

Lunds Universitet
Sociologiska Institutionen

Invandrade ingenjörer på den svenska arbetsmarknaden



LUNDS
UNIVERSITET

Författare: Peter Lindgren

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp, internet

Vårterminen 2016

Handledare: Birgitta Ericson

Sammanfattning

Författare: Peter Lindgren

Titel: Invandrade ingenjörer på den svenska arbetsmarknaden

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp, internet

Handledare: Birgitta Ericson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2016

Uppsatsen handlar om relativt nyanlända invandrare som fått uppehållstillstånd i Sverige med flyktingskäl och som har utländska ingenjörsutbildningar. Den handlar också om företag och organisationer som anställer ingenjörer. Till grund för uppsatsen ligger kvalitativa öppna intervjuer med fem invandrare och fyra företrädare för företag, samtliga baserade i Kristianstad med omgivningar. Kompletterande intervjuer har också gjorts med företrädare för Arbetsförmedlingen och kommunens Sfi-verksamhet.

Uppsatsens slutsatser är:

Invandrarna befinner sig i en sorts väntefas för att bli en del av det svenska samhället och arbetslivet. Företagen möter i stort sett inte personer med flyktingrelaterad invandrarbakgrund.

Företagen ställer krav på kunskaper i svenska, som dessutom ska vara ”tillräckligt goda”.

Förutsättningen för att kunna få ”tillräckligt goda” kunskaper i svenska menar både invandrare och företag är att man får arbeta på en svensk arbetsplats. Ingen av invandrarna säger sig ha pratat med Arbetsförmedlingen om till exempel arbetsplatspraktik. Ingen av företagen har blivit kontaktade av Arbetsförmedlingen i den frågan heller.

Företagen uppger sig göra huvuddelen av sina rekryteringar via personliga kontakter och nätverk. Ingen av invandrarna har tillgång till sådana kontakter och nätverk.

Företagen menar sig ha en arbetsplatskultur som kräver ”självgående” personer. Men inget företag har introduktionsprogram för personer som kommer från en annorlunda och kanske mer hierarkisk arbetsplatskultur. De svenska kulturella koderna kan vara svåra att förstå.

De intervjuade invandrarna svarar alltifrån att betrakta möjligheterna till inträde på den svenska arbetsmarknaden som ”mycket svårt” till att det är ”lätt att hitta jobb”.

Nyckelord: invandrare, rekrytering, integration, arbetsmarknad, nätverk, mångfald, vi-och-dom, språk, SFI, Arbetsförmedlingen.

Abstract

Författare: Peter Lindgren

Titel: Immigrant engineers on the Swedish labor market

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp, internet

Handledare: Birgitta Ericson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2016

The essay is about relatively recent immigrants with a residence permit in Sweden with refugee status and foreign engineering degrees. It is also about the companies and organizations that hire engineers. The essay is based on qualitative open interviews with five immigrants and four representatives of the companies, all localized in Kristianstad and the surrounding area. Additional interviews were also conducted with representatives of the Employment Service and the municipality SFI (Swedish For Immigrants).

The essay's conclusions are:

Immigrants find themselves in a kind of wait to become a part of Swedish society and working life. The interviewed companies face almost no people with refugee-related immigrant background.

The companies require knowledge of Swedish, which must also be "good enough". Both immigrants and companies considers the prerequisite for being able to get "good enough" knowledge of Swedish is getting to work at a Swedish workplace. None of the immigrants claim they have been discussing such work placements with the Employment Service. None of the companies have been contacted by the Employment Service about this question either.

The companies say they make the bulk of their recruitments through personal contacts and networks. None of the immigrants have access to such contacts and networks.

The companies claim to have a workplace culture that requires "self-propelled" people. But no company has induction programs for people coming from a different and perhaps more hierarchical workplace culture. The Swedish cultural codes can be difficult to understand. The interviewed migrants consider opportunities for entry into the Swedish labor market from "very difficult" to "easy to find jobs."

Keywords: immigrants, recruitment, integration, labor, network, diversity, insider-outsider, language, SFI, the Employment Service.

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1 Syfte och problemformulering	1
1.1.1 <i>Bakgrund till syfte och problemformulering</i>	1
1.1.2 <i>Uppsatsens syfte och problemformulering</i>	2
1.2 Avgränsningar	3
1.2.1 <i>Val av yrkesgrupp för uppsatsen</i>	3
1.2.2 <i>Val av lokal arbetsmarknad för uppsatsen</i>	3
1.3 Begreppsanvändning	4
2. TEORETISKA PREMISER	5
2.1.1 <i>Bourdieu´s begrepp och det dominerande språkbruket</i>	5
2.1.2 <i>Vi-och-dom-relationen</i>	6
2.1.3 <i>Migrationsprocessen</i>	7
3. METODOLOGISKA PREMISER	8
3.1 Bakgrund till metodvalet	8
3.2 Den kvalitativa metoden	8
3.2.1 <i>Hermeneutisk tolkning</i>	9
3.2.2 <i>Förförståelse</i>	9
3.2.3 <i>Förberedelser och urval</i>	9
3.2.4 <i>Intervjuguide och intervjuernas genomförande</i>	10
3.2.5 <i>Etiska aspekter</i>	12
3.3 Undersökningens reliabilitet och validitet	12
4. RESLUTAT OCH ANALYS	13
4.1 Presentation av intervjupersonerna	13
4.1.1 <i>Invandrare med ingenjörutbildningar</i>	13
4.1.2 <i>Företrädare för företag</i>	14
4.2 Resultatanalys av intervjuerna	14
4.2.1 <i>Invandrarnas yrkeskompetens</i>	14
4.2.2 <i>Motivation/förväntningar</i>	15
4.2.3 <i>Habitus – svensk arbetsplatskultur</i>	16
4.2.4 <i>Det dominerande språkbrukets betydelse</i>	17
4.2.5 <i>Från utgrupp till ingrupp – vägen till jobb</i>	18
4.2.6 <i>Exkludering – brist på ingenjörer?</i>	19
4.2.7 <i>Arbetsförmedlingens intermediära roll</i>	20
4.3 Sammanfattande slutsatser	22

5. AVSLUTANDE DISKUSSION.....	25
5.1 Förslag på vidare forskning	26
Referenser	27
Bilaga 1	29
Bilaga 2.....	30
Bilaga 3.....	31
Bilaga 4.....	33
Bilaga 5.....	35

1. INLEDNING

1.1 Syfte och problemformulering

1.1.1 Bakgrund till syfte och problemformulering

Denna uppsats handlar om utrikes födda personer på den svenska arbetsmarknaden, med speciell inriktning på invandrade personer med utländsk ingenjörsexamen och som är arbetsökande och boende i Kristianstad med omnejd. Den handlar också om svenska arbetsgivare i Kristianstad som anställer ingenjörer. Jag vill därför studera vad som underlättar och försvårar mötet mellan arbetsökande och arbetsgivare. Det handlar om regler och attityder, förväntningar och fördomar, tillgång och efterfrågan.

Sverige har en lång tradition med relativt omfattande flyktinginvandring och med anhöriginvandring som följd. Sedan 2015 har invandringen av flyktingar ökat dramatiskt, främst från Syrien och Afghanistan (Riksrevisionen RiR 2015:17). Antalet asylsökande uppgick 2015 till drygt 162 000 personer, vilket innebar en ökning med 100 procent sedan 2014 och med 200 procent sedan 2013 (www.migrationsverket.se). Den stora ökningen skedde framförallt under hösten 2015 (ibid.). Enligt Migrationsverkets prognoser kommer antalet asylsökande att vara fortsatt högt även de kommande åren, till stor del beroende på det pågående kriget i Syrien (RiR 2015:17). Detta har orsakat omfattande politiska diskussioner och fått till följd att betydande restriktioner har införts för att komma in i landet.

Vid årsskiftet 2015/2016 var 17 procent av Sveriges invånare födda utanför Sverige. Räkna man in även infödda barn med två utlandsfödda föräldrar, uppgår andelen personer med utländskt ursprung till 22 procent. Därtill kommer drygt 700.000 infödda personer som är uppvuxna i familjer där en av föräldrarna är född utomlands och den andra är infödd (www.statistikdatabasen.scb.se).

Sveriges invandrarbefolkning har sedan mitten av 1970-talet i allt större utsträckning kommit att utgöras av invandrargrupper som har sitt ursprung från länder som är mer geografiskt och kulturellt avlägsna från Sverige än tidigare invandrargrupper (Ahmed & Hammarstedt 2010). Av den invandrade befolkningen, definierad som personer födda i utland, kommer drygt hälften från länder utanför Europa (www.statistikdatabasen.scb.se).

Prognoser visar att fram till 2035 väntas befolkningen i yrkesaktiv ålder (20–64 år) öka med 300 000 personer, varav utrikes födda beräknas stå för nästan hela denna ökning (SCB, 2014). Eftersom antalet personer över 65 år ökar ännu mer framhåller Riksrevisionen (RiR 2015:17, s 125) i en rapport att tillskottet av människor i de yrkesaktiva åldrarna ”antingen

kan hjälpa till att lösa Sveriges demografiska problem eller bli en börda för samhället i form av ökande kostnader, utanförskap och sociala spänningar.”

Många arbetsgivare har i dag svårt att hitta rätt kompetens. Samtidigt finns det många nyanlända med eftergymnasial kompetens och yrkeserfarenhet som står utanför arbetsmarknaden. Enligt Riksrevisionen (RiR 2015:17) tar det 7 – 10 år från mottagande tills att hälften av de nyanlända är etablerade på arbetsmarknaden, dvs. registrerade som förvärvsarbetande. Dessutom är sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda större i Sverige än i övriga OECD-länder. Sannolikheten att få jobb för en invandrare med 1–10 års vistelsetid i landet är lägre i Sverige än i alla andra EU-länder (EU15+) förutom Spanien och Belgien. Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda tenderar att bli större ju högre utbildningsnivå man har (RiR 2014:11). Migration Policy Institute (Bevelander & Nahikari, 2014) framhåller att höga ingångslöner, en relativt liten andel låglöneyrken och ett starkt anställningsskydd för fasta anställningar är utmärkande egenskaper för den svenska arbetsmarknaden, vilka kan fungera utestängande för nyanlända som söker jobb. Sverige anses ha en högutbildad arbetskraft med få låglöneyrken som invandrare kan utföra snabbt efter ankomst (RiR 2015:17).

Enligt en studie från Göteborgs universitet under 2015 kan den årliga nettokostnaden för flyktinginvandringen beräknas motsvara cirka 1,35 % av BNP. Den viktigaste förklaringen till nettokostnaden var enligt undersökningen att flyktingar och deras anhörigas har låga sysselsättningsnivåer (Ruist, 2015).

1.1.2 Uppsatsens syfte och problemformulering

Syftet med denna uppsats är dels att beskriva och analysera upplevelser och erfarenheter hos invandrade personer med utländska ingenjörutbildningar, dels att beskriva och analysera problem och möjligheter som kan finnas bland lokala arbetsgivare som anställer personer med ingenjörutbildningar. Genom att matcha de synpunkter som kan komma fram bland invandrade ingenjörer med de som kan komma från lokala arbetsgivare vill jag belysa mönster, likheter och motsägelser. Jag utgår från följande problemformuleringar:

1. Hur återger invandrare med ingenjörutbildning som är arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i Kristianstad sina upplevelser och erfarenheter från den svenska arbetsmarknaden? I avsnitt *1.2.1 Val av yrkesgrupp för uppsatsen* framgår mina skäl till att välja just invandrare med ingenjörutbildning.

2. Hur återger lokalt etablerade arbetsgivare i Kristianstad som anställer ingenjörer sina upplevelser och erfarenheter av att rekrytera personer med utländsk utbildningsbakgrund? I avsnitt 1.2.2 *Val av lokal arbetsmarknad för uppsatsen* framgår mina skäl till att välja just Kristianstad.

1.2 Avgränsningar

Uppsatsen avgränsas till den lokala arbetsmarknaden i Kristianstads kommun. Med stöd från Arbetsförmedlingen i Kristianstad kontaktades ett antal personer som är utrikes födda och som är arbetsökande som ingenjörer via Arbetsförmedlingen. Uppsatsen omfattar även i Kristianstads kommun lokalt etablerade företag och organisationer som rekryterar personer med ingenjörutbildning.

1.2.1 Val av yrkesgrupp för uppsatsen

I Sverige finns det drygt 500 000 utlandsfödda personer som har någon form av eftergymnasial utbildning (www.statistikdatabasen.scb.se). Riksrevisionen (RiR 2011:16) beskriver att utrikes födda akademiker i högre grad är arbetslösa än inrikes födda akademiker, samt att utrikes födda akademiker är överkvalificerade i de anställningar de har. En rapport från Svenskt Näringsliv (Almerud, 2014) hävdar att det tar 5–10 år från folkbokföring för en invandrad akademiker att etablera sig på arbetsmarknaden. Även i en analys från Migration Policy Institute (Bevelander & Nahikari, 2014) framgår att fortfarande efter att ha bott i Sverige under mer än 10 år släpade invandrare med eftergymnasial utbildning efter inrikes födda med samma utbildningsnivå.

Valet att studera arbetsmarknaden för ingenjörer utgår från en bristsituation när det gäller att finna rätt kompetens. Enligt Arbetsförmedlingens prognos (Arbetsförmedlingen, 2015) förväntas efterfrågan på ingenjörer vara stor på den skånska arbetsmarknaden under de närmaste åren, speciellt då för vissa typer av civilingenjörer samt även andra typer av ingenjörer och tekniker.

1.2.2 Val av lokal arbetsmarknad för uppsatsen

Kristianstads kommun är en kommun med en relativt hög andel utrikes födda, som framgår av tabell 1. Andelen utrikesfödda i Kristianstads kommun befolkning har närmast fördubblats mellan 2001 och 2014.

	2001	2010	2014
Antal utrikes födda	6 356	10 923	13 074
Antal invånare	74 518	79 543	81 826
Andel utrikes födda	8,5 %	13,7 %	16,0 %

Tabell 1: Andel utrikesfödda av totala befolkningen den 31 dec. resp. år, Kristianstads kommun. Källa: SCB 2015

Olika nyligen genomförda studier antyder att det också är en kommun som utmärks av en relativt omfattande segregation. Baserat på ett integrationsindex konstaterar Jan Edling (2015) att Kristianstad är den kommun i Sverige som lyckats sämst med att integrera invandrare. Även SCB har gjort en liknande analys med indikatorer för femton utsatta stadsdelar, bland annat Gamlegården i Kristianstad. Sedan slutet av 1990-talet har andelen förvärvsarbetade män i Gamlegården minskat med 12 procentenheter (SCB, 2015). Dagens Nyheter rapporterade 2015-03-10 om en undersökning som man hade låtit utföra. De tre mest etniskt segregerade kommunerna år 2013 var Botkyrka, Kristianstad och Södertälje. Mot den bakgrunden är min utgångspunkt att Kristianstad är en tudelad kommun, med relativt stark segregation. Jag skulle vilja studera segregationens mekanismer, men det är ett alltför komplext område för en kandidatuppsats. Min tanke är därför att genom ett utsnitt av arbetsmarknaden begränsat till dels arbetssökande invandrare med ingenjörutbildningar, dels lokala arbetsgivare som anställer ingenjörer försöka teckna en bild av hur segregationen på arbetsmarknaden kan te sig.

1.3 Begreppsanvändning

I denna uppsats definieras *invandrare* som utrikes födda personer som har fyllt 20 men inte 65 år och som fått uppehållstillstånd i enlighet med lagen (2010:197) om etableringsinsatser. Invandrare som flyttar till Sverige på grund av arbete eller studier ingår inte.

Med *invandrad ingenjör* avses en person som har uppehållstillstånd i Sverige, som kommer som flykting och som har ingenjörsexamen med en eftergymnasial teknisk utbildning omfattande tre år eller längre från annat land än Sverige.

Begreppet *integration* kan definieras som en process genom vilken utlandsföddas förfogande över resurser med ökad vistelsetid i Sverige blir allt mer likt den infödda befolkningens (Le Grand, Carl et al., 2013). *Segregation* är motsatsen till integration. Segregation handlar om att en del grupper i samhället begränsas socialt och därmed utesluts.

Med *etableringsplan* avses den två-åriga plan som Arbetsförmedlingen ska upprätta tillsammans med den som fått uppehållstillstånd som flykting enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser. Planen ska minst innehålla samhällsorientering, Svenska för invandrare (sfi) och olika arbetsförberedande insatser och syfta till att den nyanlände genom arbete eller studier snabbare kan försörja sig själv.

Det finns ett antal arbetsmarknadsinsatser för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för nyanlända. *Nystartsjobb* finns för de som varit utan arbete en längre tid. *Instegsjobb* erbjuds flyktingar och anhöriginvandrare under deras första tre år och måste kombineras med kurser

i svenska (Emilsson, 2014). Arbetsförmedlingen har projektet *Korta vägen* för utländska akademiker där det bland annat ingår praktik hos företag och organisationer (RiR 2014:11; RiR 2015:17). Det finns kompletterande högskoleutbildningar på universitet och högskolor (RiR 2011:16). Svenska för yrkesutbildade (SFX), så kallad yrkessvenska, anordnas på sina håll. Som exempel kan nämnas svenska för ingenjörer (RiR 2011:16).

Validering definieras i skollagen (2010:800) som ”en process med strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskap och kompetens som individen har uppnått, oavsett hur dessa har förvärvats” (Emilsson, 2014). Universitets- och högskolerådet har ansvar för bedömning av utländska akademiska utbildningar.

2. TEORETISKA PREMISER

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i teorier om hur status och makt upprätthålls och reproduceras i samhället. Bourdieus teorier handlar i hög grad om detta (Miegel & Johansson, 2002), bland annat hans syn på språket som statusskiljare. Teorier om vi-och-dom-relationer handlar också om hur makt och status manifesteras.

2.1.1 Bourdieus begrepp och det dominerande språkbruket

Bourdieus begrepp ”habitus” är viktigt i sammanhanget (Bourdieu, 1999). Begreppet kan ses som individens förvärvade dispositioner att tänka och handla på ett visst sätt i olika sociala situationer, som internaliseras redan under barndomen. Människor håller sig med ganska grova och förenklade kategoriseringar kring vardagstillvaron. Kategoriseringarna utgörs av trosföreställningar som gör det möjligt att förstå och tolka en komplex omgivning. Man skulle kunna säga att habitus består av närmast ”automatiska”, omedvetna och förgivettagna kategoriseringar. Sådant som vi anser vara rätt och riktigt, och som samtidigt gör att vi upplever andra sätt att leva och verka som svårbegripliga. Till exempel hälsningsritualer och matvanor som starkt avviker från våra egna.

Bourdieu menar att samhällets maktförhållanden kan betraktas utifrån dikotomin dominerande – dominerad. Det är tillgången på kapital som avgör vem som har den dominerande makten. En viktig åtskillnad görs mellan det kulturella- och det ekonomiska kapitalet. Kulturellt kapital är som begrepp betraktat tämligen abstrakt, men dess främsta uttrycksform är smaken, dvs ”ett förvärvat system av preferenser, principer för att betrakta och göra distinktioner” (Bourdieu, 1999, s 38; Miegel & Johansson, 2002).

Av speciellt intresse för min undersökning är vilken påverkan trosföreställningar (habitus) har i mötet med främlingen i form av en nyanländ invandrare. Var går gränsen mellan fördomar och vad som kan ses som "objektiva" fakta? Hur ska vi veta när vi är fördomsfulla eller förnuftiga? Är det överhuvudtaget möjligt att veta det?

Bourdieu lägger särskild vikt på det dominerande språkbruket som ett kulturellt kapital (Broady, 1988). Han skriver (Bourdieu, 1991 s 53) att "alla språkliga praktiker mäts mot legitima praktiker, dvs. de dominerandes praktik".

György-Ullholm (2010) har en tankegång som går ut på att vi i våra västerländska samhällen har en enspråkighetsnorm för ett bestämt språk (det aktuella högstatusspråket). Detta skulle i så fall stå i motsats till de mångspråkiga miljöer i världen där flerspråkighet är statushöjande.

Boyd & Bredänge (2013) rapporterar om en studie av attityder till talspråk som på olika sätt avviker från standardnormen. Studien handlar om att svensktalande bedömde brytning hos utrikes födda lärare. Uttalsbedömningarna var överlag korrekta. Problemet var att dessa bedömningar generaliserades till andra aspekter genom att en person med brytning också bedömdes ha lägre yrkeskompetens. Slutsatsen var att arbetsgivare måste bli medvetna om att utländsk brytning spelar en stor roll i att forma första intrycket av en persons yrkeskompetens och lämplighet att utöva ett kvalificerat yrke.

2.1.2 Vi-och-dom-relationen

Goffman (1973) använder begreppet stigma för att beskriva vi-och-dom-relationer. Det vill säga individer och grupper i samhället som ej tilldelas fullt socialt erkännande genom att avvika från det normala - från våra förväntningar. Därmed grundläggs fördomar och diskriminering. Det kan exempelvis handla om sådana kategorier som etnicitet och religion (Miegel & Johansson, 2002).

Ett begrepp som används när invandrares situation i Sverige beskrivs är *kollektivering* där alla flyktingar och invandrare ses som en förhållandevis enhetlig grupp. Avståndet mellan det svenska (vi) och det utländska (de) markeras härmed tydligt. De (invandrarna) måste lära sig att anpassa sig till vår (svenskarnas) norm; språket, reglerna och funktionssätten i det svenska samhället. Elmeroth (2013) beskriver den typ av kollektivering där alla invandrare klumpas samman i en grupp av "icke-svenskar", som betydelsefullt för diskriminering genom fördomsfulla attityder och maktutövning. På så sätt skapas en vi-och-dom-relation med en inbyggd förväntan från majoritetsbefolkningen att "dom" ska omvandlas till "vi". Att man ska omskolas och byta yrke, värdegrund och språk.

Bauman (1990, s 53ff) resonerar kring vi-och-dom-relationen som en skillnad mellan ingrupp och utgrupp. Exempelvis kan jag föreställa mig att jag tillhör ingruppen ”vi” i relation till någon annan, dvs. utgruppen som är ”dom”. Invandrare i det svenska samhället kan bli benämnda som en kollektiverad utgrupp, som särskiljs genom att, för att tala med Bourdieu, ha ett avvikande habitus och där man kanske för samman människor med mycket skiftande kulturella bakgrunder (Hylland Eriksen, 1998). Upplevelsen av en utgrupp stärker sammanhållningen hos ingruppen (Bauman, 1990). Dikomin majoritetsbefolkning” och ”minoritetsgrupper” kan på så sätt vara en beskrivning av en vi-och-dom-relation och ett sätt att markera maktförhållanden i samhället (Hylland Eriksen, 1998).

Elias & Scotson (1994) resonerar i en välkänd studie kring frågeställningen ”vi-och-dom”. Grundläggande för deras resonemang är maktspelet, där ”dom främmande” upplevs som ett hot mot det invanda och vedertagna. Relationen beskrivs som den gruppkarisma som ”vi” (eller ingruppen) besitter och den gruppvanära som utmärker ”dom”. Belöningen för att underordna sig gruppnormer är att man får del av denna gruppkarisma. Priset är underkastelse under en normstruktur. Resonemanget ansluter till Bourdieus teori om kulturellt kapital och kampen om dominans (Bourdieu, 1991).

2.1.3 Migrationsprocessen

Vi-och-dom-relationens generering och vidmakthållande kan kombineras med teorier om migrationsprocessens olika steg. Migration från ett land till ett annat land kan vara frivillig eller påtvingad samt planerad eller oplanerad. Asylsökande tillhör ofta den oplanerade och påtvingade migrationstypen som ofta tvingas gå igenom en sorts sorgprocess. Många tappar den socioekonomiska status de haft i hemlandet. Mötet med det nya landet leder till betydande kulturella utmaningar som förstärker känslan av otrygghet och bristande stabilitet (Al-Baldawi, 2014).

Angel & Hjern (2004) beskriver en stegvis modell för den krisbearbetning som sorgprocessen för med sig: 1. *Lättnad* över att ha klarat av den långa resan, undsluppit det överhängande hotet. 2. *Överraskning* när kraven från det nya samhället tränger sig på. 3. *Desillusionering* när svårigheterna som möter i det nya samhället känns överväldigande och svåra att matcha. 4. *Depressiv medvetenhet* när flykten antingen fastnar i nostalgisk fixering eller satsar framåt i det nya samhället. 5. *Försonande adaptation* när flykten börjar se det positiva i den svenska kulturen, utan att ge upp det egna kulturella arvet. 6. *Kritisk integrering* genom att komma att älska det nya landet utan att mista kärleken till det gamla, vilket är svårt för många att nå fram till.

3. METODOLOGISKA PREMISER

3.1 Bakgrund till metodvalet

Min ursprungliga avsikt med den här uppsatsen var att göra en enkätundersökning hos populationen av ingenjörer som vid urvalstillfället ingick i Arbetsförmedlingen i Kristianstads etableringsprocess, dvs. som hade pågående etableringsplaner. Jag ville kombinera en sådan enkätundersökning med riktade öppna intervjuer av några personer som var intresserade av att besvara enkäten. Skälet till att välja en undersökningsmetodik i två steg, var att jag ansåg att det skulle ge ett mer fullödigt resultat i förhållande till uppsatsens problemställning. Eftersom Arbetsförmedlingen måste upprätthålla sekretess kring sina arbetssökanden så var jag emellertid beroende av att få personer ur undersökningspopulationen att frivilligt ge sig till känna och bekräfta sin avsikt att delta i undersökningen.

Som framgår nedan i avsnitt 3.2.3 så utgjordes urvalspopulationen av 31 personer. Samtliga var män. Genom de presentationsbrev som delades ut anmälde sig sex personer. Jag bedömde därför att detta urval var för litet för att ligga till grund för en enkätundersökning. Fem personer av de sex intresserade valdes ut för att bli intervjuade.

Undersökningen avser även företag på den lokala arbetsmarknaden som anställer ingenjörer. Här grundar sig mitt metodologiska övervägande att välja intervjuundersökning på en sannolikhetsbedömning kring vad som är möjligt för att nå resultat. Frågan om anställning av personer med till exempel flyktingbakgrund kan vara kontroversiell för många, vilket i sin tur medför en risk att få ett omfattande bortfall vid en enkätundersökning. Dessutom finns bättre förutsättningar att nå en fördjupad kunskap kring den aktuella frågeställningen vid en intervjuundersökning.

Det ovan sagda innebär således att undersökningen inte bygger på ett statistiskt slumpmässigt urval. Jag har därför valt en kvalitativt inriktad intervjumetodik.

3.2 Den kvalitativa metoden

Den kvalitativa forskningsmetodiken orienterar sig mot frågeställningar om som vad händer, vad folk gör och vad det betyder för dem (Gubrium & Holstein, 1997). Svårigheten att dra generaliserande slutsatser från kvalitativa studier anförs ofta som en svaghet jämfört med kvantitativa undersökningar (Alvesson & Sköldberg, 1994). Syftet med kvalitativa undersökningar är därför att skaffa en annan och djupare kunskap. Ambitionen är att försöka förstå och analysera helheter. Målsättningen är att hitta mönster, teman och kategorier i materialet (Patel & Davidson, 1994). Av den anledningen har jag använt en hermeneutisk ansats i

analys/tolkning av det insamlade materialet kring invandrade ingenjörer och deras eventuella framtida arbetsgivare.

3.2.1 Hermeneutisk tolkning

Alvesson & Sköldberg (1994) lyfter fram tolkning och reflektion som viktiga för en hermeneutisk ansats. Alla referenser till empirin är resultat av tolkningar. Genom reflektion så kommer forskarens person, kulturella traditioner samt språket i fokus för forskningsprocessen.

Tolkning hör samman med empati ("verstehen"), där man strävar efter att leva sig in i och förstå undersökningspersonens situation (Alvesson & Sköldberg, 1994). För att kunna överbrygga och tolka är forskarens förförståelse kring den undersökta frågeställningen ett viktigt hjälpmedel. Samtidigt kan förförståelsen bli ett filter som försvårar en fördjupad förståelse. Genom ett alternerande tolkningsförfarande kan den här svagheten hos förförståelsen minskas. Det handlar om att kontinuerligt växla mellan de båda hermeneutiska cirkelarna (eller spiralerna) helhet-del och förförståelse-förståelse, för att skapa en bättre inlevelse, tolkning och reflektion kring empirin. I min undersökning utgörs empirin både av genomförda intervjuer och av olika rapporter och offentlig statistik. En pendling mellan helhet-del och förförståelse-förståelse innebär också en öppenhet för att den ursprungliga förförståelsen förändras under tolkningsprocessens gång (ibid.). Man skulle kunna säga att den hermeneutiska hållningen utmärks av öppenhet.

3.2.2 Förförståelse

Min förförståelse handlar till stora delar om rapporteringar i massmedia och olika publikationer kring de svårigheter som invandrare har att få insteg på den svenska arbetsmarknaden. Jag har även sett dessa svårigheter genom personliga bekanta samt genom min egen yrkesverksamhet. Ytterligare en sida rör den lätt iakttagbara segregationen i Kristianstad, som den här studien utspelar sig i. Det finns många personer med utländsk härkomst i Kristianstad, men de verkar inte finnas i någon högre grad på arbetsplatser med högutbildade som anställda.

3.2.3 Förberedelser och urval

Undersökningen har utförts genom öppna riktade intervjuer. Lantz (2013) menar att den öppna riktade intervjun gör det möjligt att undersöka och genom en analys dra slutsatser om kvaliteter. I den öppna riktade intervjun bestämmer förförståelsen frågeområden och graden av fördjupning i uppföljningsfrågorna.

Intervjupersoner till uppsatsen söktes upp med stöd av en chef på Arbetsförmedlingen i Kristianstad, som därmed fungerade som gatekeeper till undersökningspopulationen. Ett presentationsbrev delades ut till invandrade personer med ingenjörsutbildningar när de kom till förmedlingen. Brevet, som biläggs uppsatsen, var utformat på svenska och engelska med samma innehåll. Valet att även distribuera presentationsbrevet på engelska var att intervjuerna kunde ske på engelska om detta skulle underlätta kommunikationen. På presentationsbrevet kunde den tilltänkte intervjupersonen ange att man önskade delta i studien samt även ange sina kontaktuppgifter.

Urvalsgruppen hos Arbetsförmedlingen (Af) bestod av 31 personer, vilket vid utskicket av presentationsbrevet var de personer som hade ingenjörsutbildning och aktuella etableringsplaner hos Af. Enligt kontaktperson på Arbetsförmedlingen så gav förmedlarna presentationsbrevet till samtliga personer i urvalsgruppen. Förmedlarna betonade vikten av att delta i undersökningen i samband med att presentationsbrevet lämnades över. Detta skedde under första halvan av februari 2016.

Vid anmälningstidens utgång hade sex personer anmält intresse för att delta i undersökningen. Kontaktpersonen på Af uppgav att en av dessa enbart kunde arabiska och att tolk därför skulle behövas. Eftersom Af inte kunde ställa upp med en tolk så valde jag att undanta den personen från undersökningen. Därför återstod fem personer som möjliga intervjupersoner. Dessa fem personer kontaktades på telefon av mig för att klargöra att man ville delta, om intervjun skulle ske på svenska eller engelska samt tidpunkt och plats för intervjuerna.

Även lokala arbetsgivare som anställer ingenjörer ingick i studien. Urvalet skedde här med stöd av företagsregistret på Kristianstads kommuns hemsida. Urvalet grundade sig på granskningar av respektive företags hemsidor för att därmed säkerställa att det rörde sig om relativt stora lokala arbetsgivare för den undersökta yrkesgruppen, alltså ingenjörer. Urvalet resulterade i tre olika konsultföretag inom teknisk projektering, det vill säga väg- och brobyggnad, huskonstruktion, energifrågor etc. Dessutom ingick Kristianstads kommuns tekniska verksamhet. Samtliga intervjuade hade ledande positioner inom lokalkontoren i Kristianstad. Företagen kontaktades av mig och jag fick då muntlig tillåtelse att genomföra intervjuerna samt namn på personer som skulle delta från respektive företags sida.

3.2.4 Intervjuguide och intervjuernas genomförande

Inför intervjuerna hade två olika intervjuguides tagits fram. Den ena guiden riktade sig till de intervjuade ingenjörerna och den andra guiden till företrädare för de utvalda företagen. Båda guiderna har bilagts rapporten. Som förlaga till dessa båda guider har jag använt mig

av de guider som användes i Karolina Bergmarks "Det är något konstigt med Sverige" (magisteruppsats i sociologi, Lunds Universitet, ht 2011). Skälet till att använda dessa guider var att de efter viss omarbetning väl motsvarade de frågeställningar som ingår i syftet med min uppsats (se avsnitt 1.1.2) ¹.

Intervjuguiden för de invandrade ingenjörerna innehöll rubrikerna: Bakgrundsfakta, utbildning, arbete, inträdet, arbetsplatskultur, motivation, integration samt framtiden. Frågorna kring arbete i Bergmans guide (2011) saknade relevans, eftersom intervju-personerna ännu inte hade någon erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden. De frågor som uteslöts vid intervjuerna från den ursprungliga guiden är överstrukna i bilaga 3 Intervjuguide invandrare. Intervjuguiden för representanterna för företagen innehöll rubrikerna: Bakgrundsfakta, policy, rekrytering, hinder och åtgärder, arbetsplatskultur, integration och framtid.

Samtliga intervjuer med de utvalda fem invandrarna och med de fyra representanterna för företagen genomfördes under mars 2016. Dessutom gjordes en uppföljande intervju med en ansvarig representant för Arbetsförmedlingen efter genomförandet av ovanstående intervjuer. Den uppföljande intervjun syftade till att ytterligare klarlägga det ansvar som faller på Arbetsförmedlingen beträffande nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden. Eftersom svensk språkbehärskning tonade fram som en viktig faktor under intervjuerna gjorde jag även en kunskapssökande intervju med en ansvarig person inom Kristianstads kommuns Sfi-verksamhet. Båda dessa intervjuer varade i cirka 30 minuter vardera och spelades in.

Beträffande intervjuerna med invandrare så kunde en av dem göras i intervjupersonens bostad. De andra skedde i Kristianstads kulturkvarters cafeteria. Intervjuerna med representanterna för de lokala arbetsgivarna/företagen genomfördes på respektive företags lokala kontor i Kristianstad.

Intervjuerna inleddes med att intervjupersonen informerades om att hans eller hennes svar skulle behandlas med konfidentialitet samt vad syftet med intervjun var. Intervjupersonen fick därefter ta ställning till om intervjun kunde spelas in eller inte. Samtliga intervjupersoner utom två av ingenjörerna accepterade att bli inspelade. Detta respekterades av mig, vilket innebar att jag förde anteckningar istället vid intervjuerna av dessa två personer.

¹ Bergmarks uppsats har i övrigt inte använts som referens, på grund av att hennes studie avsåg en annorlunda grupp och problemformulering.

Frågeställningarna i intervjuguiderna ställdes med avsikt att underlätta öppna svar, dvs. svar av mer diskursiv karaktär utan givna svarsalternativ. Under intervjuerna ställdes därför ett antal följdfrågor för att på så sätt få en fördjupad belysning av de svar som gavs.

Intervjuerna varade mellan 50 -60 minuter vardera. Samtliga inspelade intervjuer har transkriberats ordagrant. De två intervjuerna som inte spelades in har jag skriftligen dokumenterat i direkt anslutning till respektive intervju.

3.2.5 Etiska aspekter

Forskaren bör informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om studiens uppläggning, syfte och genomförande (Svensson & Starrin, 1996). Jag har uppfyllt detta både genom presentationsbrev, telefonkontakter och förberedande information vid de olika intervjuerna.

Jag har följt forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet).

3.3 Undersökningens reliabilitet och validitet

Definitionsmässigt avses med validitet undersökningsresultatens giltighet, dvs. att man undersöker det man faktiskt vill undersöka. Reliabilitet gäller tillförlitligheten och handlar därför om hur trovärdigt datamaterialet är och hur mätningarna utförts. Som påpekas av Svensson & Starrin (1996) kan dessa definitioner inte direkt överföras till den kvalitativa metoden. Här bör istället validiteten kopplas till sådana aspekter som undersökningens uppläggning, metodik, analys och resultat. Reliabiliteten kan förtydligas genom upprepade intervjuer med samma intervjuperson. Genom att använda triangulering av metoder skulle man kunna stärka både validitet och reliabilitet i kvalitativa undersökningar.

Lantz (2013) anger ett problem som gäller reliabiliteten hos kvalitativa intervjuer. Det gäller att intervjuaren försöker vinna stöd för sin egen uppfattning och tankemodell i stället för att utforska och ompröva. Det vill säga en bristande öppenhet för det som inte stämmer med det "förgivettagna". Intervjun ska återspegla källan för att vara reliabel. Även validiteten har sin grund i att data och tolkningsresultat speglar källan, men att den samtidigt också stärker förståelsen kring den frågeställning som undersöks. Validiteten avser därmed ytterst hur väl de i analysen använda begreppen och sambanden är förankrade i teori. Internbedömarreliabilitet råder när två bedömare genomför samman analys och kommer till samma resultat.

I min undersökning fanns ingen möjlighet att upprepa intervjuerna med de olika personerna. Jag har inte heller låtit någon annan genomföra analysen utöver min egen analys, på det sätt som Lantz föreslår. Styrkan i reliabiliteten kan dock enligt min uppfattning i viss mån avläsas

i samstämmigheten hos olika intervjupersoners svar på samma frågeställning. Beträffande validiteten så har intervjuguiderna en klar koppling till undersökningens syfte och frågeställningar. Intervjupersonerna är dock inte slumpmässigt utvalda, vilket naturligtvis omöjliggör långgående generalisering kring de svar som getts. Däremot finns förutsättningar att se mönster och systematik i svarsbilden, som jag försöker belysa i avsnitt 4. Resultat och analys.

Triangulering som Svensson & Starrin (1996) är inne på enligt ovan, hade i viss mån varit tänkbart om jag hade fått fler från undersökningpopulationen ingenjörer att vilja delta. Detta blev dock inte möjligt, som framgår i avsnitt 3.2.3.

4. RESULTAT OCH ANALYS

Resultatredovisningen och analysen av de genomförda intervjuerna har bearbetats i en hermeneutisk tolknings- och analysprocess. Jag har i bearbetningen fördelat de individuella intervjuvaren på olika teman, som framgår av 4.2 Resultatanalys av intervjuerna och 4.3 Sammanfattande slutsatser. Avsikten är bland annat att inom ett visst tema kontrastera svar från de invandrade ingenjörerna med svaren från representanterna för de olika företagen, för att på sätt finna mönster. Min förförståelse kring problemställningen har påverkat och påverkats av denna process, som framgår i avsnitt 4.3 Sammanfattande slutsatser samt avslutande diskussion (avsnitt 5).

4.1 Presentation av intervjupersonerna

För att förenkla beskrivningen som följer så benämns de intervjuade invandrarna med förkortningen ”IpI” och de intervjuade representanterna för företagen med förkortningen ”IpF”.

4.1.1 Invandrare med ingenjörsutbildningar

Av de fem intervjuade personerna (IpI) kom fyra från Syrien och en från Eritrea. Samtliga hade flyktingskäl och alla var män. Samtliga fem IpI hade vid intervjutillfällena pågående etableringsplaner hos Arbetsförmedlingen.

<i>IpI</i>	<i>Ålder</i>	<i>Vistelsetid i Sverige</i>	<i>Tid med uppehållstillstånd</i>	<i>Intervjuspråk</i>
1	50-55 år	1,5 år	8 månader	Engelska
2	25-30 år	1,5 år	9 månader	Svenska
3	25-30 år	3 år	1 år	Svenska/engelska
4	50-55 år	2 år	1 år och 4 mån.	Svenska/engelska
5	25-30 år	1 år och 3 mån.	4 månader	Svenska

Tabell 2: Intervjuade invandrare (5 st.), ålder, vistelsetid, uppehållstillstånd, intervjuspråk

Fyra var gifta, men bara en av dem hade lyckats få med sin familj under flykten till Sverige. Eftersom samtliga fått permanent uppehållstillstånd hade de också någon form av eget boende i Kristianstad med omnejd. Under förflyttningen till Sverige hade vissa befunnit sig i olika transferländer utanför EU, där man även kunnat arbeta eller studera under kortare perioder.

Intervjupersonerna med syriansk bakgrund hade vad som kan betecknas som medelklassbakgrund, dvs. föräldrar som var militärer, småföretagare, sjuksköterska samt syskon med utbildningar som ingenjörer och läkare.

4.1.2 Företrädare för företag

Intervjuerna avsåg tre olika konsultföretag inom teknisk projektering samt Kristianstads kommuns tekniska verksamhet. Bland annat av anonymitetsskäl benämns dessa fyra organisationer i fortsättningen under samlingsbeteckningen ”företag”, utom i undantagsfall då det explicit framgår att det är kommunen som avses. Samtliga intervjuade hade ledande positioner inom lokalkontoren.

Sammanlagt hade de fyra företagen vid intervjutillfället runt 130 ingenjörer som anställda i Kristianstad. Till detta antal anställda kommer dessutom andra konsultföretag som också har lokalkontor i Kristianstad, men som inte utvalts till den här undersökningen. Den formella kompetensnivån hos de anställda ingenjörerna i de intervjuade företagen varierar. Allt ifrån yrkeshögskola till civilingenjörer med doktorsgrad. Delvis hänger det samman med inom vilken specialitet man verkar, där exempelvis byggnadsteknik har lägre formella utbildningskrav och väg- och vattenbyggnad högre krav.

4.2 Resultatanalys av intervjuerna

4.2.1 Invandrarnas yrkeskompetens

Samtliga med ursprung i Syrien uppger att de har fem-åriga ingenjörutbildningar. Fyra av dessa var från olika syrianska universitet och en var från ett universitet i Rumänien. Utbildningen från Eritrea var av en någon annan art, bland annat på grund av att regeringen stängt landets enda universitet i huvudstaden. Den var därför drygt treårig. Inriktningarna på ingenjörutbildningarna varierar från byggnadsteknik, elektronik och telekom till vad jag tolkar som maskiningenjör (www.his.se). Samtliga IpI har före universitetsutbildningen gått i 12-årig grundläggande skola, dvs. närmast motsvarande svensk gymnasienivå.

Två IpI hade redan fått sina utbildningar validerade av Universitets- och högskolerådet. En av dem visade sitt utlåtande för mig där det framgick att ingenjörutbildningen bedömdes

som likvärdig med svensk högskoleingenjör. Av de övriga IpI hade två lämnat sina examensbevis till validering och en IpI hade inga betygsdokument med sig till Sverige.

Det var svårt att få en tydligt klar bild av vilka arbetslivserfarenheter de olika IpI hade med sig till Sverige. Orsaken var dels intervjupersonernas bristande språkkunskaper i svenska och engelska samt att jag inte talar arabiska, dels den annorlunda arbetsmarknaden i ursprungslandet. Någon hade jobbat som ansvarig för teknisk service i en syriansk kommun samt på ett ingenjörskontor i ett annat arabiskt land. En annan hade varit ingenjör på ett företag som sysslade med tekniska installationer och övervakningssystem i byggnader, också i ett annat arabiskt land. En tredje hade ansvarat för maskinunderhållet på ett syrianskt företag som tillverkade produkter för hemmamarknaden och sedan jobbat som utbildare i el-säkerhet. En fjärde hade arbetat som nätverksingenjör på ett multinationellt företag inom telecom. Slutligen hade en femte IpI ingen relevant yrkeserfarenhet, kanske närmast beroende på hans unga ålder.

4.2.2 Motivation/förväntningar

Vad är då drivkraften, motivationen, och förväntningarna hos de intervjuade invandrarna? I princip kan man säga att samtliga IpI vill vinna inträde på den svenska arbetsmarknaden för att uppnå ekonomiskt oberoende och kunna leva som ”normala” samhällsmedborgare. Sedan skiljer man sig åt kring vad man förväntar sig att kunna uppnå. Några vill bara ha ett jobb, utan några speciella krav på vilken typ av arbetsuppgifter det gäller. En yngre IpI ville få möjlighet att studera till statistiker, men Arbetsförmedlingen har då rått honom till att söka arbete inom sin profession. När jag ställde frågan till Arbetsförmedlingens representant om varför man ger ett sådant råd, så svarade representanten att det handlar om att Arbetsförmedlingen har som uppgift att få ut folk i arbete. Och då gäller kortaste vägen till arbete. Endast en IpI uttryckte tydligt att han ville utvecklas i sin profession, dvs. förväntade sig att få ett arbete som motsvarande vad han såg som sin kvalifikationsnivå inom ingenjörsvyrket.

För de IpI som hade kvar sin familj i utlandet så fanns en tydlig drivkraft att skapa försörjningsmöjligheter så att man skulle kunna återförenas i Sverige.

Motivationen hos de undersökta företagen att anställa invandrade personer med utländska ingenjörsutbildningar tolkade jag som mångtydig. Som framgår i avsnittet 4.2.6 så ger de intervjuade IpF uttryck för svårigheter att finna och knyta till sig ingenjörer som är tillgängliga på den lokala arbetsmarknaden i och omkring Kristianstad. I någon mån har det lett till rundgång av personal mellan olika företag. Enligt IpF på ett av de undersökta företagen så hade företagets VD tagit initiativet till att hela företaget skulle delta i ett projekt tillsammans Arbetsförmedlingen på riksnivå, bland annat som ett led i att bredda

rekryteringsbasen för ingenjörer. Projektet går ut på att man förbinder sig att i någon form anställa nyanlända invandrare, och då närmast personer som kommit till Sverige med flyktingskäl. Initiativet kommer alltså uppifrån i företaget, men alla lokalkontor i landet hade kontaktpersoner som var engagerade i projektet. Vid intervjutillfället hade ansökningar från intresserade ingenjörer lämnats till företaget. Om det hade medfört några anställningar var oklart för mig.

En annan typ av motivation hos de undersökta företagen framkom genom synpunkten att arbetsplatsen kanske skulle må väl av att få in människor med annan kulturell bakgrund och att attityderna skulle bli mer positiv från de redan anställda om detta skedde. En annan IpF trodde att man genom att få in människor med annat kulturellt ursprung skulle ”öppna ögonen” på många medarbetare och att ”någon med utländsk härkomst utanför Nordens gränser hade varit bra för samtalen runt fika-borden”. Samtidigt såg denna IpF att det finns en risk i detta om det handlar om någon som inte fungerar så bra.

4.2.3 Habitus – svensk arbetsplatskultur

De intervjuade invandrarna hade generellt sett svårt för att uttala sig om den habitus (se avsnitt 2.1.1: Bourdieu, 1999) som utmärker svensk arbetsplatskultur, eftersom man saknar erfarenhet från svenska arbetsplatser. En IpI framhåller svårigheterna med de sociala koderna i Sverige. Till exempel hur man presenterar sig, förklarar vad man vill och så vidare. Att inte det fungerar att bara söka jobb med sitt CV, utan man måste visa upp sig och direkt kontakta företag. På sitt sätt ger han här uttryck för känslan av att sakna den habitus som han uppfattar finns inbäddad i den svenska kulturella kontexten.

Generellt sett så beskriver de intervjuade representanterna för de fyra företagen att man som anställd hos dem måste vara i hög grad självgående. Detta beskrivs av dem som en del av den allmänna svenska arbetsplatskulturen: ”Det är mycket som löses utan att chefen behöver vara inblandad.” Det vill säga att man som anställd behöver ha en känsla för vad som ligger inom ens eget beslutsområde och när man ska förankra något hos chefsnivån. Enligt de intervjuade IpF hade inget av företagen utarbetat introduktionsprogram som anpassats till personer som kommer från andra arbetsplatskulturer än den svenska. Till exempel kan andra arbetsplatskulturer ha en striktare hierarkisk ordning än vad som är vanligt på svenska arbetsplatser. Det kan tolkas som ett förgivet-tagande av den habitus som betraktas som svensk arbetsplatskultur och att det är något som man som anställd intuitivt kan förstå och anpassa sig till, vilket kan ha en exkluderande effekt för personer med annan kulturell bakgrund och förstärka upplevelsen att tillhöra det Bauman kallar för utgrupp (avsnitt 2.1.2: Bauman, 1990). En IpF tonade ner betydelsen av skilda arbetsplatskulturer genom att påstå

att tekniker och ingenjörer är ”rätt lika varandra i sinnelag och intresse för teknik” oavsett var man kommer ifrån i världen.

4.2.4 *Det dominerande språkbrukets betydelse*

Svenska språket är naturligtvis det dominerade språkbruket i Sverige. Därför behövs kunskaper i svenska för att man ska kunna kommunicera. Men, som Bourdieu (1991; 1999) menar, kan språket också fungera som en statusmarkör och därmed vara exkluderande för den som inte behärskar språket till fullo. Som framgår i det följande så framkommer en diskurs att man måste tala ”tillräckligt bra” svenska för att kunna få jobb. I avsnitt 2.1.1 relateras en undersökning (Boyd & Bredänge, 2013) där språkbrytning även påverkade bedömningen av yrkeskompetensen. Här finns en riskfaktor när en arbetsgivare ska ta ställning till om någon talar ”tillräckligt bra”.

Det är kommunernas ansvar att anordna Svenska för invandrare (Sfi). Sfi är nivåindelad från A till D och i vissa kommuner finns även yrkesinriktade svenska-kurser. Efter att Sfi är avklarad kan man fortsätta med Svenska som andraspråk (Sas) inom Komvux (Edström & Jonsson, 2013).

På min fråga till de intervjuade företrädarna för företagen vad som är det största hindret för att få jobb som invandrad ingenjör, svarade samtliga: ”Språket”. Min följdfråga blev därför hur mycket svenska man då bedöms behöva kunna. Som svar hänvisade en IpF till alla textdokument som behöver tas fram vid till exempel vägbyggnadsprojekt. Samtidigt så menade han att många begrepp är standardiserade på EU-nivå och då ofta på engelska. En annan IpF framhåller speciellt att bristande kunskap i fackspråket (dvs. yrkessvenska) är ett hinder eftersom man lätt riskerar att bli missförstådd. Ytterligare en IpF ser språket som det främsta hindret eftersom man på hans företag har mycket kontakter med kunder via e-mail. Samtidigt så menade denna IpF att även svensktalande anställda kan ha ett bristfälligt skriftspråk. Som en sammanfattning kan följande citat från en IpF vara i viss mån signifikativt:

”Dom måste förstå en situation. Sitta på ett möte där alla pratar svenska och dom går därifrån och förstår vad som har sagts till 100 %. För det är ingen som kommer att förklara på något annat språk.”

Samtliga intervjuade invandrare studerar eller har studerat Sfi. En IpI hade studerat på Sfi, C-nivån, i tre månader vid intervjutillfället och hade svag språkbehärskning. Nästa IpI studerade också på C-nivån, men hade betydligt bättre språkbehärskning än den ovan nämnde. Han påstod sig ha skaffat vänner från andra språkområden (ej svenska), med vilka

han kommunicerade på svenska. En tredje IpI hade just avslutat Sfi D-nivån, men hade betydande svårigheter att uttrycka sig på svenska språket, vilket han under intervjun löste genom omfattande kodväxling med engelska språket. Han hade fortsatt med Svenska som andraspråk på Komvux. Den fjärde IpI skulle just avsluta Sfi D nivån, och uppvisade en god språkbehärskning under intervjun. Han berättade att hans familj i Sverige hade en svensk person som vän. Slutligen den femte IpI, hade god språkbehärskning på svenska, trots att han helt nyligen påbörjat sina Sfi-studier. Enligt vad han berättade så hade han skaffat sig flera svenska vänner genom sitt engagemang i Svenska kyrkan, eftersom han var kristen syrian. Jag återkommer längre fram till betydelsen av att på detta sätt ha tillgång till ett kulturellt kapital som anknyter till svensk kulturell diskurs, i det här fallet en sorts religiös homogenitet, samt hur detta kan verka exkluderande om man har brist på sådant kapital.

4.2.5 Från utgrupp till ingrupp – vägen till jobb

Vägen till jobb kan innebära att åtminstone i någon mån förflytta sig från positionen i utgruppen invandrare till ingruppen självförsörjande svenskar. Att vinna inträde på en svenska arbetsplats kan också reducera upplevelsen av vi-och-dom-relationen, både hos den som får arbete och hos de som redan finns på arbetsplatsen.

Av de fem intervjuade invandrarna var det bara en som aktivt sökte jobb. Vid något tillfälle hade han fått svaret att de ville ha någon som talade svenska. Till saken hör att jag bedömer att han hade bäst språkbehärskning av de intervjuade invandrarna. Den personen var aktiv på andra sätt också genom att jobba som cirkelledare för människor från arabisktalande länder på ett studieförbund. Genom sitt datakunnande kunde han också bistå folk i sin omgivning med att lösa datorproblem.

De andra IpI ville avvakta med att aktivt söka jobb tills de behärskar språket bättre. En IpI beskrev sambandet mellan språkinläring och att vara på en arbetsplats. Som nämns i avsnittet om Arbetsförmedlingen (4.2.7) hade ingen tagit upp eller fått något förslag från Af om arbetsplatspraktik. En annan IpI ansåg att det är genom annonser på nätet, genom kontakter och genom att ha bra kvalifikationer som man kan få jobb.

Tror de intervjuade invandrarna att det är lätt eller svårt att få jobb i Sverige? Här är svaren divergerande genom att någon IpI tror att det är lätt att finna jobb här, medan någon annan IpI påverkats av andra invandrare som hävdade att det är mycket svårt att få tag i ett jobb. Från en IpI kom synpunkten att ”om jag bara anstränger mig kan jag få jobb”. Flera angav att de var beredda att flytta för att få möjlighet att arbeta.

De intervjuade representanterna för företagen pekar främst på två vägar för en invandrad ingenjör att komma in på arbetsmarknaden, dels genom att vara aktiv och våga ta kontakt med potentiella arbetsgivare, dels genom att söka praktikplatser (instegsjobb, nystartsjobb). Det generella intrycket är dock att dessa fyra IpF har ringa egen erfarenhet av att anställa personer med invandrarbakgrund, och då framförallt sådana som kommer från olika flyktingländer. Ett par IpF betonar vikten av validerade utbildningar så ”att man kan känna sig säker på att den man anställer verkligen har de kvalifikationer som påstås”. Den ende IpF som har viss erfarenhet av validerade examina är den från företaget som driver det ovan i avsnitt 4.2.2 omtalade projektet tillsammans med Arbetsförmedlingen. Som samordnare av projektet har han fått ta emot ett antal ansökningar från Arbetsförmedlingen som han sedan distribuerat till olika chefer inom företaget runt om i landet.

Men som någon IpF uttryckte det så anställer man inte folk på ”pappersmeriter” utan det personliga mötet är avgörande. Flera IpF tror att bara man får höra invandraren själv beskriva vilka projekt han eller hon deltagit i och vad man har gjort i dem, så får man en god bild av det som sägs är korrekt eller inte. Att kunna ha personen på arbetsplatsen som exempelvis praktikant eller provanställd förväntas klargöra om personen är värd att satsa på.

4.2.6 Exkludering – brist på ingenjörer?

För att de invandrade ingenjörerna ska kunna bli en del av den svenska arbetsmarknaden måste de bli betraktade som en resurs som på lika villkor kan konkurrera om jobben med den sedan tidigare inhemska arbetskraften. Om de istället sätts i en exkluderande vi-och-dom-position kan det leda till en permanentning av ett utanförskap som i förlängningen blir en belastning för hela det svenska samhället. Hur ser då de intervjuade företagen på sin rekryteringsbas?

De intervjuade representanterna för företagen framhåller samtliga att det finns en brist på erfarna ingenjörer på olika kvalifikationsnivåer (högskoleingenjör, civilingenjör osv.) inom både nordöstra Skåne och i Skåne som helhet. Allmänt sett tycks bristen handla om erfarna ingenjörer. Med andra ord ”att hitta tunga uppdragsledare med kundkontakter, dom finns för få i branschen”. De informella kanalerna för att hitta dessa erfarna, ”tung” kompetenser påstås vara genom personliga kontakter, dvs. personer som ”känner folk”. På min fråga om detta är det bästa sättet att finna kompetent personal, blev ett av svaren: ”Var skulle dom annars finnas?” Erfarna ingenjörer är svårrekryterade, säger en IpF och fortsätter:

”Vi är den här plantskolan. Så det är ju ständigt en jakt att hitta medarbetare.”

En tendens som framkommer i intervjuerna av IpF är att personal på den lokala arbetsmarknaden byter arbetsgivare, så att när man lyckats rekrytera någon så uppstår en vakans hos någon annan på den lokala arbetsmarknaden. ”Ankdammen är inte så stor” hävdade en IpF. Eller ”man är lite grann mer protektionistisk här och vill hålla sig inom närområdet” som en annan IpF uttryckte det. Detta understryks ytterligare av det som alla på den lokala marknaden tycks känna till, nämligen att anställda motsvarande en hel avdelning på grund av missnöje nyligen lämnat ett företag i Kristianstad för att gå till en konkurrent på samma ort.

Hur gör man då för att rekrytera folk? Det finns en viss tveksamhet till rekryteringar via annonseringar. Det ”ger ingenting”, som en IpF formulerade det. Informella kanaler förefaller vara en vanlig metod. Det är egentligen endast kommunens representanter som menar att man inte använder informella kanaler, typ nätverk eller personer som känner någon som i sin tur känner någon annan. Som offentlig myndighet så utannonserar kommunen sina tjänster på traditionellt sätt och väntar på att ansökningar ska droppa in. Men även kommunen känner av en viss svårighet att få sökande med tillräckliga kvalifikationer till ingenjörstjänster.

En IpF på ett av de intervjuade konsultföretagen beskriver att företaget har ett bonussystem som innebär att om någon anställd kan tipsa om en person som senare blir anställd i företaget, så får tipsaren en viss summa pengar som belöning.

En viss frustration kan märkas kring hur man kan gå vidare och skapa de personliga möten mellan sökanden och chefer som är en förutsättning för att rekryteringar ska bli av:

”Just nu så är vi så jäkla tyngda, så de (dvs. cheferna, *min anm.*) orkar inte ens anställa svensk personal. Det är svårt att få dem att engagera sig i detta och det har inte med att göra att det är flyktingar för de orkar inte anställa det som de skulle behöva anställa.”

Ett par IpF menar att statusen på ingenjörsyrket borde förbättras, så att fler vill utbilda sig till vissa tekniska specialiteter där det är bristsituationer, till exempel inom väg- och brobyggnad och inom VVS. En IpF förklarar att bristen leder till att konkurrensen om arbetskraft och om uppdrag har dels drivit upp lönenivåerna samtidigt som timarvodena pressas. Arbetsmiljön blir lidande genom att mer ska produceras på allt kortare tid.

4.2.7 Arbetsförmedlingens intermediära roll

I samtliga intervjuer tonar Arbetsförmedlingens intermediära betydelse som en på samma gång otydlig som uppenbar roll. I denna intermediära roll ligger bland annat att tunna ut vi-och-dom-relationen mellan den arbetskraft som utgörs av invandrade flyktingar och de

svenska arbetsgivarna. Ytterst handlar detta om Arbetsförmedlingens förmåga att skapa arenor för möten och ökad insikt kring de habitus/trosföreställningar som existerar om "den andre".

Jag har intervjuat två ansvariga företrädare för Arbetsförmedlingen. Den första intervjun skedde som en inledning till undersökningen, då vi bestämde att gruppen ingenjörer med invandrarbakgrund skulle vara undersökningens huvudobjekt. Den andra intervjun gjordes efter alla andra intervjuer som ligger till grund för den här uppsatsen.

En av de intervjuade representanterna för Arbetsförmedlingen beskriver att den stora arbetsanhopningen på grund av alla nyanlända delvis går ut över kvaliteten på etableringsuppdraget. Det blir svårt för förmedlarna att engagera sig i de enskilda sökandes problem pga. tidsbrist och det stora antal blanketter och så vidare som ska fyllas i. Den intervjuade illustrerar detta genom nyckeltalet att det högst ska vara 20-30 sökande per förmedlare, medan det i realiteten handlar om runt 100 sökande per förmedlare.

Representanten för Arbetsförmedlingen lyfte fram en viktig fråga som handlar om riktade utbildningar för personer som är välutbildade när man anländer till Sverige, men som behöver någon sorts kompletteringsutbildning för att kunna passa in på den svenska arbetsmarknaden. Enligt den intervjuade är utbudet otillräckligt. Dessa utbildningar upphandlas av Arbetsförmedlingen centralt. Till grund för vilka utbildningar som upphandlas ligger enligt den intervjuade, de önskemål och behov som anmäls av olika aktörer, främst studieförbund. Jag tolkar detta som att man upphandlar utbildningar som ska passa många, men som kanske inte duger för att ge en viss person den specifika komplettering som han eller hon är i behov av. Enligt den intervjuade personen hos Arbetsförmedlingen leder detta till att man antingen inte platsar på den svenska arbetsmarknaden med den utbildning man har med sig till Sverige, eller till att man måste göra om hela eller en stor del av sin utbildning på nytt.

Enligt flera av de intervjuade invandrarna (IpI) så skulle Arbetsförmedlingen anordna en jobbmässa i Malmö inom kort. I övrigt har ingen IpI något att berätta om speciella arbetsmarknadsaktiviteter från Arbetsförmedlingens sida. Ingen säger sig ha pratat med Arbetsförmedlingen om att få praktikplats hos någon arbetsgivare. Huvudfokus i de olika etableringsplanerna tycks ligga på svenska-undervisning samt kursaktiviteter hos Komvux.

De intervjuade företrädarna för företagen (IpF) påstår sig inte haft någon kontakt med Arbetsförmedlingen lokalt. På min direkta fråga säger samtliga att man inte känner till att det skulle vara en jobbmässa i Malmö. En IpF menar att hans företag inte deltar vid Arbetsförmedlingens jobbmässor, utan att man istället anordna egna rekryteringsaktiviteter

för nyutexaminerade ingenjörer. Ingen har heller blivit kontaktad av Arbetsförmedlingen för att ta emot praktikanter. Företrädarna för kommunen hade viss indirekt kontakt med Arbetsförmedlingen via en annan förvaltning, men då handlar det om ungdomspraktikanter och lönebidragsanställningar.

4.3 Sammanfattande slutsatser

Mitt syfte med uppsatsen är att matcha synpunkter som kan komma fram bland invandrade ingenjörer med de som kan komma från lokala arbetsgivare för att belysa mönster, likheter och motsägelser. Här följer en sammanfattning av mina slutsatser från det empiriska materialet som jag samlat in och analyserat i relation till min förförståelse och delar av de teorier och rapporter som refereras till i uppsatsen.

För det första: Vi-och-dom-relationen. I avsnittet 2. Teoretiska utgångspunkter berör jag bland annat ”vi-och-dom-relationen” som ett socialt förhållningssätt för att kategorisera och upprätthålla relationer som karaktäriseras av utanförskap eller marginalisering av grupper i samhället. Det generaliserande begreppet ”invandrare” ger i sig själv uttryck för en kollektivering (se Elmeroth, 2013). Under inledningen av intervjuerna med representanterna för företagen (IpF) klargjorde jag vilken grupp jag avsåg när ordet ”invandrare” användes, dvs. personer med ingenjörsutbildningar som relativt nyligen kommit till Sverige från olika flyktingländer. På sitt sätt befinner sig de här personerna i en sorts väntefas utanför det svenska samhället. De ingår i en utgrupp (Bauman, 1990) som väntar på att bli insläppta på den svenska arbetsmarknaden.

För det andra: Dominerande språkbruk. Som framgår av resultatredovisningen så angav samtliga IpF att tillräckligt goda kunskaper i svenska språket var avgörande för att vinna inträde på respektive företag. Alltså kan språket ses som en sorts inträdesbiljett. Men frågan blir då vad som är tillräckliga språkkunskaper. En av de citerade IpF exemplifierade detta med att man måste förstå vad som sägs på ett möte – ingen kommer att förklara efteråt. Detta kan ses som en logisk tanke för en effektiv organisation.

Vid min uppföljande intervju med företrädaren för Kristianstads kommuns SFI förde jag just den frågan vidare. Vad är tillräckligt god svenska? Uppnår man det under SFI-kurserna? Svaret blev att efter att ha avslutat alla Sfi-kurserna så:

”kan man föra en enkel konversation i vardagstal. Man har ett ordförråd kanske inom vissa områden som är mer anknuten till en själv och till samhället. Där man kan ha en djupare diskussion. Man kan läsa enklare texter, tidningar och så vidare. Man kan skriva ett enkelt dokument. Mer än det kan man inte.”

Givetvis finns det individuella variationer. Men ovanstående citat överensstämmer väl med min egen bedömning av språkkunskaperna hos de IpI som jag intervjuade. Undantaget gäller

en person som genom sitt engagemang i Svenska kyrkan hade tillgodogjort sig goda kunskaper i svenska språket på förhållandevis kort tid. Den personen var kristen syrian och kan därför anses ha haft en närmare kulturell anknytning till Sverige än de övriga IpI. Detta belyser något väsentligt. Hur kan man som medlem av en utgrupp få tillträde till de miljöer som normalt befolkas av etniska svenskar? Som jag ser det finns en betydande risk att en dold barriär finns inbyggt i kravet på ”tillräckliga” språkkunskaper. Bourdieu har belyst förhållande mellan dominerande språkbruk samt makt och status i samhället. I och med att svenskan är det dominerande språkbruket i Sverige så blir det en fråga om på vilken nivå ribban läggs när en potentiell arbetsgivare ska ta ställning till en arbetssökande som har svenska som andraspråk. Det finns en förklarlig logik i kravet på språkkunskaper som inte ska förringas. Men samtidigt kan kravet bli en exkluderande faktor där exempelvis brytning eller vissa grammatikaliska felsägningar uppförstoras och generaliseras till att gälla en mer allmän oförmåga hos den arbetssökande.

För det tredje: Från utgrupp till ingrupp. En av de intervjuade företrädarna för företagen säger apropå rekrytering av nya medarbetare: ”I 50 till 60 % av fallen så är det personliga kontakter genom att man känner någon som jobbar på ett annat företag.” I grund och botten handlar detta om att kunna skapa kontakter och vänskapsförbindelser med människor av svenskt ursprung. Som utgrupp i ett segregerat samhälle verkar de intervjuade invandrarna inte ha tillgång till ett sådant nätverk med personliga kontakter. Den intervjuade representanten för Arbetsförmedlingen hade ett förslag hur man kan skapa ett sådant nätverk:

”Jag har själv gruppinformation och visat en bild på Kristianstad city efter klockan sex. Och då är där ju inte en människa. Och så har jag frågat dem, vet de var alla är. Och så visar jag en bild på väldigt många fritidsintressen och förklarar vad det är vi gör. Det är där många gånger man både får bostäder och arbete. Alltså för att man är med i olika nätverk.”

Alltså föreningslivet som inkörspport till kontakt med svenskar. Även Länsstyrelsen i Skåne i rapport 2015:31 betonar föreningslivets betydelse för nyanlända invandrare som en mötesplats där sociala och professionella nätverk kan byggas. Men hur kommer man i kontakt med en förening? Min sökning på Kristianstads kommuns hemsida (www.kristianstad.se) uppvisar ett föreningsregister som kräver sökningar på svenska. Ingen intervjuad IpI har uppgivit att han deltar i någon svensk förening eller frivilligorganisation utom den ovan nämnde kristne syrianen. Detta kan handla om en för många invandrare betydelsefull brist på kulturellt kapital (Bourdieu, 1999), genom avsaknaden av kontaktnät på den svenska arbetsmarknaden. För flertalet verkar istället Arbetsförmedlingen vara den sammanbindande länken.

För det fjärde: Arbetsförmedlings intermediära roll. Arbetsförmedlingen ansvarar för nyanlända invandras etablering i Sverige under de två första åren. Stat och kommun har en rad olika aktiviteter som syftar till att underlätta etableringen. Som till exempel instegsjobb, arbetsplatspraktik samt så kallade ”snabbspår”, dvs. specialinsatser för olika yrkesgrupper som till exempel ingenjörer (www.arbetsformedlingen.se). Ingen av de intervjuade IpI ansåg sig ha fått konkreta förslag från Arbetsförmedlingen om att delta i någon av dessa aktiviteter. Vid intervjun med företrädaren för Af så framkom att man skulle omorganisera sig för även kunna skapa kontakter med arbetsgivare i Kristianstad.

Flera intervjupersoner både bland företagen och bland invandrarna framhåller att den bästa ”skolan” för att kunna skaffa goda svenska-kunskaper är att vara på en arbetsplats. Den arbetssökande invandraren med exempelvis en ingenjörsutbildning kan därför behöva möjligheten att till exempel få praktikplats på något företag som anställer ingenjörer. Ingen av de intervjuade ingenjörerna uppgav att han diskuterat den möjligheten med sin arbetsförmedlare.

Dessa intervjusvar är förbryllande, mot bakgrund av de många möjligheter som står till buds inom svensk arbetsmarknadspolitik. Arbetsförmedlingens intermediära betydelse för att bryta arbetsmarknadssegregationen hos utgrupper med invandrade flyktingar är starkt förankrad i den svenska samhällsmodellen. En delförklaring kan vara det som Riksrevisionen skriver i sin rapport (RiR 2015:17, s 135) att ”intervjuer med arbetsgivare /.../ visar att Arbetsförmedlingens arbetsgivarkontakter generellt behöver förbättras”.

För det femte: Habitus - Arbetsplatskulturens roll. Krav på att vilja anställa ”självgående” personer som uttrycks i avsnitt 4.2.3 kan förstås som en naturlig förväntan hos en organisation som vill vara effektiv med en verksamhet som flyter på någorlunda friktionsfritt. Samtidigt kan ett sådant krav förstärka vi-och-dom-relationen i meningen fungera som en sorts en dold barriär för personer som inte behärskar de svenska kulturella koderna. Att förstå när man ska fatta egna beslut och när det är i sin ordning att konferera med chefen är inte alltid en självklarhet. Båda dessa hinder, språkkunskaper och krav på självständighet, som kommer fram i intervjusvaren kan ses som delar i den habitus, det förgivettagna, som ingår i den svenska ”ingruppens” kulturella agenda. Samtidigt finns en begriplig riskfaktor för en arbetsgivare att anställa ”fel” person, dvs. någon som inte lever upp till kraven och därför blir mer av belastning än tillgång. I avsnitt 2.1.1 berättas dock om Boyd & Bredängs undersökning av brytning och bedömning av yrkeskvalifikationer. Här framkommer en annan riskfaktor, nämligen kravet på språkbehärskning ”färgar av sig” på bedömningen av till exempel praktikantens yrkeskompetens.

De intervjuade representanterna för företagen har med ett undantag svårt att peka på hur man kan arbeta med frågan att kunna rekrytera invandrade ingenjörer till företaget. Undantaget

är det företag som beskrivs och som startat ett projekt tillsammans med Arbetsförmedlingen. Även här kunde en dock en viss frustration märkas i intervju svaren kring hur man kan gå vidare och skapa de personliga möten mellan sökanden och chefer som är en förutsättning för att rekryteringar ska bli av. Här finns beröringspunkter med det som sägs ovan om betydelsen av nätverk och personliga kontakter samt Arbetsförmedlingens intermediära roll. *För det sjätte: Migrationsprocessen som en sorgprocess.* Den intervjuade invandraren själv – var står han? Här finns en variation i svaren – alltifrån att betrakta möjligheterna till inträde på den svenska arbetsmarknaden som ”mycket svårt” till att det är ”lätt att hitta jobb”. Möjligen kan detta ses i ljuset av den krismodell som beskrivs i avsnitt 2.1.3 (Angel & Hjern, 2004). De intervjuade IpI har vistats i Sverige alltifrån tre år till omkring 1,5 år och har haft uppehållstillstånd under i runda tal ett år. Deras svar kan tolkas som att flertalet befinner sig mitt emellan lätnad över att ha tagit sig till Sverige till överraskning inför de krav som det nya samhället innebär. En av de som varit längst i landet säger i en ordagrann transkription:

”Men det är inte bra att bli alla saker svart. Ja, det är inte bra att det blir negativt. Men när jag studerar och jag kämpar, jag kan söka jobb jag tror”.

Kanske kämpar den här personen mot att hamna i desillusionering, dvs. en känsla av hopplöshet och att det kvittar vad man gör trots mångårig ingenjörsutbildning på universitetsnivå.

För det kan också vara så att det kulturella kapitalet som en utbildning utgör är knutet till utbildningsanstaltens internationella status. I Bauder (2015, s 85) belyses detta genom att högutbildade arbetstagare med rätt inriktning kan stärka sitt kulturella kapital med hjälp av internationell mobilitet. Men viktigt i sammanhanget är då det engelska språket och västerländska utbildningsmeriter.

De invandrare som medverkar i min uppsats har sina utbildningsmeriter från Mellanöstern, Rumänien och Eritrea. Med andra ord kanske dessa meriter saknar det kapitalvärde som Bauder (ibid.) talar om.

5. AVSLUTANDE DISKUSSION

Sverige är idag ett stort mottagarland för människor som befinner sig på flykt från olika konfliktområden. Åtminstone de flesta vill säkerligen bli en del av det svenska samhället. Med hänvisning till undersökningar som relaterats tidigare i uppsatsen är samhällets förmåga att klara den utmaning av mycket stor betydelse. Vad innebär då ett samhälle byggt på etnisk och kulturell mångfald? Många ser det som eftersträvansvärt med en ökad mångfald, medan andra betraktar det som ett hot eller en icke-fråga. Falsafi (2004) menar att mångfald inte ska förväxlas med representativitet. Det vill säga mångfald uppstår inte per automatik ifall

17 procent av personalen är född i utlandet, motsvarande andelen utrikes födda i Sverige. Invandrarbefolkningen är inte en enhetlig grupp utan består av ett stort antal nationaliteter och folkslag. Mångfald uppkommer genom tolerans och acceptans av olikhet i företaget eller organisationen, det vill säga mångfald uppstår inte genom ensidig fokusering på kategorier och grupper (ibid.).

I uppsatsen nämns på flera ställen att ett av de undersökta företagen som driver ett projekt tillsammans med Arbetsförmedlingen i syfte att anställa eller bereda praktik åt högutbildade personer som kommit till Sverige som flyktingar. Kommer företaget att kunna övervinna den tvekan och det motstånd som med all sannolikhet finns bland dess medarbetare? Kanske är detta ett projekt som egentligen handlar om att förändra företagets organisationskultur? Någon på ett annat företag nämnde i sin intervju att det också finns en risk för negativa reaktioner och attityder bland de redan anställda om man får in ”fel” person när man rekryterar personer med den typen av bakgrund som representeras av de i uppsatsen intervjuade personerna. Det är lätt att invända mot den synpunkten, att felrekryteringar alltid är en risk oavsett personens härkomst. Men den risk som avses handlar kanske i grund och botten bara om att de som inte vill ha mångfald på sin arbetsplats kan stärka sina argument för sin uppfattning. Men om en förändring ska ske måste man våga ta risken.

5.1 Förslag på vidare forskning

Under arbetet med uppsatsen har jag upplevt en avsaknad av studier som tar sin avstamp i företagsrelaterade projekt som har tagit ett ordentligt grepp kring hur man vill utveckla mångfald inom företaget. Mångfald i den bemärkelsen att personalen består av personer från olika kulturella och etniska bakgrunder. Under inledningen har jag fått höra sådana synpunkter som ”vi hade någon som sökte jobb här, men jag minns inte var han kom ifrån, om det var Irak eller ...”. Eller ”inom vård och omsorg finns det många med utländska namn”. Eller ”jag har ingen erfarenhet av det ännu” (dvs. praktikanter med flyktingstatus, min anm.). Forskningen behöver titta närmare på de goda exemplen, de som har en tydlig ambition, och vad som blev bra och vad som inte blev så bra.

Kunskaper i svenska språket är ett återkommande tema i samtliga intervjuer i den här uppsatsen. Forskning skulle behöva fördjupa studiet av vad ”tillräckligt bra svenska” står för. Finns det en verksamhetsrelaterad och logisk grund eller är det fördomar som ligger bakom?

Referenser

Litteratur

- Ahmed, A. & Hammarstedt, M. (2010). *Ekonomiska perspektiv på etnisk diskriminering*. Studentlitteratur, Lund
- Al-Baldawi, R. (2014) *Migration och anpassning. Den okända resan*. Studentlitteratur. Lund.
- Al-Baldawi, R. (2008) *Migration och etnicitet. Perspektiv på ett mångkulturellt Sverige*. Studentlitteratur, Lund.
- Almerud, M. (2014). *Utbildningsfällan? – en del av etableringsprocessen för invandrade akademiker*. Svenskt Näringsliv
- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metodik*. Studentlitteratur. Lund.
- Angel, B. & Hjern, A. (2004) *Att möta flyktingar*. Studentlitteratur, 2:a uppl. Lund.
- Arbetsförmedlingen (2015) *Jobbmöjligheter i Skåne län 2015 och 2016*
- Bauder, H. (2015) *The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective*. *International Migration* Vol. 53 (1) 2015
- Bauman, Z. (1990) *Att tänka sociologiskt*. Bokförlaget Korpen. Göteborg.
- Bergmark, K. (2011) ”*Det är något konstigt med Sverige*” *En kvalitativ studie om invandrade akademikers erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden*. Lunds Universitet, sociologiska institutionen, magisteruppsats. Stencil.
- Bevelander P. & Nahikari I, (2014). *Catching Up. The Labor Market Integration of New Immigrants in Sweden*. Migration Policy Institute.
- Bourdieu, P. (1991) *Language and Symbolic Power*. Cambridge, Mass, Havard University Press.
- Bourdieu, P. (1999) *Praktiskt förnuft. Bidrag till en handlingsteori*. Daidalos, Göteborg
- Boyd, S. & Bredänge, G. (2013) *Attityder till brytning – exemplet utländska lärare i svenska skolor*. I Hyltenstam, Kenneth. & Lindberg, Inger (red.). *Svenska som andraspråk – i forskning, undervisning och samhälle*. 2 uppl. Studentlitteratur.
- Broady, D. (1988) ”*Kulturens fält. Om Pierre Bourdieus sociologi*”, Ss. 59-88 i *Masskommunikation och kultur*, NORDICOM-Nytt/Sverige, Nr 1-2, 1988. Web-version på <http://www.dsv.su.se/~jpalme/society/pierre.pdf>
- Edling, Jan (2015). *Förorterna som Moder Svea glömde (Jan Edling, stencil, 2015)*
- Edström, J & Tafur Jonsson, N. (2013) *Orientering utan karta och kompass. Invandrade akademiker om vägen till svensk arbetsmarknad*
- Elias, N. och Scotson, J. (1994). *The Established and the Outsiders*. Sage Publications Ltd. London
- Elmeroth, Elisabeth (2013). *Etnisk maktordning i skola och samhälle*. Studentlitteratur, Lund
- Emilsson, Henrik (2014). *No Quick Fix: Policies to Support the Labor Market Integration of New Arrivals in Sweden*. Migration Policy Institute.
- Falsafi, L. (2004) *På tal om mångfald*. Natur och Kultur. Stockholm.
- Goffman, E. (1973). *Stigma – den avvikandes roll och identitet*. Rabén och Sjögren. Stockholm
- Gubrium J F, Holstein J A. (1997). *The new language of qualitative method*. Oxford University Press. New York.
- György-Ullholm, K. (2010). *Flerspråkighet, enspråkighet och etnisk identitet*. I Musk, N. & Wedin, Å. (red.). *Flerspråkighet, identitet och lärande*. Studentlitteratur

- Hylland Eriksen, T. (1998). *Etnicitet och nationalism*. Nya Doxa, Falun
- Lantz, Annika, (2013) *Intervjumethodik*. Studentlitteratur, Lund.
- Le Grand, C. et al. (2013) *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010*. Underlag till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen. S 2010:04. Elanders Sverige AB. Stockholm
- Länsstyrelsen, Skåne län (2015). *Mottagning och etablering av nyanlända Länsstyrelsen Skånes regionala uppföljning 2014* (rapport nr 2015:31)
- Miegel, F. & Johansson, T. (2002) *Kultursociologi*. Studentlitteratur, Lund
- Patel, R. & Davidson, B. (1994). *Forskningsmethodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur. 2:a uppl. Lund.
- Riksrevisionen (2011). *Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?* RIR 2011:16. Stockholm.
- Riksrevisionen (2014). *Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens- rätt insats i rätt tid?* RIR 2014:11. Stockholm.
- Riksrevisionen (2015). *Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?* RIR 2015:17. Stockholm.
- Ruist, J. (2015). *Refugee immigration and public finances in Sweden*. WORKING PAPERS IN ECONOMICS No 613 University of Gothenburg.
- SCB (2014) *Trender och prognoser 2014 – befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2035*.
- SCB (2015) *Integration – med fokus på 15 stadsdelar*. Integration: Rapport 8
- Svensson P-G. & Starrin B. (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Studentlitteratur. Lund.

Tidningsartiklar

Dagens Nyheter 2015-03-10 ”Rika områden blir rikare – invandrartäta får fler invandrare”

Elektroniska källor

<http://www.migrationsverket.se>

SCB <http://www.statistikdatabasen.scb.se/>

<http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Snabbpar.html>

[http://www.his.se/Utbildning/Hitta-utbildning/vara-program/Maskiningenjor-inriktning-mot-konstruktion/
www.kristianstad.se](http://www.his.se/Utbildning/Hitta-utbildning/vara-program/Maskiningenjor-inriktning-mot-konstruktion/www.kristianstad.se)

Intervjuer

Bilagor

Bilaga 1: Förfrågan om deltagande i undersökningen, riktad till arbetssökande invandrare med utländska ingenjörutbildningar. Förfrågan administreras av Arbetsförmedlingen i Kristianstad.

Bilaga 2: Samma som bilaga 1 fast på engelska.

Bilaga 3: Intervjuguide -- invandrare med utländsk ingenjörutbildning.

Bilaga 4: Intervjuguide -- representanter för lokalt etablerade företag som rekryterar ingenjörer.

Bilaga 5: Intervjuguide – representant för Arbetsförmedlingen.

Bilaga 1

Är du invandrare med utländsk ingenjörutbildning?

Vill du delta i en sociologisk undersökning?

Jag heter Peter Lindgren och ska göra en sociologisk undersökning på kandidatnivå vid Lunds universitet. Den ska handla om invandrare med utländska ingenjörutbildningar och deras inträde på den svenska arbetsmarknaden.

Jag är

Jag vill gärna komma i kontakt med dig för att få veta hur du ser på den svenska arbetsmarknaden för din egen del. Förutsättningen är att du har en ingenjörutbildning från ditt hemland och söker jobb här i Sverige.

Därför behöver jag ditt medgivande samt uppgifter om hur jag kommer i kontakt med dig. Du kommer att få vara anonym i undersökningen, ingen annan kommer att få veta vad just du har svarat.

Undersökningen kommer att ske någon gång under tiden 22 februari – 11 mars.

Jag kontaktar dig i förväg och bestämmer en tid som passar dig.

Intervjun tar cirka en timma. Du kan välja om du vill att intervjun ska göras på svenska eller på engelska.

Vi kan antingen träffas hemma hos dig eller på någon annan plats som vi kommer överens om.

Du kommer att få ta del av resultatet av undersökningen. Jag kommer även att intervjua lokala arbetsgivare som anställer ingenjörer.

Min handledare vid sociologiska institutionen är docent Birgitta Ericson, tnr. 046-2229264, email birgitta.ericson@soc.lu.se.

Kristianstad den 28 januari 2016

Med vänlig hälsning

Peter Lindgren

E-mail: [REDACTED]

Jag vill delta i undersökningen.

Mitt namn:

Min mobil eller telefonnr:

Min e-mail:

Min bostadsadress:

Underskrift:

Kristianstad den

.....

Bilaga 2

Are you an immigrant with foreign education as an engineer?

Do you want to participate in a sociological survey?

My name is Peter Lindgren and I'm going to make a sociological study on Bachelor level at Lund University. It should be about immigrants with foreign educations as engineers and their entry into the Swedish labor market.

I am [REDACTED]

I would like to get in touch with you in order to know how you feel about the Swedish labor market on your part. The prerequisite is that you have an engineering degree from your home country and apply for a job here in Sweden.

Therefore I need your consent and data on how I can get in touch with you. You will remain anonymous in the survey, no one else will know what exactly you have answered.

The survey will be done sometime during the period from 22 February to 11 March.

I will contact you in advance and arrange a time that suits you.

The interview takes about an hour. You can choose if you want the interview to be made in Swedish or English.

We can either meet at your home or at any other place that we will agree on.

You will get to see the results of the investigation. I will also interview local employers who hire engineers.

My supervisor at the Department of Sociology is Associate Professor Birgitta Eriksson, Phone No. 046-2229264, Email birgitta.ericson@soc.lu.se.

Kristianstad January 28, 2016

Sincerely

Peter Lindgren

Email: [REDACTED]

I want to participate in the survey.

My name:

My mobile or Phone No.:

My email:

My residential address:

Signature:

Kristianstad February , 2016

.....

Bilaga 3

Intervjuguide - invandrare

1. Bakgrundsfakta

- 1a. Varifrån kommer du?
- 1b. Hur gammal är du?
- 1c. När flyttade du till Sverige?
- 1d. Är du gift/sambo/singel?
- 1e. Barn?
- 1f. Har du familj/släktingar i Sverige?
- 1g. Hur kommer det sig att du flyttade till Sverige?
- 1h. Har du permanent uppehålls- och arbetstillstånd?

2. Utbildning

- 2a. Kan du beskriva din ingenjörsutbildning för mig?
- 2b. Har du andra utbildningar?
- 2c. Om ja, vad har du för utbildning och var har du utbildat dig?
 - grundskola eller lägre
 - gymnasium
 - eftergymnasial utbildning kortare än 3 år
 - eftergymnasial utbildning 3 år eller längre
- 2d. Har du arbetat som ingenjör i ditt hemland? Hur länge?
- 2e. Har du validerat din utbildning i Sverige? Om nej, varför?
- 2f. Om ja, har valideringen varit till hjälp för dig för att finna arbete här i Sverige? Motivera.
- 2g. Har du läst några kompletterande kurser i Sverige?
- 2h. Om ja, anser du att dessa kurser har varit till någon hjälp till att få arbete som ingenjör?
- 2i. Har du läst någon kurs i svenska i Sverige?
- 2j. Vilken nivå har du läst till? (SFI – SAS 3)
- 2k. Hur ser du på värdet och betydelsen av svenska språket för att få ett arbete i Sverige?
- 2l. Har du varit med på något arbetsmarknadspolitiska program?
- 2m. Om ja, vad har du varit med på? Vad tycker du om programmet?

3. Arbete

- 3a. Arbetar du i dagsläget?
- 3b. Om ja, vad arbetar du med?
- 3c. Om ja, hur gick du tillväga för att bli anställd på ditt nuvarande arbete?
- 3e. Har du haft något tidigare arbete i Sverige? I så fall vilket/vilka?
- 3f. På ett ungefär hur många gånger har du sökt arbete?
- 3g. Hur många gånger har du varit på en anställningsintervju?
- 3h. Om du tänker på den senaste anställningsintervjun som du varit på, hur blev du bemött?
- 3i. Har du sökt arbete som ingenjör?
- 3j. Har du sökt arbete utanför ditt utbildningsområde? Varför?

4. Inträdet

- 4a. Vad var ditt första steg i Sverige till ett arbete? Vad hände sen?
- 4b. Hur upplever du din väg till ett arbete i Sverige?
- 4c. Berätta om din nuvarande sysselsättning. Hur hamnade du där du är idag? Vad är ditt nästa steg i vägen till ett arbete/ eller i karriären?
- 4d. Har du fått stöd att hitta arbete? På vilket sätt?
- 4e. Upplever du att det är lätt eller svårt att få ett arbete? Varför?

4h. Vad anser du är de största svårigheterna för att kunna få ett jobb som ingenjör på den svenska arbetsmarknaden?

5. Arbetsplatskultur

5a. Vad finns det för likheter och skillnader mellan det svenska arbetslivet med det arbetsliv du kommer ifrån?

5b. ~~Hur upplever du det svenska arbetslivet, arbetskulturen? Chefer, kollegor?~~

6. Motivation

6a. Vad motiverar dig i ditt arbete, i ditt sökande efter arbete?

6b. Hur letar du arbete?

6c. ~~Hur påverkar din arbetssituation i Sverige dig? Och din familj?~~

6d. Har du funderat på att göra något annat?

6e. Vågar du tacka nej till en arbetsmöjlighet?

6f. Hur ser ditt drömarbete ut här i Sverige? Beskriv.

7. Integration och strategier

7a. Har du byggt upp ett nätverk i Sverige?

7b. Hur tror du att andra människor uppfattar dig?

7c. Hur påverkas ditt sociala liv av din arbetssituation?

8. Det svenska samhället

8a. Känner du sig som en del av det svenska samhället?

8b. Vilka faktorer tror du bidrar till att du känner som du gör?

8c. Upplever du att du blir annorlunda behandlad på grund av din etniska bakgrund?

Motivera.

8e. Har du någon gång försökt förändra dig för att ”passa in” i det svenska samhället? Vad har du i så fall gjort?

8f. Planerar du på att bo kvar i Sverige?

9. Framtiden på arbetsmarknaden

9a. Tror du din situation kommer att förändras? I så fall hur och varför?

Bilaga 4

Intervjuguide -- företag

1. Bakgrundsfakta

- 1a. Hur är företaget organiserat? Hur många anställda? Olika verksamhetsgrenar? Var befinner sig Kristianstadskontoret i organisationen? Vilken är din uppgift i organisationen?
- 1b. Anställer ni personer med ingenjörutbildning? Här på Kristianstadskontoret?
- 1c. Om ja, hur många och ungefär hur ofta?

2. Policy

- 2a. Har ni policies eller styrdokument om mångfaldsfrågor?
- 2b. Vad innebär de?
- 2c. Hur använder ni dem i praktiken?

3. Rekrytering

- 3a. Om ni har en ledig tjänst som ingenjör, hur går rekryteringsprocessen till?
- 3b. Är det lätt eller svårt att få tag i personer med rätt kompetens?
- 3c. Vilket värde tillmäter ni på ditt företag valideringar av utländska utbildningar? Till exempel utlåtanden från Universitets- och högskolerådet eller branschanpassade kompetensbevis (yrkesbevis, certifieringar, betyg)?
- 3d. Använder ni er av informella kanaler? Kontakter? Nätverk? Sociala medier?
- 3e. Händer det att personer med utländska ingenjörutbildningar söker arbete hos er här i Kristianstad?
- 3f. Om ja, kan du påminna dig var dessa personer kom från för länder?
- 3g. Har ni anställt någon med en utländsk ingenjörutbildning?
- 3h. Om ja, när ungefär skedde det? Vilken typ av arbetsuppgifter gällde det?
- 3i. Om nej, vad anser du vara de främsta skälen?

4. Hinder och åtgärder

- 4a. Vad anser du vara de tre största hindren för invandrade personer med utländska utbildningar att få arbete här i Sverige?
- 4b. Vilka åtgärder anser du att arbetsgivare kan vidta för att göra det lättare för personer med utländska utbildningar att få anställningar som motsvarar deras kvalifikationer på den svenska arbetsmarknaden?
- 4c. Vilka åtgärder anser du att staten kan vidta för att göra det lättare för personer med utländska utbildningar att få anställningar som motsvarar deras kvalifikationer på den svenska arbetsmarknaden?
- 4d. Vilka åtgärder anser du att invandraren själv kan vidta för att lättare få anställning som motsvarar kvalifikationerna?
- 4e. Anser du att det är det finns skillnader i svårighetsgrad för invandrade personer att få jobb beroende på vilken del av världen man kommer ifrån?

5. Arbetsplatskultur

- 5a. Vad behöver man ha med sig i bagaget för att passa in på er arbetsplats?
- 5b. Hur introducerar ni ny medarbetare?

6. Integration

- 6a. Hur ser du på integration och mångfald på svenska arbetsplatser i största allmänhet? Finns det fördelar och nackdelar?

7. Framtiden på arbetsmarknaden

7a. Hur tror du arbetsmarknaden för ingenjörer här i Kristianstad och i Nordöstra Skåne ser ut om tre år?

7b. Kommer det att vara brist på personer med ingenjörsutbildningar?

7c. Om ja, inom vilka specialkompetenser?

7e. Om ja, vad anser du bör göras och av vem/vilka för att minska bristsituationen?

Bilaga 5

Intervjuguide - Arbetsförmedlingen

1. Hur är etableringsuppdraget organiserat? Hur går arbetet med att upprätta etableringsplaner till? Möjligheter och hinder/svårigheter?
2. Vilka är de största fördelarna med etableringsuppdraget?
3. Vilka är de största nackdelarna med etableringsuppdraget?
4. Vad gör Arbetsförmedlingen lokalt för att erbjuda nyanlända invandrare insatser som främjar snabb och effektiv etablering på arbetsmarknaden?
5. Hur går uppföljningen av etableringsplanerna till?
6. Vad händer med dem som inte studerar eller arbetar efter etableringsplanens slut?