

# REKRYTERING FÖR MÅNGFALD?

AV

WUOKKO KNOCKE  
DOCENT, ARBETSLIVSFORSKARE

## Bilageförteckning

Följande bilagor till *Rapport Integration 2003* trycks separat.

OBS att titlarna kan komma att ändras.

Dan Olof Roth & Jan Ekberg: *Invandrares yrken och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad*

Lena Nekby: *Inte bara invandring – Utvandring av de utrikes födda från Sverige*

Ali Ahmed: *Vad säger ett efternamn? – En experimentell studie av etnisk diskriminering*

Wuokko Knocke: *Rekrytering för mångfald?*

Saeid Abbassian: *Integration i arbetslivet genom egenföretagande – Är det möjligt för invandrade kvinnor?*

Roger Andersson: *Att flytta eller inte flytta? En kvantitativ studie av socioekonomiska utfall för flyktingar som flyttat från de svenska storstäderna*

Roger Andersson: *Storstadsarbete – rapport från ett europeiskt forskningsprojekt*

Åsa Bråmås: *Utvecklingen av boendesegregationen i mellanstora städer under 1990-talet*

Irene Molina: *Etnisk diskriminering i boendet*

Nihad Bunar: *Komplement eller konkurrent? Fristående gymnasieskolor i ett integrationsperspektiv*

Mathias Blob: *Skolinledning för nyanlända flykting- och invandrarbarn. En översiktsstudie av arbetet i fyra storstadskommuner*

Sabine Gruber: *»det är ju bara så att man ska gå i svenska två« – institutionell ordning och reproduktion i skolan*

---

Wuokko Knocke: *Rekrytering för mångfald?*

© Integrationsverket och författaren

ISSN 1651-1662

Integrationsverket

Box 633

601 14 Norrköping

[www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se)

© omslagsfoto: Johan Tibbelin

Grafisk form: Anna-Sofia Quensel

Tryck: Elanders Digitaltryck, Stockholm AB 2003

# INNEHÅLL

Förord	5
Inledning	6
Rapportens syfte	6
Några metodologiska reflektioner	7
Arbetskraftsbrist och invandring	7
Var finns dagens arbetskraftsbrist?	8
Den offentliga sektorn: etnisk kanalisering till bristyrken	8
Arbetskraftsbrist eller kulturella behov	10
När »det kulturella« är en tillgång	11
Den privata sektorn: »Invandrarbakgrund« utan betydelse i lågstatusyrken	12
Vaghet på tal om etnisk mångfald	13
Nätverksrekrytering eller nätverkssegregering?	14
Svårsmätbara kompetenskriterier	14
Språkraven – en konjunkturrell fråga?	15
Utländska utbildningars innehåll och värde	16
Föreställningar om etniskt baserade hinder	17
Gryende insikt om den mångetniska normaliteten	18
Slutsatser	19
Noter	20
Referenser	21



# FÖRORD

Integrationsverket har i uppdrag av regeringen att lämna en årlig rapport om tillståndet och utvecklingen inom olika samhällssektorer när det gäller situationen för invånare med utländsk bakgrund. I *Rapport Integration 2003* analyseras utvecklingen på arbetsmarknaden, inom utbildningsväsendet och barns och ungdomars uppväxtvillkor samt utvecklingen av det segregerade boendet. Rapporten beaktar särskilt förekomsten av diskriminering.

Ett antal forskare har fått uppdrag av Integrationsverket att bidra med underlag som vi här publicerar som expertbilagor.. Samtliga forskare ansvarar själva för innehållet i sina bidrag och Integrationsverket tar inte ställning till innehållet. En förteckning över bilagorna återfinns på sidan 2.

De forskare som bidragit med expertbilagor till *Rapport Integration 2003* är: Dan Olof Rooth & Jan Ekberg, Lena Nekby, Ali Ahmed, Wuokko Knocke och Saeid Abbasian som lämnat rapportbilagor till arbetsmarknadsdelen, Roger Andersson, Åsa Bråmås och Irene Molina till boendedelen samt Nihad Bunar, Mattias Blob och Sabine Grüber som författat underlag till skoldelen.

Norrköping den i december 2003

Abdullahi Aress  
Avdelningschef

# REKRYTERING FÖR MÅNGFALD?

## Inledning

I varje organisations verksamhet är rekrytering ett av de viktigaste instrumenten för att tillgodose aktuella personalbehov. Rekrytering kan i sin enklaste form användas för att tillsätta en vakans som uppstått eller så kan den användas mer aktivt som instrument i personalstrategiska syften. Ett syfte kan då vara att påverka och förändra personalsammansättningen, vilket också ger möjlighet att få till stånd en mera etniskt mångfaldig arbetsplats. Alternativt kan rekrytering bidra till att bevara den rådande ordningen, att man håller sig till det man känner igen sig i och undviker det som uppfattas som annorlunda eller avvikande. Det är genom rekryteringsprocessen och de anställningsbeslut som fattas på privata företag och offentliga organisationer, som etnisk mångfald kan främjas och diskriminering av utrikes födda och personer med utländsk bakgrund motverkas. Det är också i rekryteringsprocessen som det avgörs vilka som får en plats i arbetslivet och vilka som utesluts från möjligheten till försörjning, att förverkliga sina ambitioner och önskemål genom ett lönearbete.

Det empiriska underlaget till denna rapport kommer från en intervjustudie med rekryterings- och personalansvariga på 28 privata företag och offentliga organisationer i Norrköping. Studien genomfördes år 2001 i syfte att undersöka hur rekryteringen går till inom olika branscher och yrken.<sup>1</sup> Såväl traditionella industriföretag, nyare företag inom den privata tjänstesektorn, företag inom IT-sektorn, företag och organisationer inom kommun, landsting och statliga myndigheter togs med i urvalet för att få en så bred bild som möjligt av den aktuella lokala arbetsmarknaden. Intervjuerna kompletterades ett år senare med

ett antal uppföljningsintervjuer samt intervjuer med några kommunala aktörer som indirekt var involverade i de kommunala verksamheternas personalförsörjning.<sup>2</sup> Resultaten från rekryteringsstudien har i sin helhet redovisats i rapporten *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen* (Knocke m. fl., 2003).<sup>3</sup>

## Rapportens syfte

I föreliggande rapport är syftet att göra en fördjupning av de frågor som på olika sätt berör betydelsen av etnisk tillhörighet och rekrytering för etnisk mångfald som aktualiserades i intervjuerna. I vilken utsträckning används rekrytering i företagens och organisationernas praktik för att öka den etniska mångfalden i yrken, arbetsuppgifter och på olika befattningsnivåer? Frågor som bildade utgångspunkten i studien var bl.a. på vilket sätt och genom vilka kanaler de som hanterar rekryteringsprocessen går tillväga för att sprida kännedom om personalbehov. Andra frågor handlade om hur man resonerar kring kvalifikationer, kompetenskrav och andra villkor och vad som faller utslaget vid en anställning samt vilken betydelse man tillmäter etnisk tillhörighet vid in- och utsorteringen av de sökande inför en anställning.

I anslutning till diskursen om den etniska mångfaldens betydelse formulerades en av frågorna i syfte att ta reda på om anställda med flerkulturell eller flerspråkig bakgrund ansågs vara en tillgång för företaget eller organisationen. Denna typ av kompetenser kan i vissa verksamheter vara ett värdefullt tillskott utöver den utbildning, de yrkeskunskaper och erfarenheter som krävs, medan de i andra fall inte behöver spela någon roll. Där bör normalt den

in- eller utsorterande processen baseras på de kvalifikations-, utbildnings- eller erfarenhetskrav som ett arbete ställer. Men som Fredrik Hertzberg konstaterar i sin avhandling (2003, sid.1) bedöms arbetskraften dels utifrån vad de kan, men också utifrån vilka de är. I denna rapport skall vi därför belysa frågan hur man bedömer (marknads)värdet av utrikes födda personer och personer med utländsk bakgrund. Behandlas de som vilka som helst arbetssökande, sorteras de in i en kategori för sig där gränsen dras mellan »oss« och »de andra« eller mobiliseras de som arbetskraftsreserv när arbetskraftsbristen gör sig kännbar?

## Några metodologiska reflektioner

Metoden med personliga och relativt öppna intervjuer som användes i rekryteringsstudien och de påföljande intervjuerna har både för- och nackdelar. Fördelen är att det finns möjlighet till att förklara forskarens intentioner, att ställa uppföljnings- och fördjupningsfrågor och att reda ut eventuella missförstånd. Ett problem med personliga intervjuer är emellertid alltid risken att frågornas utformning styr intervjupersonernas svar i en given riktning, även när forskaren bemödar sig att formulera frågorna så neutralt som möjligt. Problemet blir än mera påtagligt när intervjuarens frågor berör teman som uppfattas som känsliga eller där politisk korrekthet sätter dagordningen. Den dominerande diskursen eller det offentliga samtalet kan sätta de ramar innanför vilka en intervjuperson medvetet eller omedvetet formulerar sina svar. Begrepp som integration, etnicitet och etnisk mångfald hör till de teman som kan vara behäftade med underförstådda krav på politisk korrekthet som intervjupersonerna kan sträva efter att anpassa sig till. Jämställdhetsmålet är såväl rättsligt som retoriskt så pass väletablerat att de flesta aktörer är varsamma med att ifrågasätta det. Målet med etnisk mångfald är betydligt mindre väletablerat, men rädslan för beskyllningar om främlingsfientliga eller rasistiska åsikter blir en osynlig kontrollerande instans för diskursen på detta område.

Ett annat problem som konfronterar forskare i etnicitetsrelaterade studier är risken att bidra till kategoritänkande och fastlåsnings i redan etablerade kategorier, där skärningspunkten läggs i kontrasteringen mellan invandrare–svensk. Samtidigt behövs begrepp och benämningar som ringer in de sociala processer som favoriserar, segregerar eller diskriminerar mellan olika grupper på arbetsmarknaden. I studien strävade vi efter att undvika begreppet »invandrare« som kategoribeteckning, utan att alltid

lyckas, eftersom begreppet är så starkt förankrat i vardagsdiskursen. En kompromiss blev att vi höll oss till beteckningar som »etnisk tillhörighet«, »annan etnisk bakgrund« eller »med invandrarbakgrund«. Det handlade om en strävan att använda en varierande uppsättning beteckningar som intervjupersonerna hade rimliga förutsättningar att förhålla sig till och som utöver kategoribeteckningen »invandrare« förefaller ha blivit begreppslika inslag i vardagsdiskursen. Lösningen är inte idealisk, men frågan är om det finns en sådan. Huruvida en uppdelning i utrikes födda och personer med utländsk bakgrund hade varit att föredra och hanterbar för intervjupersonerna förblir en öppen fråga i detta sammanhang.

## Arbetskraftsbrist och invandring

Vare sig det handlar om arbeten med höga eller låga kvalifikationskrav, om fasta eller tillfälliga anställningar och oberoende av motivet för rekrytering är det alltid fråga om en situation av arbetskraftsbrist som måste åtgärdas. Arbetskraftsbristen kan vara partiell, så att den drabbar några sektorer av arbetsmarknaden, eller generell i den meningen att befolkningen i arbetsför ålder inte räcker till för att tillgodose behovet av arbetskraft. Därför är en avgörande förutsättning för arbetsgivare som behöver anställa att det finns tillräckligt med personer i arbetsför ålder att rekrytera från.

När den arbetsföra andelen av den infödda befolkningen inte räcker till för att tillgodose behovet av arbetskraft har genom alla tider en mer eller mindre tillfällig immigration använts som metod för att upphäva bristen (se Sassen, 1999). Och som Saskia Sassen (ibid., sid. 2) visar i sin genomgång av in- och utvandringarnas historia sedan tidigt 1800-tal har de länder som fått en invandring av arbetskraft alltid själva spelat en aktiv roll i migrationsprocessen (Sassen, sid. 136). Det var också på svenskt initiativ som efterkrigstidens arbetskraftsinvandring kom till stånd, den gången i huvudsak för att avhjälpa den expanderande industriella sektorns brist på arbetare. Tanken var initialt att de utländska arbetarna, med undantag för de nordiska, skulle vistas i Sverige under ett begränsat antal år som gästarbetare för att sedan återvända till sin familj som var kvar i hemlandet.

Varför behöver vi påminna om detta i en text som handlar om hur rekrytering går till på den nutida arbetsmarknaden? Det finns åtminstone två skäl. För det första, för att det gästarbetarsystem som man till en början tänkte sig istället ledde till permanent bosättning av höga andelar av den utländska arbets-

kraften. Även många av de politiska och humanitära flyktingar och deras anhöriga som sedermera fått en fristad i Sverige har valt att bosätta sig här för gott. För det andra ser det ut att vara arbetskraftsbristen som åter blir nyckeln till arbete för utrikes födda personer och personer med utländsk bakgrund, även om de denna gång inte behöver hämtas utanför landet.

## Var finns dagens arbetskraftsbrist?

Om vi ser på hur arbetskraftsbristen ter sig under 2000-talets första år handlar det inte om en generell utan om en partiell arbetskraftsbrist. Bristen är i viss mån kännbar i flera branscher med koncentration på en del yrkesgrupper, bl.a. olika kategorier av byggnadsarbetare samt verkstadstekniker med gymnasieutbildning. Även för personal med pedagogisk utbildning, framför allt fritidspedagoger och förskollärare, har den tidigare goda tillgången vänts till brist de senaste åren. Man räknar med ett stort rekryteringsbehov framöver som enligt de bedömningar som gjorts av SCB sannolikt inte täcks av tillgången (SCB, 2003). Variationerna är stora mellan olika branscher och yrkesgrupper när det gäller brist eller balans i tillgång till arbetskraft i nuläget och hur man bedömer tillgång eller brist inför framtida behov (SCB, 2003).

I ett avseende råder det stor enighet, nämligen att den offentliga sektorn redan idag är starkast berörd av arbetskraftsbristen och att situationen kommer att förvärras enligt de bedömningar som sträcker sig till 2015. Kommuner, landsting och privata vårdföretag ser sig tvingade att konkurrera om arbetskraften för att täcka sina personalbehov. »Vi slåss alla om samma byte« bekräftar en av intervjupersonerna inom vårdsektorn. SCB rapporterar att bristen på arbetskraft är stor redan nu och att den förväntas öka framför allt inom äldreomsorgen, men även inom hälso- och sjukvården samt inom andra omvårdnadsyrken. AMS bekräftar denna bild genom att konstatera att det finns allvarliga rekryteringsproblem till läkaryrket och till sjuksköterskegruppen, men att det största rekryteringsproblemet finns inom den kommunala sektorn med avseende på omvårdnadspersonal (AMS, Ura 2002:3).

Som orsak till bristsituationen anges dels att allt färre ungdomar på 2000-talet påbörjat gymnasiet omvårdnadsprogram jämfört med slutet av 1980-talet, dels att 40-talisternas pågående och förväntade stora pensionsavgångar kommer att förvärra bristsituationen. En ytterligare negativ faktor är den ökande sjukfrånvaron, där långtidssjukskrivningarna har

tilltagit under de senaste åren och omfattar alla vårdyrken (AMS, Ura 2002:3). Situationens allvar illustreras av det samlade rekryteringsbehovet på 527 000 personer fram till och med år 2015 och ett beräknat underskott på 80 000 högskoleutbildade inom vårdyrken samt ett underskott på 240 000 utbildade från gymnasieskolans omvårdnadsprogram.

Landsting och kommuner har sedan länge som målsättning att den lägsta utbildningsnivån inom vård och omsorg skall vara gymnasieutbildning. Den stora personalbristen medför dock att dessa kvalitetsambitioner är svåra att uppfylla (SCB, 2003, sid. 134). Att den kommunala vården och omsorgen redan idag måste öka andelen utbildad personal inom den kommunala vården och omsorgen bekräftas också av AMS i rapporten *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg* (AMS Ura 2002:3). Genom pensionsavgångarna berörs offentliga tjänster såsom utbildning, hälso- och sjukvård samt vård och omsorg i högre utsträckning än andra branscher. Man beräknar det totala arbetsmarknadsbehovet inom offentliga tjänster, under antagande av en sysselsättningsuppgång med 0,5 procent per år, till ca 630 000 personer t.o.m. år 2015. Samtidigt väntas 450 000 ha lämnat branschen pga. ålderspension, vilket motsvarar 40 procent av dagens sysselsatta (AMS, 2002, sid. 15).

## Den offentliga sektorn: etnisk kanalisering till bristyrken

Med tanke på hur arbetskraftsbristen såg ut på den lokala arbetsmarknaden vid tidpunkten för intervjuerna och hur den förutspåddes bli i anslutning till 40-talisternas pensionsavgångar uttrycktes i intervjuerna stor oro för personalförsörjningen, som i huvudsak gällde just den offentliga sektorn. Inom andra arbetsmarknadssegment var bekymren betydligt mindre och gällde endast enstaka yrkesgrupper inom industrin. Det förhållande att arbetskraftsbristen redan var akut i den offentliga sektorn, framstod också som den primära orsaken till att man inom denna sektor nu var mån om att rekrytera utrikes födda personer och personer med utländsk bakgrund. Arbetskraftsbristen var inte bara en hotbild inför framtiden. Den var enligt en av de intervjuade tjänstemännen redan en påtaglig realitet i den kommunala vård- omsorgssektorn:

Inom loppet av 4–5 år har vi nästan bytt ut halva vårdbiträdesgruppen; behovet är 1 000 stycken drygt. I december 2000 hade vi 900 anställda som är födda



mellan 1936–1946. De försvinner fram till 2011. Det är hälften av dem som jobbar inom vård och omsorg.

Den demografiskt besvärliga situationen spåddes på av det förhållandet att kvinnorna i vården har fått bära ett tungt lass som dubbelarbetande, vilket resulterat i ohälsoproblem:

Vi har nu mer objektiva variabler i form av sjukstatistik och annat där vi ser vad som händer. Det rör sig om kvinnor som blev anställda på 1970-talet och som hade dubbeljobbat hemma och haft 75–100 procent arbetstid i vården. Nu gör sig detta gällande, dvs. de orkar inte längre.

Bekymren med personalförsörjningen förstärktes av att kommunala jobb hade fått ett dåligt rykte som resultat av 1990-talets besparingar och nedskärningar och att det nu gällde för kommunen att marknadsföra sig »... att göra sig attraktiv som arbetsgivare«. Det gällde att med olika medel och metoder försöka attrahera olika grupper av presumtiva arbetstagare till arbeten inom den kommunala »produktionen« både bland ungdomar och vuxna. Som ett sätt att råda bot på bristen hade man såväl på kommunal som på landstingsnivå initierat olika typer av s.k. mångfaldsprojekt:

Vi har ett mångfaldsprojekt i vården för att komma åt en grupp som vi inte riktigt når pga. språkbarriärer. Ett säkerhetskrav i vården är att personal kan läsa och skriva och göra sig förstådda. Mångfaldsprojektet drivs tillsammans med arbetsförmedlingen som ska ta fram deltagare. De som väljs ut ska få börja med att praktisera hos oss och samtidigt lära sig svenska. Det kommer gradvis att utvecklas en ny kunskap och sedan anställs de hos oss.

Det blir här tydligt att det är fråga om att mobilisera en arbetskraftsreserv. De som skulle omfattas av projektet har varit inskrivna på arbetsförmedlingen och därmed högst sannolikt arbetslösa. Språkbarriären ses i den aktuella situationen inte längre som något hinder för en framtida anställning utan som en svårighet som kan åtgärdas och avhjälpas inom ramen för projektet. Frågan om de sänkta språkkraven i konjunkturuppgångens och arbetskraftsbristens kölvatten diskuteras närmare framöver i rapporten.

I ett projekt på landstingsnivå satsade man i ett mångfaldsprojekt på arbetslösa utrikes födda akademiker:

Om man tittar i landstinget nu, så är det på en större nivå än sjukhuset, så håller vi på med ett mångfaldsprojekt då. Vi har anställt en projektledare och bland annat så ska vi försöka och ordna åtminstone tidsbegränsade anställningar för arbetslösa akademiker med

invandrarbakgrund. För det är ju tydligen så, har man fel efternamn så kommer man inte ens en gång på intervju, tydligen.

Vi ser ju att speciellt på administrativa sidan att *vi börjar bli ganska gamla allihop, så vi måste ju se till att föryngras* och då hoppas vi att man kan liksom hitta dom här personerna och att det skapas utrymme för dom och vi får föryngringen också. [Vår kursivering.]

Vi måste föryngra, vi måste få in folk med annan bakgrund var ett återkommande tema i intervju efter intervju hos aktörerna i den offentliga sektorn. Den demografiska faktorn återkommer genomgående som ett av de viktigaste argumenten för de satsningar som görs för att mobilisera och bereda plats för den arbetskraftsreserv som räknas in i den etniska mångfalden.

Kommunen hade som underlag för sina rekryteringsbehov utformat en etnisk mångfaldsplan. Det tycktes däremot inte finnas någon kunskap om hur det såg ut med den etniska mångfalden bland de 8 000 kommunalanställda, medan det fanns exakta uppgifter om könsfördelningen, 83 procent kvinnor och 17 procent män. En av de intervjuade tjänstemännen uttryckte tveksamhet inför att göra »den typen av uträkningar« med avseende på etnisk bakgrund och ansåg att frågan var svår att besvara. Det förblev oklart vad tveksamheten till »den typen av uträkningar« bottnade i. Det är något förvånande mot bakgrund av att en mångfaldsplan knappast kan användas som styrinstrument i blindo. Han fortsatte sitt resonemang enligt följande:

Vi har dock ett intresse att *öka andelen med annan kulturell bakgrund*, enligt vår mångfaldsplan. Vi behöver tillgång till den kompetensen. *Elever, föräldrar, vårdtagare som kommer från en annan kultur behöver den personalen*. Vi är också rent egoistiska, *vi behöver deras armar och ben och huvuden för att ersätta folk som slutar*. [Vår kursivering.]

Även om huvudfokus med det aktiva mångfaldsarbetet låg på vårdområdet, artikuleras behov av att möta personer med »ett annat ursprung« även inom andra yrkesgrupper:

Vi har ju nu ett projekt som heter »Mångfald inom vården« t.ex. som vi driver, där det handlar om att *få in personer med olika ursprung för att kunna möta den mängden som kommer in som har ett annat ursprung*. Där ser man ju annorlunda utbildning som en resurs. Det är en brist att inte ha den mångfalden inom det området, skolan likaså. *Jag har fler och fler elever som kommer från andra länder och vi måste ha fler och fler lärare*. [Vår kursivering.]

Att man inom kommunen inför den stundande lärarbristen övervägde att genom någon form av mångfaldsprojekt få in lärare med utländsk bakgrund bekräftades även av andra aktörer:

Vi funderar på att göra liknande i skolan, dvs. hitta kompetent personal med invandrabakgrund som kan utvecklas till lärarjobb. Det är dock mycket svårare att hitta dem. Vården går först som projekt, det är lättare att starta där, det är inte en lika lång resa för att nå målet.

Det finns ingen grund att ifrågasätta värdet av att fler utrikes födda eller personer med utländsk bakgrund rekryteras som lärare. Däremot skulle det behövas en precisering av vilka särskilda behov de förväntas tillgodose utöver de mål som är fastställda i läroplanen. Syftet kan knappast vara att inrätta kategorin »invandrarlärare« som skall ansvara för kategorin »invandrarelever«. Ann Runfors (2002, sid. 230–231) påpekar i sin avhandling att de som i skolan definierades som »invandrabarn« bara hade två saker gemensamt nämligen:

»... att det i deras familjer eller släkt fanns erfarenheter av transnationell förflyttning och därmed erfarenheter formade utanför Sveriges gränser« och vidare »...att de i möten med omgivningen kategoriserades, beskrevs, tolkades och hanterades som invandrabarn«.

Om det finns sakligt motiverade behov av fler lärare med annan etnisk bakgrund, så är det angeläget att konkretisera vad dessa lärare förväntas tillföra elever som kommer från andra länder. Alternativt borde tonvikten vid rekrytering uteslutande läggas på dessa lärares ämneskunskaper för att med utgångspunkt i behovet av fler lärare fylla befintliga vakanser.

Här sällar sig ytterligare en tjänstemannaröst till ovanstående uttalanden genom att framhålla den offentliga sektorns personalbehov och inom vilka sektorer flerkulturell och flerspråkig kompetens skulle bli en resurs:

Jag tror utbildningssidan, jag tror att vården kommer att bli det. För om man tittar på Norrköping så har vi redan försökt att få igenom det... för jag var med i den utredningen om äldre personer med exempelvis chilensk bakgrund, om de får afasi eller om de hamnar i en demenssituation, vem kan vårda dem? Då bör man ju kunna spanska i alla fall eller ha en kulturell kunskap, oavsett om man är som ambassadotter eller invandrare, det är egal, eller ambasad... Vården tror jag kommer att kräva det. Och jag tror också att vården p.g.a. rekryteringsproblem måste öppna sig. *Vi måste få in arbetskraft helt enkelt.* [Vår kursivering.]

Till de yrken som har svårt med personalförsörjningen hör också vårdyrken som kräver universitets- eller högskoleutbildning, nämligen läkare och sjuksköterskor. Dessa personalbehov kan av uppenbara skäl inte tillgodoses genom mångfaldsprojekt eftersom Socialstyrelsens regelverk kräver att dess yrkesgrupper förvärvar legitimation och behörighet genom påbyggnad, praktik och kurser i sjukvårdssvenska. Till de rekryteringskanaler som hade använts för att komma i kontakt med läkare hörde annonsering i tidningar i EU-länder. Det hade med framgång gjorts på det lokala sjukhuset. I linje med rådande regelverk slipper läkare och sjuksköterskor från EU-länder i motsats till dem som fått sin utbildning utanför EU bl.a. de särskilda kraven på språkprov för att få arbeta i den svenska sjukvården. Skillnaderna i regelverken innebär i praktiken en systematisk och strukturell diskriminering. Detta blir tydligt i uttalandet från en klinikchef:

Nu är det ju skillnad för vi är med i EU. Jag tror att om man inte är med i EU, då måste man ha godkänd svenska. För dom som kommer från EU-land är det bara jag som behöver godkänna om jag tycker att dom kan svenska. Dom behöver inte avlägga prov utan dom går på undervisning ett tag, det brukar ta ungefär tre månader för tyskarna och dom förkovrar sig verkligen. Personerna känner ju själva också när dom kan prata med patienterna.

På sjukvårdsorganisationers verksamhetsnivå finns det naturligtvis inga möjligheter att ändra den i regelverket inbyggda diskrimineringen. Det vore däremot angeläget att på myndighetsnivå granska rimligheten i de språk- och andra legitimationskrav som ställs på invandrade läkare med utbildning utanför EU jämfört med dem från ett EU-land. Syftet skulle vara att få kraven mer i paritet med varandra.

## Arbetskraftsbrist eller kulturella behov

De flesta av de ovanstående citaten innehåller två tematiskt olika diskursiva element, där det ena handlar om behovet av arbetskraft och det andra om föregivet kulturella behov. Oberoende av hur man formulerar sig kring »det etniska« eller »kulturella« landar alla uttalanden i slutändan i behovet av arbetskraft. Brist-situationen avgör var man sätter in aktiva åtgärder i form av mångfaldsprojekt för att göra utrikes födda och personer med utländsk bakgrund anställningsbara. Att det skapas fler arbetstillfällen är å ena sidan

positivt; å andra sidan inger dessa ensidigt inriktade projekt en känsla av ambivalens. Det är inte uteslutet att en del av dem som omfattas av mångfaldsprojekten är genuint intresserade av att arbeta inom vård och omsorg eller glada att alls få ett arbete. Likväl finns här risken att man återskapar den etniska segregeringen i den offentliga sektorns låglöneyrken, att det vi bevittnar handlar om en etnisk kanalisering till bristyrken. Är det så att man beroende på arbetskraftsbristen satsar på att mobilisera arbetskraftsreserven som representerar »den etniska mångfalden« till de låglönlade jobben inom vård och omsorg i analogi med de arbetskraftsinvandrare som en gång i tiden behövdes till de minst kvalificerade industrijobben?

Det andra diskursiva elementet i uttalandena handlar om »de andras« föregivet annorlunda kulturella behov. Den diskurs som tidigare och inte minst under 1990-talet hänvisade till »deras kultur« som en belastning, till kompetensbrister som skyldes på »deras« etniska ursprung och hänvisningar till »det kulturella avståndet« som en försvarande faktor för att fungera i det svenska arbetslivet har i anslutning till arbetskraftsbristen börjat vändas till sin motsats (jfr Wrench, 2002, sid. 131).<sup>4</sup> »Det kulturella« framställs nu som en tillgång och blir till något som man säger sig behöva med tanke på elever, föräldrar, klienter, vårdtagare etc. En fråga är om dessa föregivet kulturella behov inte funnits tidigare och varför de nu blivit aktuella. Med undantag för den hänvisning som görs till åldersdementa chilensare, där språkkunskaper säkert är en tillgång, kännetecknas uttalandena av vaghet och brist på konkretion. Det framstår för det första som om de föregivet annorlunda behov kan tillgodoses av vem som helst med en »annan kulturell bakgrund«. Exempelvis relateras dessa tänkbara behov endast undantagsvis till den invandrade befolkningens sammansättning i kommunen. Det är för det andra inte fråga om att föreställningar om olikhet/er eller annorlundahet upphävs. »Det kulturella« omdefinieras istället i positiva termer för att stämma överens med den aktuella arbetsmarknads-situationen och bekymren med personalförsörjningen. Tolkningsföreträdet innehas nu som då av majoritets-samhällets representanter, vilket inte heller förändrar de strukturella förhållanden av över- och underordning som råder i arbetslivet. Ojämliga maktförhållanden kommer även med detta synsätt i skymundan.

Man utgår vidare ifrån att etniska eller kulturellt definierade identiteter är låsta och oföränderliga, att de inte omprövas och omförhandlas i nya sociala sammanhang. När tonvikten läggs på etniska eller kulturella skillnader, även när det sker i tillsynes positiva termer, innebär det enligt Wrench (2002, sid. 131) en fara för att man vidareför och vidmakthåller synen

på kulturers permanens och oföränderlighet. Som Paulina de los Reyes (2001) hävdar i sin kritiska analys av diskursen om mångfald handlar det om en essentialisering av kultur och etnicitet, vilket ofrånkomligen innebär en gränsdragning mellan ett »vi« och ett »dom«, de oföränderliga »andra«.

### *När »det kulturella« är en tillgång*

Den primära utgångspunkten vid rekrytering borde vara lika rättigheter och möjligheter till arbete på grundval av kompetens, dvs. utbildning, övriga kvalifikationer och/eller erfarenheter. Etniska mångfaldsplaner borde i första rummet vara ett verktyg för att rekrytera utan att diskriminera och att rekrytering under alla dess faser bygger på likvärdig behandling oberoende av etnisk tillhörighet. Detta utesluter inte att etnisk mångfald i form av flerkulturell eller flerspråkig kompetens i vissa verksamheter kan utgöra en tillgång, medan den i andra inte behöver ha någon betydelse. En av intervjufrågorna var just om personal med en flerkulturell eller flerspråkig kompetens kunde vara en tillgång i verksamheten. Det visade sig att det var inom vårdsektorn, såväl den offentliga som den privata, som flerkulturell eller flerspråkig kompetens sågs som en fördel:

Ja, jättestor fördel, eftersom våra patienter är ju inte är svenska allihop. Så det är en jättestor fördel. (Personalsvarig, sjukhus)

Jag tycker att man ser det så ute [på klinikerna], att det är väldigt bra det här. När det kommer in små turkiska tanter som inte kan någon svenska, då finns det någon som kan lite turkiska eller arabiska. (Rekryteringsansvarig, sjukhus)

Vi är väldigt glada över att vi har en läkare med finsk bakgrund, därför att vi har en del patienter som har det och som gärna kommer till henne då. Och likadant har vi ju en läkare som har polsk bakgrund, vilket ju också är en fördel, så att ja, det finns förståelse ... (Privat vårdföretag)

En följdfråga var om man i något skede hade gjort medvetna rekryteringar för att knyta till sig flerkulturell eller flerspråkig kompetens. Inte på någon av de aktuella arbetsplatserna hade man tidigare rekryterat personal som skulle kunna tillgodose patientgruppernas språkliga eller kulturellt definierade behov. Den flerspråkiga kompetensen, som enligt citaten framstår som den viktigaste faktorn för att underlätta kommunikationen med patienterna, har organisationerna inom vårdsektorn så att säga »fått på köpet«. Flerspråkighet har inte kunnat beaktas som merit vid

rekrytering, eftersom några medvetna rekryteringar för att knyta till sig denna kompetens aldrig hade gjorts. Mot bakgrund av att aktörerna på kommun- och landstingsnivå i sina argument betonade behovet av personal »med annan kultur« vore det intressant att följa upp om detta i fortsättningen kommer att beaktas, så att flerkulturell eller flerspråkig kompetens, som kommer verksamheten tillgodo, räknas som en merit vid rekrytering.

### *Den privata sektorn: »Invandrarbakgrund« utan betydelse i lägstatusyrken*

Hur bedömde då den privata sektorn värdet av den arbetskraft som representerar den etniska mångfalden? Medan argument för att rekrytera personer med en annan kulturell bakgrund vuxit sig starka inom den offentliga sektorn, hördes inga motsvarande argument i de privata företagen. Skillnaderna berodde sannolikt i stor utsträckning på hur trängande behovet av arbetskraft var och vilken typ av arbetsuppgifter det handlade om med avseende på arbetets kvalifikationsnivå. På de tillverkningsföretag där intervjuer gjordes fanns från 10 till uppemot 30 procent anställda med invandrarbakgrund i produktionen. I de flesta fallen tillmättes den etniska mångfalden eller den flerkulturella bakgrunden inte någon betydelse alls, vare sig i positiv eller negativ mening. Där handlade det nästan uteslutande om att få in folk till produktionen och att de där fullgjorde de arbetsuppgifter som de var satta att utföra. Det var oftast fråga om lågkvalificerade jobb, som i det följande exemplet med arbete på lager och logistik. På frågan om det är positivt med ett flerkulturellt gäng i ett logistikföretag med kunder i Norden och övriga Europa blev svaret följande:

Nej, inte mer positivt än vanligt så att säga. Nu lät det som att jag svarade på att »nej, invandrare tycker vi inte om«. Men vi har ingenting emot invandrare utan jag menar det kan vara bra att ha några stycken invandrare. Inte av den anledningen att vi får kunder nerifrån Europa, det är inget incitament för dom att lägga sitt lager hos oss för att vi har många invandrare anställda. [...] Jag tror vare sig det är positivt eller negativt att man har invandrare. De flesta är ju människor, eller hur, och då tror jag inte att det spelar så stor roll om dom är svenskar, finnar eller norrmän.

Förfarings sättet vid rekrytering av de kollektivanställda motsvarade på detta företag i stort sett de förfaranden som gällde för de flesta tillverkningsföretagen. Dels arbetade man genom egna kontakter dels fick man alltid förfrågningar från spontansökande som ville arbeta i företaget. Ansökningarna sparades i

en bank för att finnas tillgängliga för eventuell anställning vid en senare tidpunkt. Den principiella inställningen på företaget var att »... de som vill jobba här tror vi ju är lämpade«.

Medan man i den offentliga sektorn drev mångfaldsprojekt, skedde rekryteringen i de privata företagen sålunda ofta genom informella kanaler. Antingen spreds ordet om personalbehov via tidigare anställda eller så tog de arbetssökande själva kontakt med arbetsplatsen. Det fanns företag som aldrig hade behövt annonsera efter personal för att rekrytera efter operatörer till produktionen: »Dom söker till oss.« Samma gällde ett företag som var underleverantör inom elektronikbranschen med en hög andel invandare anställda i produktionen. Utöver fast anställning var inhyrning eller visstidsanställning vanliga anställningsformer för arbetare i produktionen:

Ja, vi har aldrig behövt annonsera efter icke fast anställning. Vi får väldigt mycket spontanansökningar in till oss till produktionstjänster. Först var det Ericsson som la ner i Norrköping och då hade vi ju hur många ansökningar som helst och nu så är det ju tusen personer i Linköping, Ericsson igen.

Inte vid något av tillverkningsföretagen rapporterades brist på arbetskraft eller problem med personalförsörjningen med undantag för en del högkvalificerade tekniker med specialistkompetens. I tillverkningsföretagen tycktes det heller inte finnas några skäl till personalstrategiska överväganden, eftersom de flesta rekryteringarna gick ut på att ersätta personal i produktionen som hade slutat alternativt att visstidsanställa personal under produktionstoppar.

På tjänstemannanivå var rekryteringsprocessen genomgående betydligt mera omsorgsfull med annonsering, utformning av kompetens- och kravprofiler, bedömning av de sökandes lämplighet för tjänsten samt därefter in- och utsortering till anställningsintervju.

Varken i rekryteringsstudien eller i de senare intervjuerna framkom emellertid om det till tjänstemannabefattningar hade funnits sökande med annan etnisk bakgrund och hur man i så fall bedömt dessa i förhållande till andra sökande. Följande sekvens ur en intervju vid ett av tillverkningsföretagen kan vara en tänkvärd kommentar till sakernas tillstånd:

**Intervjuaren:** Till vilka typer av jobb efterfrågas personer med utländsk bakgrund? Var anställs dom?

**Intervjupersonen:** Dom anställs ju egentligen över hela företaget kan man ju säga. Än så länge är det *inte så mycket på tjänstemannasidan. Där har vi inte anställt någon.* [Vår kursivering.]



Att anställas över hela företaget betydde här rekrytering till alla slags arbeten inom produktionen, däremot hade ingen alls anställts på tjänstemannanivå. Bilden var med avseende på befattningsnivåer något ljusare inom ett företag som var underleverantör till stora bolag inom telecomindustrin.<sup>5</sup> Bland de kollektivanställda fanns det år 2001 omkring 30 procent anställda med invandrarbakgrund, både kvinnor och män. På tjänstemannanivå fanns enligt uppgift kvinnor med invandrarbakgrund, vars antal uppskattades till fyra utav totalt 80 tjänstemän. Företaget hade aldrig medvetet rekryterat vare sig kvinnor eller »invandrare«:

Vi tittar nog mera på kille – tjej, sen om hon är en svensk tjej eller invandrantjej det bryr vi oss inte om, utan vi behandlar alla lika. Vi ser ingen skillnad på nationalitet.

Liksom i de andra tillverkningsföretagen med relativt lågkvalificerade jobb ansågs »invandrarbakgrund» varken som något positivt eller negativt. Man ansåg helt enkelt att det inte hade någon betydelse för arbetet i sig. I fortsättningen på detta uttalande framkommer den nationella bakgrundens betydelse ur ett något annorlunda perspektiv:

Det är väl någon gång man har frågat om det här med nationalitet. Om vi har hittat en kille som vi säger »att den här vill vi ha« och så är den personen från Iran t.ex. och så vet vi att på den avdelningen jobbar två irakier, då är vi väldigt noga med att prata med den här personen och säger att »om du jobbar med folk från Irak är det något som du skulle ha svårt med?«. Eller om det gäller personer från det forna Jugoslavien om du har serber eller olika nationaliteter där som varit i krig med varandra då har vi haft en diskussion både med dom som kommer in och gruppen. [...] Jag tror vi aldrig haft några problem med det. Men vi har vid flera tillfällen tagit upp det så att det inte ska bli några problem.

Inget tyder på att frågan om social kompetens eller att passa in i gruppen skulle ha varit ett hinder för anställning i detta företag. Däremot har man varit mån om att förebygga eventuella politiskt härledda konflikter som personer med olika nationell eller etnisk bakgrund skulle kunna tänkas hamna i. Den enda formella kompetens som krävdes, och som ansågs som en självklarhet, var minst gymnasieutbildning, vilket de flesta ansågs ha numera. Detta diskuteras senare i rapporten.

## Vaghet på tal om etnisk mångfald

När rekrytering till mera kvalificerade befattningar fördes på tal, tenderade svaren att präglas av vaghet

eller undflyende, som i det följande exemplet med personalchefen på ett tillverkningsföretag:

Jag menar idag rekryterar *man* civilingenjörer som har utbildning från Iran eller något annat, så det är ju så... Jag kan inte säga hur många det är, men...

Svaret utvecklades inte vidare utan blev hängande i luften. Det blev aldrig klart om företaget själv hade rekryterat civilingenjörer från Iran eller vilka intervjupersonen syftade till med påståendet att »man» rekryterar civilingenjörer med utbildning från Iran. Det förblev oklart på vilka grunder man in- eller utsorterade dem som sökte till de kvalificerade jobben, om det alls hade funnits sökande till de kvalificerade befattningarna och vad som i slutändan avgjorde om en rekrytering kom till stånd eller inte.

På ett av tillverkningsföretagen talade man om vikten av att verka för »diversity» med referens till företagets amerikanska ägare. En naturlig följdfråga var då om man i det svenska företaget hade modeller eller metoder för att främja mångfalden:

Jag tror inte att det är medvetet utan vi avgör nog... Det är kompetensen som avgör. Kommer det en person som vi tycker – och med kompetens menar jag då, personlighet alltså, personlig kompetens, dvs. social skills och annat, kan vägas in, - kan det mycket väl vara så att en person med lite brokigare bakgrund passar bättre in... Man har glädje av att ta tillvara den kraften. Men inte för sin egen skull utan det blir mera som en av en helhet. Jag ska inte säga att »Vi styr inte det här« utan har vi fem personer och en har en annan bakgrund, kan det hända att det blir den på grund av det. Men då är det mera för att vi tror på att den faktorn är viktig.

Hur skall man tolka innebörden av detta uttalande där kompetens uppfattas som allt från personlighet, personlig kompetens i betydelsen social kompetens och en lite brokigare bakgrund som en kraft att ta tillvara. Vagheten hur man i praktiken förhåller sig till detta med diversity var påfallande. Det framkom i intervjun varken något om personalstrategiska överväganden eller modeller och metoder för att använda rekryteringsinstrumentet för att främja den etniska mångfalden på företaget.

Vid en uppföljningsintervju med samma person omkring ett år senare återkom frågan om värdet av andra erfarenheter och flerkulturell bakgrund. Svaret kan inte sägas ha präglats av större precision eller klarhet i det svenska företags agerande för mångfald:

Det finns i våra uttalade mål att man ska ha det [mångfald]. Det är ju ett typiskt amerikanskt företag för där

är ju diversity och de satsar på mångfald och det är inte riktigt samma sak. Och i Sverige så är det när vi tänker på det så tänker vi kanske mest på kön eller möjligen som du säger etnisk bakgrund. När det gäller USA så är det ju något som är väldigt framträdande. Man pratar om att man skall ha diversity ...

Företaget befann sig under den aktuella perioden i en process av att avveckla tillverkningen av stora volymer, som skulle flyttas till ett låglöneland, och samtidigt utvecklingen av produktionen till mera kundorderanpassade kvalitetsprodukter som sades kräva mera mångsidig kompetens. Endast anställda med s.k. kärnkompetens och de »utvecklingsbara« skulle behållas i företaget:

... vårt arbetsliv förändras just, så det här att kompetensfrågan blir ännu mera uttalad till nackdel för människor som trots allt inte har så mycket på fötterna och inte orkar skaffa sig heller eller har förmåga att skaffa sig, har kommit till ett arbetsliv som inte krävt så jättemycket, utan mer att man kan erbjuda sin arbetskraft.

Produktionsomläggningen betydde att antalet anställda skulle minska från omkring 700 till 300 personer. Hur detta skulle beröra produktionsarbetare med annan etnisk bakgrund, som 2001 utgjorde ca 30 procent och omkring 30 nationer, framgick inte av intervjun. Planen var emellertid att undvika varsel och istället hjälpa de övertaliga att hitta nya arbeten.

### *Nätverksrekrytering eller nätverkssegregering?*

När det gällde arbeten med specifika kvalifikationskrav eller erfarenheter, något som kommenterades endast undantagsvis, använde man sig av såväl formella som informella rekryteringskanaler. Dessa kanaler omfattade allt från annonsering, arbetsförmedlingens tjänster, bemanningsföretag, kontaktnät och inte minst rekommendationer. Följande exempel visar hur betydelsefullt det är med kontakter och rekommendationer för att få chansen till anställning i ett mera kvalificerat jobb:

Det har faktiskt hänt att vi har fått in en pizzabagare, som har lyckats väldigt bra hos oss. Så det är inte säkert att det är den formella bakgrunden som alltid är rätt. Den personen var väldigt hemma i motorer och skruvar. Han kanske hade det när han kom, ja, just det, sånt privatintresse, som gjorde att han passade, vilket man då har chans att se när man provanställer folk att »oj, då, det här gick väldigt bra«. *Den personen kom också in på rekommendationer från andra*, så det var inte ett oprövat ämne för den skull. [Vår kursivering.]

Vid all rekrytering under det föregående året, som

hade varit mycket expansivt, hade man på detta företag anställt »...väldigt, väldigt många bekanta« och även »pizzabagaren« hade fått sin möjlighet till rekrytering genom en anställds bekant.

När arbetsgivaren använder sig av medarbetare, vänner, bekanta eller släktingar som rekryteringskanal förutsätter det att de som kan komma ifråga ingår i ett mer eller mindre fast nätverk eller har andra kontakter. Nätverksrekrytering fungerar på grundval av muntlig kommunikation och bekantskap, vilket kan innebära att kännedom om lediga platser riskerar att inte nå medlemmar i etniska minoriteter. Enligt de brittiska forskarna John Wrench och John Solomos (1993; se också Wrench, 1996) kan därför nätverksrekrytering eller rekrytering genom kontakter ses som en form av indirekt diskriminering. Andra forskare talar i detta sammanhang om social nätverkssegregering (Braddock & MacPartland, 1987).

På företaget ovan var det regel med skriftliga ansökningar oberoende av hur kontakten etablerats. Urval gjordes av de sökande till anställningsintervju och arbetslaget fick träffa de sökande som kallats till intervju. Så skedde långtifrån på alla tillverkningsföretag med undantag för tjänstemannabefattningar. Eftersom man till de mindre kvalificerade jobben i produktionen sällan använde sig av formella kanaler eller en formell gång i rekryteringsprocessen visade det sig svårt att få närmare inblick i hur rekryteringen av utrikes födda och personer med utländsk bakgrund konkret gick till. En förklaring, som inte kan uteslutas, är att frågorna i rekryteringsstudien inte var tillräckligt tydligt fokuserade på denna kategori av arbetskraften. En annan förklaring kan vara att intervjupersonerna tidigare inte ställts inför frågor om den etniska tillhörighetens betydelse vid rekrytering och därför inte hade reflekterat över detta. Ingen refererade heller till lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet, medan exempelvis kännedom om jämställdhetslagen ingick som en självklarhet i repertoaren. Ställningstaganden till jämställd rekrytering var jämfört med rekrytering för etnisk mångfald betydligt mera utförliga och pregnant, även om praktiken även i detta avseende lämnade mycket övrigt att önska (se Knocke m.fl., 2003).

### **Svårsmätbara kompetenskriterier**

Ett vanligt kriterium var att de som rekryterades skulle vara »rätt« personer. Vad som menades med rätt person sammanfattades av en intervjuperson enligt följande:

... det där med social kompetens, det där med rätt person [...] det viktigaste är att det är en bra person,

att man har rätt inställning, en som kan gå in i gruppen och göra ett bra jobb.

Ett krav som var förknippat med verksamhetens organisering i arbetsgrupper var förmågan till samarbete, något som betonades av intervjupersonen i en processindustri. Däremot sade man sig inte bry sig om de arbetssökandes kön eller etniska tillhörighet:

Ja, en viktig egenskap är ju alltså att man har förmågan att samarbeta. Det kan alltid vara väldigt svårt att se det, men man ringer referenser osv. Och det är väldigt viktigt idag eftersom det är lagjobb. Att man kan samarbeta med både chefer och kompisar. Att det stämmer så att man blir ett team hela tiden som jobbar.

I övrigt var det övervägande vanligaste svaret av vad som fällde utslaget vid rekrytering att det är kompetensen som avgör vilka som får jobbet:

Ja, men vi anställer utifrån kriteriet kompetens, som vi säger då, och det tycker jag vi ska hålla oss till.

Det är kompetensen som avgör.

Det var endast undantagsvis att kompetenskriteriet definierades i termer av utbildning, yrkeskvalifikationer eller erfarenhet i de tillverkningsyrken som personer med invandrarbakgrund hade rekryterats till. Till kompetens räknades istället egenskaper som varken går att mäta eller operationalisera. Begrepp och beteenden som räknades upp omfattade bland annat »personkemi«, »personlighet«, »att passa in«, »samarbetsförmåga«, »uppträdande vid en eventuell intervju och »social kompetens«. Dessa krav artikulerades som allmängiltiga och relaterades endast undantagsvis till arbetssökande med invandrarbakgrund. Ibland, men inte alltid, togs referenser inför en eventuell rekrytering, men ofta fick »känslan«, »intuitionen« eller »vibbarna« styra utfallet. Ett sådant urvalsförfarande medför risken att »känslan« leder till att man väljer dem man känner igen sig i och väljer bort dem som upplevs som annorlunda eller avvikande. Ett likartat fenomen har forskningen kunnat belägga vid rekrytering efter könstillhörighet, där det framgick att män tenderar att välja män i en valsituation, ett fenomen som går under beteckningen homosocialitet (Lipman Blumen, 1976).

### *Språkraven – en konjunkturell fråga?*

Möjligtvis är det för tidigt att dra några långtgående slutsatser från intervjuerna om förändringar i de krav på språkkunskaper som ställs för en anställning. Men intervjuerna visade på en tydlig tendens att konjunkturuppgången som präglade arbetsmarknaden år 2001 hade fört med sig en sänkning av språkraven. Jämfört med 1990-talet var det endast på en arbets-

plats som man fortfarande talade om krav på »perfekt« svenska i tal och skrift. På en av de myndigheter som har att hantera etnicitetsrelaterade frågor tyckte man sig ha uppfattat att såväl kvalifikations- som språkraven hade börjat trappas ner i anslutning till den växande arbetskraftsbristen:

När man behöver folk så blir de formella kraven mindre viktiga. Ett tydligt exempel är kravet på att kunna tala och skriva svenska perfekt.

Att det finns ett samband mellan arbetsmarknadssituationen och språkliga och andra krav som ställs inför en rekrytering bekräftades också på arbetsgivarhåll:

Det har varit perioder när jag var anställd här -91 då var det ju *högkonjunktur och det var också väldigt svårt att få tag på folk och då sänker man kraven*. Om gymnasieutbildning är kravet, och det kommer några duktiga som inte har gymnasium, då sänker man kraven. Då kommer dom in ändå. [Vår kursivering.]

I tider av hög arbetslöshet och ett stort utbud av arbetskraft kan arbetsgivare vara hårdare när de ställer krav »... då blir man ju tuffare i urvalet« vare sig det behövs för att klara arbetsuppgifterna eller inte.

Som framgick tidigare i rapporten bedömde man exempelvis i den offentliga sektorns mångfaldsprojekt att språkbarriärer, som tidigare varit ett hinder för de arbetslösa, kunde åtgärdas och monteras ner genom att deltagarna erbjöds utbildning i svenska i kombination med praktik. Bekymret med personalförsörjningen har lett till en omvärdering av språkraven, vilket kan knappast bli tydligare än i följande uttalande från en kommunaltjänsteman:

*Vi sänker därmed kraven på kunskaper i svenska*, eftersom vi har undervisning i det. Det tror vi mycket på. Det är ett sätt att få in kompetens och kunna utveckla språkkompetensen. [Vår kursivering.]

På den differentierade arbetsmarknaden där det fortfarande finns arbeten med såväl höga som låga kvalifikationskrav (se Åberg, 1999), ställdes nu också differentierade språkliga krav beroende på vad som behövdes för arbetet. Medan deltagarna i mångfaldsprojekt var tänkta som personal till vård- och omsorgssektorns mindre kvalificerade arbeten, var de krav som ställdes på de mera kvalificerade befattningarna på motsvarande sätt högre:

Som undersköterska t.ex. måste du kunna svenska, t ex att dokumentera information om patienter i journaler på korrekt svenska. Det har t.o.m. våra svenska tjejer svårt för, de har för dålig undervisning i svenska i sin undersköterskeutbildning.

Språkfrågan kommenterades också av en personalansvarig på sjukhuset i anslutning till en fråga hur fördelningen av personal med annan etnisk bakgrund såg ut med avseende på olika personalkategorier:

Mest bland läkare, inte många bland undersköterskor, några bland sjuksköterskor. Många har utländska namn men är födda i Sverige och dom räknar jag inte, dom är svenskar. Bland dom som är på väg in är det väldigt många invandrare, men vi tar bara in dom som kan prata svenska. Man måste kunna prata med anhöriga, diskutera med kollegor. Kan man inte prata svenska får man inte jobbet.[...] Jag tror inte att vi generellt diskriminerar någon, utan vi sätter dom här kraven och matchar man kraven får man jobbet. Dom som är här är faktiskt bra allihop. Dom har ofta högre utbildning hemifrån än vad vi har i Sverige.

Språkfrågan var självfallet fortfarande aktuell även i den privata sektorn. Jämfört med tidigare år placerades kraven på en rimligare nivå och sattes även här i relation till vad som behövdes för arbetsuppgifterna utförande. För dem som arbetade i tillverkningsyrken fanns det två villkor som förknippades med språkkunskaperna. Det ena villkoret handlade om att kunna kommunicera med arbetskamraterna, vilket betydde att kunna förstå och kunna göra sig förstådd. Att tala med brytning ansågs inte som något hinder. Det andra villkoret var att kunna förstå de instruktioner som behövdes för arbetsuppgifternas utförande. Följande intervjusekvens kan ses som representativ för hur krav på språkkunskaper formulerades inom den privata tillverkningssektorn:

**I.** Dom som har invandrabakgrund, kräver ni svenska i tal och skrift eller kan de klara sig som kollektivanställda utan det?

**IP.** Nej, de ska kunna uttrycka sig på ett klart och tydligt sätt. Dom ska kunna förstå vad vi säger och vi ska kunna förstå vad de säger, kunna läsa skrivna instruktioner. Enkla skrivna instruktioner är vad vi sysslar med här då.

Att förstå och bli förstådd var den nivå på språkkunskaper som på de flesta företagen ansågs som tillräcklig. Krav på »perfekt« svenska, något som var aktuellt på 1990-talet även för enkla monteringsjobb (se Knocke & Hertzberg, 2000), hördes inte längre.

### *Utländska utbildningars innehåll och värde*

Medan kraven på svenskkunskaper på 2000-talet blivit måttligare, har det börjat segla upp tänkbara krav på andra språkkunskaper. Frågan som i detta

sammanhang skulle besvaras gällde vad den etniska bakgrunden betydde i samband med rekrytering:

**IP:** Ja, då har vi svenska. Det kan jag säga direkt. Det har vi nu. Vi har fått väldigt, väldigt många ansökningar från invandrare, bosnier är överrepresenterade, och då har vi faktiskt sagt att »svenska ska man klara«. För alla våra instruktioner och allting är på svenska.

**I.** Testar ni det då?

**IP.** Nej, mera att förstå svenska. Man märker i ett samtal om de kan förstå frågeställningen, att de kan svara. Men självfallet under en provperiod på sex månader, så avslöjas det om man inte kan läsa de instruktioner som finns och där har vi inte misslyckats än. Däremot så har vi sett att en bosnier, bland annat bosnier, inte alls är så duktiga på engelska. De har inte läst någonting i sitt hemland. Så ibland kan det vara så att vi pratar svenska med dem och de skriver ner det här på bosniska, det som kommer i engelsk text. Så svensken, eller någon annan sitter och läser vad det står på engelska och översätter till svenska och bosniern skriver på bosniska.

Uttalandet är motsägelsefullt såtillvida att alla instruktioner å ena sidan påstås vara på svenska, vilket alla som hade anställts klarade av, medan det sedan dyker upp texter på engelska som vållar svårigheter för bl.a. bosnier. Intervjuerna ger inte underlag för mera långtgående slutsatser huruvida kraven på kunskaper i engelska håller på att bli mera vanliga. Kanske finns det ändå anledning att uppmärksamma att en ny »kompetensbrist« kan börja dyka upp i anslutning till det som kallas »maskinspråket« och informationsteknologin, där instruktionerna ofta är på engelska.

Frågan om kunskaper i engelska kan sättas i samband med att det idag anses som självklart för vilken som helst anställning att ha fullgjort en gymnasieutbildning: »Vi kräver ju gymnasiekompetens i botten när vi anställer folk här, även ute i produktion.« Ett av de basämnen som ingår i den svenska gymnasieutbildningen är engelska, vilket innebär att endast de med utländska utbildningar kan riskera att drabbas av svårigheter om kunskaper i engelska blir ett villkor för att platsa i arbetslivet. Att ställa – svensk – gymnasiekompetens som villkor för anställning kan för personer som fått sin utbildning på andra håll i världen sålunda leda till att de utsätts för indirekt diskriminering (jfr Höglund, 2002, sid. 8). Kravet på fullgjord gymnasieutbildning kan synas vara neutralt. Men kravet medför risken att en person med utbildning från hemlandet inte kommer ifråga för anställning ens för relativt enkla arbetsuppgifter. Problemet är i högsta grad relevant. Som en starkt bidragande faktor



till den högre arbetslösheten bland den invandrade befolkningen anförde en av intervjupersonerna följande förklaring:

... vi vet kanske lite för lite om dom platsar och om kompetenser dom har med sig, vilken utbildning dom har genomgått, vad den står för. Det finns alltså en okunskap från vår sida.

Denna gång är det inte fråga om en brist som tillskrivs utrikes födda personer. Istället handlar det om arbetsgivares brist på kunskap om utländska utbildningars och kompetensers värde, en variant av vad ekonomer brukar kalla statistisk diskriminering. Oberoende av var bristerna placeras tenderar de att medföra negativa konsekvenser för personer i kategorin »invandrare«.

## Föreställningar om etniskt baserade hinder

Det fanns bland en del av intervjupersonerna erfarenheten att ett namn som inte är ursprungssvenskt tolkas som en negativ signal bland arbetsgivare, vilket kan leda till utsortering i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen. Följande två observationer kommer från en rekryteringsansvarig i den offentliga sjukvården och en tjänsteman på arbetsförmedlingen:

För det är ju tydligen så, har man fel efternamn så kommer man inte ens en gång på intervju, tydligen.

Vi vet ju att namnet spelar roll när man rekryterar, att man tittar på det.

Det är mycket svårt att empiriskt verifiera om en utsortering på grundval av namnet faktiskt förekommer i rekryteringsprocessen. Ingen arbetsgivare skulle vilja förknippas med den formen av direkt diskriminering och det fanns heller inga antydningar i rekryteringsstudien eller de uppföljande intervjuerna att det förekom.

Däremot fortlevde en del föreställningar om etniskt baserade hinder. Ett sådant hinder som kom på tal var muslimska kvinnors sedvänja att täcka sitt hår med en sjal, en så kallad hijab. Följande dialog utspann sig mellan intervjuaren och en cheftjänsteman inom kommunen:

**I.** Gör behovet av mer personal att man blir tvungen att vända sig till nya grupper?

**IP.** Ja, det tror jag. Här måste jag jobba med mig själv vad gäller den problematiken. Självfallet är det också viktigt att vi som arbetsgivare driver attitydfrågan. De kvinnor som har annan etnisk bakgrund är få i t.ex.

äldreomsorgen. *Våra gamlingar reagerar* om det kommer t.ex. kvinnor med sjalar och andra huvudbonader. Det tar tid att ändra attityder särskilt för de gamla.

**I.** Finns det arbetsplatser i kommunen där kvinnor bär sjal?

**IP.** Inte vad jag känner till. Men det är väl något som alla skulle vänja sig vid att se, om nu sjalen inte är till hinder i arbetet, t.ex. i vården.

Svaret innehåller ett element av reflektion och själv-rannsakan samt insikten om att det är ett åliggande för arbetsgivare att bearbeta attityder. Men tveksamheten gentemot kvinnor med sjal förskjuts från den egna personen till att gälla »våra gamlingar«, trots att denne tjänsteman inte känner till om det finns kvinnor med sjal på de kommunala arbetsplatserna. Den diskriminerande exkluderingen placeras någon annanstans, i detta fall »våra gamlingar« som i andra fall kan vara kunder, klienter, affärskontakter etc. Detta är ett förhållningssätt som också har dokumenterats i den internationella forskningen (Wrench, 1995, sid. 627–28). I den sociala över- och underordningen som präglar arbetsmarknaden förfogar arbetsgivaren över tolkningsföreträdet som utrikes födda arbets-sökande och personer med utländsk bakgrund i avsaknad av egna maktmedel har svårt att ifrågasätta. Det som emellertid är intressant och särskilt värt att observera med tjänstemannens uttalande är att föreställningar om etniskt definierade hinder varken är konstanta eller absoluta, att det ligger i arbetsgiva-rens makt att omdefiniera dem. Tendensen är nu att arbetskraftsbristen verkar i riktning mot att föregivet etniska hinder tonas ner och i bästa fall försvinner.

Referenser till begreppet social kompetens som en förutsättning för anställning förekom relativt ofta i intervjuerna även om kraven relaterade till detta begrepp förefaller ha tonats ner något i anslutning till de förbättrade konjunkturerna. Det förekom bland arbetsgivarrepresentanterna heller inga direkta hänvisningar till att man avstått från att rekrytera personer med annan etnisk tillhörighet beroende på avsaknad av social kompetens.

Att begreppet fortfarande cirkulerar i diskursen blev klart i intervjun med en kommunaltjänsteman, som liksom andra kommunala representanter var bekymrad över personalförsörjningen och därmed positiv till rekrytering av personer med utländsk bakgrund. Frågan som ställdes var om personen såg några hinder inför rekryteringen av personer med annan etnisk tillhörighet:

Jag kan egentligen inte se hindren. Om en person har rätt kompetens eller så bra kompetens som möjligt och sen har meriten att ha en utländsk bakgrund, kan kommunicera

hyfsat, då är det ju vår uppgift att hjälpa till att klara det som brister. *Får man in någon som inte har social kompetens, får man försöka fixa det också.* [Vår kursivering.]

Det framgår inte vad personen i det här fallet syftar till med social kompetens, om det handlar om personliga fallenheter eller färdigheter eller något annat som skulle behövas utöver rätt kompetens och förmåga att kommunicera tillfredsställande. Bristen på precision är besvärande när det förutsätts att social kompetens är något som »dom« saknar och något som »vi« får försöka »fixa«. Vad exakt som skall fixas blir inte klart. Detta kan ses som exempel på det som John Wrench (2002, sid. 58 ff) i sin översikt över hantering av mångfald typologiserar som »Training the immigrant«. En vanlig utgångspunkt i hanteringen av den etnisk mångfalden tycks vara att »dom« är behäftade med brister som »vi«, majoritetsrepresentanterna, måste hjälpa till att åtgärda, medan åtgärder för att komma tillrätta med diskriminerande strukturer hör till undantagen.

### *Gryende insikt om den mångetniska normaliteten*

Sverige har sedan slutet på andra världskriget genom arbetskraftsinvandringen, genom flykting- och anhöriginvandringen och genom de barn som fötts till dessa föräldragenerationer blivit ett mångetniskt samhälle. Trots att detta idag är en normalitet, ett normaltillstånd, är insikten om detta ännu bara bristfälligt förankrat i det allmänna medvetandet. I intervjuerna kunde vi dock ibland fånga upp en gryende insikt om att Sverige är ett mångetniskt samhälle. Denna insikt kunde i ett fall avläsas i konkreta handlingsmodeller för rekrytering och i andra fall i spontana uttryck som bl.a. betonade människors lika värde.

Ett konkret exempel på en progressiv modell för rekrytering av utrikes födda personer rapporterades inom en kommunal myndighet. Myndigheten besvärades som många andra offentliga verksamheter av personalbrist som medförde ständiga rekryteringsbehov beroende på hög personalomsättning och höga andelar äldre personal som var på väg ut. Bland de anställda fanns redan många medarbetare med ursprung från såväl Europa som ett antal utomeuropeiska länder:

Vi har en hel del – en engelsman, italienare, ett antal syrianska medarbetare, latinamerikanska socionomer, araber från Kurdistan men vi skulle behöva fler.

Myndigheten var mycket angelägen om att få in fler

utrikes födda medarbetare och sådana med utländsk bakgrund med adekvat utbildning. Problemet att lyckas med detta sades hänga samman med att det inte fanns många studerande med utländsk bakgrund på de lämpliga högskoleutbildningarna. För att komma tillrätta med personalbristen hade man därför, utöver många andra kampanjer, tagit initiativ till utbildningssatsningar som riktade sig till utrikes födda akademiker:

Vi var tidigare initiativtagare till att starta det s.k. akademikerprojektet för biståndshandläggare. Vi märkte att de hade bristfällig utbildning och så ordnade vi en ettårig utbildning i socialt arbete och så skulle vi också ta in högt utbildade bosnier.

Bristfälliga språkkunskaper sågs inte som något hinder. Man försäkrade att det var snarare tvärtom, eftersom utbildningen bidrog till att projektdeltagarna fick möjlighet att lära sig yrkesterminologin som krävdes för de relativt kvalificerade arbetsuppgifterna och myndigheten fick den personal man ville ha:

Det var någonting vi aktivt jobbade med i vår egen förvaltning också. För på dom allra flesta enheter var man ju positiv till dom här fast en del av dom pratar kanske lite mer bristfälligt än vad vi trodde, om jag ska vara uppriktig. Men man tog emot dom bra. På andra enheter innebar det ju att man fick börja pröva och se att det fungerade och det föll väldigt väl ut.

Några referenser till annorlunda kulturella behov artikulerades inte någon gång under intervjun. Vad man däremot strävade efter var att rekryteringarna så långt möjligt skulle svara mot befolkningsunderlagets etniska sammansättning i kommunens olika bostadsområden:

Vi har haft en tjej från Etiopien som vi hoppas ska söka anställning. Det är rätt ovanligt att man har en svart tjej som jobbar ute i ett bostadsområde där det bor mycket afrikaner från Somalia.

Akademikerprojektet hade resulterat i att man under en period av 1–2 år hade anställt omkring 30 utrikes födda personer. Detta var emellertid bara det första steget. Alla nyanställda placerades in på en kompetenstrappa med en 5-gradig nivågruppering som svarade mot olika krav på vad de skulle klara av i sitt arbete. Uppflyttningen till eller placeringen på en högre nivå utgick från utvecklings- och planeringssamtal och berodde på hur den anställde uppnådde vissa kriterier och färdigheter i arbetet. Man eftersträvade en spridning av de nyanställda så att dessa skulle

kunna utvecklas kompetensmässigt men också skulle ha en löneutveckling.

Man arbetade inom myndigheten med en genomtänkt plan för kompetensutveckling, en kompetens-trappa, som utöver den yrkesrelaterade påbyggnaden också kunde omfatta ytterligare språkutbildning om så behövdes. Med denna rekryteringsmodell som förebild borde man överväga att i kommunens mångfaldsprojekt på motsvarande sätt bygga in kompetensutveckling och påbyggnadsutbildningar som en väg bort från risken för etnisk segregering och låsning i låglöneyrken. Modellen med en inbyggd kompetenstrappa skulle även generellt kunna öka intresset för arbete inom vård och omsorg och medföra lägre personalomsättning.

Till de ljuspunkter som kom fram i intervjuerna kan också räknas den spontana uppskattningen av den mångkulturella arbetsplatsen som intervjupersonen på ett av tillverkningsföretagen formulerade. Uppskattningen omfattade de bidrag man tyckte sig kunna se när personer med olika erfarenheter bidrog med nya sätt att närma sig och lösa problem:

Ja, jag tycker att det finns fördelar med en sån [mångkulturell] grupp, det gör jag. Dom har olika syn på hur man löser problem [...] man tänker inte likadant. Man har olika uppväxt och bakgrund. [...] Och dom är mycket mer för att lösa problem, va, då, det är bara att stanna kvar, när andra tycker att jag ska ju sluta, jag ska gå hem nu. Men framförallt det här sättet att lösa problem att kunna hitta nya lösningar, nya arbetssätt, tycker i alla fall jag att det är [en fördel].

Den positiva värderingen av nya perspektiv på problemlösningar var ett resultat av att man observerat hur en mångetniskt sammansatt grupp kan dra nytta av de skillnader som finns i olika människors erfarenhetsbakgrund för verksamhetens bästa.

Den självklara acceptansen eller insikten om att Sverige är ett mångetniskt samhälle var sparsam, men kom ändå till uttryck här och var. Så kan exempelvis följande tolkas som uttryck för en inkluderande människosyn, även om intervjupersonen endast räknar upp nordbor:

De flesta är ju människor, eller hur, och då tror jag inte att det spelar så stor roll om dom är svenskar, finnar eller norrmän.

Typiskt nog var detta en arbetsplats med en relativt hög andel okvalificerade arbeten, där det överlag fästes föga vikt vid den etniska bakgrunden.

Det sista exemplet som kan räknas till ljuspunkterna kommer från ett av de nyare företagen av typen callcenter. Merparten av de anställda var ungdomar

som direkt efter gymnasiet hade sökt sig till företaget. Många av dem hade en utländsk bakgrund. Det var fråga om typiska ingångsjobb till arbetsmarknaden, men strävan var att alla skulle erbjudas en fast anställning. Arbetsuppgifterna förutsatte att de anställda var serviceinriktade och hade en hög grad av kommunikativ förmåga, vilket också framgick ur yrkesbeteckningen »kommunikatörer«. Kraven på svenskkunskaper var relativt högt ställda, men som framgår av följande citat inte orimliga med tanke på arbetsuppgifternas karaktär:

... det är inget konstigt med det att dom bryter, så länge det liksom inte blir för svårt att uppfatta vad man säger. Det är det som är det viktiga. *Så länge det är en liten brytning är det inget konstigt. Så ser ju samhället ut.* Och ibland har vi till och med haft då invandrare här, när man kommer till en annan invandrare, som vi ringer upp, så har man kunnat prata på deras språk och förklara. Så ibland kan det också vara en fördel. [Vår kursivering.]

Endast på en arbetsplats med snarlika kommunikativa arbetsuppgifter talade man längre om att »utlänningar«, den benämning intervjupersonen valde, skulle kunna tala och skriva »perfekt« svenska. I övrigt uppfattades bruten svenska varken på arbetsplatsen ovan eller på de andra arbetsplatserna längre som något hinder för anställning eller att kunna fungera i arbetet. Men i sitt uttalande går intervjupersonen ett steg längre. Nyckelfrasen är konstaterandet att »Så ser ju samhället ut«. Istället för att vara exkluderande eller dikotomiserande genom en anspelning på »vi« och »dom«, bekräftas implicit det svenska samhällets mångetniska karaktär.

## Slutsatser

Det främsta intrycket från intervjuerna är att rekrytering som strategi för etnisk mångfald i den privata sektorn är en fråga som knappast ännu finns på dagordningen. Vagheten var påfallande när rekrytering för etnisk mångfald fördes på tal. Det tycktes å ena sidan bero på att etnisk tillhörighet i okvalificerade arbeten eller arbeten med låga kvalifikationskrav varken tillmättes någon positiv eller negativ betydelse. För företagen fanns det till dessa arbeten inget behov av aktiva rekryteringsåtgärder, eftersom de arbetssökande själva tog kontakt alternativt fanns de redan i en pool av tidigare spontanansökningar. När ingenting behöver göras för att få tag på arbetskraft finns det heller inga förutsättningar för förändring.

Språkkraven hade jämfört med 1990-talet sänkts

till att personer med invandrarbakgrund skulle förstå och göra sig förstådda samt kunna klara av relativt enkla instruktioner. När det å andra sidan gällde hur rekrytering gick till för de mera kvalificerade befattningarna kommenterades detta inte i intervjuerna med referens till etnisk bakgrund alternativt var svaren vaga och undflyende. Inte i någon av intervjuerna beskrevs rekryteringsprocessens alla dess faser ur ett etniskt mångfaldsperspektiv, trots att frågor som relaterade till den etniska tillhörighetens betydelse vid rekrytering var ett genomgående tema i intervjuerna. Slutsatsen för den privata sektorns del blir att man på företagsnivå inte tycks använda rekrytering som instrument för att medvetet förändra sammansättningen på personalen för att uppnå etnisk mångfald.

Bilden som framkommer i den offentliga sektorn är en helt annan såväl i kommunen som på landstingsnivå. Där rapporterades ett målmedvetet arbete i form av s.k. mångfaldsprojekt främst för rekrytering av personal till arbeten inom vård och omsorg, men även av arbetslösa utrikes födda akademiker till administrativa tjänster. Projektdeltagarna skulle genom språkstudier och praktik göras anställningsbara. Det blev tydligt att det var fråga om att mobilisera en tidigare arbetslös arbetskraftsreserv med anledning av den demografiska situationen och den redan kända och framtida arbetskraftsbristen. Vi kan här skönja en risk för att den etniska segregeringen på arbetsmarknaden återskapas i nya former i och med att rekryteringen av utrikes födda och personer med utländsk bakgrund, med något undantag, koncentreras till arbetsmarknadens låglöneselement där bristen på arbetskraft är störst eller är i tillväxande.

Argumenten för rekrytering för etnisk mångfald innehöll två diskursiva element. Det ena, och det som samtliga representanter för den offentliga sektorn betonade, handlade om det stora behovet av arbetskraft och om behovet av förnyring av personalstyrkan. Det andra refererade till behovet av personal med »en annan kultur« av hänsyn till bl.a. patienters och vårdtagares föregivet annorlunda kulturella behov. Därmed upphävdes inte föreställningar om kulturell olikhet utan de omtolkades nu med hänsyn till personalsituationen på den offentliga arbetsmarknaden som en positiv och önskvärd resurs. På ingen av arbetsplatserna inom vårdsektorn hade emellertid tidigare medvetna rekryteringar gjorts för att tillförsäkra sig flerkulturell- eller flerspråkig kompetens.

Situationen på arbetsmarknaden har under senare år förbättrats och de gynnsamma konjunkturerna har även kommit utrikes födda och personer med utländsk bakgrund tillgodo genom en ökning av andelen sysselsatta. Det finns dock anledning att

poängtera att sortering sker både i låg- och högkonjunktur, vilket bl.a. framgår av att många högutbildade med utomeuropeiskt ursprung inte har arbeten som motsvarar deras kvalifikationsnivå (Integrationsverket, 2003). Även om intervjuerna någon gång innehåller en gryende insikt om att Sverige är ett mångetniskt samhälle, kvarstår intrycket att utrikes födda och personer med utländsk bakgrund huvudsakligen anställs i lågstatusjobb alternativt mobiliseras som reservarbetskraft som med hjälp av olika åtgärder görs anställningsbara i tider av arbetskraftsbrist. Det är ännu bara undantagsvis att de utrikes födda och även personer med utländsk bakgrund uppfattas som en normal del av den svenska arbetskraften. Det är också uppenbart att det behövs mera forskning som närgånget studerar rekryteringsprocessen ur ett etniskt mångfaldsperspektiv.

Med utgångspunkt i rekryteringsstudien och de påföljande intervjuerna kan följande förslag formuleras med avseende på rekrytering för etnisk mångfald:

- Det främsta målet bör vara att rekrytera utan att diskriminera, att se bortom etnisk tillhörighet, att ha individens kvalifikationer och erfarenheter som utgångspunkt
- Undvikande av diskriminerande filter vid annonsering som utesluter vissa kategorier av arbetssökande
- Urvalsmetoder inför en anställningsintervju bör utformas målmedvetet så att diskriminering motverkas
- Om och när flerkulturell eller flerspråkig kompetens utgör en fördel för verksamheten bör detta anges och räknas som merit i samband med rekrytering
- Språkkraven bör oberoende av konjunkturerna relateras till vad som krävs för arbetsuppgifternas utförande
- Krav på eventuell social kompetens bör preciseras och bör relateras till vilken typ av kompetens som behövs i arbetet (t.ex. empati/omsorgstänkande i vård och omsorg, intresse för service vid exempelvis försäljning och kundkontakter etc.)
- Vid rekrytering genom mångfaldsprojekt bör det finnas en plan för påbyggnad och vidareutbildning, en kompetenstrappa, som motverkar låsning i lågt kvalificerade yrken.

## Noter

- 1 Undersökningen om hur företag rekryterar personal ingår som en delstudie i Arbetslivsinstitutets regionala studie av tre kommuner i Östergötland som startades hösten 1999.
- 2 De senare intervjuerna gjordes tillsammans med prof. Lena



- Gonäs i en kartläggning/ förstudie under temat »Rymms mångfalden i det nya arbetslivet? En studie om lokala förändringsprocesser«.
- 3 I studien deltog utöver Wuokko Knocke också IngaBritt Drejhammar, Kerstin Isaksson och Lena Gonäs.
- 4 Bl. a. Katarina Mattsson (2001) har i sin avhandling kritiskt granskat »kompetensbristdiskursen« som hämtat sin näring ur påståenden om kulturavstånd och kulturella skillnader.
- 5 I likhet med flera andra företag hade detta företag lagts ner ett år senare i anslutning till IT-krisen. Bland de företag som försvann fanns främst produktionsföretag inom telekomsektorn och underleverantörer till Ericsson.

## Referenser

- AMS (Ura 2002:3) *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg? Tillgång och rekryteringsbehov till år 2015*. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen
- AMS (2002) *Den framtida personalförsörjningen. Tre scenarier till år 2015*. Förf. Johnredén, Ann-Christin & Christina Wallin. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen
- Braddock, Jomills Henry & McPartland, James M. (1987) »How Minorities Continue to Be Excluded from Equal Employment Opportunities: Research on Labor Market and Institutional Barriers«, I *Journal of Social Sciences*, vol. 43, no. 1
- De los Reyes, Paulina (2001) *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Höglund, Sten (2002) *Kunskapsöversikt över svensk forskning om rekrytering, kvalifikationsvärdering och kompetenshantering*. Norrköping: CEUS
- Integrationsverket (2003) *Rapport Integration 2002*. Norrköping
- Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik (2000) *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Stockholm: Svartvitts Förlag och Arbetslivsinstitutet
- Knocke, Wuokko m.fl. (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Liepman Blumen, J. (1976) 'Towards a Homosocial Theory of Sex Roles', I *Signs*, vol. 1, no. 3, del II
- Mattsson, Katarina (2001) *(O)likhetens geografier. Marknaden, forskningen och de Andra*. Uppsala: Kulturgeografiska institutionen
- Runfors, Ann (2003) *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie av hur invandrarskap formas i skolan*. Stockholm: Prisma
- Sassen, Saskia (1999) *Guests and Aliens*. New York: The New York Press
- SCB (2003) *Trender och Prognoser 2002*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån
- Wrench, John & Solomos, John (1993) »The Politics and Processes of Racial Discrimination in Britain«, I Wrench, J. & Solomos, J. (eds.) *Racism and Migration in Western Europe*. Oxford/Providence: Berg
- Wrench, John (1995) »Racism and the Labour Market in Post-war Britain: The »Second Generation« and the Continuance of Discrimination«, I van der Linden & Lucassen (eds.) *Racism and the Labour Market: Historical Studies*. Bern/Berlin etc.: Peter Lang
- Wrench, John (1996) *Preventing Racism at the Workplace. A report on 16 European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Wrench, John (2002) *Diversity management, discrimination and ethnic minorities in Europe. Clarifications, critiques and research agendas*. Norrköping: CEUS
- Åberg, Rune (1999) »Balansen mellan arbetskraftens utbildningsnivå och jobbets kvalifikationskrav – struktur- eller konjunkturproblem?«, I DS 1999:58 *Kontrakt för arbete. Rättvisa och tydliga regler i arbetslöshetsförsäkringen. Bilagedel*. Stockholm: Näringsdepartementet