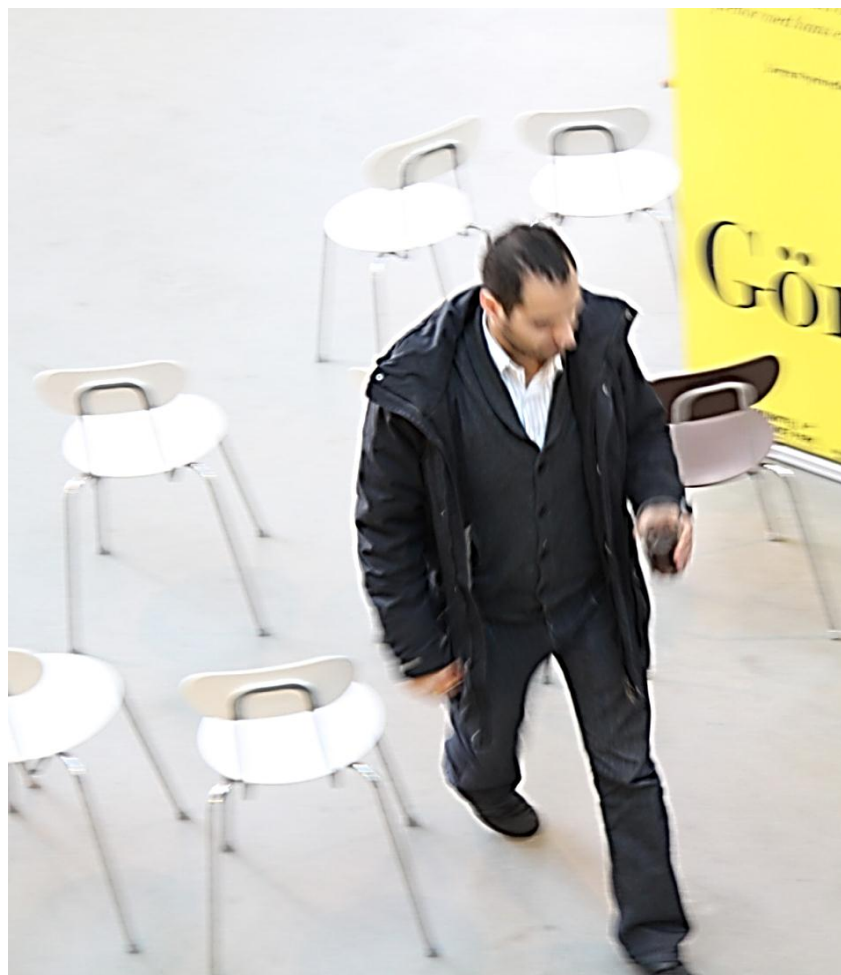




Anställ kompetensen

Arbetsgivares syn på utrikes född
arbetskraft



Titel: Anställ kompetensen – Arbetsgivares syn på utrikes född arbetskraft
Utgiven av: Länsstyrelsen i Södermanlands län
Utgivningsår: 2013
Författare: Lucie Riad
Foto: Bybloo Kommunikation
Diariennr: 851-4391-2013
Rapportnr: 2013:14
ISSN-nr 1400-0792

Rapporten finns på:
www.lansstyrelsen.se/sodermanland/publikationer

Eller kan beställas hos
Länsstyrelsen i Södermanlands län
611 86 Nyköping
Tel: 0155-26 40 00

Förord

Södermanland är ett av de län som i förhållande till sin befolkning under 2000- talet har tagit emot flest antal nyanlända invandrare. Även inflyttningen till länet från framför allt Stockholmsområdet utgörs till stor del av utlandsfödda. En av länets stora utmaningar inför framtiden är att ta vara på mångfalden; de kompetenser och erfarenheter som de utlandsfödda som kommer till vårt land har med sig.

Länsstyrelsen och Regionförbundet har tagit initiativ till ett regionalt Tillväxtråd med representanter från näringslivet och offentlig sektor för att arbeta med länets utvecklingsfrågor. Under 2012 var Tillväxtrådet huvudfråga ”Anställ kompetensen”, ett initiativ för att på olika sätt uppmärksamma länets arbetsgivare på utlandsfödda som kompetensresurs. Erfarenheterna av ”Anställ kompetensen” och samarbetet kring frågan är goda och kommer att användas i det fortsatta arbetet i länet.

Rapporten beskriver projektet och summerar och analyserar resultat och erfarenheter från ”Anställ kompetensen”. Författare till rapporten är Lucie Riad, integrationsansvarig på Länsstyrelsen.

Nyköping 2013-08-21

Agneta Wikblom

Stabschef

Länsstyrelsen i Södermanlands län

Innehåll

Förord.....	3
Innehåll	5
Sammanfattning	7
1. Inledning	9
2. Bakgrund.....	9
3. Syfte	10
4. Metod	10
5. Innehåll och avgränsningar	10
6. Resultat	11
6.1. Utrikes född arbetskraft	11
6.2. Svenska	12
6.3. Kompetensbehov	14
6.4. Rekrytering	16
6.5. Ungdomar	18
7. Diskussion och slutsatser	19
8. Tänkbara åtgärder	22
8.1. Kompetensförsörjning	22
8.2. Rekrytering	23
8.3. Attityder	23
9. Slutord.....	24
Referenser	25
Bilaga 1. Medlemmar i Tillväxtrådet	26
Bilaga 2. Företag som besöktes inom projektet ”Anställ kompetensen”	27
Bilaga 3. YH- utbildningar i Södermanlands län	28

Sammanfattning

Inom projektet ”Anställ kompetensen” har Södermanlands läns Tillväxtråd besökt ett antal industriföretag för att diskutera kompetensfrågor och kompetensbehov, med inriktning på rekrytering och mångfald, med företagsledningarna. Syftet var att lyssna till arbetsgivarnas synpunkter för att i förlängningen dels kunna bidra till att lösa en del av de kompetensförsörjningsproblem som företagen står inför, dels öka utrikes föddas möjligheter till anställning i länet.

På de flesta av de besökta arbetsplatserna finns en erfarenhet av att personer från olika kulturer samarbetar med varandra. Denna erfarenhet är värdefull och kommer att växa i betydelse med tiden, i takt med att en allt större andel av arbetskraften kommer att komma från olika kulturer. Det finns svårigheter för utrikes födda på arbetsmarknaden, men företagarna har många idéer om vad som kan göras för att förbättra situationen.

En intressant iakttagelse är att de företag som har många utrikes födda har en lång tradition av det, medan de som inte har några utrikes födda aldrig har haft det. Den förra gruppen förklarar det med att de anställda avspeglar samhället och den senare med att de inte har haft några utrikes födda sökande till sina lediga tjänster.

Att förbättra valideringen av utländska utbildningar och yrkeserfarenheter är önskemål från många av företagarna, som anser att det är svårt att bedöma kompetensen hos utrikes födda. Arbetsgivarna kräver i de flesta fall goda svenskkunskaper av dem som rekryteras och är ofta villiga att bidra till att utbildningar i yrkessvenska skulle kunna hållas på arbetsplatsen. Deras rekommendation till nyanlända är att lära sig svenska så snabbt som möjligt och att försöka komma i kontakt med arbetsmarknaden så tidigt som möjligt. De kan tänka sig att tillhandahålla praktikplatser om de får hjälp med handledning. Att anordna gemensamma utbildningar eller utveckla utbildningstrappor för olika yrken är ytterligare vägar att gå.

Arbetsgivare önskar rekrytera aktiva, pålitliga personer som passar in i gänget. ”Kulturella barriärer” anförs ibland som hinder för anställning. För att påverka attityder finns det möjligheter att utveckla den kurs, som kallas samhällsorientering, som kommunerna erbjuder nyanlända. Företagarna kan å sin sida arbeta med mångfaldsfrågor på arbetsplatserna. Över huvud taget skulle mycket vara vunnet om samtliga parter talade om yrken och kompetens i stället för om etnicitet.

För att inte gå miste om den utrikes födda kompetensen, behöver de södermanländska företagarnas goda idéer om vad som kan göras, tas till vara.

1. Inledning

”Anställ kompetensen” är ett projekt som har drivits av Södermanlands läns Tillväxtråd¹ för att synliggöra den utrikes födda kompetens som finns i länet. ”Anställ kompetensen” är också en uppmaning till arbetsgivare i Södermanlands län att inte endast uppmärksamma utrikes föddas kompetens, utan också att faktiskt anställa denna kompetens. Anledningen är att det är svårare för utrikes än inrikes födda att få arbete. Det finns en outnyttjad resurs, som samhället går miste om. Tillväxtrådet vill också bidra till att öka utrikes föddas möjligheter till anställning i länet.

Länets Tillväxtråd har identifierat tillgången på kompetent arbetskraft som en av de viktigaste faktorerna för utvecklingen av näringslivet. Detta gäller för både företagets akuta behov och på längre sikt. I projektet ”Anställ kompetensen” visas var en del av lösningen kan ligga.

Under hösten 2012 genomförde Länsstyrelsen tillsammans med Arbetsförmedlingen ett antal aktiviteter för att synliggöra utrikes föddas kompetens:

- Företagsbesök för att diskutera rekrytering och mångfald
- Rekryteringsträffar för nyanlända flyktingar²
- Informationsinsatser om Länsstyrelsens integrationsarbete i olika sammanhang
- Framtagande och presentation av en rapport om flyttens betydelse för etableringen på en ny arbetsmarknad
- Konferens på temat ”Utrikes föddas arbetsmarknad i Södermanlands län”

Företagsbesöken gjordes av Länsstyrelsen och Arbetsförmedlingen tillsammans med representanter från länets Tillväxtråd och respektive kommun. I föreliggande rapport sammanfattas de intryck Länsstyrelsen fick av besöken. Arbetsgivarnas synpunkter och budskap vid besöken analyseras också.

2. Bakgrund

Länsstyrelsen har i ett par rapporter, med hjälp av registerdata, undersökt skillnaderna i sysselsättning på arbetsmarknaden i Södermanlands län, med utgångspunkt från etnicitet (Länsstyrelsen 2011:3 och 2012:11). Resultaten av studierna stöder vad som egentligen är allmänt känt, nämligen att det är svårare för utrikes födda att få jobb än för inrikes födda. Det är också svårare för flyktingar än för övriga utrikes födda att få jobb. Mer överaskande visar det sig också att det är svårare för dem som har flyttat från mer avlägsna län i Sverige till Södermanlands län att få jobb, än för dem som flyttat in från grannlän.

Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda finns oavsett utbildningsnivå. Samtidigt som projektet ”Anställ kompetensen” genomfördes drev Eskilstuna kommun, med stöd av

¹ Tillväxtrådet har bildats gemensamt av Länsstyrelsen och Regionförbundet i Södermanlands län. Det har fungerat som ett rådgivande organ till landshövdingen och Regionförbundets presidium i deras gemensamma arbete med länets utvecklings- och tillväxtfrågor. Medlemmarna finns förtecknade i bilaga 1.

² Med nyanländ avses en person som har haft uppehållstillstånd och bott i Sverige i högst två år. I begreppet flyktingar ingår i denna rapport även andra skyddsbehövande och s.k. anhöriginvandrare.

Länsstyrelsen, ett projekt för att underlätta för utrikes födda ingenjörer att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det framstod som en paradox att företagen å ena sidan hade svårt att finna och rekrytera ingenjörer och att de befintliga utrikes födda ingenjörerna i länet å andra sidan hade svårigheter att få jobb.

3. Syfte

Syftet med besöken var att diskutera kompetensfrågor och kompetensbehov, med inriktning på rekrytering och mångfald, med företagsledningarna. Besöken skulle ge svar på frågor om företagsledningarna:

- inställning till utrikes född arbetskraft
- kompetensbehov på kort och på lång sikt
- planering för att klara av kompetensförsörjningen
- rekryteringsstrategier

4. Metod

Under hösten 2012 genomfördes drygt tjugo företagsbesök. Ett tiotal besök gjordes också under våren 2012 och hösten 2011. Landshövding Bo Könberg deltog i en del av besöken. I de flesta fall deltog en representant från Tillväxtrådet, tjänstemän från Länsstyrelsen, respektive arbetsförmedling och respektive kommuns näringslivsavdelning. Från arbetsgivarnas sida var det VD och personal- och/eller platschefen som deltog. De företag som besöktes finns förtecknade i bilaga 2.

Urvalet av företag skedde i samråd med de lokala arbetsförmedlingarna. Företagen hörde huvudsakligen till de tjugo största företagen i respektive kommun och utgjordes till största delen av industriföretag. Även en del mindre företag och företag relaterade till industrin, såsom tekniksäljande företag, transportföretag, lager, bemannings- och utbildningsföretag, valdes ut. Minst ett företag från var och en av de södermanländska kommunerna besöktes.

De flesta företagare som kontaktades hade möjlighet att med kort varsel avsätta tid för ett möte, som vanligen tog en dryg timme. Det vanligaste upplägget var att Tillväxtrådets representant inledde med att förklara bakgrunden och syftet med besöket. Därefter gav företagsledningen en kortare presentation av företaget med fokus på kompetensfrågor, rekrytering och mångfald. Huvuddelen av mötet upptogs sedan av fri diskussion.

5. Innehåll och avgränsningar

I denna rapport presenteras en sammanfattning av de flesta diskussioner som fördes med företagsledningarna vid besöken³ under rubriken ”Resultat”. I slutet av varje avsnitt sammanfattas de viktigaste iakttagelserna. Under rubriken ”Diskussion” analyseras de åsikter och argument som framkom och utgör arbetsgivarnas perspektiv, i ljuset av den forskning som finns inom integrationsområdet. Fokus ligger därmed på integration och mångfald.

³ En del saknas p.g.a. bristande dokumentation.

De rekryterings- och utbildningsbehov, som företagen redogjorde för, liksom diskussioner om hur validering av utrikes föddas yrkeskunskaper skulle kunna göras och de möjligheter företagen har att ta emot praktikanter, beskrivs översiktligt. I flertalet fall fanns redan en pågående dialog mellan arbetsförmedlarna och företagsledningarna om sådant.

6. Resultat

Tidpunkten för företagsbesöken sammanföll med inledningen till en konjunkturedgång och företagen planerade för att anpassa verksamhetsnivån utan att ännu riktigt veta hur omfattande krisen skulle bli. Framtiden kändes osäker. Läget var besvärligt med vikande orderingångar och nyrekryteringar stod inte högt på dagordningen. Det handlade snarare om hur företagen skulle kunna upprätthålla kompetensen inom företaget under den stundande lågkonjunkturen. Flera av företagen hade i ökande utsträckning börjat använda sig av bemanningsföretag.

6.1. Utrikes född arbetskraft

Under de drygt trettio besök som genomfördes diskuterades ungefär samma frågor. Redan efter ett fåtal besök kunde vissa mönster skönjas och de höll i sig allteftersom fler företag besöktes. Detta gör vissa generaliseringar möjliga, varav följande utgör de mest påfallande:

- De företag som har många utrikes födda har alltid haft det (eller åtminstone under lång tid).
- De företag som inte har några utrikes födda har aldrig haft det.
- Stora internationella företag rekryterar högre tjänstemän globalt.
- De företag, som inte ställer särskilda förkunskapskrav vid rekryteringar, har ofta många utrikes födda.

De flesta företagare som har många utrikes födda förklarar det på ungefär samma sätt:

De anställda avspeglar samhället⁴.

Utrikes födda tillför företaget kunskap som utvecklar företaget.

En företagare, med många utrikes födda i företaget, menar att i deras fall har de så många utrikes födda för att marknaden redan är tömd på ”svenskar” med utbildning. En annan arbetsgivare anser att svenska arbetstagare har fördomar om vissa typer av jobb eller företag. Utrikes födda däremot är mycket angelägna om att få jobb och saknar dessutom förutfattade meningar. I många fall rekryteras nya personer till arbetsplatsen via kontakter som anställda har. Om de anställda själva är utrikes födda, kan de bana väg för andra utrikes födda.

De företagare, som inte har några utrikes födda hos sig, framhåller tydligt att de inte särskiljer folk. De förklarar att inga utrikes födda söker jobb hos dem. Även företagare, som har en del utrikes födda anställda, håller med om att söktrycket ofta är betydligt lägre från utrikes än inrikes födda. Flera av de företagare, som inte har några utrikes födda anställda, kan tänka sig att ta emot utrikes födda praktikanter, men önskar hjälp med handledningen.

⁴ Ordalagen är inte exakt återgivna, eftersom ingen inspelning gjordes under diskussionerna, utan återger snarare andemeningen i uttalandet.

En del av de företagare, som har många utrikes födda anställda hos sig, säger också:

Andra företagare kan vara rädda för att anställa utrikes födda.

Vi ställer gärna upp som ambassadörer.

Bemanningsföretagen upplever att en del av deras kunder är rädda för att anställa utrikes födda eftersom de fruktar språkförbistring under såväl arbete som kafferaster. Företagarna kräver då goda kunskaper i svenska även om arbetsuppgifterna i sig inte kräver så goda språkkunskaper. En annan företagare, som inte har några utrikes födda anställda på företaget, gissar att språk och kultur kan utgöra hinder. En av företagarna trodde att rädslan kunde bero på något annat:

Det blir bara bråk om man anställer invandrare.

Uttalandet kan tolkas mer som ett uttryck för oro över hur den befintliga personalen skulle reagera, än som fördomar om att utrikes födda skulle vara särskilt bråkiga. Det han uttryckte var att en del av personalen helt enkelt inte "gillade" utrikes födda.

6.2. Svenska

Så gott som alla företag som besöktes anser att de personer som söker anställning hos dem måste kunna svenska. Det råd de vill ge nyanlända är att snabbt lära sig svenska.

En arbetsgivare kräver vanligen att personen ska kunna uttrycka sig muntligt och kunna ta emot såväl muntliga som skriftliga instruktioner. Personen ska vara kommunicerbar, men också kunna tillgodogöra sig skriftliga säkerhetsföreskrifter. De skriftliga säkerhetsföreskrifterna går, enligt många av arbetsgivarna, inte att ersätta med muntlig information. En arbetsförmedlare illustrerade problemet genom att berätta att en utrikes född kan vara van vid att laga maskiner som går sönder med befintliga verktyg, men att reparationerna inte alltid håller en tillräckligt hög kvalitet. Det innebär en säkerhetsrisk och kan dessutom leda till långa produktionsstopp.

Kraven på kunskaper i svenska varierar givetvis beroende på arbetsuppgifterna. Vissa arbeten kräver förmåga att skriva omfattande rapporter, medan andra endast kräver kortare skriftlig rapportering. Så gott som alla arbeten tycks dock kräva någon form av skriftlig dokumentation. Att uttrycka sig i skrift kan givetvis vara svårt även för inrikes födda. För cirka tio år sedan, då man på ett företag ville kartlägga säkerhetsrisker och få in förslag på åtgärder, upptäckte man att många anställda var ordfattiga och hade svårt att uttrycka sig. Detta föranledde företagsledningen att göra en utbildningsinsats i skrivande på arbetsplatsen.

Svenskkunskaper är också viktiga för att samarbetet ska kunna fungera på en arbetsplats. Lagerarbetare, operatörer och inköspersonal behöver förstå varandra sinsemellan, eller ingenjörer och de konstruktörer som tar fram prototyper. Konkurrensen är hård inom industrin och logistiken inom företaget, särskilt när det gäller mindre verksamheter, bygger i stor utsträckning på att personalen kan kommunicera med varandra mellan olika avdelningar. Detta handlar inte enbart om språkkunskaper utan även mer allmänt om kommunikativ förmåga och förmåga att arbeta i grupp.

Hur goda kunskaperna i svenska behöver vara skiftar mellan arbetsplatserna. Språkraven kan vara låga för t ex en svetsare, men mycket höga för en säljare. En arbetsgivare sade:

I en säljsituation får man inte ens ha en brytning.

Flera arbetsgivare anser att det inte går att använda genomgångna kurser i svenska för invandrare (SFI) som bedömningsgrund. Enligt dem räcker det inte med att ha betyg från en viss nivå i svenska för invandrare (A-, B-, C- eller D- nivå), eftersom nivåerna inte återspeglar personens faktiska förmåga. Vid ett par företag får personerna i stället göra ett språktest i samband med rekryteringen.

En del företagare föreslår att utbildning i svenska ska ske på arbetsplatsen. De skulle vilja att företagets utrikes födda personal fick svenskutbildning (SFI) på arbetsplatsen och är villiga att diskutera hur det skulle kunna gå till. Över huvud taget anser de att språkinläringen främjas av att den sker parallellt med arbete eller praktik på en arbetsplats. Företagarna tror att de nyanländas möjligheter på arbetsmarknaden skulle förbättras om fokus vid språkinläringen låg på yrkessvenska och att tiden för svenska för invandrare (SFI) därmed skulle kunna förkortas. Det skulle innebära att nyanlända tidigare fick ett yrkesspråk att hävda sin kompetens med. De skulle, med andra ord, kunna visa att de är kompetenta genom att använda det språkbruk som är vanligt inom yrket.

När det gäller ingenjörer, anser en del företagare att det inte är fullt lika viktigt med kunskaper i svenska. De anser också att en intensivkurs i svenska är till större nytta för den nyanlände än ett alltför långvarigt deltagande i svenska för invandrare (SFI). Takten i språkinläringen behöver öka. Viss rekrytering sker dessutom utomlands och kunskaper i svenska blir då ett underordnat krav. I specifika fall behöver företagens säljavdelningar utländsk kompetens med såväl relevanta språkkunskaper som kulturkännedom och då rekryteras personerna från respektive språk- eller kulturområde.

På en del arbetsplatser är kravet att personen ska kunna svenska eller engelska, men på andra att man ska kunna både och. Ett språkproblem, som ett par företagare nämnde, är att vissa svenska ungdomar inte kan engelska, vilket kan vara ett problem om cheferna är engelsktalande.

Företagarnas synpunkter när det gäller de anställdas behov av kunskaper i svenska kan sammanfattas på följande sätt:

1. De som söker jobb måste kunna svenska.
2. Den arbetssökande ska både vara muntligt kommunikerbar och kunna tillgodogöra sig skriftliga säkerhetsföreskrifter.
3. I så gott som alla arbetsuppgifter ingår någon form av skriftlig dokumentation.
4. Språkraven är olika höga för olika sorters jobb.
5. Det är svårt att bedöma en persons svenskkunskaper utifrån genomgångna kurser i svenska för invandrare (SFI).
6. Språkinläringen borde fokusera på yrkessvenska.
7. Takten i språkinläringen bör kunna öka.

6.3. Kompetensbehov

Många av företagen anser det vara svårt att hitta kompetent arbetskraft och det gäller såväl operatörer som ingenjörer. Det behövs personer som är kunniga inom CNC⁵, maskin och verkstad, och den kompetens som behövs innehåller överlag alltmer teknik: underhåll, mekanik eller ritkonstruktion. Många delar av industrin konkurrerar om samma kompetens, t.ex. elkraftindustrin och annan processindustri. Erfarenheten bland företagen är att det råder stora skillnader i teknisk kompetens inom gruppen nyanlända och utrikes födda.

Ingenjörsyrket skiljer sig mycket åt till innehåll beroende på inriktning. Det är svårt för många företag att rekrytera den typ av ingenjörer som de behöver. Ett av företagen söker huvudsakligen el-, elektronik- och transmissionsingenjörer medan ett annat behöver en elektronikingenjör med en speciell inriktning. Ytterligare andra söker svetsingenjörer av olika slag. Ett skäl till att det är svårt för de utrikes födda ingenjörerna i Södermanlands län att få jobb, kan vara att de inte har den inriktning som efterfrågas på den ort där de befinner sig.

Bland de arbetsgivare, som har eller har haft erfarenhet av utrikes födda ingenjörer, är uppfattningen inte odelat positiv. Flera arbetsgivare uppger att kompetensen eller språkkunskaperna brister, men hänvisar också till att ingenjörernas attityd inte alltid passar på en svensk arbetsplats. I vissa fall märks detta redan vid anställningsintervjun. Med detta menar de att ingenjörerna kommer från hierarkiska strukturer inom arbetslivet i andra länder och saknar kunskap om hur det fungerar i mindre hierarkiska miljöer. De är vana att befinna sig högt uppe i hierarkin och upplevs ibland ha en nedlåtande syn på övrig personal.

De personer som rekryteras till utvecklingsavdelningar behöver oftast ha en högskoleutbildning, men för övrigt räcker vanligen en gymnasieutbildning. Det är inte alla i företagets befintliga personal som har en gymnasieutbildning, men vid nyrekrytering tycks det på flera företag vara ett krav. På vissa företag ställs dock inte några krav på genomgången gymnasieskola för anställning i produktionen. Det finns arbetsuppgifter inom industrin där gymnasiekompetens är inte nödvändig.

Trots att en person kan ha höga formella meriter, kan hon ha motiv till att söka sig till okvalificerade jobb. Det är inte ovanligt att utrikes födda lärare, jurister, ingenjörer eller läkare arbetar med enklare arbetsuppgifter. Arbetsförmedlingen har märkt att många utrikes födda arbetssökande sänker sina krav direkt, bara de ser en möjlighet till jobb. Det viktigaste för dem är att kunna försörja sig, oavsett typ av arbete. En arbetsgivare menade apropå detta:

Det viktiga för oss är personens inställning till att jobba.

En annan däremot tyckte motsatsen:

Vi vill inte ha överkvalificerade personer, eftersom vi tror att de lämnar företaget ganska snart.

En del företagsledningar har börjat märka att det är svårt att hitta personal även till mindre kvalificerade arbetsuppgifter. Kravet på gymnasieutbildning är för högt ställt och för få personer söker jobben. En lösning har blivit att specificera kraven, t ex till att innebära godkänt i kärnämnen (d.v.s. inte samtliga ämnen). Detta är en signal som har lett till fler sökande.

⁵ CNC, Computer Numerical Control, är ett datorsystem för att styra verkstadsmaskiner i tillverkningsindustrin.

Vid flera av företagen räknar man med att internutbilda nyrekryterad personal. Det beror i många fall på att de kunskaper som krävs är företagsspecifika. Finner man en lämplig person, med goda baskunskaper, upplevs dock inte internutbildningen utgöra något stort resurskrävande problem. En företagare förtydligade på följande sätt:

Det första är vad du kan och det andra vad du kan fås att göra.

Vid små företag kan det dock medföra höga kostnader att utbilda sin egen personal, varför en samordning, mellan utbildningsanordnare och företag med liknande behov, efterfrågas. Flera av företagarna är också aktiva i framtagande av utbildningar. Inom verkstadsindustrin har det funnits en samarbetsgrupp som anordnade gemensamma utbildningar och där företagen kunnat dela på viss arbetskraft. Denna form av samarbete tycks nu ha upphört trots att företagare som tidigare har varit aktiva i sådana projekt efterfrågar en fortsättning. En företagare tror det skulle vara en fördel om teknikföretagen, fackföreningarna och arbetsförmedlingarna kunde samarbeta bättre.

Förutom formell utbildning krävs ibland även andra kompetenser av personer som ska rekryteras. Mindre företag behöver ibland en allsidig person som kan utföra många olika arbetsuppgifter. Flera företagare menade att deras företag är så litet att all personal måste kunna jobba med varierande arbetsuppgifter inom företaget, så att man smidigt kan flytta runt personal vid behov. Kraven på personalen var därmed ganska högt ställda. En annan företagare uttryckte det på följande sätt:

Att vara truckförare är inget yrke. Man måste kunna jobba med litet av varje.

Han tyckte dessutom att det är onödigt för den arbetssökande att genomgå en truckförarutbildning för att kunna lägga till det i sitt CV. Truck lär man sig köra på företaget när man börjar jobba.

En annan företagare sa:

Vi rekryterar personer med initiativkraft. Det duger inte med individer som sitter med armarna i kors.

Inom vissa yrken ställs speciella krav, som att man ska vara serviceinriktad, noggrann eller ha andra egenskaper. En företagare sade:

Vi föredrar en person som är aktiv, söker upp vårt företag och visar framåtanda.

Så gott som samtliga företagare hävdar att de måste ha personer som passar in i gruppen och skulle hålla med om vad en av dem sade:

Personen vi anställer ska passa in i gänget, verka bra och pålitlig.

Sammanfattning av budskapen från arbetsgivarna beträffande kompetensbehovet:

1. Det är svårt att finna kompetent arbetskraft på alla nivåer.
2. Utrikes föddas attityder passar inte alltid på en svensk arbetsplats.
3. Genomgången gymnasieutbildning är ofta ett minimikrav.
4. Överkvalificerade personer söker enklare jobb.
5. Samarbeten om utbildningar har minskat.
6. Arbetsgivare önskar rekrytera aktiva, pålitliga personer som passar in i gänget.

6.4. Rekrytering

Företag rekryterar personal inom olika stora geografiska områden och på olika sätt. Utvecklingsavdelningar och stora bolag rekryterar ingenjörer och högre tjänstemän i ett betydligt större arbetsmarknadsområde än mindre företag och företag som behöver personer inom t ex produktion. En del företag rekryterar nyutexaminerade ingenjörer direkt från högskolor och bekostar också doktorandprogram på högskolan. En företagare tror, beträffande ingenjörer, att ”andra generationens invandrare” skulle kunna utgöra en framtida rekryteringsbas, eftersom de i högre utsträckning än ”svenska” ungdomar väljer sådana studieinriktningar.

Ett av bemanningsföretagen uttrycker oro över att företagen inte till fullo verkar ha insett att den kompetensbrist som nu börjat uppstå kommer att tillta framöver. Företagare som söker kompetens måste anpassa sig till det utbud som finns att tillgå. Ibland ställs orimligt höga krav på den sökta arbetskraften, särskilt vad gäller yrkes- eller arbetslivserfarenhet.

Företagarna vittnar om att de i allt högre utsträckning hyr in personal av bemanningsföretag. Det beror både på att det då är lättare att avsluta en anställning och på att det är lättare att ta in folk när det är toppar i produktionen. Bemanningsföretagens personal, liksom säsongarbetare eller underentreprenörer, utgör en viktig rekryteringsbas för företagen. Risken att göra en ”felrekrytering” minskar för arbetsgivaren eftersom personen redan är känd på företaget. För utrikes födda är bemanningsföretag ofta en väg in på arbetsmarknaden.

En del av de arbetsgivare, som har många utrikes födda anställda, är överens om att utrikes födda behöver komma i kontakt med arbetsmarknaden så tidigt som möjligt och få information om vilka utbildningar som ger störst utsikter till arbete. För den arbetssökandes del gäller det att identifiera den pusselbit i utbildning eller erfarenhet som saknas. Men den arbetssökande behöver få referenser och hennes kunskaper behöver ibland valideras. Socialstyrelsen har trappor för t ex läkare, och företagarna anser att det borde kunna ordnas även för ingenjörer eller tekniker. Arbetsförmedlingen redogjorde i det sammanhanget för de möjligheter som företagare har att få ersättning för att utföra enklare valideringar. Svårigheter tycks dock kvarstå beträffande utländska examina som valideras av Universitets- och högskolerådet⁶.

En del av de arbetsgivare som har många utrikes födda anställda, är också överens om att utrikes födda behöver lära sig den svenska arbetskulturen. De menar att många utrikes födda arbetssökande brister i lyhördhet under anställningsintervjun och behöver lära sig kulturen när man söker jobb. Det går inte an att komma och diktera villkor vid jobbintervjun. CV måste också vara begripligt. Kurserna i examen måste kanske specificeras och presentationen förbättras.

Vissa utrikes födda kommer in i företag genom så kallade nystartsjobb⁷, där företag subventioneras för att anställa nyanlända. Nystartsjobb utgörs av praktik ihop med utbildning. Flera arbetsgivare kände inte till möjligheten att få ekonomisk ersättning med nystartsjobb. Men en företagare varnar för att erbjudande om subventioner till företag som anställer utrikes födda kan ge omvänd effekt, nämligen att personerna automatiskt betraktas som en kostnad och inte en tillgång.

⁶ Tidigare Högskoleverket.

⁷ Arbetsgivaren får ekonomisk ersättning motsvarande hela eller dubbla arbetsgivaravgiften beroende på hur länge personen varit utan jobb. Subventionen gäller nyanlända eller långtidsarbetslösa.

Företagares attityder till utrikes födda spelar stor roll för hur arbetskraft rekryteras. Det anser flera av de företagare som har många utrikes födda anställda hos sig. I det allmänna samtalet om utrikes födda bör man fokusera på det positiva och ge individen möjlighet att växa. Flera företagare sade att de gärna ställer upp som ambassadörer och tror att det behövs solskenshistorier för att inte andra företagare ska vara så rädda för att rekrytera utrikes födda. Vid ett av bemanningsföretagen betonades att de utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden skulle förbättras om man talade om yrken i stället för etnicitet. Många företagare skulle också behöva utbildas i mångfaldsfrågor.

Flera företagare är aktiva i planeringen av nya yrkesutbildningar inom sina verksamhetsområden och breddar eller säkrar därmed sin framtida rekryteringsbas. Ett exempel på en utbildning där branschen varit inblandad är tekniksäljarutbildningen i Nyköping, som är en yrkeshögskoleutbildning, YH-utbildning. Det finns sådana utbildningar inom många områden⁸: teknik, el/elektronik, verkstad, underhåll, automation osv. Utbildningar motsvarar delvis det som förut kallades kvalificerade yrkesutbildningar, KY- utbildningar. Flera företagare som tidigare varit engagerade i dessa efterfrågar kontakter med Yrkeshögskolan, som är den myndighet som ansvarar för dagens yrkeshögskoleutbildningar.

En del arbetsmarknadsutbildningar anordnas i samråd med arbetsförmedlingen. Här råder dock en viss tröghet eftersom arbetsförmedlingen inte kan upphandla lokalt och därmed kan ha svårt att förlägga vissa utbildningar till särskilda arbetsplatser.

Flera företag deltar i Teknikcollege⁹. Det är en satsning för att öka andelen sökande till tekniskt inriktade utbildningar. Flera företag deltar också i Tekniksprånget¹⁰, som är ett praktikprogram för avgångselever från gymnasiet. Större företag ordnar egna utbildningar, såsom Volvokoncernen, som rekryterar arbetslösa ungdomar till en utbildningssatsning som kallas Volvosteget.

Förutom svårigheter att finna arbetskraft med önskvärd kompetens över huvud taget, kan arbetsplatsens geografiska läge också utgöra hinder vid rekrytering. Det företagarna nämner är sådant som svårigheter att ordna jobb åt den medföljande, brist på bostäder, bristfälliga kommunikationer eller kö till barnomsorg. Långpendling är ohållbart för de flesta, varför en flytt närmare arbetsplatsen är alternativet, vilket försvårar rekryteringen.

⁸ En förteckning över yrkeshögskoleutbildningar som erbjuds i Södermanlands län finns i bilaga 3.

⁹ [Teknikcollege](#) är en satsning av Industrirådet. Basen är gymnasieskolans industri- och teknikprogram. Det är en kvalitetsstämpel som visar att utbildningsanordnaren klarar de kriterier industrin har ställt för utbildningarna.

¹⁰ [Tekniksprånget](#) är en satsning av Ingenjörsvetenskapsakademin. Det innebär att avgångselever från natur- och teknikprogrammen på gymnasiet erbjuds fyra månaders praktik på ett svenskt teknikintensivt företag.

Diskussionerna om rekryteringsfrågor kan sammanfattas som följer:

1. Arbetskraft rekryteras inom olika stora geografiska områden.
2. Ibland ställs orimligt höga krav på den arbetskraft som söks.
3. Företagare hyr allt oftare in arbetskraft från bemanningsföretag.
4. Det är svårt att bedöma utrikes föddas kompetens och meriter.
5. Många arbetsgivare saknar information om de statliga subventioner som finns.
6. Rekryteringar påverkas av arbetsgivares attityder till utrikes födda.
7. Företagare efterfrågar kontakter med Yrkeshögskolan.
8. Företagare är aktiva i program för värvning av ungdomar till industriutbildningar.

6.5. Ungdomar

För att råda bot på kommande svårigheter att rekrytera arbetskraft och/eller av sociala eller andra skäl, tar många företag emot ungdomar som praktikanter. En del av företagen gör det fortlöpande. De praktikanter som tas emot går på Teknikcollege, kommer från relevanta gymnasieprogram såsom industri- eller elektrikerprogrammen eller har varit föremål för någon särskild satsning som t ex Tekniksprånget. I många fall får de senare sommarjobb och utgör därmed en rekryteringsbas för arbetsgivarna.

En del företagare tycker att det vore önskvärt att eleverna lärde sig mer på gymnasiet, t ex om ”lean production”¹¹ och om arbetsmarknaden, men ett större problem är att inte tillräckligt många elever väljer de yrkesinriktade gymnasieprogrammen. Teknikcollege, som finns på flera orter i länet, har inte alls lika många sökande som det finns platser för.

En företagare säger att nyutexaminerade ungdomar från skolan inte alltid har rätt profil, varför de endast tas in på praktik i stället för att bli anställda, men menar att alla ungdomar inte vill ha praktik. Vissa arbetsgivare upplever bekymmer med ungdomar som saknar drivkraft. Som en företagare uttryckte det:

Inte ens pengar tycks locka.

Industriföretagen har ett gemensamt dilemma när det gäller synen på arbete inom industrin bland ungdomar och menar att ungdomarna behöver upptäcka att industrin kan vara en bra arbetsplats. Så gott som samtliga företagare är överens om att påverkan på ungdomar måste ske betydligt tidigare än i gymnasiet. Ett förslag är att man redan på högstadiet skulle ordna en verkstadsinriktning. En annan arbetsgivare nämnde att forskning visar att yrkesinriktningen avgörs när man är i sjuårsåldern och att det enda långsiktiga alternativet är att stimulera teknikintresset i låga åldrar.

¹¹ En organisationsmodell från Toyota för en rationell produktion. Den används numera även inom tjänstesektorn.

Flera företagare undrar varför de aldrig kommer i kontakt med studievägledare eller unga elever i grundskolan. Skolorna uppfattas som mindre aktiva i sina kontakter med företagen nu än tidigare. På flera av arbetsplatserna skulle man gärna ta emot besök från klasser på högstadiet. En företagare säger:

Förr kom skolelever på studiebesök eller gjorde praktik på företaget någon vecka, men det händer aldrig numera.

Ett antal företag är med i Trampolinen¹² som är en satsning där företag kan ”adoptera” en högstadieklass för att ge eleverna en ökad inblick i arbetslivet och få dem intresserade av näringslivet inför sina kommande gymnasieval.

Företagarna har också synpunkter på dagens gymnasieutbildningar. En del anser att de praktiska gymnasieprogrammen borde erbjuda ungdomarna praktik från den första dagen, så att eleverna får en chans att bli motiverade till att klara av och fullfölja utbildningen. Skolan borde också ordna lärlingsplatser för elever i gymnasieåldern, men då måste de kostnader, som är direkt kopplade till lärlingarna, täckas för de deltagande företagen. Skolan skulle kunna köpa utbildningar av företagen i industrin.

Arbetsgivarnas syn på ungdomar kan sammanfattas i följande punkter:

1. Genom att ta in ungdomar på praktik utvidgar företagarna sin rekryteringsbas.
2. För få unga väljer yrkesutbildningar riktade mot industrijobb.
3. Företagare upplever att en del ungdomar saknar drivkraft.
4. Ungdomar har fördomar om arbeten inom industrin.
5. Teknikintresset bör stimuleras redan i låga åldrar.
6. Skolornas kontakter med företagen har minskat.

7. Diskussion och slutsatser

I Södermanlands län är 16 procent av befolkningen utrikes född (år 2012). Ser man till dem som är i arbetsför ålder (25-64 år), är 20 procent utrikes födda. Med tiden kommer denna andel att öka, eftersom det är fler utrikes födda i den yngre delen än i den äldre. I åldrarna 25-44 år är 21 procent av befolkningen utrikes född och i åldrarna 45-64 år 18 procent.

När närmare en femtedel av länets befolkning i arbetsför ålder är utrikes född, kan man förvänta sig att det skulle finnas utrikes födda på varje arbetsplats. Besöken vid de cirka trettio företagen visar att det ändå finns företag utan någon utrikes född över huvud taget.

Till viss del kan detta förklaras med att utrikes födda jobbar mer i vissa branscher än i andra, på samma sätt som ungdomar förekommer mer i vissa branscher än andra. År 2009 var de förvärvsarbetande i Södermanlands län, som var födda utanför Sverige, underrepresenterade inom

¹² [Trampolinen](#) är en satsning av Handelskammaren för att trygga företagens kompetensförsörjning på lång sikt genom att högstadieungdomar får kontakt med näringslivet.

ledningsarbeten, högkvalificerade jobb och jobb som kräver teoretisk specialistkompetens, men överrepresenterade inom service-, omsorgs- och försäljningsjobb, process- och maskinoperatörsjobb och jobb utan särskilda kompetenskrav. Så verkar det vara även bland de besökta företagen.

Flera av företagsledningarna hävdar att söktrycket vid utlysningar av jobb ofta är betydligt lägre från utrikes än inrikes födda, men kan själva inte ge någon förklaring till detta. Eftersom personer vanligen rekryteras till en arbetsplats via kontakter¹³, kan man tänka sig att informationen om att det finns en ledig plats, inte sprids lika bra bland utrikes som inrikes födda. Forskning visar också att utrikes födda ofta har begränsade nätverk, vilket blir till en nackdel när rekrytering bygger på informella kontakter (SOU 2005:56). Det är också ett faktum att utrikes födda oftare söker och får jobb via arbetsförmedlingen än inrikes födda, samtidigt som den övervägande delen av lediga arbeten inte anmäls till arbetsförmedlingen.

Det kan också finnas en förklaring som ligger hos de utrikes födda själva. I Eskilstuna bildades för ett år sedan en förening för utrikes födda ingenjörer och tekniker¹⁴. Föreningens syfte är att underlätta för medlemmarna att få jobb. Den fick snabbt närmare 80 medlemmar (även från andra delar av landet). Somliga av dem berättar att de har sökt hundratals jobb under flera års tid, men nu har gett upp och därför inte bryr sig om att söka några jobb utan letar efter andra sätt att försörja sig på. En del av dem överväger att flytta utomlands.

Många utrikes födda hävdar att de sällan eller aldrig blir kallade till anställningsintervjuer. Som antytts av företagen kan det vara svårt att bedöma en persons kompetens om hon har en utländsk examen och yrkeserfarenhet från ett annat land. Svårigheterna förstärks om beskrivningen av kompetensen i meritförteckningen är svårförståelig eller om validering av utbildningen eller yrkeserfarenheten saknas.

För att råda bot på detta håller Samordningsförbundet RAR i Sörmland på att ta fram checklistor¹⁵, som ska kunna användas som ett valideringsverktyg för mindre kvalificerade arbeten. Personer som har ett yrkeskunnande, men saknar intyg på kunskapen, ska med checklistornas hjälp kunna få sina yrkeskunskaper verifierade. Beträffande akademiska examina är det Universitets- och högskolerådets ansvar att validera dokumenten. Arbetsförmedlingen har viss möjlighet att arbeta med valideringar av enskilda personers yrkeskompetens, men upparbetade strukturer för att validera yrken, motsvarande dem som finns för läkaryrket, saknas.

Otillräckliga meritförteckningar räcker inte som förklaring till att utrikes födda upplever att de har svårt att få komma till en anställningsintervju. Bland de utrikes födda ingenjörerna i Eskilstuna fanns flera som hade en svensk ingenjörsexamen, men ändå inte blev kallade till intervju. Det ligger nära till hands att tänka sig att namnet på den arbetssökande spelar roll vid urvalet. Inom rekryteringsforskningen är det belagt att en vanlig form av diskriminering har just med den arbetssökandes namn att göra (SOU 2005:56). Vi vet också att många som har ett utländskt klingande namn byter namn för att öka sina chanser att komma in på den svenska arbetsmarknaden (LO 2006) eller helt enkelt flyttar till ett annat land där utsikterna är bättre (Fores 2013).

¹³ Forskning visar att mellan 70 och 90 procent av alla tjänstetillsättningar sker genom kontakter (SOU 2005:56).

¹⁴ Föreningen heter [SearchEngineer](#).

¹⁵ [Checklistor](#) finns framtagna för ett tiotal yrken. Samordningsförbundet RAR i Sörmland ska främja samverkan mellan myndigheter och organisationer i länet, som är verksamma inom arbetslivsinriktad rehabilitering.

I vissa fall kan en rekryteringsprocess, åtminstone inledningsvis, vara oberoende av formella meriter eller födelseregion, nämligen om arbetsprov kan ligga till grund för urvalet. Ett företag, med många utrikes födda, redogjorde för sin rekryteringsprocess. Den bestod i att samtliga sökande först kallades till en kort intervju. Sedan fick de flesta sökande göra ett arbetsprov och därefter hade man en förnyad intervju.

Så gott som samtliga företagare uppgav att goda kunskaper i svenska var ett viktigt anställningskrav. Argumentet att alla anställda måste kunna tillgodogöra sig säkerhetsföreskrifterna återkommer ofta. Det kan tyckas förvånande att detta problem skulle vara olösligt, särskilt med tanke på att en del företag har säkerhetsföreskrifter på engelska utan att kräva att all personal ska vara engelsktalande. Man skulle kunna låta sig inspireras av Arbetsmiljöverkets kampanj under år 2012. Det var en informationskampanj riktad till landets restaurangkök, med syfte att minska antalet skador bland restauranganställda, varav en mycket stor andel är utrikes födda. Den resulterade i en webbplats¹⁶, en film och checklistor på tolv språk.

Flera av arbetsgivarna var överens om att språkraven har ökat sedan den omfattande arbetskraftsinvandringen till Sverige under 50- och 60- talen. En förklaring skulle enligt dem kunna vara att arbetets innehåll har ändrats och innehåller mer teknik än tidigare, vilket kräver bättre språkkunskaper. Frågan är dock om inte förklaringen är en annan. Nationalekonomiska forskare har kunnat visa att konjunkturcykelns upp- och nergång samvarierar med hur stora krav en arbetsgivare ställer på kunskaper i det svenska språket. I tider av arbetskraftsbrist tenderar kraven att sänkas och den högre arbetslösheten under 90- talet har ökat konkurrensen om jobben (SOU 2005:56).

Det kan också vara så att en del arbetsgivare oroas över att de ”kulturella skillnaderna” mellan inrikes och utrikes födda skulle leda till problem på arbetsplatsen. De problemen skulle kanske kunna bli så stora att arbetsfriden hotades och företagets produktivitet minskade. Det finns dock ingen forskning som belägger sådana samband (SOU 2005:56).

Berättelser om att vissa kulturellt betingade beteenden inte uppskattas på en arbetsplats handlar ibland om småsaker som det går att komma tillrätta med. Ett exempel från en jordgubbsodlare kan tjäna som illustration. En anställd som skulle plocka jordgubbar ryckte helt enkelt upp hela plantorna. Det berodde på att personen var van vid att på detta sätt skörda jordnötter. En annan företagare, som ställde upp som ambassadör för utrikes födda vid en konferens för några år sedan, menade att det enda som krävdes av arbetsgivaren var att, på ett tydligt sätt, prata om irritationsmomenten med den utrikes födde. Han menade att bristen på tydlighet (att ”svenskar” inte talar klarspråk) utgör en försvårande omständighet i integrationen.

Många av företagarna är socialt engagerade, i framför allt ungdomar, och arbetar med speciella projekt för att hjälpa dem in på arbetsmarknaden. De ställer dock vanligen krav på gymnasieutbildning. Detta krav handlar inte alltid om den kunskap som personen antas ha förvärvat under gymnasietiden, utan ibland mer om personens förmåga att fullfölja en gymnasieutbildning över huvud taget. Arbetsgivaren räknar helt enkelt med att garantin för att en person ska klara av grundläggande saker, som att komma i tid och ta ansvar för sin arbetsuppgift, är högre om hon har fullföljt gymnasiet än om hon inte har det. Kravet på gymnasieutbildning innebär också att många utrikes födda automatiskt utesluts, eftersom de antingen saknar gymnasieutbildning över huvud taget eller saknar just en svensk gymnasieutbildning.

¹⁶ Arbetsmiljöverkets [webbplats med information till restaurangköken](#).

I diskussionen ovan har vissa slutsatser dragits:

1. Begränsade nätverk kan förklara varför färre utrikes än inrikes födda söker utlysta jobb. De får helt enkelt inte kännedom om utlysningarna.
2. Utrikes födda blir inte kallade till anställningsintervjuer i samma utsträckning som inrikes födda, vilket kan bero på att deras ansökningar är svårare att bedöma, men också på att ett utländskt namn avskräcker.
3. Det tycks finnas flera problem med att validera såväl utbildningar som yrkeskompetenser inom många yrkesområden.
4. Det finns utrymme att arbeta med säkerhetsföreskrifter på arbetsplatser för att alla anställda ska kunna förstå och respektera dem.
5. Krav på kunskaper i svenska samvarierar med konjunkturcykeln så att kraven ökar vid lågkonjunktur men minskar vid högkonjunktur.
6. "Kulturella barriärer" anförs ibland som hinder för anställning.

8. Tänkbara åtgärder

Vid de flesta av de besökta industriföretagen finns anställda som är utrikes födda. På de flesta arbetsplatser finns därmed en erfarenhet av att personer från olika kulturer samarbetar med varandra. Denna erfarenhet är värdefull och kommer att växa i betydelse med tiden, i takt med att en allt större andel av arbetskraften kommer att komma från olika kulturer. Det betyder också att det i Södermanlands län finns en viktig kompetens att tillgå för de företagare som ännu saknar erfarenhet av utrikes födda. De utrikes födda utgör själva en viktig kompetens, som inte tas till vara fullt ut.

Diskussionerna med företagsledningarna och analysen av dem, bekräftar att det finns svårigheter för utrikes födda på arbetsmarknaden, men det mest slående är att det finns så mycket som kan göras för att förbättra situationen. Företagarna har många uppfattningar, förslag, önskningar och idéer till förbättringar. Nedan sammanfattas förslag till tänkbara åtgärder.

8.1. Kompetensförsörjning

Insatser som arbetsgivarna tidigare gjorde tillsammans, för att säkra kompetensförsörjningen, verkar i vissa fall ha upphört, men är fortfarande efterfrågade. Det gäller särskilt gemensamma utbildningar och attitydpåverkan på ungdomar. Sådana satsningar bör kunna tas upp igen med inriktningen och ambitionen att de ska leda till bestående strukturer. De bör också kunna utvidgas till att omfatta utrikes födda, som till stor del står inför samma sorts problem på arbetsmarknaden som ungdomar, och som utgör en delvis outnyttjad resurs.

Följande förslag har framkommit:

- Förbättra valideringen, där aktörer såsom företagarna själva via t.ex. sina branschorganisationer, Universitets- och högskolerådet, Yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet RAR bör kunna samverka.
- Inför utbildningstrappor för olika yrken, där hela utbildningsväsendet och branschorganisationerna bör kunna skapa hållbara strukturer. Inspiration kan hämtas från Socialstyrelsens kriterier och metoder för läkaryrket.
- Skapa gemensamma utbildningar, vilket kräver samordning av flera parter bl.a. de regionala myndigheterna. Det kan inkludera lärlingsplatser, praktikplatser, arbetsprov m.m. I Södermanlands län skulle det t.ex. kunna finnas betydligt fler YH- utbildningar. Rekryteringen till många av jobben sker lokalt, varför utbildningarna också behöver vara lokala.
- Stimulera samverkan mellan företag och skolor (inklusive vuxenskolan och svenska för invandrare, SFI) som kan leda till besök av skolklasser, utbyte mellan studie- och yrkesvägledare och företagarna, mentorsprogram, arbetsplatsförlagd svenskundervisning, utbildning i yrkessvenska¹⁷ m.m.

8.2. Rekrytering

Det finns insatser som företagare kan göra inför och vid rekryteringar för att öka sina chanser att finna den önskade kompetensen bland både utrikes födda och ungdomar. En del handlar om:

- hur jobb utlyses, där både själva utannonseringen och formuleringen av arbetsuppgifter och efterfrågad kompetensprofil påverkar söktrycket. Tydligt formulerade arbetsuppgifter och en genomarbetad kompetensprofil, med specificerade och relevanta krav för varje ledigt jobb, underlättar matchningen.
- samverkan med kommunens arbetsmarknadsavdelning och den lokala arbetsförmedlingen för att bl.a. sprida information om utlysningar av tjänster.
- att kalla även personer med utländska namn eller svårförståeliga CV:n till intervjuer för att öka chansen till en korrekt bedömning av den sökandes kompetens.
- deltagande i nätverk som omfattar utrikes födda, vilket kan ske genom den befintliga utrikes födda arbetskraftens egna nätverk, genom deltagande i kommunens samhällsorientering för nyanlända, genom engagemang i flyktingguideprojekt¹⁸ m.m.

8.3. Attityder

Både utrikes och inrikes födda, liksom arbetsgivare och arbetstagare, har fördomar och attityder som behöver förändras för att matchningen på arbetsmarknaden ska kunna bli bättre. Samhälleliga normer och värderingar skiljer sig åt mellan länder och detta behöver återkommande medvetandegöras hos

¹⁷ I Stockholms län finns specialutbildningar i yrkessvenska, s.k. [SFX- utbildningar](#).

¹⁸ [Flyktingguideprojektet](#) går ut på att invandrare och personer som vill engagera sig i integrationsfrågan sammanförs och börjar umgås. Det sker på frivillig grund. Projektet drivs av Eskilstuna kommun, med stöd av Länsstyrelsen, med syfte att sprida det till samtliga kommuner i länet.

alla parter. För nyanlända finns det numera erbjudande från kommunen om att följa en kurs i samhällsorientering, där just sådana saker tas upp. Bemanningsföretag och arbetsförmedlingen arbetar delvis med dessa frågor och för industriföretag och andra finns mångfaldsutbildningar att tillgå.

9. Slutord

Förväntningar hos utrikes födda om dåliga arbetsmarknadsutsikter, riskerar att bli självuppfyllande och självförstärkande (Integrationsverket 2007). För att förhindra detta och inte gå miste om den utrikes födda kompetensen, behöver de södermanländska företagarnas goda idéer om vad som kan göras, tas till vara.

Referenser

Fores 2013

Somalier i Sverige – Mellan förtvivlan & hopp, 2013, red. Benny Carlsson och Abdi- Noor Mohamed.

Integrationsverkets stencilserie 2007:09

Vad förklarar invandrades integration på arbetsmarknaden? En teoriöversikt, 2007, Anna Sjögren och Yves Zenou.

LO, Landsorganisationen i Sverige 2006

Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster, 2006, Mahmood Arai, Lena Schröder, Peter Skogman Thoursie och Anna Thoursie.

Länsstyrelsen i Södermanlands län 2011:3

Arbetslösheten bland flyktingar i Södermanland, 2011, Lucie Riad.

Länsstyrelsen i Södermanlands län 2012:11

Inflyttade till Södermanlands län åren 1985-2010 och deras första jobb, 2012, Nadera Bozawa och Lucie Riad.

SOU 2005:56

Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige, Betänkande av Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet, Stockholm 2005.

Bilaga 1. Medlemmar i Tillväxtrådet

Bengt Assarsson

Ordförande Östsvenska Handelskammaren. Konsult och styrelseledamot i Linköpings Tekniska Högskola. Tidigare koncernchef Alstom Sverige, verksam inom kraftgenerering och spårbundna transporter. Bor i Norrköping.

Anders Danielson

Styrelseordförande och ägare till Presto Brandsäkerhet AB, Katrineholm. Har arbetat med företagsutvecklingsfrågor i många sammanhang och bland annat varit styrelseordförande i Almi Företagspartner Sörmland AB. Bor i Katrineholm.

Kirsti Gjellan

Fabrikschef Pfizer Health AB i Strängnäs. Tidigare varit kvalitetschef på Pfizer och har mer än 20 års erfarenhet av arbete i svensk farmaceutisk industri bland annat på AstraZeneca. Apotekare och disputerad inom farmaceutisk teknologi. Bor i Strängnäs.

Håkan Jormelius

Verkställande tjänsteman i Sparbanksstiftelsen Rekarne. Vice ordförande i ALMI Stockholm-Sörmland AB. Tidigare VD i Rekarne Sparbank och Eskilstuna Rekarne Sparbank AB. Bor i Torshälla.

Dot Gade Kulovuori

VD för Stockholm Skavsta Flygplats. Tidigare verksam inom bussbranschen (Näckrosbuss, Nyköping) och elektronikbranschen (Cewe Instrument, Nyköping) samt mejeribranschen i Danmark. Bor i Nyköping.

Paul Pettersson

Prorektor för Mälardalens Högskola. Tidigare docent i datavetenskap vid Uppsala universitet. Professor i realtidssystem vid Mälardalens högskola.

Gösta Reinl

VD för Eskilstuna-Fabriksförening. Tidigare verksam inom industrin, bland annat som VD i Volvo CE Customer Support AB och med i ledningen för Volvo CE. Bor i Eskilstuna.

Bilaga 2. Företag som besöktes inom projektet "Anställ kompetensen"

OBS! Listan är ofullständig och siffrorna ungefärliga

Företag som ingår i denna studie	Typ av företag	Antal anställda på arbetsplatsen	Andel utrikes födda	Kommun
Adecco	Bemannning			Eskilstuna
Manpower	Bemannning		majoriteten	Eskilstuna
Workagent	Bemannning			Eskilstuna
Transcom	Callcenter	320	(5 % är "andra generationens invandrare")	Eskilstuna
H & M- lagret	Lager	348	26 %	Eskilstuna
Volvo - Eskilstuna	Tillverkning	2 000 varav 700 jobbar med produktutveckling. 120 personer är ingenjörer	20 nationaliteter	Eskilstuna
Studsvik	Tekniska konsulter	300	7 %, 13 nationaliteter	Nyköping
Calix	Tillverkning	80-120 varav 35 tjänstemän	20 %	Eskilstuna
Camfil	Tillverkning	200 i produktionen och 50 tjänstemän	22 %	Trosa
Dibo Produktionspartner AB	Tillverkning	15		Katrineholm
Powerbox	Tillverkning		många utrikes födda säljare utomlands	Gnesta
Saint-Gobain Byggprodukter AB Weber	Tillverkning	30	nej	Vingåker
Silver & Stål i Vingåker AB	Tillverkning	50	Ja (endast finländare)	Vingåker
Sintercast AB	Tillverkning	12	10 %	Katrineholm
SKF	Tillverkning	470	10 %	Katrineholm
SSAB	Tillverkning	2200	ja	Oxelösund
Swenox	Tillverkning	840	27 % av nyanställda	Nyköping
Voith Paper Fabrics Högsjö AB	Tillverkning	270, varav 190 i produktionen	ja	Vingåker
Åkers	Tillverkning	2 200	23 %	Strängnäs
Tjeders	Tillverkning	29	nej	Flen
Oxelösunds hamn	Transport	200, varav 40 tjänstemän	0,5 %	Oxelösund
P-O Åkerbergs Trafik	Transport	40 tillsvidare och 70 på timmar	50 %	Trosa
Kärnkraftsäkerhet och Utbildning AB, KSU	Utbildning	280	ja	Nyköping
Nationellt språkutvecklings-center (friskola)	Utbildning		ja	Oxelösund
Dufveholms herrgård AB (inkl. verksamheter i övriga länet)	Hotell och konferens	80 fast anställda och 700 ungdomar	ja	Katrineholm m.fl.
Elmotorer i Flen AB	Tillverkning			Flen
GTS Frakt Aktiebolag	Transport			Flen
Kaba	Tillverkning			Eskilstuna
Fuji	Tillverkning			Eskilstuna
Volvo Parts i Flen	Lager			Flen

Bilaga 3. YH- utbildningar i Södermanlands län

YH- utbildning	Ort	Skola
Installationsingenjör	Katrineholm	IUC Yrkeshögskola
Kyl- och värmepumpstekniker	Katrineholm	IUC Yrkeshögskola
Teknisk säljare	Nyköping	Learning Partner
Medicinsk sekreterare	Eskilstuna	
Medicinsk sekreterare	Nyköping	Campus Nyköping
Projektledare Elteknik	Nyköping	Campus Nyköping
Elkonstruktör	Nyköping	Campus Nyköping
Underhållstekniker inom processindustrin	Nyköping	Campus Nyköping
Verktygstekniker/verktygsmakare	Eskilstuna	Kunskapscompaniet Ankaret
Flygtekniker	Nyköping	Campus Nyköping
Musik- och Eventarrangör	Nyköping	Campus Nyköping

Se även www.yhutbildningar.se



LÄNSSTYRELSEN
Södermanlands län

www.lansstyrelsen.se/sodermanland