

Lunds universitet

Socialhögskolan

SOL066

HT 2003

NYREKRYTERING AV PERSONAL I HELSINGBORG

En studie av tre förvaltningar inom kommunen samt tre
privata företag

Författare: Angeliki Dimou
Britt-Inger Hörgerud

Handledare: Alexandru Panican

Abstract

Our purpose with this paper was to examine how new recruitment of personnel were done and how new recruitment of people with an immigrant background was done. The purpose was also to see what kind of qualifications that are requested now and in the future and also if diversity is aimed at. We were interested to see the current situation at the local authorities and at private companies in Helsingborg. We chose to interview people in the personnel management who are responsible for new recruitment both at the local authorities and at the companies. We analysed our results based on sociological theories and existing research. We came to the conclusions that both the local authorities and the companies look for professional qualifications when recruiting, but social skills are also considered as a main factor. Considering people with an immigrant background it seemed like knowledge in the Swedish language was a very important factor in the selection of a new employee. Diversity among the personnel was something that all the people that we interviewed were interested in but they generally considered that they have not reached their goal yet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	sida
FÖRORD	4
INLEDNING	5
Problemformulering	5
Syfte och frågeställningar	6
Metod och urval	6
Nyckelbegrepp	6
Tillvägagångssätt	8
Källkritik	10
Tidigare forskning	11
Fortsatt framställning	13
RESULTAT AV UNDERSÖKNINGEN	14
Inledning	14
Nyrekrytering - allmänt	14
Nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund	17
Kompetens	21
Mångfald	24
Sociologiska teorier	26
ANALYS	27
Nyrekrytering - allmänt	27
	29

Nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund.....	30
Kompetens.....	
Mångfald.....	32
AVSLUTNING.....	33
Slutdiskussion.....	33
KÄLLFÖRTECKNING.....	37

.

FÖRORD

Ett stort tack till Jörgen Britzén och Anita Aspman, Kommunstyrelsens förvaltning, Helena Nagy, Bildningsnämnden, Åse Nymberg, Entek och Tekniska förvaltningen, Rolf G Andersson, IKEA- IT, Birgitta Gustavi , Previa och Staffan Andersson, Carl Lamm för att de har ställt upp som intervjupersoner i vår undersökning angående nyrekrytering i Helsingborgs stad. Utan er medverkan hade inte vår undersökning gått att genomföra. Vi vill också tacka Ragnhild Frountzos ”Söder i förändring” för uppmuntran till att fortsätta vår undersökning samt bibliotekspersonalen på Campus, Helsingborg som hjälpt oss med fjärrlånen .

Ett stort och varmt tack riktar vi till vår handledare Alexandru Panican som har varit tydlig och uppmuntrat och stöttat oss under hela arbetets gång.

INLEDNING

Problemformulering

Historisk tillbakablick

Efter andra världskriget började Sveriges industri gå på högvarv och man hade stort behov av arbetskraft. I slutet av 1940-talet började man således rekrytera arbetskraft utanför Sveriges gränser (SOU 2001:54, s. 103). Man valde bl. a. arbetskraft från Norge, Danmark, Finland, Italien, Ungern och Österrike. På 50 och 60-talet utgjordes arbetskraftsinvandringen av människor från bl. a. Grekland och Jugoslavien (SOU 2001:54, s. 101 ff). Fram till 1970-talet så hade invandrare högre sysselsättningsantal än infödda svenskar vilket då berodde på att behovet av arbetskraft varit mycket stort. I mitten av 70-talet ändrades invandringens karaktär och utgjordes av flyktingar och anknypningsinvandring. De flesta flyktingar kom från utomeuropeiska länder. Under denna tid förändrades alltså anledningen till varför människor sökt sig till Sverige och vilket ursprungsland personerna hade. Dessa nya personer hade svårare att ta sig in på arbetsmarknaden och i och med detta sjönk förvärvsantalet bland invandrare jämfört med infödda svenskar. Enligt SOU (2001:54, s. 104 ff) finns två förklaringsmodeller som uppges i två grupper, de som anser att invandrarnas egenskaper förändrats och de som anser att den svenska arbetsmarknaden förändrats. Samtidigt som den svenska lågkonjunkturen i början på 1990-talet så tog Sverige emot flyktingar främst från krigsdrabbade områden t ex forna Jugoslavien, Somalia, Iran och Irak.

Vid 1990-talets mitt så var andelen förvärvsarbetande utländska medborgare mer än 35 procentenheter lägre än andelen i totalbefolkningen. (Höglund i Hansen & Orban 2002, s 421). Enligt forskare finns olika förklaringsmodeller till detta. Utifrån Broomé m fl (Hansen & Orban (2002, s 421) sätt att rangordna är detta bl. a:

- 1 Den ekonomiska krisen (90-tals krisen)
- 2 Svag motivation att välja arbete före bidrag

3 Strukturella förändringar i det svenska arbetslivet i kombination med den ökade invandringen från den 3:e världen (människor i kulturellt avlägsna länder) vilket har ansetts gett ett större avstånd mellan invandrades kompetens och det svenska arbetslivets krav.

Enligt Långtidsutredningen, LU 1999 (Dagens Nyheter 00-02-16) som utarbetas inom Finansdepartementets strukturenhet, så kommer Sveriges arbetsföra befolkning att minska drastiskt en bit in på 2000-talet. Samtidigt så finns det många människor med utländskt bakgrund som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden. Enligt Statistiska Centralbyrån, SCB, (Dagens Nyheter 03-05-22) så kommer vi att få en halv miljon invandrare till år 2020. Därför väljer vi att undersöka hur nyrekrytering sker och vilken kompetens som efterfrågas nu inom kommunen och företag i Helsingborg. Vi är också intresserade av att se hur det ser ut med nyrekryteringen gällande människor med utländsk bakgrund.

Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att undersöka hur nyrekrytering sker samt hur nyrekrytering sker nu av personer med utländsk bakgrund. Vi är intresserade av hur situation ser ut nu i kommunen och företag i Helsingborg. Syftet är också att undersöka vilken kompetens som finns nu och eftersträvas i framtiden samt om mångfald eftersträvas i kommunen och på företagen.

Vår huvudfråga är hur nyrekryteringen ser ut nu i Helsingborg?

- Hur ser nyrekrytering ut med människor av utländsk bakgrund?
- Vilken kompetens krävs nu och i framtiden vid nyrekrytering?
- Finns kortsiktig eller långsiktig planering vid nyrekrytering?
- Eftersträvas mångfald i verksamheten?

Metod och urval

Nyckelbegrepp

Det finns olika definitioner på begreppet invandrare (Se bil 1)

Vi har valt att i denna undersökning använda kulturdepartementets definition. De definierar begreppet invandrare ”Personer med utländsk bakgrund är personer som själva har invandrat, samt personer födda i Sverige med minst en utrikesfödd förälder”.

Vi har i vår undersökning valt att använda kulturdepartementets definition på begreppet dvs personer med utländsk bakgrund eftersom vi har ett andra generationsinvandrare har problem att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Enligt C Lund m fl (2002, s 68) så kommer andra generationens invandrare att få problem att integreras på den svenska arbetsmarknaden (Schröder & Wilhelmsson i C Lundh 2002, s 71) har funnit att andra generationens invandrare har 40 % högre sannolikhet att vara arbetslösa än infödda svenskar.

Definition av begreppet nyrekrytering

I vårt arbete har vi definierat begreppet nyrekrytering som nyanställning. I undersökningen såtas begreppen intern och extern rekrytering upp. Med intern rekrytering menar vi att personer rekryteras inom verksamheten. Extern rekrytering menas med att kommun och företag går utanför verksamheten för att rekrytera.

Definition av begreppet kompetens

Begreppet kompetens kan hänvisas till ett visst yrke och vad man förväntas kunna inom yrket. Kompetensutveckling har blivit ett modeord och vi har i litteraturen funnit många olika definitioner men har valt att använda begreppet i den meningen som beskrivs enligt Svensson, i Hansen & Orbans (2002) där begreppet kompetens anges med formella utbildningsmeriter t ex examina samt arbetslivserfarenhet, en personlig del som kan gälla egenskaper, intressen och värderingar.

Definition av begreppet mångfald

En ny strategi i samband med nyrekrytering är mångfald. Den eftersträvar att företaget ska få den bästa tänkbara sammansättningen av arbetskraft så att olika typer av kompetens representeras. Mångfald innebär att man ser till kön, ålder, nationalitet, utbildning och annan bakgrund. Det finns olika orsaker till att mångfald på senare tid uppmärksammas i Sverige. Den etniska mångfalden har ökat betydligt de senaste 20 åren och åldersstrukturen kommer också att förändras i konkurrens och utvecklingssyfte måste företaget ta till vara på människors kompetens och genom mångfaldsarbetet är

målet att öka antalet sökande för varje ledigt arbete. Målet är att ta vara på olikheter hos de anställda. (Svensson, i Hansen & Orban 2002, s. 210).

Tillvägagångssätt

Vi har parallellt med inläsning av litteratur jagat intervjupersoner inom kommun och företag. Vi ringde runt till företag med stor omsättning både gällande personal och ekonomi. Det var en tidskrävande procedur att försöka komma i kontakt med personalansvariga ute på företagen på grund av att de ofta inte var anträffbara och där man då bad oss att återkomma. Men när vi sedan väl kom i kontakt med dem, och förklarade att vårt syfte även var att undersöka hur nyrekrytering sker av personer med utländsk bakgrund, så visade det sig att de sex företag vi ringde till ”var under omorganisation” och att de inte hade tid att ställa upp. Personalansvarig på ett företag hänvisade oss vidare till VD och när vi ringde upp honom så visade det sig att även det företaget var under omorganisation och vi var välkomna nästa höst ”*men då är det väl för sent*” sa han då. På ett annat stort företag så sade växeltelefonisten att personalchefen var borta i 14 dagar på kurs.

Eftersom vi hade kort om tid fick vi välja ett annat tillvägagångssätt. Vi tog då kontakt med kulturinformatören på ”Söder i förändring” som bl.a. arbetar med att försöka att inspirera chefer och personal på olika arbetsplatser till att anställa personer med varierad etnisk bakgrund. Hon hade stor förståelse för vårt problem att komma i kontakt med företag och lånade därför ut sin Företagskatalog där vi slumpvis plockade ut företag med 50 eller fler anställda. Vi sände då ut e-mail till 12 företag. (Se bil 2). På så sätt fick kontakt med två företag och även ett svar från ett företag som har sitt huvudkontor i Stockholm. Vi var välkomna dit men tyvärr så var det inte genomförbart på grund av tid och ekonomi. Då hänvisade han oss till filialchefen i Helsingborg som vi tog telefonkontakt med i stället och fick då tid för intervju.

Kommunen var väldigt positiva och ställde gärna upp. Vi skickade e-mail till kommunens personaldirektör samt personalchefen på Entek, Tekniska förvaltningen och fick snabba svar. Vi gjorde även ett personligt besök på utbildningsnämnden och bokade ett möte med personalansvarig direkt.

Till vårt arbete har vi valt att använda oss utav en kvalitativ metod som består av intervjuer, där vi har försökt att få en så mångsidig bild av situationen som möjligt. Därför har vi valt att intervjua tre personalansvariga på företag och tre personalansvariga på kommunen allt för att få en så god validitet som möjligt. Vårt urval har varit slumpmässigt när det gäller företag och vilka förvaltningar inom kommunen som fått tillgång till att intervjua. De kontakter vi haft med intervjupersonerna har varit med personliga besök. Intervjupersonerna har givit oss tillstånd att använda deras namn i vår undersökning. En av intervjupersonerna har efter att läst igenom den utskrivna intervjun tagit tillbaka ett av sitt uttalande som vi hade tänkt använda i vår undersökning.

Vi har intervjuat följande personer som anknyter till vårt syfte och våra frågeställningar.

Kommunen:

Jörgen Britzén, Personaldirektör på Kommunstyrelsens förvaltning och Anita Aspman Kommunstyrelsens förvaltning på personalavdelningen, på Utvecklingsenheten. Har tidigare varit ansvarig för mångfaldsfrågor på Kommunstyrelsens förvaltning.

Helena Nagy, personalsekreterare på Bildningsnämnden. Bildningsnämnden arbetar gentemot de kommunala skolorna i Helsingborg.

Åse Nymberg, Personalchef, Tekniska förvaltningen och Entek

Företagen:

Rolf G Andersson, Platschef och Administrativ chef, IKEA, IT verksamheten

Birgitta Gustavi, beteendevetare på PREVIA

Staffan Andersson, filialchef, Carl Lamm

Till våra intervjuer har vi använt ett ostrukturerat frågeformulär (se bil 3) och detta har varit samma vid alla intervjuer. För att få en god grepp om vi hade skrivit ned frågor som passade in i vår undersökning så tränade vi oss med rollspel med varandra innan intervjubesöken. Det visade sig att detta var en bra metod dels för att det var en bra förberedelse och dels för att komma fram till om

frågorna var relevanta till vår underökning. Vi har vid intervjutillfällena gjort bandinspelningar för att på bästa sätt kunna använda oss av materialet. Sedan har vi ordagrant återgivit, alltså transkriberat, från band till text i sin helhet för att få fram det personliga sättet att uttrycka sig. Vi har medvetet alternerat att intervjua för att få möjlighet att prova på. Vi har sedan skickat ut den oredigerade intervjusammanställningen för godkännande.

För att försöka få bästa validitet så har vi utformat frågor till vårt frågeformulär som är relevanta för vårt syfte och våra frågeställningar i undersökningen. Vi utarbetade frågorna genom att dela upp intervjufrågorna i fyra olika delar, bakgrund, nyrekrytering allmänt och inriktning på personer med utländsk bakgrund, kompetens och mångfald. Anledningen till att vi valt denna metod är att vi vill ha en djupare insikt med personliga svar från intervjupersonerna. Problem som kan uppstå med en kvalitativ metod med intervjuer är dels att det är tidsmässigt krävande och dels att bandspelaren kan verka hämmande på intervjupersonen. Det kan visa sig genom att personen blir mer försiktig med sina uttalanden när bandspelaren registrerar det som sägs. Det kan också vara så att intervjupersonen vid genomläsning av utskriften av intervjun ändrar sina uttalanden och då blir det den nya versionen som gäller. (Ejvegård 1996, s 46)

Litteraturen som vi läst har gett oss tankar och fakta till ämnet.

Källkritik

Vi har använt oss av två källor i vår undersökning som vi ansåg vara relevanta för vår undersökning, dels intervjupersoner och dels tidigare forskning. Eftersom vi hade svårt att få tag på intervjupersoner så inser vi att detta var en begränsning. Svaren hade kanske blivit annorlunda om vi till exempel valt Socialtjänsten i Helsingborg, men samtidigt så ligger en rekryteringspolicy för hela Helsingborgs Stad. En tanke som också väcktes under arbetets gång var att eftersom det var svårt att få intervjupersoner när vi nämde undersökningens delsyfte, nämligen rekrytering av personer med utländsk bakgrund, så äger kanske de som var positiva till att ta emot oss en större öppenhet när det gäller att diskutera mångfaldsfrågor. Detta kan innebära att resultatet inte är helt representativt, men i tidigare forskning kan man se liknande mönster som det resultat vi erhöll.

Tidigare forskning

Det har varit lite problematiskt att hitta information inom det ämne vi har valt att undersöka eftersom det inte har gjorts så mycket tidigare forskning. Dock har vi hittat några böcker som var relevanta för vårt ämne.

I boken *Arbetslivet* (Hansen & Orban 2002, s 423 ff) beskriver Sten Höglund invandrarna i det svenska arbetslivet. Han tar också upp nyrekrytering, kompetens och mångfaldsfrågor. Det Höglund beskriver här är bl a att de senaste 20 åren så har man diskuterat nya arbetsorganisationer inom svenskt arbetsliv. Till de nya hör de "platta", förmanslösa organisationerna som mer styrs av att man har gemensamma föreställningar och värderingar, en så kallad företagskultur. Detta ställer dock större krav på dem som ska arbeta i dem. Man har ställt ökade krav på t.ex. social eller kulturell kompetens och att de personer som anställs ska passa in i den existerande organisationen.

Detta har påverkat rekryteringsarbetet på så sätt att det är både ett argument men också ett urvalskriterium. Det har då inneburit att från att ha bedömt en sökandes kapacitet eller förmåga att utföra de arbetsuppgifter han/hon skulle anställas för och att de arbetsuppgifterna skulle vara en lång tid framöver så gör man nu istället i ökande grad en generell bedömning om kapaciteter och förmågor och villigheten att utvecklas för att kunna ingå i en organisation i förändring. Detta har reducerat rollen som de traditionella meriterna har haft till mindre definierbara egenskaper och inställningar har fått en större roll vid urvalet bland de sökande. Under rekryteringens gång så kommer de som rekryterar göra en bedömning utifrån någon slags skala där vissa kommer att bedömas som bättre utifrån vissa egenskaper de har. Samtidigt så har den så kallade nätverksrekryteringen ökat. 40% till 50% av arbetslösa som rekryteras under 1990-talet fick sin information om jobbet via olika nätverkskanaler. De som inte finns med i dessa nätverk får alltså ingen information om möjligheterna. (Höglund i Hansen & Orban 2002, s 427)

Enligt Broomé & Bäcklund (1998, s 12 ff) i boken "S-märkt" så är Sverige ett mångkulturellt land och vår ekonomi blir allt mer internationell och man kan därför tro att mångfald inom organisationerna skulle vara en naturlig del. Ändå då tycks det som om arbetslivet blivit det omvända. Arbetsplatserna har blivit allt mer homogena, svenska på svenska företag och invandrare i "etniska" företag.

Författarna tycker också att det är märkligt att marknaden inte efterfrågar många invandrades kvaliteter eftersom vi vet att det finns många invandrare som har en hög utbildning. Broomé & Bäcklunds förklaring till detta är att företag lever i samma ekonomi med tillgång till samma teknik och att nya organisationsmodeller sprider sig som hastiga modetrender och då finns det bara till sist skillnader i arbetskraftens kvalitet som ett konkurrensmedel. Eftersom information och kunskap finns tillgängligt globalt nu mera så försöker man då konkurrera med socialpsykologiska kvaliteter hos arbetskraften en såkallad företagskultur, en särskild anda, som är svår att definiera. Därför lägger man ner mycket mer arbete idag vid nyrekrytering på att hitta individer som har särskilda egenskaper och som kan tänkas bidra till den företagskultur man vill ha.

Vidare anser författarna att i ett land som Sverige så fäster vi också större avseende gällande den formella utbildningen eftersom vi inte är vana vid ett heterogent utbildningssystem så förlitar man sig helst på utbildningsmeriter från bl.a. svenska universitet och högskolor. Även att man på många delar på arbetsmarknaden under en lång period har haft en större andel invandrare så har etnisk mångfald som en marknadsidé inte haft något större inflytande. I stället så har den svenska traditionen inom organisationsutveckling lett till en tydlig favorisering av svenskar vid rekrytering i de undersökningar som Broomé & Bäcklund har gjort och de menar vidare att trots att samhället i stort uppvisar sociala, ekonomiska och etniska skillnader, så blir våra arbetsplatser homogena. Mångfald som strategi ger enligt författarna ökad effektivitet en god image som gör det lättare att nyrekrytera och i konkurrenssyfte ett bra försäljningsargument. Men som författarna skriver så skapas inte ett ändrat sätt till mångfald av en ny policy men det kan vara ett steg på vägen. Ledningen måste ha ett grundat synsätt som sedan efterhand integreras i företaget, först då kan attitydförändringar ske hos alla ”då blir policy mål och utbildning kraftfulla medel för mångfald” (Broomé & Bäcklund 1998, s 156)

I boken Lundh & Ohlsson (1999) ”Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring” satar författarna upp invandringen och invandringspolitiken De skriver också ett kapitel om invandrarna på den svenska arbetsmarknaden. Här beskrivs även arbetslivets omvandling och på de nya kompetenskraven som ställts vid nyrekrytering.

Hierarkiska strukturer har bytts ut mot platta organisationer där arbetsdelning och specialisering fått ge vika för en breddning av kompetens och arbetsrotation. Genom dessa förändringar så har också inslag av kommunikation och informationshantering i arbetslivet och därmed kravet på teoretiska

kunskaper och en bredare kompetens som då innefattar språkliga färdigheter samt social kompetens ökat. Just att den sociala kompetensen fått en allt större betydelse så har detta inneburit att invandrarnas svårigheter att komma in i arbetslivet ökat, därför att den sociala kompetensen till stor del är kulturspecifikt. ”Detta gäller såväl värderingar (religion, ideologi, könsroller, kultur) som den sociala förmågan (språket, kroppsspråket, umgängesformer i arbetslivet)” (Lundh & Ohlsson 1999 s 161).

Författarna menar vidare att problemen försvårats sedan 70-talet därför att kulturavståndet mellan invandrare har ökat. Vi får idag nya invandragrupper från länder där kulturer ses mer främmande än den nordiska och västeuropeiska arbetskraftsinvandringen under 50 och 60- integrering på arbetsmarknaden och anpassning i det svenska arbetslivet. Därtill kommer kraven på social kompetens, kunskaper i svenska och annan kulturspecifikt kompetens. Utifrån denna tolkning så blir det kulturella avståndet mellan invandrare och det svenska samhället större och det har kommit att försvåra invandrarnas inträde på den svenska arbetsmarknaden.

I Westin (2001) ”Mångfald som vision och praktik. Utvärderingar av sex företag och organisationer”. så beskriver han hur mångfalden historiskt sätt har vuxit fram i Sverige. Thomas Malm i (Westin 2001, s 175 ff) har sedan provat vissa allmängiltiga mångfaldskriterier på fyra undersökta organisationer. Angela Nilsson i (Westin 2001, s 173) undersöker två andra organisationers målsättningar och definitioner när det gäller mångfald. Hennes studier har också kommit fram till att ledarskapet har en central betydelse för mångfaldens positiva effekter. Men samtidigt så menar hon att på längre sikt så kan inte en positiv mångfald vara beroende av en dynamisk och drivande chef. Hon säger vidare att mångfald passar vissa organisationer bättre än andra. Mångfald är förmodligen svårare att förena i en icke- flexibel organisation än en med föränderlig organisationsstruktur. Det handlar om inställning, vilja och positivt tänkande.

Fortsatt framställning

Här kommer det att beskrivas hur avhandlingen är upplagd. Vi har delat upp vår undersökning i olika teman enligt nedan:

- Nyrekrytering - allmänt
- Nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund

- Kompetens
- Mångfald

Efter varje tema kommer vi att sammanfatta vad kommunen och företagen har sagt under rubriken kommentar. Vi kommer senare i en analys att granska de olika svaren utifrån våra utvalda teman. Vi gör även en tolkning av analysen utifrån Randall Collins och Pierre Bourdieus sociologiska teorier och tidigare forskning. Slutligen kommer vi att diskutera resultatet vi har kommit fram till samt ge oss själva utrymme med egna reflektioner kring undersökningen.

RESULTAT AV UNDERSÖKNINGEN

Inledning

I vår undersökning kommer vi här att presentera resultat från våra intervjuer med personer i kommunen och företagen. Vårt syfte är att undersöka hur nyrekrytering sker samt hur nyrekrytering sker nu av personer med utländsk bakgrund. Vi är intresserade av hur situation ser ut nu i kommunen och företag i Helsingborgs stad. Syftet är också att undersöka vilken kompetens som finns nu och eftersträvas i framtiden samt om mångfald eftersträvas i kommunen och på företagen. Vi har delat upp undersökningen i fyra teman, nyrekrytering – allmänt, nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund, kompetens samt mångfald. Vi kommer att efter varje tema sammanfatta vad kommunen och företagen har sagt under rubriken kommentar.

För att kunna se hur arbetslösheten ser ut i siffror i Helsingborg så tog vi telefonkontakt med Per Fernström på Arbetsförmedlingen som gav oss en bild av arbetslösheten ser ut i Helsingborg. Det är för närvarande 5,5% av ca 120 000 invånare som är arbetslösa bland dem med utländsk bakgrund är det 9-10%. Enligt Per Fernström så kan den siffran vara avsevärt högre eftersom denna statistik inte inkluderar personer med svensk medborgarskap.

Nyrekrytering - allmänt

Vi skulle vilja undersöka hur nyrekrytering sker i Helsingborgs stad. Det är i huvudsak två frågor vi är intresserade av: Hur nyrekrytering och urval sker nu samt om långsiktiga och kortsiktiga planer finns.

Kommunen

Jörgen Britzén säger att Helsingborgs kommun för närvarande har anställningsstopp. Men verksamheten måste fungera trots det sådär för vid nyrekrytering använder man oftast en internannons. Finns inte personal att tillgå inom kommunen så kan förvaltningarna med hjälp av dispens via personaldirektören gå ut och rekrytera externt via annonser genom Arbetsförmedlingen där det läggs ut på nätet. Alla förvaltningarna svarade lika i denna fråga. Urvalet sker ute på respektive förvaltningsområde. Jörgen Britzén tycker att Sverige måste bli bättre på integrationspolitik inte minst vi som bor i den västra delen av Skåne där det finns en stor del invandrare. Han tycker vidare att man på något sätt måste få in alla dessa människor i samhället. Han anser också att det finns en oerhörd potential hos invandrare både arbetskraftsmässigt och kompetensmässigt som vi inte utnyttjar. Detta utanförskap som uppstår i invandrartäta områden är potentiellt farligt i sig.

”Så att utanförskapet är ett samhällsproblem, jag ska inte ta i med för hårda ord, det är lite grand av en tickande bomb faktiskt, och kommer vi inte till rätta med sånt så kommer vi att få stora problem i framtiden”

Helena Nagy nämner att ute i skolorna så är det rektorerna som beslutar om nyrekrytering i samråd med t ex en ledningsgrupp. Hon säger vidare *”/.../Vi här på personalavdelningen stoppar ju och säger nej ni får inte rekrytera de här och de här grupperna därför att vi har övertalighet och måste placera dem först/.../”*

På Entek och Tekniska förvaltningen är det cheferna ute på respektive områden som gör ett urval utifrån en meritsammanställning där de har kriterier som ska uppfyllas, säger Åse Nymberg. Hon säger också att man ställer samma frågor till alla vid anställning oavsett vilken utländsk bakgrund du har. Hon menar vidare att frågor angående uppehållstillstånd och arbetstillstånd måste ställas. Detta görs inte för att peka ut någon utan för att man har skyldighet att ställa dessa frågor till i synnerhet de som går hem till personer och inte har så mycket utbildning. Hon anser också att det dyker upp problem i och med att man får en större mångfald. Problem som man kanske inte hade tänkt på från början och som man sedan får reda ut under resans gång.

Gällande planer, långsiktiga eller kortsiktiga, så svarande intervjupersonerna att inom kommunen förvaltningarna så har man långsiktiga planering och är oroliga för personavgångarna. Kommunen

pratar om nya riktlinjer för i för behoven i framtiden. Åse Nymberg påEntek säger att ” *Här i kommunen har vi gjort såatt vi har haft för inte sålänge sedan, en dag påVägledningshuset, vi har i och för sig anställningsstopp som nu ska hävas, men vi har ett stort behov av att anställa folk och det kan vi se om några år*”.

Helena Nagy tittar påstatistik och pratar om vilka år som är toppar och dååker de ut på Lärarhögskolorna för att synas även om de inte behöver rekrytera just nu. Men hon anser ocksåatt det kommer att behöva anställas nya om några år.

Företagen

I företagen har man först och främst intern rekrytering och dåmed hjälp av Internet och Intranet. Det visade sig här att nyrekrytering sker ocksåvia personligt kontaktnät, kontaktvägar och annonser.

Urvalet sker av chefer tillsammans med annan personal. Staffan Andersson påCarl Lamm säger att

”Jag rådfrågar alltid min servicechef och personal såatt de passar in i teamet, för att om de inte passar in i teamet såkan du inte bygga ett team. Jag har gått påden minan och anställt människor pågrund av att jag känner dem och att jag tror mycket pådem och de var ofantligt duktiga människor och hade en otrolig karisma, de har en otrolig arbetsglädje men de kan inte kommunicera utan de kör över folk”.

När det gäller kortsiktig eller långsiktig planering såhar företagen en ganska kortsiktig planering.

IKEA IT har mer än dubblerat sina anställda de tre fyra sista åren och Rolf G Andersson anser det får räcka ett tag eftersom de inte har såstor personalomsättning heller.

Previa kan inte binda sig pålång sikt enligt Birgitta Gustavi, eftersom de är bundna av upphandling och tidsbundna kontrakt. Enligt Staffan Andersson såhoppas han att det ska räcka ett tag med den arbetskraft han har och säger ” *Man kan säga att det är en mellansiktig planering som förhoppningsvis blir långsiktig*”

Kommentar

När det gäller nyrekrytering såanställs det oftast internt pågrund av att kommunen just nu har anställningsstopp. Beslut och urval sker ute pårespektive förvaltning. Kommunen har en långsiktig planering när det gäller rekrytering med tanke påde stora pensionsavgångarna.

Företagen i sin tur har också intern rekrytering men man nyrekryterar också vanligen genom kontaktnät. Urvalen sker också här av chefer oftast tillsammans med annan personal.

Det framkommer också att man har kortsiktig planering vid nyrekrytering

Nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund

Vi undersöker här vad kommunen och företagen har för tankar angående arbetskraftsinvandring och nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund och om det finns något samarbete mellan kommun och företag i denna fråga.

Kommunen

Intervjupersonerna inom kommunen är mycket väl medvetna om att vi kommer att få en arbetskraftsbrist inom loppet av 6-7 år. Medvetna om att människor inte kommer att räcka till och att man måste vara med och konkurrera med andra arbetsgivare i staden. Mycket på grund av de stora pensionsavgångarna där Jörgen Britzén säger *”Fram till 2010 såräknar vi med att 40-talisternas avgångar ska ge ett behov av 2000 till under de 7 åren, alltså 2000 extra utöver de normala 800-900”*.

I frågan om att ta emot arbetskraft från andra länder så uttalar sig intervjupersonerna enligt följande: Anita Aspman menar att kommunen håller på att titta över sina policys och att kanske rikta annonser till personer med utländsk bakgrund. Jörgen Britzén däremot tycker att den här frågan är väldigt politiskt laddad,

”...”Egentligen tycker inte jag som tjänsteman att jag ska ge mig in i den principfrågan. Däremot kan jag säga att Helsingborgs Stad är självfallet angelägna om att våra medborgare som finns här, att de har arbetstillfällen och att de kan försörja sig själva”.

Helena Nagy tycker att det är vår räddning att ta in arbetskraft från andra länder, men att Sverige kommer att få konkurrera med andra länder i Europa om arbetskraften. Hon ser dock ett problem med just lärareutbildningen där man i sina hemländer har blivit utbildad till just lärare men att den inte riktigt går att översätta. I samband med detta tycker hon att skolverket bör jobba med valideringen och översättningsbitarna.

Åse Nymberg ser det som en naturlig del eftersom de har redan har många personer med utländsk bakgrund och att de jobbar mycket med det.

I Kommunstyrelsen menar man på att man håller på att titta över ett antal policys och gör dem tydliga med riktlinjer. Sedan ska man också göra handlingsplaner så att man kan se att det verkligen händer något. Helena Nagy säger att i den gamla personalpolicyn så står det att personalprofilen bör ge en sammansättning med hänsyn till kön, ålder och etnisk bakgrund och därigenom spegla samhället i övrigt. Hon påpekar samtidigt att utformningen av rekryteringsdelen i policyn är precis i begynnelsen. Enligt Åse Nymberg så finns det i stadens policy att man ska måna om mångfald och att även om att den ska omarbetas just nu så hänger fortfarande tankarna kvar. Policyn ska få bara ett annat koncept och en annan utformning.

Enligt Jörgen Britzén så sker samarbete i Utvecklingsnämnden där Arbetsförmedlingen är den viktigaste samarbetspartnern. Utvecklingsnämnden och Arbetsförmedlingen samarbetar i sin tur med företag gällande rekrytering och rehab utan även att avveckla folk efter hand. *”.../Därför får vi 900 platser varje år, därför får vi en diskussion med företagen för att utöka samarbetet och kunna växla kompetenser”*.

Helena Nagy säger att inget samarbete finns utan att det i stället handlar om konkurrens med t ex friskolorna.

Åse Nymberg anser inte att man har något samarbete med företagen men att man samarbetar med olika föreningar. Hon säger

”Ta bara det här med att våra tjejer cyklar och kvinnorna som har invandrarbakgrund kan inte cykla för det är en fråga om religion eller bakgrund, där kan man stöta på problem. Detta är en rätt så viktig bit för vår verksamhet att hon kan cykla.

Vi kan ju tycka det som en självklarhet, och då får vi ta kontakt med olika föreningar om hur vi ska möta det här”

Enligt Åse Nymberg så försöker man hitta lösningar på olika problem som kan uppstå

Företagen

Företagen i sin tur är också medvetna om arbetskraftsbristen. Vissa av dem är vana av det på grund av konjunktursvängningarna. Birgitta Gustavi är också medveten om arbetskraftsbristen... ”*man blir väl tvungen att jobba till man fyller 70 å Det enda jag tänker på är att man får lov att jobba längre*” Hon anser vidare att om de har rätt utbildning så spelar det ingen roll om vi tar arbetskraft från andra länder. Däremot inom företagsskoterskeutbildningen är det så specifikt därför att vi kommit så långt i Sverige och utbildningen finns inte utomlands i den utsträckningen, eftersom vi har helt andra arbetsmiljölagar.

Rolf G Andersson säger att IKEA-IT redan i dag har ett stort utbyte med andra länder.

Staffan Andersson anser att företaget inte ser någon skillnad. Enda nackdelen som han kan se är att ”*Om du har ett namn som är för svårt så kan det vara ett hinder eftersom mycket av verksamheten bygger på att du ringer upp och bokar, då kan det vara en nackdel tror jag i alla fall så hade jag i alla fall uppfattat dig. Hade du haft ett namn som var 28 bokstäver i slutet då är det jätligt svårt tycker jag*”.

Rolf G Andersson säger att trots att man har en policy så

”*Det blir ändå så att när man väl står inför en situation när man ska anställa en ny medarbetare där de här sakerna jag har nämnt med kompetensen, vad man har med sig i bagaget, det synsätt man har kring värderingar och det är det som styr. Sen har man förmodligen med sig både som personalresurs och som chef kanske någon grad av fördomar och då blir det som det blir. Så vi har inte många med någon annan hudfärg och med utländsk bakgrund som vi rimligtvis tycker att vi borde ha, och inte minst med den placering som vi har här på söder i Helsingborg, vi har nog inte på IT Helsingborg riktigt den mångfalden som finns i samhället. Vi är ju inte alldeles dåliga heller vi försöker nu också driva kampanjer för att få människor som jobbar utomlands att komma hit till Helsingborg. Vi har ett antal medarbetare här från Singapore som nu jobbar här också och några från USA och Tyskland*”.

Enligt Birgitta Gustavi så känner hon inte till att det finns någon policy. *”Men det ska jag faktiskt ta upp för att jag sitter med i en centralutvecklingsgrupp med regionchefen för hela södra Sverige. Så att, och vi pratar kulturfrågor, så att det här en fråga som verkligen borde hamna på det skrivbordet”.*

Staffan Andersson säger *”De har samma regler som alla andra. Det är ingen policy som säger att du ska anställa si eller så”*

Enligt Rolf G Andersson så har man på IKEA IT inget konkret samarbete med kommunen utan *”Kommunen har inte tagit direkt kontakt med oss och vi har inte sökt kontakt med kommunen, kommunen är bara glada över att vi anställer fler och fler människor”.*

Birgitta Gustavi säger att de inte har något samarbete heller.

Staffan Andersson menar att de har haft ett samarbete med Helsingborgs kommun där ett antal människor har gått bredvid deras tekniker och på så sätt lär sig jobbet. Carl Lamm har också haft samarbete med IT-manager utbildningen i Ängelholm där man har låtit en student gå i 40 veckor hos dem och det slutade med att denna student fick anställning. *”men där kan han vara svensk, då ingår inte han i det projektet på den sidan men det kunde lika gärna ha varit en utländsk kille som hade rätt kompetens”.*

Kommentar

Det framkommer här att kommunen är väl medvetna om en arbetskraftsbrist och är mest oroliga för hur man ska klara av pensionsavgångarna. Man är övervägande positiva till att ta in arbetskraft från andra länder, men att man kommer att konkurrera med hela Europa om arbetskraften. Kommunen tittar just nu över sina policys och riktlinjer. Och enligt Anita Aspman kanske rikta annonser till personer med utländsk bakgrund. Det framkom att kommunen inte har något större samarbete när det gäller nyrekrytering. Visst samarbete finns då i t ex Utvecklingsnämnden och Arbetsförmedlingen som i sin tur samarbetar med företagen, för att kunna växla kompetenser med varandra.

Företagen är också medvetna om och är övervägande positiva till arbetskraftsinvandring om personerna har rätt utbildning. Ett av företagen säger att man har en policy gällande mångfald men när det väl gäller vid nyrekrytering så blir det inte så. Två av företagen har ingen policy angående detta tankarna väcktes vid intervjun att framföra detta i verksamhetens centralgrupp. Två företag har inget samarbete med kommunen. Det tredje har haft ett visst samarbete med kommunen när det gäller "lärlingsplats" som har lett till nyanställning.

Kompetens

Eftersom det ofta i annonser vid nyrekrytering efterfrågas speciella kompetenser så är vi intresserade av att undersöka begreppet kompetens och hur intervjupersonerna definierar begreppet. Samtidigt så är vi intresserade av vilken kompetens som efterfrågas nu vid nyrekrytering och vilken kompetens som kommer att efterfrågas i framtiden.

Kommunen

Jörgen Britzén säger så här om begreppet kompetens vid nyrekrytering

" Jag tror att det finns ganska mycket omedvetenhet i annonsögonblicket, man har nog inte riktigt gjort klart för sig om kravprofilen. Vad är det vi söker? , utan att man kastar in de vanligaste begreppen, bl a social kompetens, vad är det?. Vilken typ av social kompetens, kan man fråga sig, men det finns en bit som handlar om fackkompetens till den tjänst som ska besättas och en del handlar om någon form av personliga egenskaper och karaktärsdrag. Bägge dessa delarna finns ju med, men det behövs nog en större medvetenhet många gånger".

Anita Aspman menar också att man är ganska dåliga på att definiera begreppet kompetens *"Det är kanske när man har kommit en bra bit på rekryteringsvägen som man definierar kompetensen, men den ska ju vara gjord innan man går ut och söker folk"*

Helena Nagy anser att det är ett vitt begrepp och kompetensen givetvis kan var både dold och inlärd kunskap. Helena påpekar att man från rektorerna sida upplever ett problem med det svenska språket. Hon poängterar att man måste kunna ordentlig svenska /.../ *"Har man mycket brytning så är det omöjligt att anställa"*

Åse Nymberg förklarar att i första hand när de rekryterar så är det yrkeskompetens, erfarenhetskompetens och social kompetens man tittar på

Inom kommunens förvaltningar visar det sig här att all sorts kompetens inom kommunens områden som efterfrågas nu vid nyrekrytering. Det man dock är orolig för är att man kommer att tappa människor med hög yrkeskompetens och erfarenheter vid de höga pensionsavgångarna. På Bildningsnämnden anser man att det inte längre är svårt att få tag på lärare, däremot så kommer man att få problem med kompetens eftersom man höjt utbildningsnivån inom förskolesidan. Det man har problem med nu är också behöriga yrkeslärare. På Entek oroar man sig också för det stora glappet vid pensionsavgångarna. Redan nu finns problem med att få rätt yrkeskompetens t ex rörläggare och stensättare och

Åse Nymberg menar på att det blir problem i framtiden. Kompetensen som kommer att eftersökas i framtiden är exempelvis chefsbefattningar på VA-sidan där man måste vara tekniker och en bra chef.

Företagen

Rolf G Andersson tycker inte bara att den formella kompetensen, alltså ett antal poäng från högskolan är det som gäller utan säger så här

”Naturligtvis ska man ha en grundkompetens så att man kan klara sitt jobb och är duktig inom den profession, systemutvecklare exempelvis. Men lika viktigt är det som person är den rätte, att man funkar i en arbetsgrupp eller i ett team och att man kan ta del av IKEA:s värderingar så att man förstår IKEA-kulturen”

Birgitta Gustavi säger att kompetens för henne är både den formella kompetensen och den personliga kompetensen, som man omsätter sin förmåga i praktiken, och den empatiska förmågan EQ och därtill erfarenheter.

Staffan Andersson anser också att den formella kompetensen är viktig och att man har ett stort intresse för att lära sig. Men framför allt är det den sociala kompetensen som är det allra viktigaste för honom.

IKEA IT efterfrågar nu professionell kompetens såsom systemutvecklare, behöver egentligen alla sorter IT-kompetenser och anser att det är samma som kommer att efterfrågas i framtiden, eftersom man bygger sina egna system och inte köper färdiga paketlösningar, allt enligt Rolf G Andersson. Han anser att IKEA har blivit mer intressant och därför har lätt att nyrekrytera folk, och tror då att man inte kommer att få några större problem i framtiden med att få rätt kompetens och att man inte behöver annonser så mycket utan människor själva söker sig till IKEA.

Birgitta Gustavi säger att människor mår dåligt ute på företagen så det finns ett otroligt tryck på den psykosociala sidan. Birgittas vision är

” att man ska slås lite mer fri från de traditionella yrkesrollerna/.../ Man behöver inte ha vår dyrkesbakgrund precis. Det finns ju friskvårdskonsulenter och massörer och det finns ju, ja det finns mycket nytt som poppar upp inom, och sådant där inom kost, och ja inte vet jag vilket nytt som kommer ”

Birgitta Gustavi säger att redan i dag har Previa problem med att få rätt kompetens och då får man plocka in folk som inte har rätt behörighet som sedan får gå en utbildning t ex så finns det väldigt få företagsläkare i Sverige. De som har en vanlig läkareutbildning får bygga på tre terminer samma gäller för sköterskor.

Staffan Andersson säger att du ska smälta in i teamet är den viktigaste kompetensen som krävs nu hos Carl Lamm. Men /.../ ”*du måste behärska det svenska språket både i tal och skrift.*” I framtiden anser man att de behöver fler datautbildade eftersom deras produkter är anslutna till nätverk. Redan i dag är det problem att få den rätta kompetensen ” *De växer inte påträdd och jag tror att det är på det viset att, det gäller nog överallt i samhället, att man bränner tyvärr ut för många människor och där också den sociala kompetensen.* ”

Kommentar

Kommunen bedömer sig själva att vara ganska dåliga på att definiera begreppet kompetens. Många gånger så vet man inte vilken kompetens man efterfrågar i inledningskedet vid annonsering säger Anita Aspman. Det de i första hand tänker på är yrkeskompetens, erfarenhetskompetens och social

kompetens. All sorts kompetens efterfrågas vid nyrekrytering inom kommunen. Kommunen är oroliga att man vid pensionsavgångarna tappar hög yrkeskompetens. På Bildningsnämnden påpekar man att det är redan nu problem med att få behöriga yrkeslärare. Utbildningsnivån har också höjts när det gäller förskolesidan.

Inom företagen efterfrågar professionell kompetens både nu och i framtiden. Ett företag har redan i dag svårt att få den rätta kompetensen och väljer därför att vidareutbilda den personal som anställs idag. Företagen anser att den formella kompetensen är viktig men även att man fungerar i ett arbetsteam.

Mångfald

Eftersom vi är intresserade av nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund så vill vi också se hur kommunen och företagen tänker kring när det gäller begreppet mångfald och om det eftersträvas i verksamheterna.

Kommunen

Kommunens förvaltningars tankar kring begreppet mångfald uttalas på olika sätt. Inom kommunen så anser man att begreppet mångfald speglar kommunens befolkning,

” Alla ska kunna känna att man på alla sätt är en del av samhället men det handlar också om att få till sig olika kompetenser och olika sätt att tänka och få en kulturell smältdegel ” säger då Jörgen Britzén. Anita Aspman säger *” En spegling av kommuninvånare ska vara stadens anställda.”*

Åse Nymberg ser mångfald som en självklarhet och tycker att det är bra att vi har olika inriktningar och kan komma med olika synpunkter. Kommer man från andra kulturer så har man ju andra synsätt menar hon vidare. Helena Nagy tycker att eftersom det ska spegla samhället så borde det finnas t ex män, kvinnor, homosexuella och klart då olika invandrargrupper bland kommunens anställda.

Gällande om man eftersträvar mångfald så menar man inom kommunstyrelsen att de jobbar på det och medvetandegör det i sitt arbete. Helena Nagy menar att intentionen från politikernas sida finns där

men att man inte har nåt riktigt fram. ” *Men jag skulle inte kunna säga att det är så visst viljan är där någonstans men jag tror det ramlar, det prioriteras inte riktigt, nej*”

Åse Nymberg säger att man inte har den diskussionen utan tycker att det känns rätt naturligt att de med utländsk bakgrund anställs på Entek och Tekniska förvaltningen.

Företagen

Birgitta Gustavi tänker på mångfald som kön, ålder, etnisk och kulturell bakgrund.

Inom Previa så eftersträvas inte mångfald direkt. Hon tycker själv att det är märkligt och tycker att de inte är uppdaterade.

Staffan Andersson delger sina tankar om mångfald. ” *Det beror på vad du menar kultur eller intresse, eller hur du menar, det måste du precisera, jag förstår vart du vill komma.*”

Han anser vidare att mångfald är kultur och etnicitet men mångfald för honom är också produktsortimentsmångfald alltså olika typer av produkter och ingredienser.

Staffan anser att det inte finns några regler inom verksamheten

” *Jag skulle kunna ha sju araber här om de hade haft rätt kompetens, det är inte det som är hindret, nu kanske jag är lite väl hård, men är lite trött på det här att man ska ha X-antal kvinnor på en arbetsplats och att man ska X-antal invandrare på en arbetsplats och X-antal svenskar. Jag tycker att det är fel.*”

Rolf G Andersson menar på att Ikea som är ett stort internationellt företag vars affärsidéer och vision är att möta upp mot den stora mängden människor vid etablering av varuhus, måste möta upp människor på deras villkor och förutsättningar. IKEA IT poängterar att man tycker att diversity, mångfald, är ett viktigt begrepp nu. Vidare säger han att IKEA är ett mångkulturellt företag och det måste man vara för att förstå det marknader de jobbar på. IKEA eftersträvar och uppmuntrar till mångfald i deras verksamhet ” *Hade alla sett precis likadana ut och varit likadana och tänkt på samma sätt, det genererar ingen utveckling utan dåstannar det upp helt enkelt, så mångfalden skapar helt enkelt kreativitet och utveckling.*”

Kommentar

Inom kommunen så säger man att mångfald ska spegla samhället och dess invånare. En spegling av kommunens invånare ska vara stadens anställda. Mångfalden eftersträvas men man har inte riktigt lyckats helt ännu, men intentionerna finns.

Företagen definierar mångfald på olika sätt. Ett företag säger att de inte är uppdaterade och tycker att man borde vara bättre på det. Företagen eftersträvar mångfald och trycker också på att mångfald skapar kreativitet och utveckling, men att de är inte är riktigt bra på detta.

Sociologiska teorier

Vi har valt att använda oss av Randall Collins och Pierre Bourdieus sociologiska teorier i analysen av vår undersökning. (Moe 1995)

Collins konflikt sociologi handlar inte bara om direkt konfrontation utan mer fredliga situationer där det kan finnas latent konflikter varierande innehåll i konflikterna t.ex. intressekonflikt, värdekonflikt och normkonflikt. Collins konflikt sociologin bygger på tre element för det första så finns sociala och klassmässiga olikheter i samhället t.ex politiska uppfattningar, kultur och liv, konsumtionsmönster, könsroller och hälsa. Collins knyter an dessa förhållanden till arbets- och livssituationerna. För det andra så gäller det organisationer och deras funktioner när det gäller makt och dess användning och sambanden mellan klassfaktorer och organisation. Det tredje elementet är kunskap om social interaktion. Men Collins menar att konflikt och makt kommer att ge uttryck i vårt dagliga samspel och sociala strukturer vid mötet människor emellan och där man kommunicerar på ett bestämt sätt. Collins bildar sina teorier på sociologen Durkheims studier när det gäller att förstå interaktionens rituella och strukturbildande funktioner. Dessa ritualer ger oss identitet och kompetens. Vilket i sin tur ger en tillhörighet, normer och handlingskraft (Moe 1995, s 146 ff).

Collins menar att om människor utvecklar gemensamma ritualer så är det troligt att samtalet blir mer långvarigt och mer personligt och stärker människors band till varandra, både kulturellt och känslomässigt (Moe, 1995 s.153). När det gäller organisationens betydelse så anser Collins att dess karaktär är det som präglar och styr aspekter av våra liv. Det är då också tal om processer och uttryck för makt och påverkan i interaktionen människor emellan. Makten kan ge sig uttryck i tre

sanktionsformer, direkt maktbruk, kontroll över belöningar och bestraffningar samt styrda normativa mekanismer, den så kallade företagskulturen.

Bourdieu använder sig av begreppet kapital. Han skiljer mellan olika former av kapital. De som förekommer oftast är ekonomiskt kapital där han därmed menar materiell rikedom, socialt kapital så som inflytelserika personer och kulturellt kapital är symboliska tillgångar. Med symboliska tillgångar så menar han bl.a. böcker, metoder men också habitus alltså individens livsstil, inställning, beteende och förhållningssätt men också åsikter och smak. Habitus påverkas av de många sociala miljöer som människor lever i och som kan förändras

(Callewaert i Andersen & Kaspersen 1999, s 363 ff). Den habitus vi föds i och som präglar oss väldigt mycket är den språkliga gemenskapen. Bourdieu anser att det inte finns någon som har ett dåligt språk, utan det blir dåligt när människor använder det som ett maktmedel för att stärka olikheter och dominans. Bourdieu anser att vårt samhälle är indelade i sektorer områden eller arenor som har sitt eget sätt att fungera. Han kallar det för olika fält där vart och ett har sin speciella kod när det gäller spelregler och värderingar. Varje fält t.ex. arbete eller utbildning utgör ett socialt rum där det kan handla om dominans och påverkan. (Moe 1995, s 167 ff)

ANALYS

Nyrekrytering - allmänt

Alla våra intervjupersoner var väl medvetna om en arbetskraftsbrist inom loppet av 6 - 7 år. Jörgen Britzén på Kommunstyrelsen anser att de måste vara med och konkurrera med andra arbetsgivare i Helsingborg mycket på grund av de stora pensionsavgångarna. Vidare säger Helena Nagy på att Sverige får konkurrera med andra länder i Europa om arbetskraften och tycker att det blir en räddning. Företagen är också medvetna om arbetskraftsbristen men verkar inte lika bekymrade över det. PÅ IKEA- IT har man redan idag utbyte med andra länder enligt Rolf G Andersson. Birgitta Gustavi på Previa anser att om man har rätt utbildning så spelar det ingen roll var man tar arbetskraften ifrån. Staffan Andersson anser inte heller någon skillnad enda nackdelen är att om de har ett svårt namn.

Jörgen Britzén på Kommunstyrelsen anser att Sverige integrationspolitik inte fungerar och att vi inte utnyttjar den potential som finns hos invandrare både när det gäller arbetskraft och kompetens. Han säger vidare att vi måste få in alla dessa människor i samhället annars blir detta utanförskap ett stort samhällsproblem i framtiden.

Samtidigt som intervjupersonerna anser att vi ska ta in arbetskraft från andra länder så tycker man också att vi har svårt att integrera de invandrare vi redan har. I detta sammanhang menar Broomé & Bäcklund (1998, s 11) att det är märkligt att marknaden inte efterfrågar många invandrares kvaliteter eftersom vi vet att det finns många invandrare som har en hög utbildning.

I fråga om nyrekrytering så framkommer det i undersökningen att kommunen och företagen först och främst utnyttjar den interna arbetskraften, annonsering via internet och intranät samt kontaktvägar vid nyrekrytering. För närvarande har kommunen nu anställningsstopp och då endast kan rekrytera externt via dispens. Hela kommunen har en långsiktig planering när det gäller nyrekrytering då med tanke på de stora pensionsavgångarna. Företagen har däremot enligt vår undersökning en kortsiktig planering. Urvalet sker ut på respektive förvaltning inom kommunen och t.ex. så nämner Helena Nagy på Bildningsnämnden att rektorerna sköter urvalet ut på skolorna men då i samråd med en ledningsgrupp. Ut på företagen så sker urvalet oftast av chefer då i samråd med en annan personal.

Vår undersökning visar här på att kommun och företag först och främst utnyttjar den interna arbetskraften annonsering via internet och intranät samt kontaktvägar vid nyrekrytering. Detta stämmer helt överens med tidigare forskning som visar att internannonsering och kontaktvägar är en trend i organisationen och då också ett billigare alternativ till att nyanställa personal (Höglund i Hansen & Orban 2002, s 427). Nätverksrekryteringen har ökat och 40 - 50% av arbetslösa som rekryterats under 1990- talet finns sin information om jobbet via olika nätverkskanaler. Det som inte då finns med i dessa nätverk får inte alltså kännedom om möjligheterna till dessa arbeten. I tidigare studier finns det positiva saker när internrekrytering sköts genom annonsering. Det gör ju att alla anställda har möjlighet att söka. Men om internrekryteringen sköts genom att personer handplockas föreligger det en stor risk att anställda med utländsk bakgrund missgynnas (Rundqvist i Westin, 2001).

Vi fann i vår undersökning att kommunen har ofta en större grupp som gör urvalet vid nyrekrytering. Däremot ute på företagen så sker urvalet av chefer ibland i samråd med annan personal. Det stämmer väl överens med Rundqvist undersökning i (Westin 2001, s 102) att det är ovanligt att nyrekrytering sköts av en hel grupp ute på företagen. Enligt författaren så bör så många som möjligt bli involverade i rekryteringsprocessen eftersom det finns risk att en enskilds persons åsikter får för stort inflytande i rekryteringsprocessen.

Gällande urvalet så kan de personer eller grupper som gör urvalet ha mycket makt och kan påverka vid nyrekrytering. Den ansvarige för urvalet har också makten att prägla företagsandan genom sitt urval. Randall Collins menar att konflikt och makt kommer att ge uttryck i vårt dagliga samspel och sociala strukturer vid mötet människor emellan och där man kommunicerar på ett bestämt sätt. I samband med detta samspel så kan det ju bli konflikter om den som gör urvalet besitter t.ex. sympatier eller fördomar. Detta stämmer väl med Rolf G Andersson uttalande. (Se citat sid 17) När det gäller just urvalet så kan det finnas olika intressen, politiska uppfattningar, ekonomiska intressen samt normkonflikter som styr vid nyrekrytering. Det kan t ex bero på att personer i urvalsgruppen har olika normer, värderingar, olika synsätt.

Nyrekrytering av personer med utländsk bakgrund

Både kommunen och företagen är positiva till arbetskraftsinvandring och menar att det måste vi ta till hjälp med tanke på de stora framtida pensionsavgångarna. Enligt Anita Aspman så tittar man nu över sina policys för att kanske rikta annonser speciellt till personer med utländsk bakgrund. Samtidigt så nämner Jörgen Britzén att det är viktigt att utnyttja den potential som invandrare har som arbetskraft. Han menar också att det är viktigt att få in alla dessa människor i samhället annars kan det bli ett stort samhällsproblem. Rolf G Andersson säger att IKEA-IT har en mångfaldspolicy men säger att vid nyrekrytering är man inte så bra på att följa den utan att man styrs av någon grad av fördomar.

Våra svar stämmer överens med Broomé & Bäcklunds tidigare forskning (1998, s 12 ff) Enligt författarna så kan man se det här mönstret där arbetsmarknaden har under en längre period haft en större del invandrare så har etnisk mångfald som marknadsidé inte haft någon större inflytande på utvecklingen. I stället har den svenska traditionen inom organisationsutvecklingen lett till tydlig favorisering av svenskar vid nyrekrytering. De menar vidare att mångfald som strategi ger en ökad

effektivitet, en god image och som gör det lättare att nyrekrytera, och i konkurrenssyfte ett bra försäljningsargument. (1998, s 153 ff) Nästan alla våra intervjupersoner har någon form av mångfaldspolicy men de visar sig ju också att man kanske inte följer den helt strikt. Och Broomé & Bäcklund menar vidare att det inte räcker med en policy. Man skapar inte ett ändrat sätt till mångfald av en ny policy men att det kan vara ett steg på vägen. Först måste ledningen ha ett grundat synsätt som sedan efter hand integrerats i företaget.

Bourdieu menar att i det moderna samhället framträder områden där alla har sitt sätt att fungera och pratar då om olika fält t ex en arbetsplats, som utgör ett socialt rum. I det rummet handlar det om dominans och påverkan. Begreppet habitus anser han vara vårt sätt att bemöta världen, det sociala arvet som vi har i våra uppfattningar och vårt sätt att vara. Vårt habitus har så djupa rötter att det är svårt att vara flexibel och anpassa oss till nya situationer. Förnuftet säger enligt Bourdieu att ”det är så det ska vara”. I ett fält såsom en arbetsplats så är det typiska kännetecknet mellan styrande och styrda, de som arbetat en längre en tid och de som kommit som nya. Som exempel kan ges att Sverige nu tar emot invandrare från helt andra länder än tidigare. De nyanländas kultur känns främmande och det kan ta tid att acceptera och lära känna dessa människor. Vid nyrekrytering finns det stor risk att en person med annan bakgrund, annan livsstil och kanske ingen erfarenhet av svensk kultur och arbetsliv och dess fält, genast hamnar i underläge. Detta kan bero på att personen har ett annat socialt kapital med sig, alltså resurser i form av t ex kontaktnät. (Moe 1995, s 167 ff)

Kompetens

När det gäller begreppet kompetens vid nyrekrytering så pekar alla intervjupersonerna att den sociala kompetensen är viktig. Visserligen så eftersöks den professionella yrkeskompetensen också men det är också viktigt att fungera i ett team och att man förstår företagskulturen säger Rolf G Andersson på IKEA- IT.

Alla intervjupersonerna tycker att den sociala kompetensen är viktig. Vårt resultat överensstämmer med vad tidigare forskning har kommit fram till. Enligt Lund & Ohlsson (1999, s 161 ff) så har just den sociala kompetensen ökade betydelse inneburit att invandrarnas svårigheter att komma in i arbetslivet har ökat, därför att den sociala kompetensen till stor del är kulturspecifik. Detta gäller

såväl värdering (religion, ideologi, könsroller och kultur) som den sociala förmågan (språket, kroppsspråket och umgängesformerna i arbetslivet). Företagen visar på att det är viktigt att fungera i team och en förklaring till detta kan vi hitta i Broomé & Bäcklunds (1998, s 11 ff) studier där författarna anser att när företag lever i samma ekonomi med tillgång till samma teknik och att nya organisationsmodeller sprider sig som hastiga modetrender, så finns det bara till slut skillnader i arbetskraftens kvalitet som en konkurrensmedel. Eftersom information och kunskap finns tillgängligt globalt nu mera så försöker man då konkurrera med socialpsykologiska kvaliteter hos arbetskraften, en såkallad företagskultur. Detta är en särskild anda som är svår att definiera, därför läggs mycket arbete idag vid rekrytering på att hitta individer som har särskilda egenskaper och som kan tänkas bidra till den företagskultur man vill ha.

Enligt sociologen Randall Collins är just den här företagskulturen en maktfaktor där interaktioner mellan människor skapar en norm för att kunna fungera i arbetsteamet. Han pratar om en rituell makt och menar att arbetslivet domineras av en sådan makt. Den som är högst i hierarkin bestämmer normerna för den andra hur t ex kulturen ska se ut på en arbetsplats. Han menar vidare att om aktörerna, i vårt fall personalen, är snarlika, t ex när det gäller bakgrund så kommer det att innebära att samspelet mellan människorna blir känslomässigt och stabilt. Om personalen olika så finns det däremot en risk att dessa band inte blir så stabila. Collins säger också att om man arbetar i en "lokalt färgad miljö" så har man inte så stort intresse och engagemang. (Moe 1995, s 140 ff)

Enligt Lundh & Ohlsson (1999, s 164) så framgår det i tidigare forskning att invandrare har svårt att hävda sig i de nya organisationerna eftersom man måste kunna kommunicera med kunder och inom arbetsgruppen. Men det kan bli problem på grund av att det finns skillnader i värderingar och traditioner när det t ex. gäller att hantera en konfliktsituation. Till detta kan man koppla Bourdieus teori där han pratar om olika fält t.ex. en arbetsplats där alla har sitt speciella sätt att fungera. Här finns olika slags krafter som verkar mot varandra när det gäller att bestämma hur spelet ska gå till och det blir laddat med spänningar, konflikter och konkurrens (Moe 1995 s.164).

Helena Nagy på Bildningsnämnden tycker att det svenska språket är väldigt viktigt att kunna. Staffan Andersson på Carl Lamm anser också att det är viktigt att man behärskar det svenska språket i både

tal och skrift. Enligt Bildningsnämnden poängterar man inom lärområdet att man måste kunna ordentlig svenska och har man mycket brytning så anställs man inte.

Det som våra intervjupersoner påpekar här är att kunna behärska det svenska språket.

Tidigare forskning visar att näringslivets krav på kulturspecifika kunskaper bidrar att tränga ut invandrare från arbetslivet på grund av bl.a. bristande sociala och språkliga kompetenser. Men det effektivaste sättet att lära sig svenska och kunna få nödvändig kulturspecifik social kompetens är att få komma in i arbetslivet (Lundh & Ohlsson 1999, s 161 ff). Författarna menar vidare att i deras undersökningar har den tekniska och organisatoriska utvecklingen bidragit till ökade krav på högre utbildning och bredare kompetens. De anser att detta missgynnar nyanlända invandrare.

Informationstekniken har också bidragit till att kraven på att kunna kommunicera ökat i de flesta verksamheter. Organisatoriska förändringar med t.ex självstyrande arbetslag och kontakter med kunder har lett till att de anställda måste ha språkkunskaper och *"/.../"och behärska svenska i både tal och skrift.* Samtidigt så är den sociala kompetensen som gör att de anställda kan samarbeta, förhandla, ta ansvar och dela på arbetsuppgifter m.m. I dessa avseende är nyanlända invandrare mindre konkurrenskraftiga än svenskar eller invandrare som har varit här en längre tid och kan språket och redan är inne i det svenska arbetslivet.

Enligt sociologen Bourdieu så är den habitus vi föds i väldigt mycket präglad av den språkliga gemenskapen det så kallade kulturella kapitalet. Han anser vidare att det inte finns någon som har ett dåligt språk, utan det blir dåligt när människor använder det som ett maktmedel för att stärka olikheter och dominans. Bourdieu anser vidare att språket har en praktisk betydelse. Vi pratar för att bli förstådda och vet vi att vi redan är förstådda så behöver vi inte prata så mycket. Han säger också att genom att lägga betoningen på språkliga färdigheter så är detta ett hinder för den så kallade arbetarklassen. Även enskilda språkfärdigheter har ingen annan praktisk funktion än att markera olikheter. Ordets kraft anser Bourdieu vara en social kraft. Den som har ordets makt besitter även makten. Språket är också ett uttryck för en stil i en viss kultur enligt honom. (Moe 1995, s 172 ff)

Mångfald

Alla intervjupersoner inom kommunen anser att mångfald ska eftersträvas och att det ska spegla Helsingborgs kommuns anställda. Helena på Bildningsnämnden säger att politikernas intention finns

där men att det inte prioriteras riktigt. Åse påEntek tycker att det känns naturligt med mångfald på Entek och Tekniska förvaltningen. IKEA och enligt Birgitta påPrevia såeftersträvar mångfald med hon tycker inte att man är bra pådet.

Här säger intervjupersonerna att mångfald eftersträvas men att både kommunen och företagen inte är särskilt bra på att få in olika människor med olika bakgrunder på sina arbetsplatser.

Det kan tyckas litet märkligt med hänseende till att Sverige anses som ett mångkulturellt land och vår ekonomi blir allt mer internationell och därför kan man ju tro att mångfald inom organisationerna skulle vara en naturlig del. Ändå tycks det som om arbetslivet blivit det omvända. Arbetsplatserna har allt mer blivit homogena, svenskar på svenska företag och invandrare i "etniska företag" (Broomé & Bäcklund 1998, s 12 ff).

I Nilssons studier (Westin 2001, s 173) så har han kommit fram till att ledarskapet har en central betydelse för mångfaldens positiva effekter. Men samtidigt så menar hon att på längre sikt så kan inte en positiv mångfald vara beroende av en dynamisk och drivande chef. Han säger vidare att mångfald passar vissa organisationer bättre än andra. Mångfald är förmodligen svårare att förena i en icke flexibel organisation än en med föränderlig organisationsstruktur. Det handlar om inställning, vilja och positivt tänkande.

Intervjupersonernas vilja att eftersträva mångfald finns men målet är inte uppnått än. Randall Collins menar att olikheter människor emellan kan till en början skapa vissa problem men med tiden så utvecklas nya sympatier och ritualer på arbetsplatsen. Collins säger också att om vi befinner oss i samma situation eller på samma arbetsplats så utvecklas en stabil vänskap och solidaritet inom den gruppen. Men om olikheter i form av kön, ålder, etnicitet m m förekommer så bildas en solidaritet utifrån dessa kriterier. Som exempel kan ges att om ledningsgruppen endast består av "svenskar" så är det kanske troligt att man enbart rekryterar "svenskar".

AVSLUTNING

Slutdiskussion

Att vi valt ett ganska "svårt" undersökningsområde visade det sig ganska snabbt vid vår rundringning till ett flertal företag. När vi väl presenterade vårt syfte med vår undersökning så visade det sig att

företagen var under en omorganisation och hade inte tid att ta emot oss för en intervju. Vi fick heller inte några svar tillbaka från mer parten av företagen vi sänt ut email till. Givetvis såundrar vi ju vad detta kan bero på om de inte har någon tid eller om ämnet är känsligt och laddat ute på företagen.

Om vi anknyter till vår inledning i vår undersökning när det gäller arbetskraftsinvandring så var alla våra intervjupersoner positiva till detta. Inom kommunen så är man bekymrad av hur man ska klara av när fyrtioåringarna ska gå i pension och hur man ska kunna klara glapp som kommer att uppstå. En av dem inom kommunen uttryckte att det till och med kommer att bli vår räddning att ta arbetskraft från andra länder. Företagen i sin tur verkade inte lika bekymrade. Jörgen Britzén på Kommunstyrelsen tycker att det finns en oerhörd potential hos invandrare både arbetskraftsmässigt och kompetensmässigt som vi inte utnyttjar. Vi anser också i denna fråga att det finns många kompetenta människor som redan finns i Sverige vars utbildning vi inte tar vara på. Det svenska samhället är mycket dåliga på att översätta yrkesutbildningar från andra länder.

Enligt Broomé & Bäcklund så fäster vi i Sverige i större avseende den formella utbildningen därför att vi inte är vana vid ett heterogent utbildningssystem så vi förlitar oss helst på utbildningsmeriter från de svenska utbildningsinstitutionerna. Men som man kunde se på SVT:s Uppdrag granskning 03-12-09 så visade man att trots att personerna med utländsk bakgrund i programmet hade svenska högskoleutbildningar så var det näst intill omöjligt att få anställning inom det område de hade utbildat sig till.

Gällande nyrekrytering så visade sig att inom kommunens förvaltningar så anställer man först och främst oftast internt mycket på grund av att man har anställningsstopp. Urvalet sker ute på respektive förvaltning liksom urvalet i företagen av chefer i samråd med annan personal. Företagen rekryterar också internt men använder sig också vid nyrekrytering via kontaktnät. Med tanke på de stora pensionsavgångarna så har man långsiktig planering. Det framkommer i vår undersökning att företagen har en kortsiktig planering.

I fråga om begreppet kompetens så framkommer det i undersökningen att alla intervjupersoner definierar det på olika sätt. Men de påpekar att den formella kompetensen och den sociala kompetensen är viktig vid nyrekrytering. Tidigare undersökning visar att om man går efter den sociala

kompetensen vid nyrekrytering så är det svårare för personer med utländsk bakgrund att komma in i arbetslivet eftersom den sociala kompetens är kulturspecifik Lundh & Ohlsson (1999, s 161 ff) menar vidare att kulturavståndet mellan invandrare har ökat. Vi får i dag nya invandrargrupper från länder där deras kulturer ses som främmande. En respondent från kommunen och en respondent från företagen tycker att en annan faktor är viktig vid nyrekrytering och det är att kunna bra svenska i tal och skrift. Vi frågar oss i denna fråga om vad som är en bra svenska och som etnologen Annick Sjögren skriver ”är det det språk som finns i skolböcker, eller det som svenska akademien värnar om? Är det den svenska som medelklass Svensson lyssnar på utan att reagera? Är skåningens svenska bra?” hon skriver vidare ”att det är den sociala och kulturella kompetensen som dämpar eller framhäller språkets avvikelser” (Franzen i Olsson 1999, s 178).

När det gäller frågan om mångfald så visar det sig att inom kommunen så eftersträvas detta. På kommunstyrelsen så håller de på att titta över sina policys som även ska innehålla handlingsplaner så att man verkligen kan se att det sker någonting. Exempelvis Åse Nymberg ser mångfald som en självklarhet att människor har olika åsikter och synsätt. IKEA- IT uppmuntrar mångfald på arbetsplatsen men både Previa och Carl Lamm säger att det inte eftersträvas direkt. Birgitta på Previa säger att hon kommer att ta upp denna fråga med sin regionchef vilket vi tycker är positivt att vi väckte denna tanke. Trots att de flesta intervjupersonerna vi talat med säger att mångfald eftersträvas så är de ärliga med att det inte riktigt fungerar i praktiken på deras arbetsplatser. Rolf på IKEA- IT säger att de har en mångfaldspolicy men att den inte riktigt följs vid nyrekrytering på grund av att det många gånger finns en del fördomar hos dem som ska göra urvalet. Även på Bildningsnämnden uttrycker Helena att viljan finns men att det inte prioriteras riktigt av politikerna.

Enligt Statistiska Centralbyråns, SCB, demografiska prognos 2003 så kommer Sverige att få en halv miljon invandrare till år 2020 (Dagens Nyheter 03-05-22). Med tanke på resultatet av vår undersökning och tidigare forskning angående nyrekrytering så framkommer att både inom kommunen och företagen så är man dåliga på att anställa människor med bl.a. då personer med utländsk bakgrund. Detta rimmar illa med tanken på prognosen från SCB. Jörgen Britzén på Kommunstyrelsen att Sverige måste bli bättre på integrationspolitik och menar på att de invandrare som inte kommer in på arbetsmarknaden leder till utanförskap. Han tycker vidare att detta utanförskap som uppstår i invandratäta områden är potentiellt farlig. Jörgen säger vidare ”så att utanförskapet är ett

samhällsproblem, jag ska inte ta i med för hårda ord, det är lite grand av en tickande bomb faktiskt, och kommer vi inte till rätta med sånt så kommer vi att få stora problem i framtiden”.

Utanförskapet känner vi också oro inför och vi delar Jörgens tankar att får man inte tillgång till arbetslivet så kan det leda till samhällsproblem såsom t.ex. kriminalitet. Vi finner det lite underligt att Sverige regering i sin långtidsutredning föreslår att ta in arbetskraft från andra länder när det finns så många med utländsk bakgrund som redan nu inte har tillträde till arbetslivet. Som det har visat sig i vår undersökning så anser man å ena sidan att arbetskraftsinvandring är vår räddning men å andra sidan så trycker man på att det svenska språket är av stor betydelse vid nyrekrytering. I våra öron låter det motsägelsefullt eftersom vi har svårt att tänka oss att det är så många som kan det svenska språket innan de kommer till Sverige.

Kan det vara så här som Young säger i Hellne (Nordisk socialt arbeid 2001:4, s. 214) att man i det senmoderna samhället inte eftersträvar integration utan snarare att hålla de utslagna där de befinner sig. Hon menar vidare att senmodernas mångformighet och olikhet prisas men samtidigt så har människor svårt att tolerera de som ses som avvikande. Detta anser hon har sin grund i en känsla av osäkerhet de avvikande föder.

KÄLLFÖRTECKNING

Andersen, Heine & Kaspersen Lars B red (1999) *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund. Studentlitteratur

Bergmark, Åke red (2001) *Ofärd i välfärden*. Antologi/Kommittén för Välfärdsbokslut Statens offentliga utredningar SOU 2001:54 Sthlm. Fritzes

Broomé, Per m fl (1996) *Varför sitter "brassen" påbänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* Sthlm. SNS förlag

Broomé, Per & Bäcklund Ann-Katrin (1998) *S-märkt. Företagets etniska vägval*. Sthlm SNS förlag.

Ejvegård, Rolf (1996) *Vetenskaplig metod*. Lund. Studentlitteratur 2:a uppl

Halvorsen, Knut (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund. Studentlitteratur

Hansen, Lars H & Orban, Pal red (2002) *Arbetslivet*. Lund. Studentlitteratur

Lundh, Christer & Ohlsson Rolf (1999) *Från arbetskraftsinvandring till flyktingsinvandring*. Sthlm. SNS förlag 2:a rev uppl.

Lundh, Christer m fl (2002) *Arbete? Var god dröj! Invandrare i välfärdssamhället*. Sthlm. SNS förlag

Moe, Sverre (1995) *Sociologisk teori*. Lund. Studentlitteratur

Olsson, Erik red (2000) *Etnicitetens gränser och mångfald*. Sthlm. Carlssons Bokförlag

Westin, Charles red (2001) *Mångfald som vision och praktik. Utvärdering av sex företag och organisationer*. Integrationsverkets rapportserie 2001:05. Norrköping

Tidskriftsartiklar

Helne, Tuula (2001) ”Innanför, pågränsen, utanför - mot en relationell granskning av marginalisering”
Nordisk Socialt Arbeid 2001:4 sid 210-220

Intervju

Andersson, Rolf G. Platschef och administrativ chef IKEA-IT (2003-12-02)

Andersson, Staffan. Filialchef på Carl Lamm (2003-12-04)

Aspman, Anita .Personalavdelningen på Utvecklingsenheten, kommunstyrelsens förvaltning(2003-11-19)

Britzén, Jörgen. Personaldirektör på kommunstyrelsens förvaltning(2003-11-18)

Gustavi, Birgitta. Beteendevetare på Previa.(2003-12-03)

Nagy, Helena. Personalsekreterare på Bildningsnämnden(2003-11-18)

Nymberg, Åse. Personalchef på tekniska förvaltningen och Entek(2003-12-03)

Per telefon

Fernström, Per Arbetsförmedlingen, Helsingborg (2003-12-17)

Definitioner av begreppet invandrare

Bil 1

I Ds 1999:48 föreslår kulturdepartementet definition på begreppet invandrare:

Invandrare: Personer som själva har invandrat och som har folkbokförts i Sverige

Nyanlända invandrare: Personer som själva har invandrat för en relativt kort tid sedan (riktmärket föreslås att sättas till 2 år)

Personer med utländsk bakgrund: Utrikesfödda personer som själva har invandrat samt personer födda i Sverige med minst en utrikesfödd förälder

Statistiska Centralbyrån, SCB, föreslår en annan definition av begreppet invandrare (MIS 1996:5). SCB vill dels skilja personerna efter födelseland och dels kunna redovisa dem efter medborgarskap.

Utrikesfödda: Med bosättningstiden 0-4 år i Sverige

Med bosättningstiden 5 år eller mera i Sverige

Födda i Sverige: Med två utrikesfödda föräldrar (personer med utländsk bakgrund), med en svenskfödd och en utrikesfödd förälder (personer med svensk och utländsk bakgrund), med två svenskfödda föräldrar (personer med svensk bakgrund).

Utländska medborgare: Utländska medborgare födda utomlands och utländska medborgare födda i Sverige

Svenska medborgare

Enligt Brommé 1998 definieras begreppet invandrare ”en person som är född utomlands och som själv har flyttat till Sverige”.

Här tar man inte hänsyn till personens medborgarskap. Enligt detta synsätt på definitionen så utsluter man då bl a barn till invandrare som ofta kallas andra generationens invandrare.

Bil 2

Hej!

Vi är två socionomstuderande som går på Socialhögskolan, Campus, Helsingborg som håller på med vårt examensarbete med inriktning ”Nyrekrytering av arbetskraft gällande människor med utländsk bakgrund” inom Helsingborgs stad. Vi undrar om du/ni har möjlighet att ta emot oss för en intervju som tar ca 45 min. Om så är fallet vore vi tacksamma om tid kunde bokas under vecka 45, 46 eller 47 då vi har snått om tid.

Med vänliga hälsningar

Britt-Inger Hörgerud tel nr

Angeliki Dimou tel nr

Intervjufrågor

Bil 3.

Bakgrund

1. Vem vi intervjuar, Kön ålder, utbildning
2. Hur ser verksamheten ut och hur är organisationen uppbyggd?
3. Hur många anställda har ni påert företag? Antal män och kvinnor.

Nyrekrytering allmänt

4. Enligt SCB:s prognoser såkommer Sverige att få en arbetskraftsbrist inom loppet av 6-7 år. Vad har du för tankar kring det?
5. Hur ser man från företagets sida att man enligt prognoser behöver ta arbetskraft från andra länder?
6. Hur sker nyrekrytering? (följdfråga via annons eller annat AF, m fl)
7. Vem fattar beslut om anställning. Grupp eller individ? Hur sker urvalet?
8. Hur ser planerna ut för rekrytering i framtiden? Långsiktiga eller kortsiktiga?
9. Hur vill du definiera begreppet kompetens?
10. Vilken kompetens efterfrågas nu?
11. Vilken kompetens kommer att efterfrågas i er verksamhet i framtiden?
12. Finns redan nu problem att fåarbetskraft med rätt kompetens?

Mångfald

13. Vad säger dig begreppet mångfald?

14. Eftersträvas mångfald inom er verksamhet?

15. Vad har er verksamhet för policy när det gäller nyrekrytering av personer med utländskt bakgrund?

16. Samarbetar ni med företagen i Helsingborg (eller kommunen) gällande nyrekrytering av personal med utländskt bakgrund?

17. Finns det något som du själv vill tillägga?