jag hört av professionella i genomförda intervjuer.

#### **Utdrag ur enkäten:**

##### **Socialtjänsten IFO (Chefer och medarbetare, 16 st.)**

- **69%** upplever att man själv har tillräcklig kunskap om heder för att se tecken på hedersrelaterad problematik
- **38%** upplever att egen enhet har tillräcklig kunskapsnivå avseende hedersrelaterad problematik
- **50%** upplever att egen enhet har tillräckliga rutiner och strategier för att hantera hedersrelaterad problematik
- **38%** upplever att hedersfrågor diskuteras tillräckligt i egen vardag

#### **Fokusområde 4: En tydlig och kommunicerad plan och samverkan för hedersproblematik från förskolan till gymnasiet.**

##### **Förstudiens uppdrag:**

- I förstudiens uppdragsbeskrivning trycks på att insatserna skall vara av förebyggande karaktär och att insatserna skall vara långsiktiga.

##### **Skolan är för många barn och ungdomar tillsammans med föreningslivet deras andra hem!**

- I skolan finns den största potentialen att arbeta förebyggande och långsiktigt med hedersrelaterad problematik. Här möter kommunen barn, ungdomar och föräldrar under 13 år från förskola till färdigt gymnasium.

##### **Påstående 1. från genomförda intervjuer.**

- Den samlade spetskompetensen på de intervjuade skolorna om hedersrelaterad problematik är mycket hög. Den är dock fördelad på få personer, men den finns där!

**Påstående 2.**

- De flesta skolorna ger uttryck för att de behöver mer kunskap, och då inte bara grundläggande kunskap utan också fördjupad kunskap om hedersrelaterad problematik.
- Ex. på fördjupad kunskap: Att se signalerna, och sedan bemöta barnet/ungdomen upplevs av många som svårt.

**Påstående 3.**

- I de genomförda intervjuerna är det tydligt att kopplat till hedersrelaterad problematik har få eller inga av de intervjuade skolorna samverkan med andra skolor.

**Påstående 4.**

- Skolorna har varierande ambitionsnivå, från lägre till mycket hög, i arbetet med hedersrelaterad problematik.

**Reflektion på påståenden ovan:**

- Spetskompetensen och god förmåga att utbilda/föreläsa finns på skolorna färdig att använda om mandat ges.
- Alla skolor ger uttryck för att de behöver höja kompetensnivån både på grundläggande och fördjupad nivå.
- Samverkan mellan de olika skolorna är en förutsättning om vi vill nyttja befintlig kompetens samt möta gemensamma behov.
- Ambitionsnivån varierar, vad skulle ett gemensamt och tydligt uppdrag över de 13 åren innebära för det förebyggande och långsiktiga arbetet mot hedersrelaterad problematik i Uddevalla?

**Utdrag ur enkäten:****Barn och Utbildning** (chefer och medarbetare, 49 st.)

- **55%** upplever att man själv har tillräcklig kunskap om heder för att se tecken på hedersrelaterad problematik
- **29%** upplever att egen enhet har tillräcklig kunskapsnivå avseende hedersrelaterad problematik
- **33%** upplever att egen enhet har tillräckliga rutiner och strategier för att hantera hedersrelaterad problematik
- **14%** upplever att hedersfrågor diskuteras tillräckligt i egen vardag
- **10%** upplever hedersrelaterade frågor får tillräckligt stort utrymme i undervisningen



### **Fokusområde 5: Segregerade områden försvårar integrationen i Uddevalla.**

Detta fokusområde har varit det område där "Spegelare" och professionella haft en mycket samstämmig bild av nuläget.

#### **"Spegelare" och Professionella:**

- Bilden av ett allt mer "Cementerat" utanförskap i de tre segregerade områden Dalaberg, Hovhult och Tureborg är tydlig. Kontrollen av varandra beskrivs som starkare än i hemlandet.
  - o Flickor kontrollerar flickor och killar kontrollerar flickorna.
- Männens utanförskap lyfts och benämns som en stor utmaning.
- En annan stor utmaning är att ungdomar över 18 år står utan samlingsplats där de kan umgås på det sätt de kunde när de var på fritidsgården.
  - o Kopplingen mellan att inte ha någonstans att vara och den ökande oroligheten på Dalaberg ser många som tydlig.
  - o Med en lokal och gott vuxenstöd skulle stor skillnad kunna göras med små medel menar flera av de intervjuade.
  - o Allt fler pratar om den ökade oron och de kriminella grupper som förser ungdomar med vapen, droger och pengar.
  - o Vidare att ungdomarna tar över och "bestämmer hemma".
  - o de pratar om ungdomar/vuxna i åldern 14-30 år där ca 80% är invandrare.
  - o De pratar inte enbart om pojkar/män utan även tjejgrupper.
- Dialogen mellan de segregerade områdena och kommunen räcker inte till. Det är för få möten och för lite konkret kommer ut av mötena.
  - o Religionsdialogen är ett bra forum men lite händer i vardagen.
- Kommunens närvaro i de segregerade områdena upplevs som alldeles för liten.

### **Fokusområde 6: Ett väl fungerande mottagande räcker inte!**

#### **Speglarna är tydligast, personalen håller med...**

- Uddevalla kommun har som beskrivits tidigare ett väl fungerande mottagande. Kommunen och andra aktörer gör det som ålagts och förväntas av dem.
- Det som blir tydligt i samtalen med "Speglarna" är att detta "väl fungerande mottagande" inte räcker för att ge den grund som den enskilde behöver för att förstå det hen behöver förstå för att kunna stå på egna ben i det svenska samhället!
- Om man inte får möjlighet att ta in och förstå och omsätta det "paradigmskifte" det innebär att lämna sitt eget land, sin familj, sina vänner, sin identitet och flytta till ett annat land. Ett land som inte bara ligger långt bort utan också har ett helt annat samhällssystem och en helt annan kultur. Kommer det var få förunnat att kunna stå på egna ben efter

genomgången ”mottagning”. De flesta kommer sugas upp av de landsmän som anlant tidigare och etablerat sig i de segregerade områdena. Vilket i sin tur ofta innebär att man blir kvar i de segregerade områdena.

- Att ge de nyanlända möjligheten att ta in och förstå och omsätta ovan nämnda ”paradigmskifte i en ny egen vardag ställer NYA krav på kommunens mottagande.
  - Det viktigaste faktorn för att möta ovan behov är TID!
  - Kunskap och info i mottagandet skall IN hos mottagaren inte bara UT från den som ger informationen.
  - Detta är EN PROCESS som kräver tid! Möjligheten att ställa alla ”varför då” frågor är en av de viktigaste framgångsfaktorerna för en god förståelse.
    - Modellen INSE → ÄGA → PRESTERA är grunden i all förändring.
  - En andra grundläggande faktor som måste fungera är att de grundläggande behoven av bostad och mat på bordet måste tillgodoses före jag är mottaglig för att ta in information om det svenska samhället.
  - En tredje grundläggande faktor är att kunna få hjälp med trauman som flytten, flykten från hemlandet ev. inneburit för både barn och vuxna.
- I det praktiska genomförandet trycker ”Speglarna” på följande.
  - Kvinnor och flickor behöver få tydligare och mer kunskap om vilka rättigheter de har och vart de kan vända sig om de blir utsatta.
    - Mammagrupper bör vara obligatoriska.
  - Männerna behöver få möjligheten att förstå, fundera över, ta in, kunna prata om och i den bästa av världar acceptera och gå vidare i en ny annorlunda roll som man. Denna process tar den tid den tar och det behöver mottagandet möta.
    - Pappagrupp bör vara obligatorisk.

#### **Vad innebär ovan för mottagandet:**

- Att tiden för mottagandet behöver ökas om förväntan är att de nyanlända skall kunna stå på egna ben i det svenska samhället efter genomfört mottagande.
- Ett annat sätt att ”förlänga” tiden är att genomföra återkommande obligatoriska uppföljningar i grupp.

#### **Presentation av förstudien enligt ovan på Länsstyrelsen i Göteborg 16 jan 2019.**

- Evalena Djerf utvecklare på Länsstyrelsen Västra Götaland önskade få en presentation av vad som framkommit i förstudien.
- Deras reflektion var att de kände igen sig avseende att:
  - Det är få kommuner som har ett ”uppdrag heder”.
  - Problematiken runt segregation.
  - Situationen inom socialtjänsten och enheten Utredning barn och unga.
- De var nyfikna på:
  - Tankarna om ett breddat och fördjupat mottagande.
  - Ett kommunalt gemensamt uppdrag som sträcker sig från förskola gymnasiet.

**Nedan redovisas enkäter som de professionella fyllt i vid intervjutillfället:**

**Summering enkät skolan: Antal medverkande 49 st.**

		Ja	Nej	Vet ej	
1.	Upplever du att du själv har tillräcklig kunskap om heder för att se tecken på hedersrelaterad problematik?	27 55%	17 35%	5 10%	
2.	Vilken kunskapsnivå bedömer du att du ligger på? <b>Se baksidan.</b>				
	Grundläggande kunskap:	20			1
	Fördjupad kunskap:	25			
	Spetskompetens:	3			
3.	Upplever du att din enhet har tillräcklig kunskapsnivå avseende hedersrelaterad problematik?	14 29%	31 63%	4 8%	
4.	Känner du dig tillräckligt trygg i att hantera situationer som rör hedersproblematik?	25 51%	21 43%	3 6%	
5.	Har du stött på hedersrelaterat förtryck i ditt arbete?	42 86%	5 10%	2 4%	
6.	Har du stött på hedersrelaterat våld i ditt arbete?	31 63%	16 33%	2 4%	
7.	Upplever du att ni har tillräckliga rutiner och strategier för att hantera hedersrelaterad problematik i er vardag?	16 33%	27 55%	6 12%	
8.	Upplever du att hedersfrågor i tillräcklig utsträckning diskuteras i er vardag? (på APT eller i andra forum)	7 14%	40 82%	2 4%	
9.	Har du gjort orosanmälan där bakgrunden varit hedersrelaterat förtryck?	20 41%	29 59%		
10.	Har du gjort orosanmälan där bakgrunden varit hedersrelaterat våld?	13 26%	36 74%		
11.	Har du gjort orosanmälan där bakgrunden varit hedersrelaterad och med koppling till HBTQ?	1 2%	47 96%	1 2%	
12.	Anser du att kommunen behöver en övergripande hederssamordnare?	39 80%	1 2%	9 18%	
13.	<b>Socialtjänst</b>				
	Har du/ni gjort omhändertagande där bakgrunden varit hedersrelaterat våld eller hot om våld?				
14.	<b>Skola</b>				
	Upplever du att hedersrelaterade frågor får tillräckligt stort utrymme i undervisningen på er skola?	5 10%	30 61%	14 29%	

### Summering enkät socialtjänsten: Antal medverkande 16 st.

		Ja	Nej	Vet ej
1.	Upplever du att du själv har tillräcklig kunskap om heder för att se tecken på hedersrelaterad problematik?	11 69%	4 25%	1 6%
2.	Vilken kunskapsnivå bedömer du att du ligger på? <b>Se baksidan.</b>			
	Grundläggande kunskap:	9		
	Fördjupad kunskap:	5		
	Spetskompetens:	2		
3.	Upplever du att din enhet har tillräcklig kunskapsnivå avseende hedersrelaterad problematik?	6 38%	9 56%	1 6%
4.	Känner du dig tillräckligt trygg i att hantera situationer som rör hedersproblematik?	12 75%	2 12,5%	2 12,5%
5.	Har du stött på hedersrelaterat förtryck i ditt arbete?	16 100%		
6.	Har du stött på hedersrelaterat våld i ditt arbete?	15 94%		1 6%
7.	Upplever du att ni har tillräckliga rutiner och strategier för att hantera hedersrelaterad problematik i er vardag?	8 50%	5 31%	3 19%
8.	Upplever du att hedersfrågor i tillräcklig utsträckning diskuteras i er vardag? (på APT eller i andra forum)	6 38%	9 56%	1 6%
9.	Har du gjort orosanmälan där bakgrunden varit hedersrelaterat förtryck?	8 50%	8 50%	
10.	Har du gjort orosanmälan där bakgrunden varit hedersrelaterat våld?	7 44%	9 56%	
11.	Har du gjort orosanmälan där bakgrunden varit hedersrelaterad och med koppling till HBTQ?	1 6%	15 94%	
12.	Anser du att kommunen behöver en övergripande hederssamordnare?	8 50%		8 50%
13.	<b>Socialtjänst</b>			
	Har du/ni gjort omhändertagande där bakgrunden varit hedersrelaterat våld eller hot om våld?	9 56%	3 17%	3 17%
14.	<b>Skola</b>			
	Upplever du att hedersrelaterade frågor får tillräckligt stort utrymme i undervisningen på er skola?			

Baksidan av enkäten:

### **Kunskapsnivåer hedersrelaterade frågor**

#### **Grundläggande kunskap (baskunskap)**

- Skillnaden mellan hedersrelaterat våld och förtryck och mäns våld mot kvinnor
- Definition av hedersvåldet
- Kollektivistiska strukturer (kollektivet kontra individen)
- Hedersvåldets mekanismer
- Patriarkala strukturer (könssegregering, pojkar och unga män -offer och förövare)
- Förståelse för hedersvåld och förtryck i en svensk kontext (uppväxtvillkor, etc.)
- Kontroll av sexualitet (oskuldskrav, myten om mödomshinnan)
- Hur våldet och förtrycket kan yttra sig (kontroll, hot om våld, våld, ryktesspridning)
- Kunskap om var man kan vända sig för att få hjälp

#### **Fördjupad kunskap**

- Kunskap om och förståelse för hedersproblematikens komplexitet
- Kunskap om och tillämpning av metodstöd och insatser
- Kunskap om särskilt sårbara grupper
- Yrkesspecifik kunskap om heder (bemötande, metoder, insatser, etc.)
- Kunskap om våldets konsekvenser
- Kunskap om trauma
- Integrerad teori och praktik
- Kunskap om könsstympning av flickor och kvinnor

#### **Spetskompetens**

- Teoretisk kunskap
- Praktisk erfarenhet
- Kunskap om instrumentellt våld
- Fördjupad kunskap om arbetsmetoder, metodstöd och metodutveckling
- Konsultativt stöd och rådgivande i ärenden
- Kunskap om berörda aktörers organisation, lagrum, (ansvarsområden, möjligheter, begränsningar, etc.)
- Erfarenhet av tvärprofessionell samverkan
- Kompetens och ansvar att utbilda andra
- Driva utvecklingsarbete i frågan

Källhänvisning saknas.

## Beskriva andra framgångsrika arbeten i andra kommuner.

Här har jag upplevt att det har varit svårt att hitta ”framgångsrika arbeten” kopplat till de fokusområden som redovisats ovan.

### ”Uppdrag heder”

- Här har Trollhättans Stad redan nämnts som en av de kommuner som valt att styra insatserna för att på sikt nå målsättningen att Trollhättan är fritt från våld i alla former.
- Arbetet beskrivs i Mål och resursplan (MRP) 2016-2019 samt Trollhättan Stad, Strategi för socialhållbarhet 2016.

### En tydlig och kommunicerad plan och samverkan för hedersproblematik från förskolan till gymnasiet.

- Söderhamns kommun nämns som en god förebild i flera avseenden bl.a. för sin Handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck, HRVF framtagen 2016 och beslutad av förvaltningschef, barn och ungdom.
- I skrivande stund finns inte aktuell länk tillgänglig till handlingsplanen då Söderhamns kommun nu byter hemsida. Handlingplan bifogas förstudien i separat PDF.

### Lagar och beslut som styr området HRVF

- Omfånget på de lagar och som styr detta område är stort varför jag valt att lägga in länken till Hedersförtryck.se och där sidan Svensk lagstiftning och mänskliga rättigheter.

[www.hedersfortryck.se/hedersfortryck/lagar-och-manskliga-rattigheter/](http://www.hedersfortryck.se/hedersfortryck/lagar-och-manskliga-rattigheter/)

### Nationell kartläggning

Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar  
En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017-2018

I studie kan man läsa att hedersutsatthetens omfattning.

- **7-10%** av ungdomar som lever med hedersrelaterade normer och förtryck är hedersutsatta.
- Två definitioner av hedersutsatthet
  - Kontroll av sexualitet:
    - **10%** lever med oskuldsnormen.
    - Vänta med sex tills de är gifta och inte ha villkorlös kärleksrelation.
  - Kollektivt våld:
    - **7%** lever med våldsnormen:
    - Utsatts för kollektivt legitimerat våld eller våldsutsatt någon annan i familjen/släkten för kollektivt legitimerat våld.
- Läs mer i Rapporten.

<http://www.stockholm.se/Fristaende-webbplatser/Fackforvaltnings sajter/Socialtjanstforvaltningen/Kartlaggning---hedersrelaterat-vald-och-fortryck/?kontakt=&acceptcookies=true>

## Kartläggning Uppsala

- Ung 018, En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala.
- Kartläggningen bifogas förstudien i separat PDF.

## Förslag på arbetsätt och insatser av förebyggande karaktär och långsiktighet

### Tydliggör kommunens uppdrag för hedersrelaterat våld och förtryck

- Sträva med det som utgångspunkt mot att arbeta som en "lärande kommun".
- Utveckla parallellt med ovan samverkan runt hedersrelaterade frågor i kommunen.

### Anställ en person med spetskompetens på Utredning barn och unga.

- Följ det förslag som bl.a. Ellinor Ekensskär utarbetade i december 2018.
- Förslaget innebar att en resurs anställdes kopplat till Kriscentrum, enheten våld i nära relationer med spetskompetens inom området. Resursen skall riktas till att i samtal möta målgruppen utifrån barnets/den unges behov samt fungera konsulterande för annan personal inom förvaltningen som möter dessa barn och unga och jobba för att främja samverkan kring dessa barn och unga intern och externt.
- Mer information om förslaget kan fås av Ellinor Ekensskär.

### Utarbeta en handlingsplan för hederproblematik från förskolan till gymnasiet.

- Anställ en projektledare övergående i samordnare på Barn och utbildning som tar fram handlingsplanen och implementerar den och utvecklar samverkan med övriga kommunala intressenter. Har kommunen tagit fram ett "uppdrag heder" blir en viktig utgångspunkt för handlingsplanen.

### Ökad kommunal närvaro i de segregerade områdena.

- Att på sikt minska segregationen i Uddevalla är en stor utmaning. Här tror jag mig veta att kommunen redan arbetar med dessa frågor löpande.
- Det jag hör från både professionella och "Spegelare" är att kommunen skulle kunna göra insatser som skulle förbättra situationen för både vuxna och ungdomar över 18 år i de segregerade områden.
  - o Den enskilt mest återkommande önskan från både professionella och "Spegelare" är att öppna en "fritidsgård" för vuxna och ungdomar över 18 år. Lokalen finns redan på Dalaberg och Tureborg i form av mötesplatserna. En plats att träffas och hänga på, precis som de yngre ungdomarna gör på fritidsgården. Detta skulle ge ungdomarna ett alternativ till att bara driva runt med allt det kan innebära.

- Den andra återkommande önskan är en ökad dialog med och närvaro av kommunen.
  - Religionsdialogen är ett bra forum men det händer för lite.
  - Den för längesedan alltid närvarande närpolisen lyfts men också vikten av fältenhetens fortsatta närvaro.

### Ett utvecklat och förlängt mottagande i Uddevalla kommun.

- Återigen vi har ett väl fungerande mottagande men bra kan och bör bli än bättre!
- Önskad utveckling:
  - En förlängd process för att deltagarna skall hinna bearbeta och landa i all ny kunskap och information och inte minst vad det innebär framåt. Se också under Ett väl fungerande mottagande räcker inte.
  - Mottagandet behöver också fördjupas.
    - Dels för att kunna möta och hantera ev. trauman.
    - Dels för att bl.a. männen skall få den tid de behöver för att ta in och förstå det stora paradigmskifte de står inför i många olika avseenden.
    - Dels för att kvinnorna behöver veta och förstå än mer om sina rättigheter och vart man kan vända sig om man behöver stöd och hjälp.
    - M.m.
  - Ett tydligt önskemål är att samhällsorienteringen skall igång så snart det är möjligt. Att som idag få vänta 2-3 månader är inte optimalt.

Avslutningsvis:

### Ge hedersgruppen ett uppdrag med tilldelat mandat!

- Hur ersätter kommunen dessa eldsjälur när det inte orkar längre? (vill arbeta ideellt längre)

### Bibehåll fokus på det som redan fungerar väl i Uddevalla kommun!

Tack Ulrika Engelbrettsson för allt stöd du gett mig under arbetet med förstudien! ☺

2019-03-22

Stefan Barksten Sävland

Nätverksledare





2019-04-01

Dnr KS 2019/00256

**Handläggare**

Utvecklare Annette Nyman

**Telefon** 0522-69 60 49

annette.nyman@uddevalla.se

## **Årshjul för arbetsmarknads- och integrationsutskottet 2019–2022**

### **Sammanfattning**

2017-05-10, beslöt kommunstyrelsens arbetsmarknadsutskott att godkänna förslaget på Årshjul för utskottets informationsärenden under perioden 2017–2018. Genom att på förhand fastställa anmälda informationsärenden under angiven månad, så kan informationsärendena planeras och förberedas på ett mycket bättre sätt. För mandatperioden 2019–2022, så har Årshjulet kompletterats ytterligare med några informationspunkter. Denna tjänsteskrivelse lämnas utan förslag till beslut, då syftet är att Årshjulet färdigställs först under mötet. Bifogat Årshjul är föreslaget att utgå ifrån och kan komma att kompletteras och justeras under mötets gång.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse kommunledningskontoret 2019-04-01

Årshjul PDF

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads-och integrationsutskottet beslutar

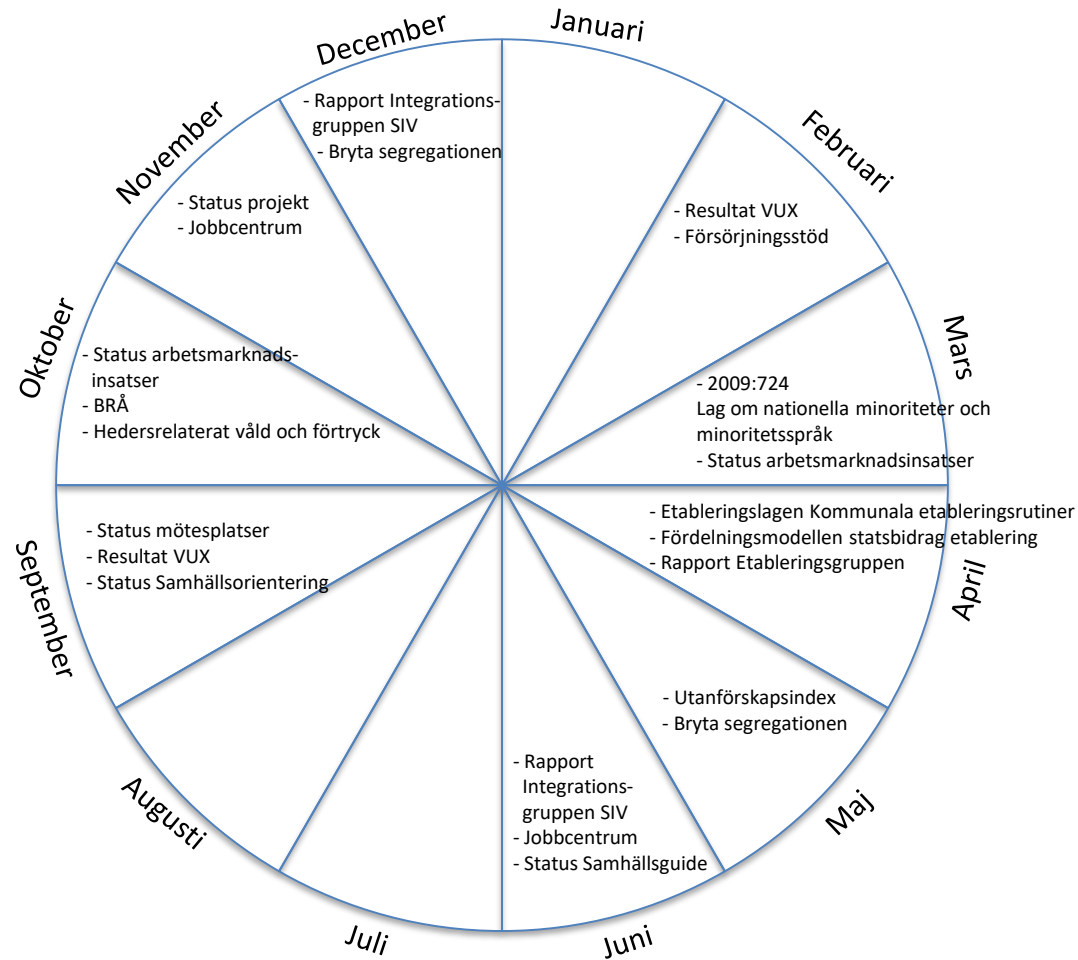
**att** notera informationen för behandling vid nästa sammanträde

Peter Larsson  
Kommundirektör

Annette Nyman  
Utvecklare

Expediera till

# Årshjul AIU





2019-04-04

Dnr KS 2019/00303

**Handläggare**

Utvecklare Annette Nyman

Telefon 0522-69 60 00

annette.nyman@uddevalla.se

## **Informationsärenden enligt arbetsmarknads- och integrationsutskottets årshjul 2019 - etableringslagen**

### **Sammanfattning**

Enligt antaget Årshjul så ska uppföljning ske till utskottet en gång per år, angående hur kommunen följer de lagar och förordningar som styr etableringen av nyanlända.

Tyngdpunkt ligger på vilka etableringsinsatser som nämnderna ger för den schablonersättning som utgår för varje enskild mottagen person. Ersättningen betalas ut en gång i kvartalet för varje person under en period av två år.

Kommunledningskontoret gör en prognos över den totala schablonersättningen som kommunen erhåller för året och fördelar sedan ut medlen till nämnderna enligt en antagen fördelningsmodell.

Vilka insatser som ska genomföras, samt vad vi får använda schablonersättningen till, styrs av lagar och förordningar.

Då flera av Arbetsmarknads- och integrationsutskottets ledamöter är nya i utskottet, så ges en mer ingående redovisning av etableringsuppdraget vid detta möte i april 2019.

### **Beslutsunderlag**

Här fyller du i vilka underlag som beslutet grundas på. Tjänsteskrivelsen med förvaltning och datum, ev skrivelser och rapporter med datum. Denna text går över till protokollet så tänk därför på formuleringen.

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** notera informationen till protokollet.

Peter Larsson  
Kommundirektör

Annette Nyman  
Utvecklare

Expediera till



2019-04-01

Dnr KS 2019/00257

**Handläggare**

Utvecklare Annette Nyman

Telefon 0522-69 60 49

annette.nyman@uddevalla.se

**Ansökan om utvecklingsmedel för att skapa beredskap och underlätta etableringen av nyanlända enligt § 37 i ersättningsförordningen (2010:1122).**

**Sammanfattning**

Med utgångspunkt från uppdraget ”Samtliga nämnder har utifrån flerårsplan 2018–2020 fått i uppdrag att söka och använda de riktade statsbidragen som finns tillgängliga”, önskar kommunledningskontorets arbetsmarknadsavdelning ansöka om utvecklingsmedel från Länsstyrelsen Västra Götaland. Statsbidraget är ett riktat statsbidrag med syfte att skapa beredskap och underlätta etableringen av nyanlända. Ingen medfinansiering krävs. Ärendet är initierat av avdelningschef Pia Strömsholm. Avdelningen önskar ansöka både från §37 (*Insatser och samverkan som bidrar till att underlätta bosättning och öka mottagningskapaciteten i kommunerna*), samt från §37a (*Ersättning för att stärka och utveckla verksamhet med flyktingguider och familjekontakter*). Båda ansökningarna skall lämnas in senast den 25 april 2019. För §37 finns det totalt i länet 9 590 tkr avsatta att söka och för §37a finns det 10 380 tkr.

Projektidé för §37 är ett sysselsättningsprojekt för vuxna nyanlända 20–64 år. Genom coaching vill vi stärka upp och underlätta för deltagaren att ta sig vidare till arbete eller studier.

Projektidé för §37a, är en utveckling av det arbetssätt som kommunen prövat under flera år. Syftet är att rikta utbildningsinsatser och övriga insatser till föräldralediga nyanlända, i huvudsak kvinnor, så att de inte ”tappar fart” och på så sätt kan skynda på deras inträde på arbetsmarknaden och i samhället. Till denna ansökan finns redan ett utkast som är sammanställt av personal från kommunens förvaltningsövergripande integrationsgrupp SIV (samverkan, integration, verksamhet).

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse kommunledningskontoret 2019-04-01

**Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** uppdra åt kommunledningskontorets arbetsmarknadsavdelning att hos Länsstyrelsen Västra Götaland, söka de riktade utvecklingsmedel inom §37 och §37a, som syftar till att skapa beredskap och underlätta etableringen av nyanlända



2019-04-01

Dnr KS 2019/00257

## Ärendebeskrivning

**Utlysning av medel inom 37 § - Insatser och samverkan som bidrar till att underlätta bosättning och öka mottagningskapaciteten i kommunerna.**

Länsstyrelserna fördelar medel till kommuner eller kommunalförbund enligt 37 § i ersättningsförordningen (2010:1122). Länsstyrelserna får lämna medel för att skapa beredskap och mottagningskapacitet och för att utveckla samverkan mellan kommuner och mellan kommuner och andra organ i syfte att underlätta etableringen i samhället. Länsstyrelserna har 60 miljoner kronor att fördela nationellt under 2019. Av dessa har Länsstyrelsen i Västra Götalands län 9 590 000 kronor att fördela.

*Inriktning och prioriteringsgrunder 2019*

Beredskap står i detta sammanhang för politisk vilja och organisatorisk förmåga och mottagningskapacitet för tillgång till bostäder, praktik, utbildning och **arbete**. Insatser som syftar till att utveckla samverkan mellan kommuner och mellan kommuner och andra aktörer i syfte att underlätta etableringen i samhället är prioriterade.

*Medel*

Medel kan gå till direkta insatser eller till medfinansiering av till exempel EU-projekt. Ansökan ska primärt avse åtgärder under perioden 2019–2020, men om det är särskilt angeläget även 2021. Ersättningen kommer att betalas ut under budgetåret 2019.

*Ansökan*

Ansökan ska vara Länsstyrelsen i Västra Götalands län tillhanda senast 25 april 2019.

**Ersättning för att stärka och utveckla verksamhet med flyktingguider och familjekontakter - Enligt 37a § förordning (2010:1122) om statlig ersättning för insatser för vissa utlänningar**

Kommuner kan ansöka om medel från länsstyrelsen för att stärka och utveckla verksamhet med flyktingguider och familjekontakter. Ersättning lämnas till verksamheter som syftar till att:

- underlätta etableringen i samhället
- skapa nätverk
- stödja språkinlärning
- eller ge socialt stöd till ensamkommande barn

Ansökan kan i första hand avse insatser under perioden 2019 och 2020. Ersättning kommer beviljas och utbetalas under budgetåret 2019.

För 2019 disponerar Länsstyrelsen i Jönköpings län nationellt sett över sammantaget 66 miljoner kronor för ändamålet. Medlen ska lysas ut och utbetalas under 2019.

Länsstyrelsen i Västra Götalands län disponerar över 10 380 000 kronor av dessa medel.

*Prioriterade insatser*

Under 2019 är insatser som särskilt riktar sig till eller underlättar deltagandet för föräldralediga och andra personer med små barn prioriterade.



**Tjänsteskrivelse**  
**Kommunledningskontoret**

3(3)

2019-04-01

**Dnr** KS 2019/00257

Peter Larsson  
Kommundirektör

Annette Nyman  
Utvecklare

Expediera till Peter Larsson, Markus Hurtig, Annette Nyman



2019-04-04

Dnr KS 2019/00303

**Handläggare**

Avdelningschef Pia Strömsholm

**Telefon** 0522-69 61 20

pia.stromsholm@uddevalla.se

## **Informationsärenden enligt arbetsmarknads- och integrationsutskottets årshjul 2019 – Status mötesplatser**

### **Sammanfattning**

Arbetsmarknadsavdelningen har förändrat arbetssätt och organisation på mötesplatserna, i enlighet vad tidigare utredning (2014) pekade på, att det bör vara starkare arbetsmarknadsperspektiv.

Arbetet med att ta fram ny struktur, arbetssätt och organisation har pågått under jan-april-2018. Förslaget har förankrats hos KDLG samt förhandlats enligt MBL§19 och §11 med kommunledningskontorets samverkansgrupp.

Nytt arbetssätt har pågått sedan augusti 2018 och idag är det tre fokusområden som utvecklats på områdena, tillsammans med övriga samverkansaktörer.

UTVECKLING, ARBETSMARKNAD, VÄGLEDNING

### **Beslutsunderlag**

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2019-04-04.

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och integrationsutskottet beslutar

**att** notera informationen till protokollet.

Peter Larsson  
Kommundirektör

Pia Strömsholm  
Avdelningschef

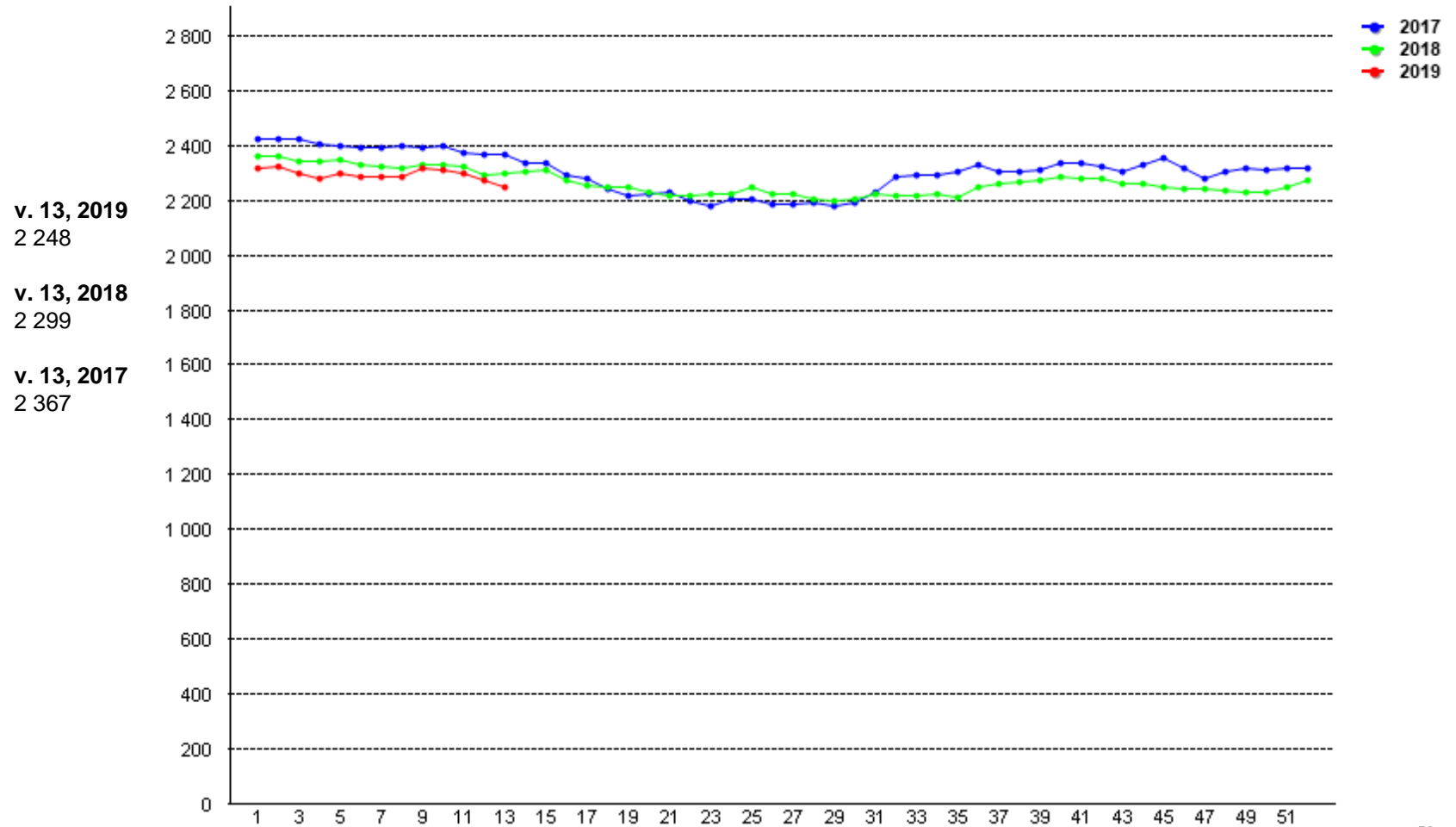
Expediera till

Statistik hämtad från arbetsförmedlingens  
hemsida över Veckostatistik  
*Öppet arbetslösa och Sökande i program*  
**v. 13**, 2019





ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM



v. 13, 2019  
2 248

v. 13, 2018  
2 299

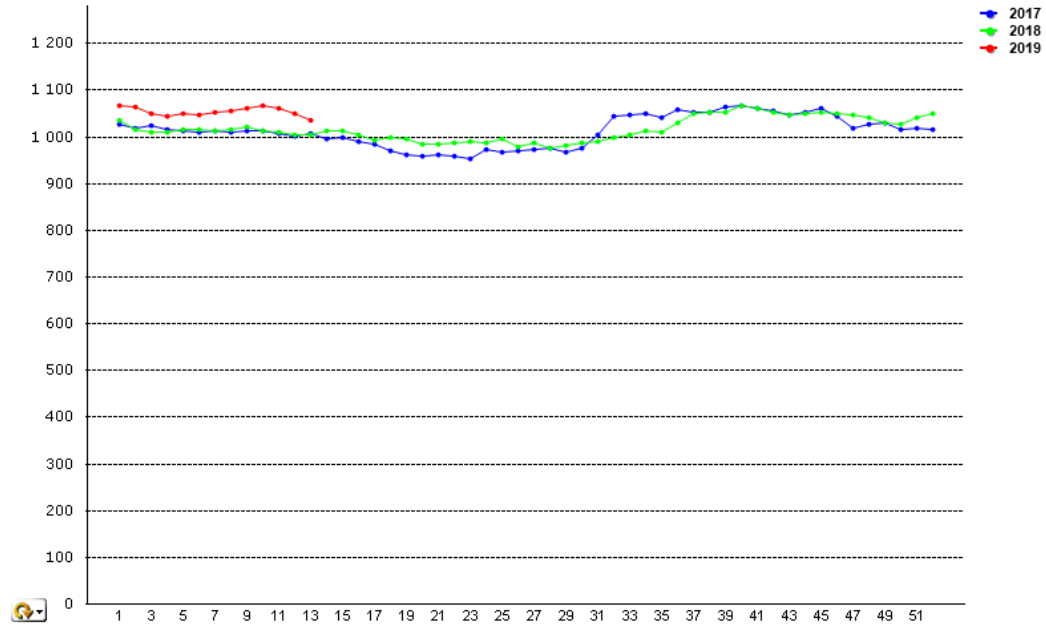
v. 13, 2017  
2 367

Kvinnor 46 %

Vecka 13

v. 13, 2019  
1 036

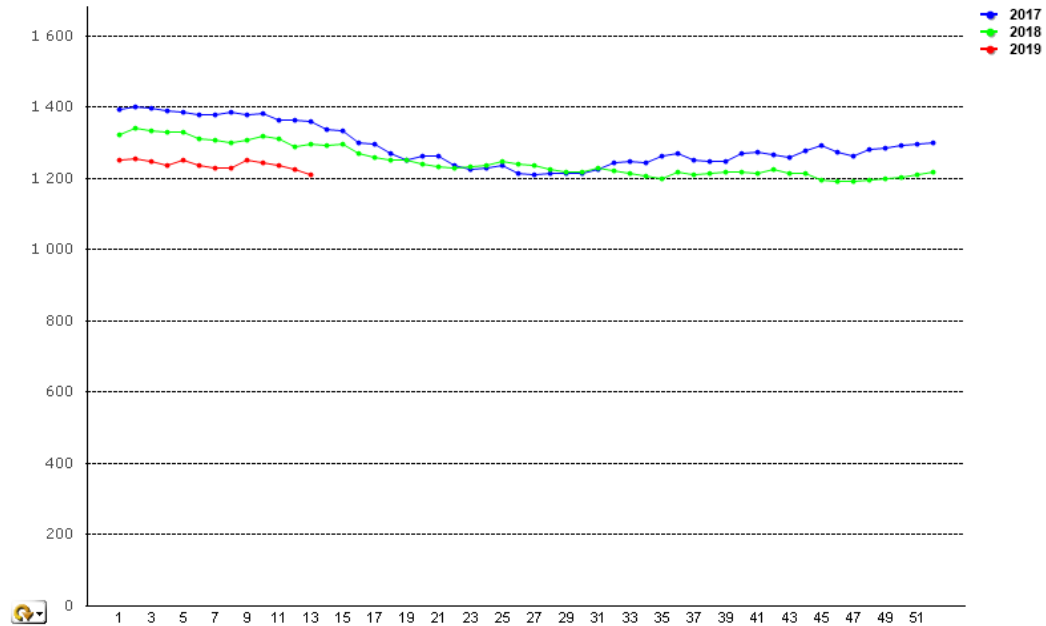
v. 13, 2018  
1 003



Män 54 %

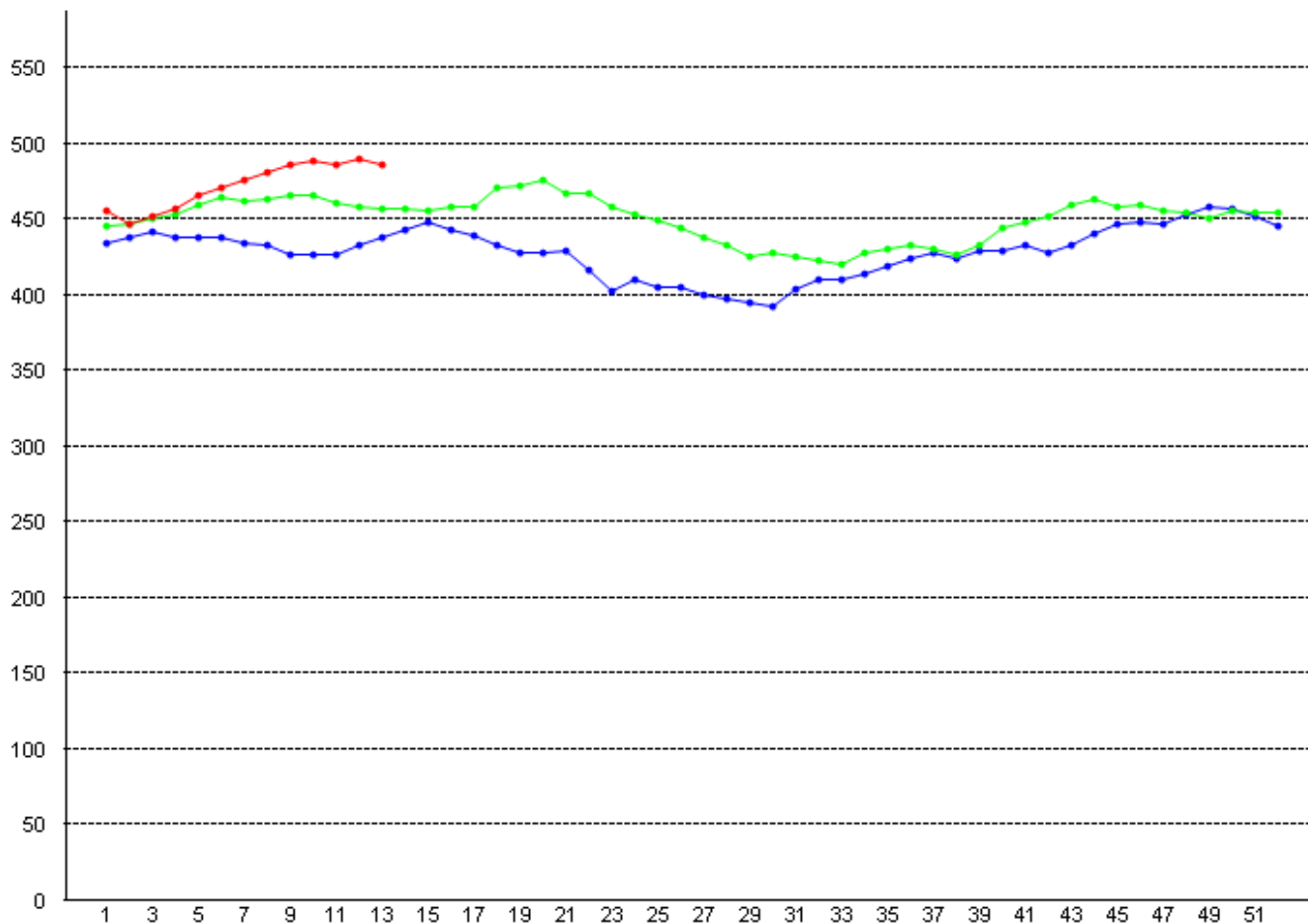
v. 13, 2019  
1 212

v.13, 2018  
1 296



Vecka 13, Funktionsnedsättning alla (21,6 % av alla öppet arbetslösa och sökande i program v. 13, har en funktionsnedsättning)

ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM

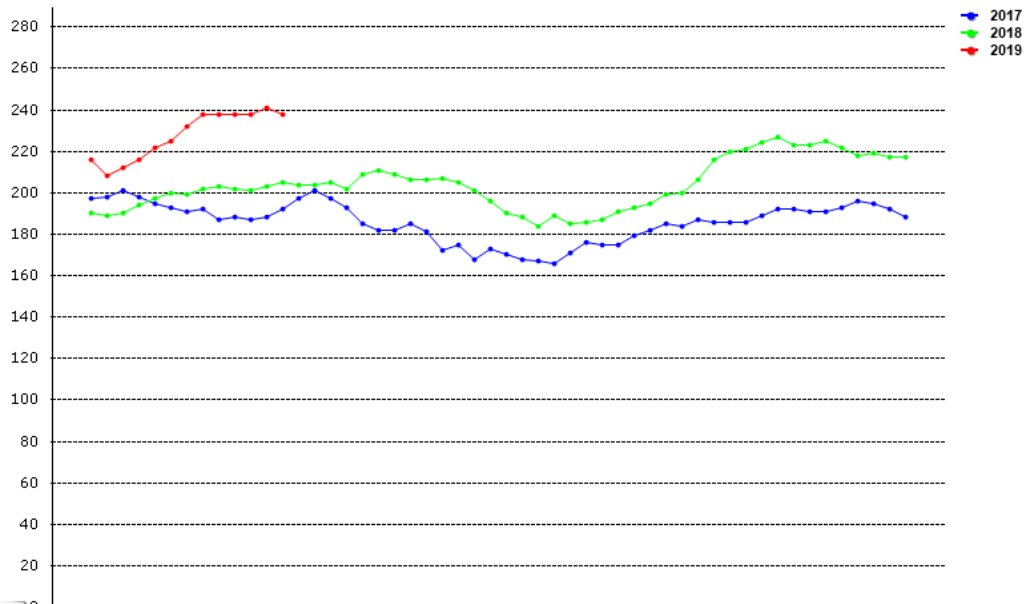


v.13, 2019  
485

v.13, 2018  
456



## Kvinnor



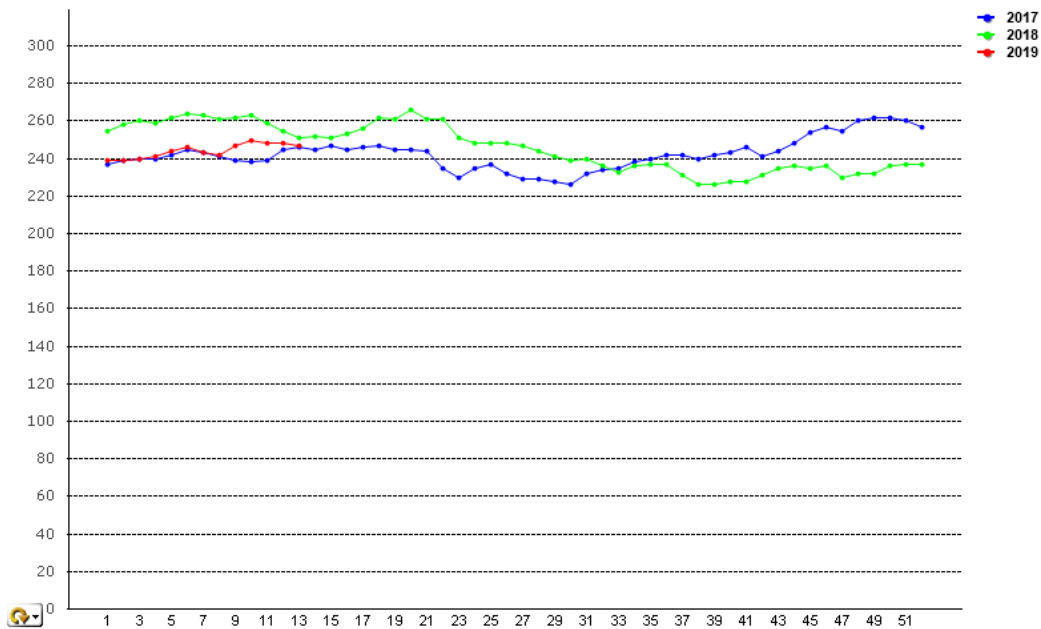
## Vecka 13 Funktionsnedsättning

v.13, 2019  
238

v.13, 2018  
205

(23 % av alla kvinnor som är öppet arbetslösa och sökande i program v. 13 har en funktionsnedsättning)

## Män



v.13, 2019  
247

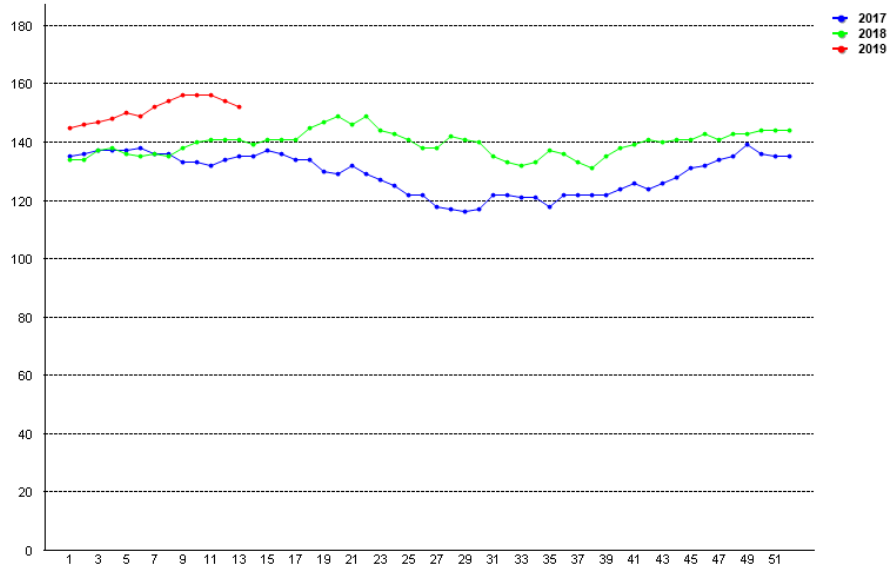
v.13, 2018  
251

(20,4 % av alla män som är öppet arbetslösa och sökande i program v. 13 har en funktionsnedsättning)



## v. 13 Funktionsnedsättning utrikes födda och svensk födda

ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM



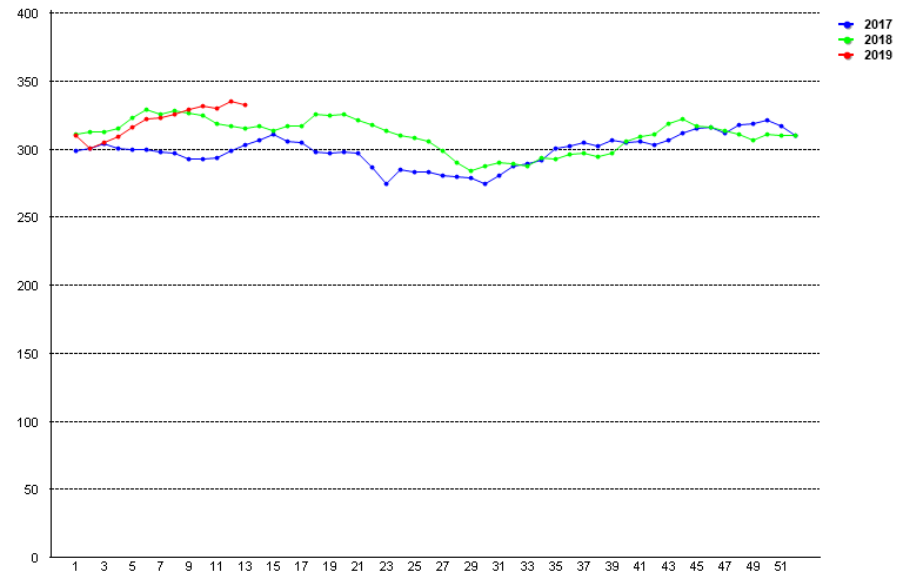
Funktionsnedsättning utrikes född 152 (av 1 334)

(11,4 % av alla utrikes födda öppet arbetslösa och sökande i program v. 13, har en funktionsnedsättning)

Funktionsnedsättning svensk född 333 (av 914)

(36,4 % av alla svensk födda öppet arbetslösa och sökande i program v. 13 har en funktionsnedsättning)

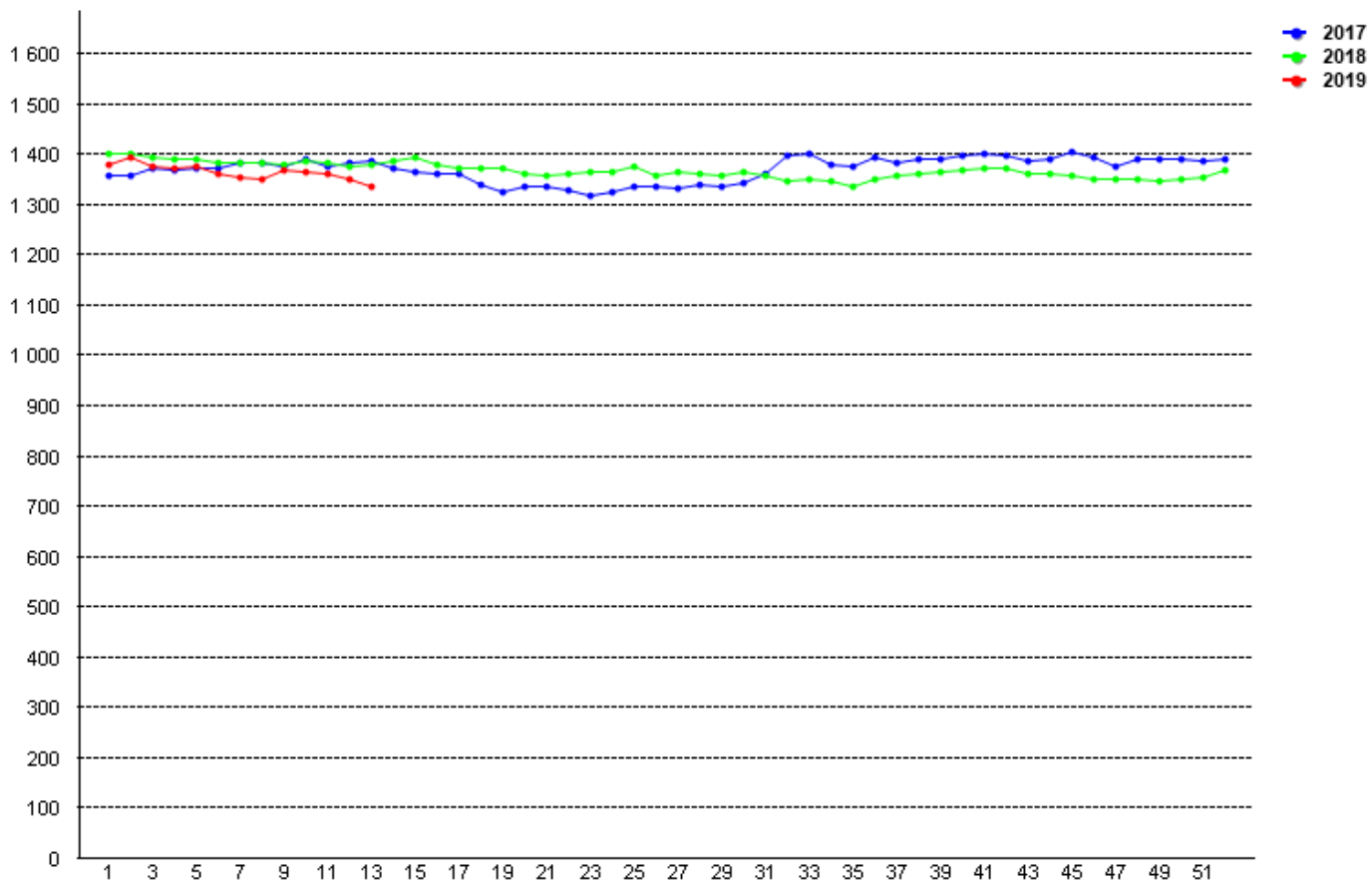
ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM



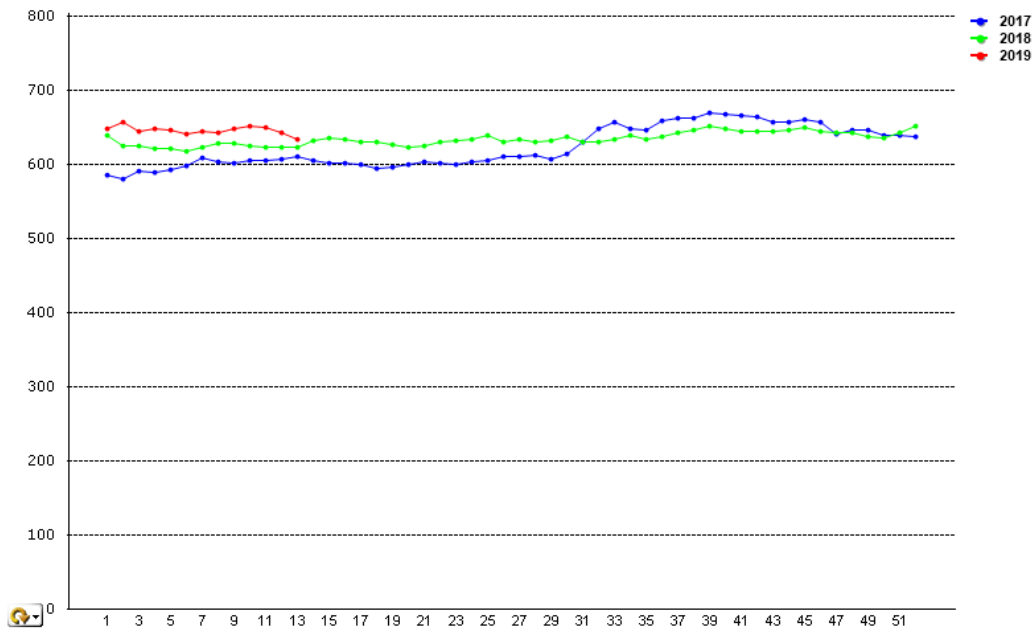
# Utrikes födda alla v. 13 (59,3 % av samtliga öppet arbetslösa och sökande i program är utrikes födda)

ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM

v. 13, 2019 1 334  
v. 13, 2018 1 379



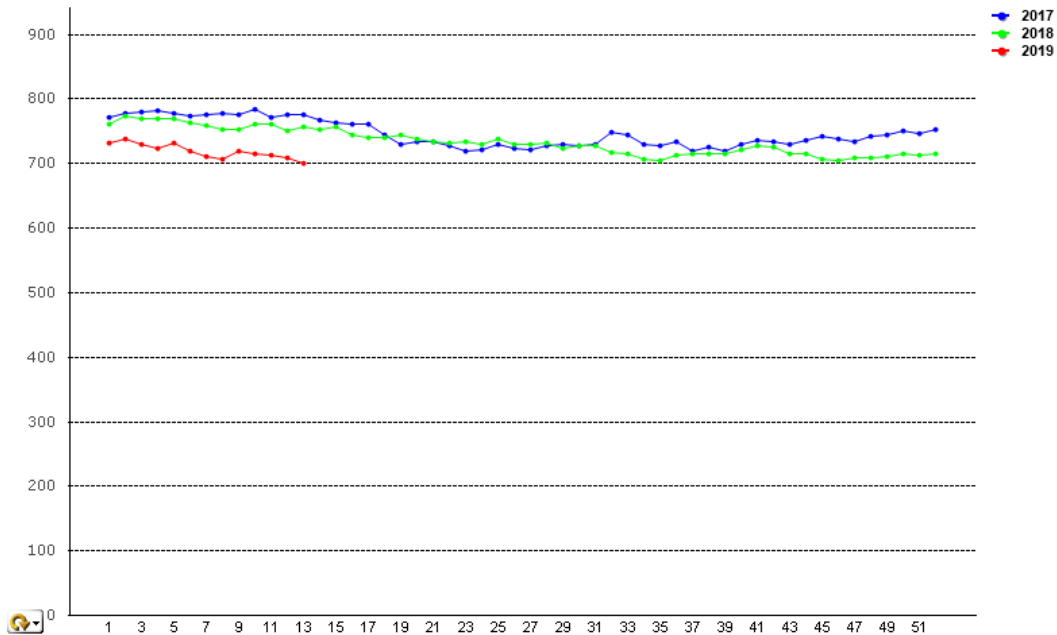
## Kvinnor



Utrikes född (alla 1 334)

Vecka 13, 2019  
634 kvinnor (47,5 %)

## Män

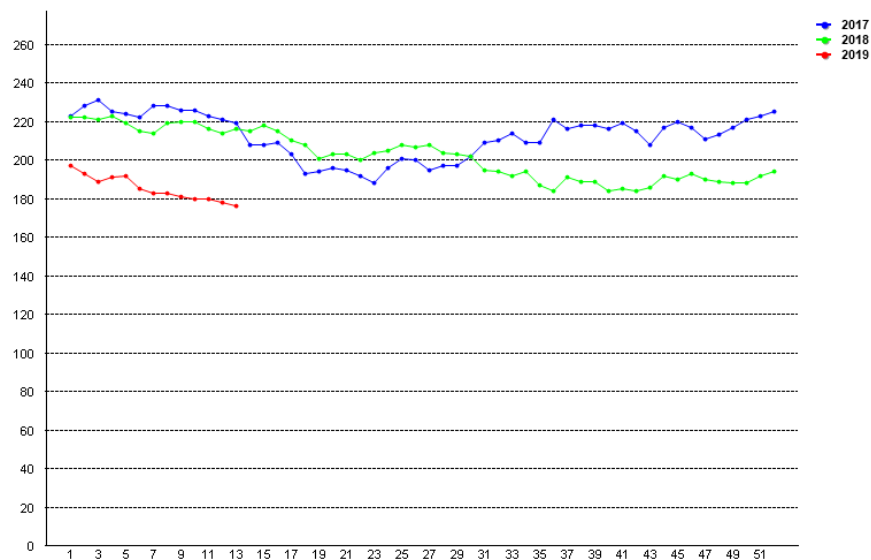


700 män (52,5 %)



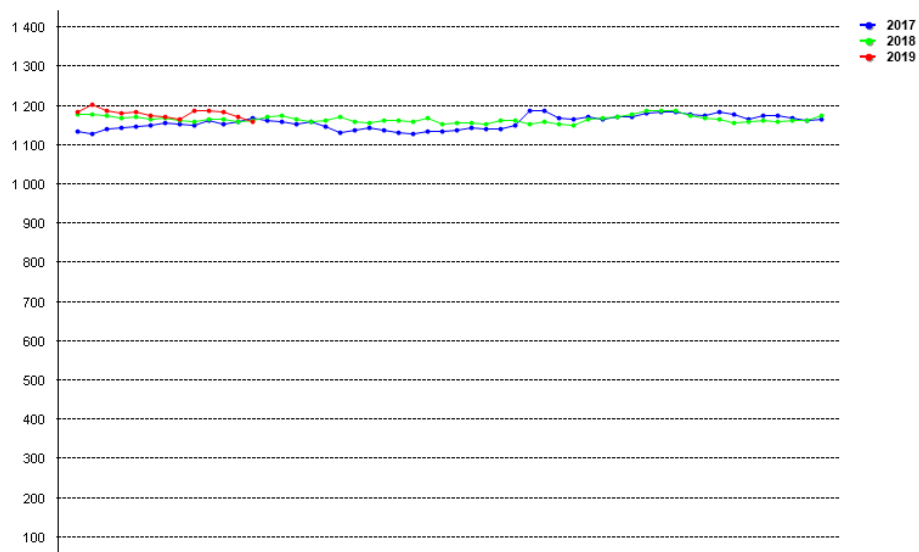
## Vecka 13, Utrikes födda (1 334)

ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM



Födelseland **Europa** utom Sverige (13,2 %)  
 (176 personer vecka 13, 2019  
 5 personer av dessa är inom etableringen)

ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM



Födelseland **utomeuropeiska** länder (86,8 %)  
 (1 158 personer vecka 13, 2019  
 243 personer av dessa är inom etableringen)

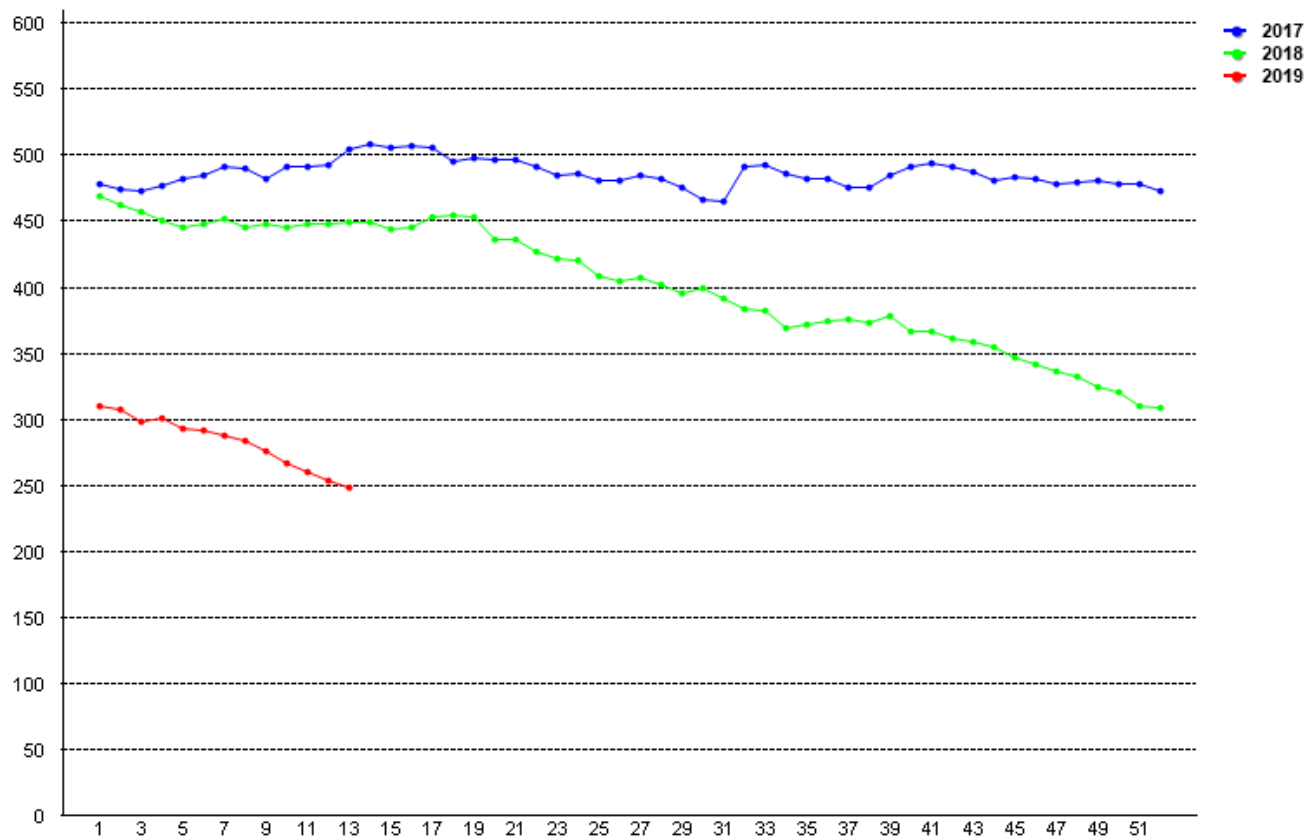
18,6 % av alla utrikes födda är inom etableringen  
 ( 248 personer)





## v. 13 Utrikes födda inom etableringen (36,3 % män, 63,7 % kvinnor)

ÖPPET ARBETSLÖSA OCH SÖKANDE I PROGRAM



v. 13, 2019 - 248

v. 13, 2018 - 449

v. 13, 2017 - 505

64 % är i det nya  
Etableringsprogrammet  
från 1/1 – 2018  
36 % är kvar i  
Etableringsuppdraget  
och började innan 2018



Statistik hämtad från migrationsverkets  
hemsida gällande kommunmottagna med  
uppehållstillstånd inom etableringen, samt  
asylsökande boende i kommunen  
**1 april, 2019**



# Karta nyanlända (max 2 år)

2019-03-01 hade respektive kommun så här många som har rätt till etableringsinsatser.

Statistik för nyanlända med uppehållstillstånd "släpar efter" en månad.

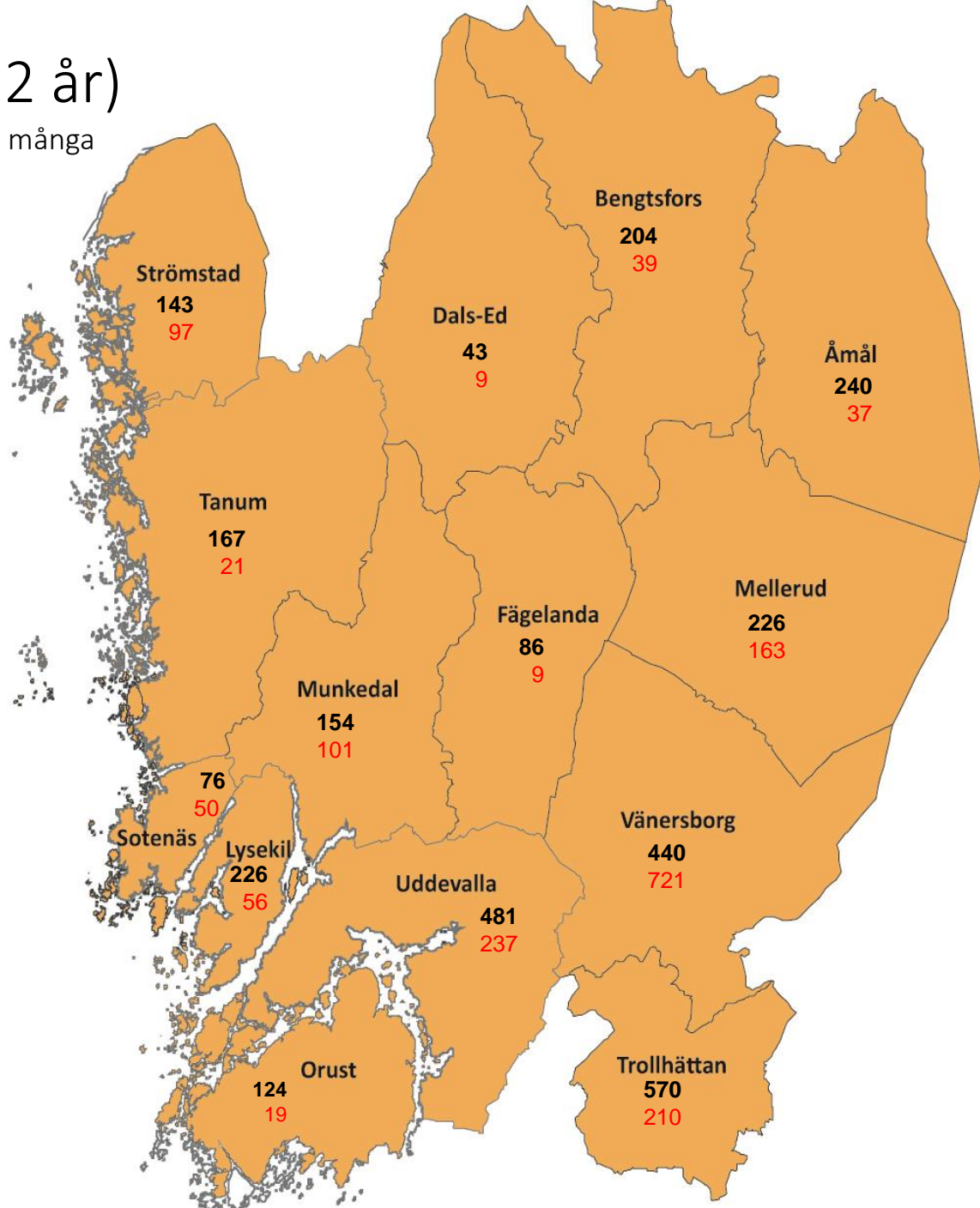
## Fyrbodal

3 180 (- 144) från förra månaden) nyanlända med uppehållstillstånd inom etableringen

1 769 (- 101 från förra månaden)

asylsökande som bor i migrationsverkets boenden i Fyrbodal, samt i kommunernas boende och omsorg (ensamkommande barn)

1 april 2019



# Förändring gällande antal personer inom etableringen alla åldrar (etableringstid max 2 år) i **Uddevalla** de sista åren

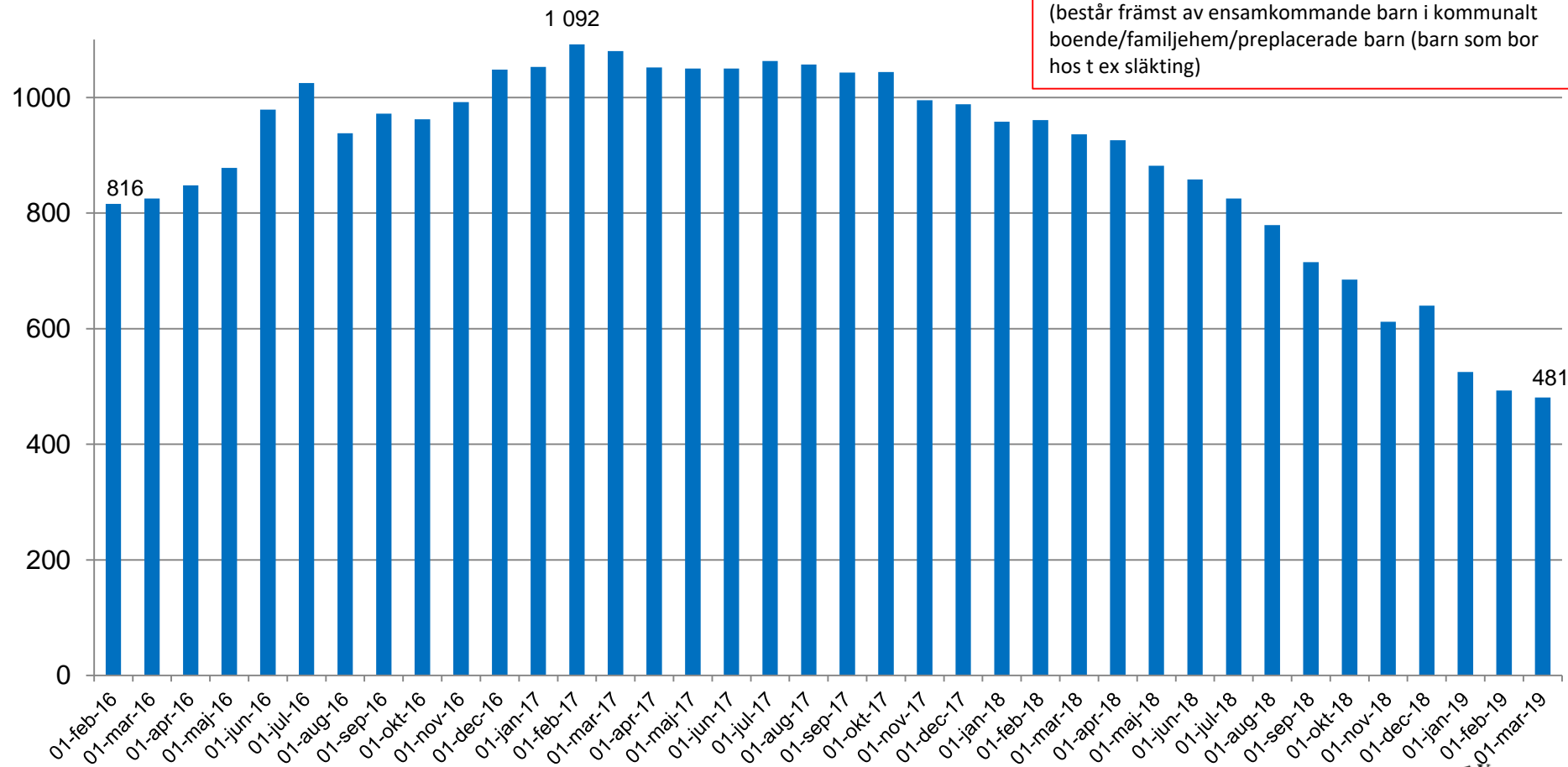
**Asylsökande** boende i kommunen 1 april 2019 = **237**

Anläggningsboende = **55**

Eget boende (oftast hos släkt) = **170**

Övrigt boende = **12**

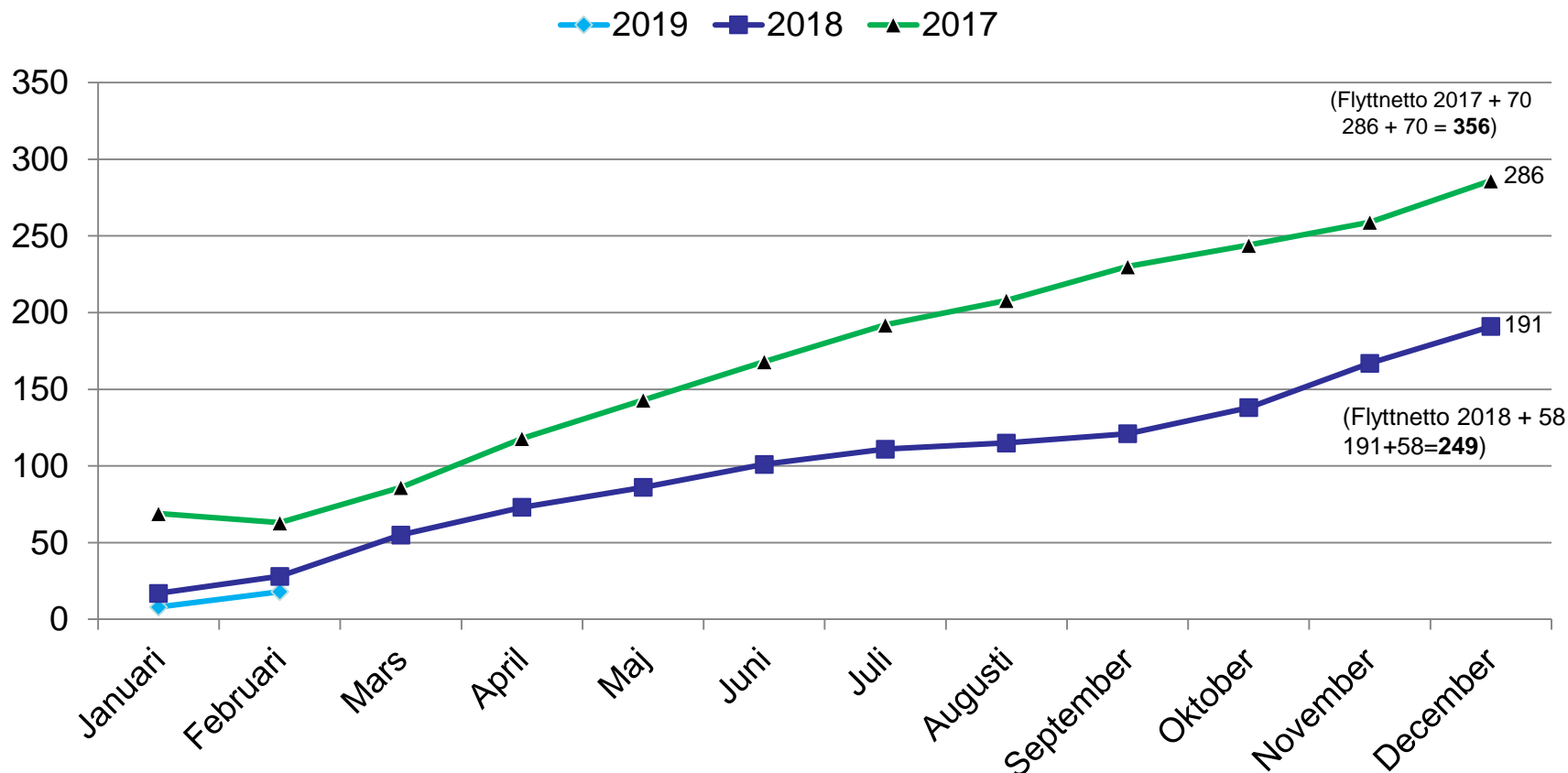
(består främst av ensamkommande barn i kommunalt boende/familjehem/preplacerade barn (barn som bor hos t ex släkting))



Källa: Migrationsverket

# Mottagande enligt ersättningsförordningen månadsvis 2017, 2018, 2019

## Uddevalla



### Kommuntal:

2016 = 83  
2017 = 52  
2018 = 26  
2019 = 15



# Vidareflytt under etableringstiden år 2019

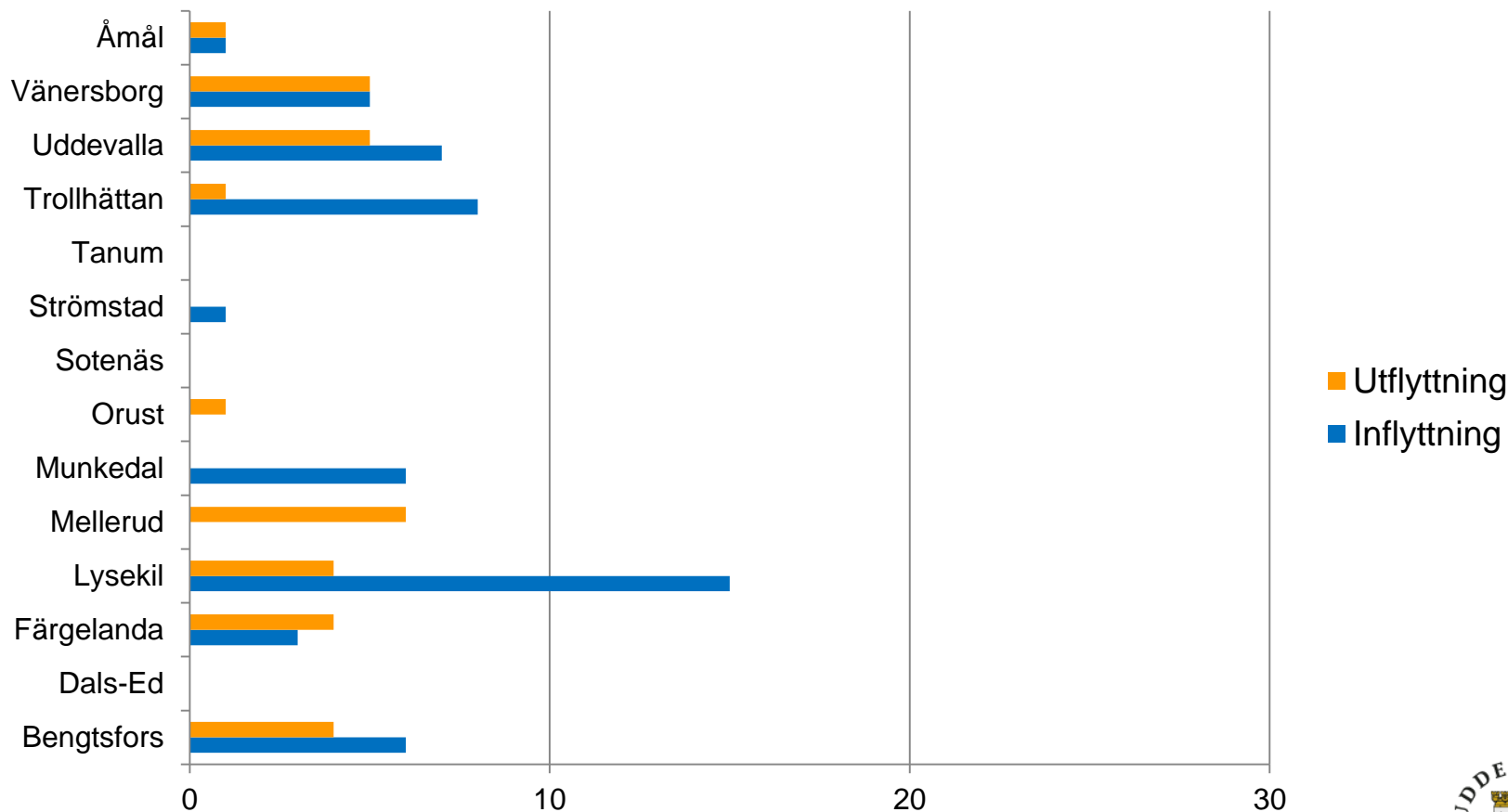
Är i etableringsfasen och har flyttat under de två första månaderna 2019. Detta innebär att personen ingår i den nya kommunens etablering, respektive lämnat den gamla kommunens etablering.

## Fyrbodal

Vidareflytt in 52

Vidareflytt ut 31

(inkluderar även flyttar inom Fyrbodal)



# Vidareflytt under etableringstiden år 2018

Är i etableringsfasen och har flyttat under 2018.

Detta innebär att personen ingår i den nya kommunens etablering, respektive lämnat den gamla kommunens etablering.

## Fyrbodal

Vidareflytt in 640

Vidareflytt ut 512

(inkluderar även flyttar inom Fyrbodal)

