



Eskilstuna
kommun

Jag bryter inte när jag tänker

Internationella yrkesmänniskor
berättar om sin väg till arbete i Sverige



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Renée Danielson
Vedad Begovic

”Jag bryter inte när jag tänker”

Internationella yrkesmänniskor berättar
om sin väg till arbetet i Sverige

Renée Danielson
Vedad Begovic

© 2007 Renée Danielson och Vedad Begovic
Layout: Jonny Ravinale
Tryck 2007 Ågerups Grafiska AB, Eskilstuna
ISBN 978-91-975300-2-6

Förord

Denna bok är ett delresultat av mångfaldsprojektet Vinnande koncept som finansierats genom ESF-rådet, EU växtkraft mål 3. Projektet pågick 2006-05-01 – 2007-09-30 och drevs av Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen i Eskilstuna kommun. Projektet har vänt sig till nyckelpersoner och beslutsfattare med direkt påverkan i arbetslivet inom den offentliga och den privata sektorn. Syftet var att identifiera och främja etnisk mångfald som en tillväxtstrategi för offentlig förvaltning och privata företag i Eskilstuna och Strängnäs. Det har gjorts genom att lyckade exempel lyfts fram och framgångsfaktorerna analyserats. Projektet ville också hitta nya strategier och metoder för ökade anställningsmöjligheter och systematisk arbetskraftsförsörjning.

Projektets tre delar:

- ett nätverk av chefer och personalansvariga inom såväl offentlig som privat verksamhet där mångfaldens fördelar stått i centrum. Nätverket har haft regelbundna tematräffar där vi avhandlat ledarskapets betydelse, kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen, organisationsklimatet samt arbete med mångfaldsplan.

De medverkande aktörerna i projektet har varit:

Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen i Eskilstuna kommun, Arena Personal, Solö industrier, Strängnäs/Stens verkstad, Studieförbundet Vuxenskolan, Fabriksföreningen, Svensk handel, Företagarna i Sörmland, Eskilstuna Rekarne Sparbank, Landstinget Sörmland, Länsarbetsnämnden D-län, Kommunledningskontoret Eskilstuna kommun, Eskilstuna Energi & Miljö, WM-Data, ASSA, Eductus Academedia, EBÖ AB, Valmas döttrar, Munktell science park, Volvo, Polismyndigheten i Sörmland samt Skavsta flygplats

- lyfta fram goda exempel bland annat genom denna bok, skriven av etnologerna Vedad Begovic och Renée Danielson,

utifrån intervjuer med anställda som har utländsk bakgrund. Personerna är anställda hos aktörerna i beslutsfattarnätverket. Intervjupersonerna har också träffats vid två tillfällen och haft möjlighet till erfarenhetsutbyte. De har då diskuterat vilken roll man som anställd i Sverige och född i något annat land, har för andra människor som kommer till vårt land.

- Utbildningsinsatser och seminarier för handläggare/ tjänstemän inom nätverket, framför allt inom kommun och arbetsförmedlingen, har erbjudits där fokus varit på vilka fördomar, attityder och värderingar man bär med sig och hur de påverkar hur man bemöter andra människor.

Varsågod, läs, berörs och diskutera dessa 30 människors berättelser om vägen till arbete i Sverige.

Mona Kanaan



Utvecklingsledare

Marianne Wikander



Projektledare
för "Vinnande koncept,

Arbetsmarknads-och familjeförvaltningen, Eskilstuna kommun

Innehållsförteckning

Förord.....	3
Varför denna bok?.....	6
Metod och tillvägagångssätt.....	8
Tre livsberättelser.....	11
– När Sardar själv fick välja.....	12
– An American in Eskilstuna.....	15
– Jag bryter inte när jag tänker.....	18
Redogörelse för de intervjuades samlade erfarenheter och synpunkter.....	21
– I begynnelsen var Hemlandet – livet före Sverige.....	22
– Mellan två världar – första tiden i Sverige.....	26
– Det är målet som är mödan värd – vägen till den nuvarande arbetsplatsen.....	31
– Sol och skugga över Sverige – tankar om samhället.....	36
– Tillsammans – mångfald på arbetsplatser.....	43
– Fråga inte vad samhället kan göra för dig... ..	58
Slutord.....	69

Varför denna bok?

Det här är en bok om framgångsfaktorer i mångfaldens Eskilstuna. Trettio yrkesverksamma personer med arbetsplats i Eskilstuna berättar och delar med sig av sina upplevelser och erfarenheter av att lyckas i sitt andra hemland. I statistiken kategoriseras de som utlandsfödda. I dagligt tal kallas de för invandrare. I den här boken framträder de i roller som mycket tydligare gör deras identitet full rättvisa – som internationella yrkesindivider med hemvist i Sverige. Eskilstuna, som även uppkallats efter en invandrare, den engelske missionären Eskil, har genom hela sin historia blivit hemvist för många sådana individer. Deras motiv och drivkrafter att flytta hit har varit olika. Vissa lockades av löften om rikedom och privilegier, så som affärsmannen Reinhold Rademacher gjorde redan år 1656. För vissa, som de tyska smederna på 1700-talet, de finska arbetskraftsinvandrarna från 1950-talet eller dagens vårdpersonal från olika länder i Europa, utgjorde utsikten till ett arbete på manufakturverk, Nyby Bruk eller Mälarsjukhuset den stora dragningskraften. För andra blev Eskilstuna en tillflyktsort undan förföljelserna i Nazityskland, kriget på Balkan eller konflikter i Mellanöstern. En del har kommit hit på anknytning till en familjemedlem eller en ny livskamrat.

Oavsett skälet till att bosätta sig i Eskilstuna har dessa människor satt sin prägel på stadens sociala karta och gjort staden till en av de mångfaldigaste kommunerna i Sverige. Nästan var fjärde Eskilstunabo är antingen född i ett annat land eller har föräldrar som båda fötts utomlands. Tidigare var arbetskraftsinvandringen det vanligaste skälet till flytten hit. Från 1970-talet började däremot flyktinginvandringen dominera. När efterfrågan på arbetskraft samtidigt minskade ledde det till att de invandrade allt mer började förknippas med ”integrationsproblem” som arbetslöshet, utanförskap och outnyttjade resurser. De invandrade verkade inte längre betraktas som ett självklart tillskott till stadens utveckling. I stället har olika ”invandrarspecifika” sociala problem hamnat i förgrunden, vilket tenderar att öka klyftan mellan

invandrade och svenskfödda.

Den här boken innehåller 30 exempel på den kompetens som Eskilstuna har berikats med tack vare invandringen. 30 lyckade exempel på invandrade som har funnit sin plats i samhället och som bidrar lika mycket som infödda till dess utveckling - precis som invandrade alltid har gjort i Eskilstuna. Idag är det kanske viktigare än någonsin att hela samhället, men framför allt arbetsgivarna, återigen uppmärksammar den potential som finns bland människor som invandrat hit.

Eskilstuna och Sverige har blivit en del av den globala ekonomin och världen har krympt. Inte minst har invandringen till Sverige fört den vida världen närmare den röda stugan. Företag och organisationer måste anpassa sig till den mångfaldiga kundkretsen, globalt men även lokalt, och nå den på ett konkurrenskraftigt sätt. Anpassningen till denna externa mångfald blir bara möjlig om det råder en intern mångfald även på arbetsplatsen.

I boken lyfter vi fram människor som lyckats etablera sig på arbetsmarknaden i Eskilstuna. Deras kompetens har kunnat tas tillvara, till glädje för arbetsgivarna, samhället och dem själva. Berättelserna visar på människans inneboende kraft och kan bli till inspiration för andra med liknande bakgrund och förutsättningar som kämpar för en plats i det svenska arbetslivet. För arbetsgivarna visar de på en potential som kan bidra till företagets utveckling, om den tas tillvara. Kapitlet ”Tillsammans – mångfald på arbetsplatser” kan vara särskilt intressant för arbetsgivarna då det pekar på fördelarna med mångfald.

I kapitlet ”Fråga inte vad samhället kan göra för dig...” vänder vi oss särskilt till dig som söker arbete.

Metod och tillvägagångssätt

Trettio personers berättelser ligger till grund för den här boken. Gemensamt för alla är att de är födda i något annat land än Sverige och har flyttat hit någon gång under sin livstid. De länder som våra intervjupersoner kommer ifrån är följande: Afghanistan, Bosnien-Hercegovina, Fijiöarna, Finland, Irak, Iran, Kongo, Mexico, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Ryssland, Syrien, Tyskland, Vietnam och USA. Anledningen till att de ersatte hemlandet med Sverige varierade. Sexton var flyktingar medan övriga kom till Sverige på grund av familjeanknytning eller arbetsmarknadsskäl. Genomsnittsåldern vid flytten var 26 år och är fördelad enligt följande: Tjugotre personer var över 18 år gamla. De övriga var barn, varav fyra var tonåringar. Våra intervjupersoner har levt i genomsnitt 12 år i Sverige. Könsfördelningen är fjorton kvinnor och sexton män. Samma fördelning gäller beträffande vilken arbetsplats som de har idag: Fjorton personer arbetar inom den offentliga sektorn (kommun, landsting, stat) och sexton är anställda på privata företag och intresseorganisationer.

Undersökningen genomfördes i form av 30 kvalitativa intervjuer med en strukturerad frågelista som utgångspunkt för varje intervju. Intervjuerna utfördes under perioden juli 2006 – maj 2007 av författarna till den här boken samt etnologen Judith Kupersmidt. Den enskilda intervjuens längd varierade från en till två timmar. Anledningen till att intervjuerna var olika långa, trots en och samma frågelista, var att många frågor lämnade utrymme för den intervjuade att reflektera över och brodera ut sina svar. Detta gjorde det möjligt för oss att ställa flera följdfrågor som vi bedömde var betydelsefulla i sammanhanget. Vår upplevelse av samtliga intervjuer var att frågorna aldrig upplevdes som ansträngande för de intervjuade. De flesta intervjuerna övergick snabbt i ett mer avslappnat samtal eftersom de intervjuade visade en stor samarbetsvilja, tog sig tid att besvara våra frågor och inte gjorde någon ansats att skynda på samtalet. Hur gick urvalet av våra intervjudeltagare till? En tredjedel (elva

personer) blev föreslagna som representanter för sina arbetsplatser av chefer och personalansvariga i nätverket ”Vinnande koncept”. Åtta personer har blivit aktuella genom att vi ringde olika företag och frågade om de hade några anställda med utländsk bakgrund som vi sedan tog kontakt med själva. Övriga elva personer blev strategiskt valda efter det att vi hade fått tips om lämpliga intervjupersoner från våra yrkesmässiga kontakter. Strategiskt urval betyder att de är jämnt fördelade vad gäller kön, ursprung och arbetsplats. Oavsett urvalssättet var deltagandet frivilligt. De flesta av de tillfrågade ville gärna ställa upp för intervjun efter det att vi hade berättat om syftet med intervjuerna samt hur vi skulle hantera det insamlade materialet. Intervjumaterialet är konfidentiellt, vilket betyder att bokens innehåll inte kommer att avslöja de intervjuades identitet. I de fall där namn förekommer är de självklart fingerade. Detsamma gäller vissa platsangivelser som lätt skulle kunna associeras med en viss person.

Vi vill särskilt betona att den här bokens innehåll avspeglar trettio människors subjektiva upplevelser av att leva och arbeta i Sverige. Hade vi intervjuat trettio andra personer hade vi kanske delvis fått ett annat resultat. Detta är en kvalitativ undersökning som inte baseras på ett statistiskt underlag utan på personliga erfarenheter. Dessutom räknas subjektiva upplevelser som en av de fem relevanta dimensionerna av integrationsprocessen¹. De övriga är: Arbetsmarknad, tillgång till ett svenskt socialt nätverk, medborgerlig och politisk delaktighet samt boende. Varför skulle de utlandsföddas individuella uppfattningar om den egna integrationen i det svenska samhället utgöra ett mindre tillförlitligt mätinstrument för integration än andra undersökningar som i högre grad gör anspråk på objektivitet? Vårt samhälle bygger på individen som en grundläggande enhet. Därför bör varje individs känslor och föreställningar om den egna platsen i samhället räknas med i bedömningen av hur hela samhället mår och fungerar.

1 Integration och indikatorer. Några teoretiska och metodologiska utgångspunkter för användandet av indikatorer, Integrationsverkets rapportserier 2004:03

Denna bok innehåller trettio individers synpunkter och råd, baserade på egna erfarenheter och upplevelser av dagens Sverige. Dessa synpunkter och råd står nu nedskrivna i syfte att inspirera och öka förståelsen för mångfald bland alla andra individer som utgör vårt samhälle.

Tre livsberättelser

När Sardar själv fick välja

Det var en hemsk tid i Iran. Tillsammans med miljoner andra hade Sardar och hans familj lämnat Irak i den stora flyktingvägen efter Gulf-kriget. Allt de fått med sig var kläderna på kroppen. Den sjuttonårige Sardar hade plötsligt förlorat sitt gamla liv. Nu handlade det om familjens överlevnad och Sardar bidrog genom ströjobb hos olika hantverkare. Arbetet lät honom också tillfälligt komma ifrån den hopplösa tillvaron i flyktinglägret.

Han hade redan haft ett par sommarjobb i hemlandet och visste vad det innebar att arbeta, men efter sitt sista gymnasieår skulle han ha börjat studera på universitetet. Studierna skulle också skyddat mot inkallelse till militärtjänst, och det var enda sättet att gå säker när man hade en pappa som var en känd politisk motståndare till regimen. Pappan hade varit mycket frånvarande under Sardars uppväxt på grund av politiken och hans politiska engagemang hade präglat familjens liv. Det hade inte funnits så mycket plats för framtidsdrömmar, men visst hade väl han, som sina kompisar, drömt om ett statusjobb som läkare eller ingenjör, utan att veta vad det innebar. Mamman drev på honom eftersom en utbildning var enda chansen till ett tryggt liv. Sardar som såg hennes utsatta läge, alltid förföljd av säkerhetspolisen, förstod att hon visste vad hon talade om – det var ingen lek.

Men inte heller i Iran kunde de känna sig säkra; Saddam Husseins armar räckte ända dit. Räddningen kom genom FN:s flyktingkommissariat, som presenterade familjen för Sverige. Kunde Sverige ta emot dem som kvotflyktingar? Svaret var ja och lättnaden var enorm när familjen snabbt flyttades över till Eskilstuna för att börja ett nytt liv.

Det nya livet började på sfi, svenska för invandrare, där föräldrarna och de äldsta barnen först sattes i samma klass, en märklig upplevelse. Efter ett tag fick en av bröderna börja gymnasiet och en annan fortsatte till Komvux. Vad skulle Sardar välja? Han var

helt klar på att enda vägen i Sverige gick via utbildning. Det var bara att bita ihop och inte tänka så mycket. Men vilken väg skulle han gå?

Det blev gymnasiet, först invandrarklass något år och sedan förväntades han välja mellan fjorton olika program. Hur skulle han kunna välja rätt? Han kände sig vilsen, men fick bra hjälp av studievägledaren på gymnasiet. Det fick bli naturprogrammet för att hålla så många vägar som möjligt öppna.

Det var inte alltid så roligt att vara ett par år äldre än sina klasskamrater, men Sardar är idag glad att han gick den vägen. Genom umgänget med lärare och kompisar i gymnasiet tvingas man in i samhället och får mycket kött på benen när det gäller kunskap om Sverige. Hans bror som valde Komvux med mycket mer ensamma studier fick inte den starten och han känner sig fortfarande mer främmande i Sverige.

Sardar sökte olika ingenjörsprogram efter gymnasiet. Först valde han en utbildning på annan ort. Den visade sig inte vara rätt för honom så han hoppade av efter en termin. Han började i stället på en utbildning i Eskilstuna, med mycket praktik och med många kontakter med stadens företag.

När han efter första året fick erbjudande om sommarpraktik på ett av Eskilstunas stora företag, hade han redan fått sommarjobb på McDonalds. Han kunde inte säga upp sig med så kort varsel, men ville inte heller missa praktiken. McDonalds var hyggliga och anpassade arbetstiden så att han kunde göra båda delarna. Under sex veckor hade Sardar två jobb, mellan sex på morgonen och två på natten. Det var tufft, men han ångrar det inte.

Sommaren därpå blev det åter praktik på samma företag. Tillbaka på högskolan kontaktades han av företaget som erbjöd fyra månaders projektanställning. Trots att det återstod ett års studier tackade Sardar ja till jobbet och pluggade på kvällarna, vid sidan av arbetet. Det var roligare att arbeta än att studera på heltid, så han började söka nya jobb på företaget, innan projekttiden var slut, och han fick ett arbete. Det var självklart att tacka ja till en fast anställning på ett stort internationellt företag. Sardar tvekade

inte, men han ville också fortsätta sina studier. Under två – tre år pluggade han hårt vid sidan om arbetet, tills examen var klar.

Ja, Sardar var väldigt sugen på att jobba, men efter ett tag insåg han att jobbet inte var så intressant. Det krävde för lite av honom. Han började söka andra jobb, både inom och utom företaget. Han använde det lilla nätverk han hade och pratade till exempel med chefen på avdelningen. Ledningen såg att han skulle klara mer och gav honom ett annat jobb efter ett halvår.

Efter fem år på företaget blev Sardar chef för en liten avdelning. Det är ny avdelning och han har fått bygga upp den själv, tillsammans med sina medarbetare. Det har varit roligt och utmanande och han trivs jättebra. Ändå har han börjat tänka: Vad är nästa steg? Han har fått andra erbjudanden, men vill först känna att han är färdig med det arbete han har nu innan han går vidare.

När Sardar fick sin första anställning var han den första på sin arbetsplats med icke-svensk bakgrund, men nu är de ganska många. *Visst finns det hinder i samhället för den som kommer från ett annat land*, säger Sardar, men han har bestämt sig för att inte bry sig om det. Man kan själv välja inställning till sin omgivning. Han vill skapa sig en bra tillvaro i Sverige, men han vill inte bli svensk.

Nu har Sardar bildat familj och köpt hus i ett område med bara svenskfödda. Han är lite fundersam över hur grannarna kommer att bete sig. Tänk om de inte vill umgås för att han är ”invandrare”? Familjen har bestämt sig för att bjuda in de närmaste grannarna. *Är de inte intresserade av oss, så OK. Då har vi i alla fall försökt!*”

An American in Eskilstuna

O'Hare-flygplatsen utanför Chicago: En man och en kvinna sitter i terminalen i väntan på att gå ombord på ett flygplan som ska ta dem till det andra kapitlet i deras kärlekshistoria. Nancy heter hon. Det är med blandade känslor som Nancy tänker på den stundande resan. Beslutet att flytta var hennes eget. Ingen annan har hon att lägga ansvaret på. Ja, förutom kanske hennes mans längtansfulla berättelser om ett land i öster, en lugn och trygg tillvaro långt ifrån alla de faror som lurar på Chicagos gator. Hon har sett bilderna också. De vittnar om att hans beskrivningar av den rena och barnvänliga miljön i det nya landet var sanna. Ändå känns det tungt. Om ungefär en halvtimme, när planet har lyft, för det henne bort från hennes barndoms Chicago och alla kära människor som blir kvar på marken. Hela hennes 25-åriga liv är präglad av den stad som hon snart kommer att se den sista glimten av. Hon hade ju allt. En stöttande familj och vänskapskrets som älskar henne, en tvillingsyster som hon kan kommunicera med utan ord, en kärleksfull man från ett exotiskt land. Trots sin ringa ålder har hon redan uppnått The American Dream, en dröm om ett välbetalt jobb med många privilegier. *Det är värt ett försök trots allt*, intalar hon sig själv när första utropet till ombordstigningen hörs. Hand i hand med sin man tar hon några bestämda steg fram. Det är egentligen tre personer som kliver ombord på det planet mot öster. Den tredje har inte sett dagsljuset än. Det kommer han att göra några månader senare i sin pappas hemland – Sverige.

Väl ”hemma” i Sverige hade Nancy och hennes man slagit sig till ro i hans hembygd, en liten ort i Södermanland. Han lyckades genast få ett arbete, på samma företag som han hade arbetat på innan han flyttade till USA. Nancy valde att stanna hemma med deras två barn, en pojke och en flicka, som föddes under de första tre åren efter parets ankomst till Sverige. I hennes närmaste krets i USA, både i familjen och bland vännerna, brukade kvinnan alltid vara hemmafru när barnen var riktigt små. Man ville ju inte att någon annan uppfostrade ens barn om man kunde göra det själv.

Men nu blev hennes lilla svenska familj den enda gemenskap som Nancy ingick i. Några andra vänner hade hon inte fått. På den öppna förskolan, dit hon brukade ta med barnen för att leka, träffade hon många mammor i hennes ålder som hon gärna ville umgås med. De unga kvinnorna verkade känna varandra väl. De umgicks förtroligt och turades om att bjuda hem varandra. Ingen frågade någonsin Nancy om hon ville vara med. *Aldrig någonsin. Jag brukade alltid gå ensam. Det var många sorgliga år i början,* tänker hon tillbaka på den tiden idag. Även senare, när hon bestämde sig för att komma ut i arbetslivet, skulle hon återigen uppleva känslan av att vara utestängd från gemenskapen. Hon sökte jobb på flera förskolor men avslagen avlöste varandra. Inte ens en enda intervju blev hon kallad till.

”Du kommer aldrig att få jobb i den här staden”, sa en facklig representant till henne när hon förtvivlat frågade om råd.

”Varför?”, frågade Nancy.

”För att du bryter på engelska. Så det är bäst om du utbildar dig till annat.”

Nancy förstod ingenting. Överallt såg hon tecknen på ett allt mer amerikaniserat samhälle. Det amerikanska inflytandet, inspirerat av TV-program och amerikanska subkulturer, höll även på att urholka de traditionella svenska värderingar som hade gjort Sverige vida känt för sin trygghet och solidaritet. Det Sverige som hon hade flyttat hit för liknade allt mer det USA som hon hade ”flytt” ifrån. Ändå fanns det inget rum för en amerikanska, inte en enda dörr till en gemenskap öppen, inte ens på glänt.

Nancy fattade sitt beslut. Hon skulle göra sig så konkurrenskraftig som möjligt genom att skaffa sig en svensk högskoleexamen och, så gott det gick, träna bort sin amerikanska accent. I fyra år pendlade hon dagligen till en skola som skulle förse henne med en svensk behörighet. Nyutexaminerad sökte hon sedan ett arbete i Eskilstuna, där hon visste att toleransen mot invandrare var mycket större. Genast fick hon flera jobberbjudanden att välja mellan. Hon som inte ens hade kunnat få en praktikplats i sin stad stod nu plötsligt inför flera valmöjligheter.

Idag är Nancy en frånskild mamma till två tonåringar. Hon har flyttat till Eskilstuna där hon nu arbetar på en förskola i ett invandrarätt område. Som invandrare vill hon vara en bra förebild för invandrarbarnen. Hon vill visa dem att man kan lyckas i det här landet, sitt invandrarskap till trots. För Nancy är invandrare och känner sig som en sådan. Hennes första svenska hemort hade sett till att hon skulle känna så. Men sin annorlunda upplevelse hon inte som en nackdel idag, inte nu längre. Om man tar till sig svenska koder och lär sig hur det svenska systemet fungerar kan man förbli den man alltid har varit. Nancy är stolt över att vara amerikan men har lärt sig att ibland lägga band på sitt amerikanska sätt. *Vi amerikaner pratar ibland i munnen på varandra, låter inte andra prata klart. I Sverige är det tvärtom. Hur många gånger som helst har jag sagt här: "Oj, förlåt mig för att jag avbryter!" Man måste vara medveten om att man ibland gör fel utifrån sin kultur.*

Det att vara en amerikan i Eskilstuna fungerar för det mesta alldeles utmärkt. Nancy trivs med sitt liv i Eskilstuna, både i och utanför jobbet. Hon är hängiven sitt arbete och verkar ständigt för en trivsamt miljö både för barnen och för sina arbetskolleger. Hon delar gärna med sig av sin kunskap i engelska. Och alla i hennes omgivning uppskattar det. Finns det ändå några stunder när det är svårt att vara amerikan? Ja, svarar Nancy, *för mig som är singel hade det varit lättare att vara svensk. De har en annan kultur här. Jag är van vid att mannen bjuder ut kvinnan. Då betalar han också. Men i Sverige gör de inte det. Man vet inte vem som betalar, jag eller han. Det är ett kaos för mig, utifrån min amerikanska bakgrund.*

”Jag bryter inte när jag tänker”

Damir hade aldrig ens tänkt tanken att lämna Bosnien innan kriget bröt ut. Varför skulle han göra det? I sin hemstad i västra Bosnien, som då fortfarande var en del av den jugoslaviska federationen, hade han precis allt som han krävde av livet – familjen, kärleken, goda vänner och en framtidsdröm. Redan som barn tyckte han om teknik. Att föreställa sig ett föremål och ge form åt det ur en massa lösa delar, till synes helt oförenliga med varandra. Det kändes mäktigt att se det nya ”liv” som han hade skapat. Så mäktigt att se hur hans framtidsdröm redan höll på att bli verklighet att Damir aldrig kunde föreställa sig en annan framtid. Denna dröm ledde honom så småningom till Sarajevo, där han läste till maskiningenjör för att slutligen få erkännande för sina färdigheter även på papperet. Efter studierna återvände han till sin hemstad där en älskad kvinna och ett efterlängtat arbete tålmodigt hade väntat på honom i fyra år. Lika bestämd som han alltid hade varit inför sitt framtida yrke, lika självklart var det att han skulle framleva alla sina dagar i sin hemstad. Det var som ett öde han aldrig kände att han behövde utmana.

Det gjorde däremot andra. Själnämnda profeter och folkens ”beskyddare”, som Balkan plötsligt kryllade av, utmanade hans och andras öde och hotade att besegla det med sitt krig. Damirs hemstad blev under en natt skådeplats för galenskapens födelse, människans förvandling till odjur. Han hade tre alternativ: att stanna hemma tills de hämtade honom, hans fru och deras nyfödda barn, att ge sig ut i krig eller att fly landet. Att vänta hemma i hopp om att bli förskonade på något mirakulöst sätt avfärdades snabbt av både Damir och hans fru. Damir ville heller inte bli någon krigshjälte. Dessutom kunde han inte skjuta på någon som han en gång hade lekt med på samma gata. Därför flydde han.

Resan till Sverige tog tre dagar. De visste inte mycket om Sverige, förutom att det låg fjärran från helvetet i hemlandet och var en

demokrati som inte hade krigat på många år. De knapphändiga uppgifterna räckte dock mer än väl för att bestämma målet för den mödosamma tågresa norrut. Väl i Sverige hamnade de, som alla andra bosniska flyktingar, på flyktingförläggning i väntan på uppehållstillstånd. Det skulle ta nästan 2 år. Under hela den tiden närde de en dröm om att återvända till Bosnien när kriget tagit slut. Men de dystra nyheterna från hemlandet vägrade kapitulera. Listan på de släktingar och vänner som de aldrig skulle återse blev allt längre. När de hade fått uppehållstillstånd, fattade de sitt livs första svenska beslut. Det skulle dröja länge innan försoning och fred rådde i Bosnien igen. Därför skulle de ge Sverige en chans och satsa på en framtid här.

Tyvärr verkade Sverige i början inte vara alltför smickrat över detta. Efter den genomgångna sfi-utbildningen sökte Damir aktivt arbete i två år utan resultat. Samtidigt läste han olika kurser och gick ibland två utbildningar samtidigt, för att öka sin anställningsbarhet. Till slut tröttnade han på brev där de ”tackar för visat intresse men...” och bestämde sig för att sänka sina krav och tacka ja till vilket arbete som helst. Då vände lyckan. Via en kurs för högskoleutbildade lyckades han få en praktik som senare förlängdes till en visstidsanställning på ett år. Damir trivdes med sina arbetsuppgifter som bestod i att hjälpa företagets konstruktör. Återigen kände han den stora tillfredsställelsen i att skapa och få erkännande för det. Ännu en gång fick han bekräftat för sig att det var det enda yrkesliv han någonsin hade velat leva.

På grund av indragningarna på företaget blev Damir tyvärr övertalig och hamnade i arbetslöshetssträsket igen. Men den här gången var det lite annorlunda. Nu hade han en svensk arbetslivserfarenhet och ett gynnsamt rekommendationsbrev från arbetsgivaren att visa upp. Dessutom drog han ännu en viktig lärdom av sitt senaste arbete. På papperet var han bara en främling med ett ”konstigt” namn och en kompetens förvärvat i ett land som man nu förknippade med krig, fasor och elände. I möten var bilden av honom en helt annan. Hela hans person utstrålade självsäkerhet och tro på det egna yrkeskunnandet. Det hade han många gånger fått beröm för från sina gamla arbetskolleger. Därför

skulle han nu invänta första bästa tillfälle och lämna in ansökan personligen till den ansvariga rekryteraren. Det tog fyra månader innan en annons om ett åtråvärt arbete dök upp. *En vacker dag tog jag mina papper och knackade på dörren, berättar Damir, "Ni söker folk", Ja, vi söker folk", "Bra, för jag söker jobb!" "Kom in", sa han, "vill du snacka med vår personalchef?" Och det ville jag. Det är det som är jätte viktigt. Att de ser dig. Jag tyckte att jag lämnade ett gott intryck... Det var 30 minuters snack mellan mig och personalchefen. Några veckor senare ringde han personligen och sa: "Vill du komma på intervju?" Efter intervjun ringde han igen. De hade bestämt sig för att ge mig jobbet. En ren formalitet.*

Efter det att han hade arbetat på företaget i 7 år blev Damir erbjuden ett ännu intressantare och bättre betalt arbete på ett annat företag, vilket han tackade ja till. Idag har han verkat där sedan ett år tillbaka och trivs med sitt arbete mer än han någonsin har gjort i hela sitt yrkesliv. Tillsammans med sin fru har han återigen byggt upp det liv som de en gång förlorade. Livet är där man har det bra, och det har de här och nu – i Sverige. Damir betraktar inte sig själv som en invandrare och delar inte upp andra människor i svenskar och invandrare heller. Ja, han ser kanske lite mörkare ut och bryter när han talar. Det är det enda som skiljer honom från de flesta av hans kolleger. Men han bryter inte när han tänker. Och hans handlingar och arbetsresultat avslöjar inte på något sätt en brytande människa. Det är det enda som räknas.

Redogörelse för de intervjuades samlade erfarenheter och synpunkter

(Direkta citat markeras med kursiverad text)

I begynnelsen var Hemlandet – livet före Sverige

Alla 30 intervjuade tillhör kategorin ”utlandsfödda”, d v s har själva invandrat till Sverige under en viss tidpunkt i sina liv. Visserligen var de olika gamla (från spädbarnsåldern till 40 års ålder) när de lämnade hemlandet för Sverige, men alla har haft eller har en personlig relation till hemlandet. Detta gäller även en person som föräldrarna tog med sig till det nya landet när hon bara var några månader gammal. Eftersom hon växte upp i ett segregerat område, ”ett litet finskt getto” som hon själv uttrycker det, präglades större delen av hennes barndom av utanförskap och hemlandsidentitet.

Det faktum att alla är födda i sina respektive hemländer är den enda generaliserande slutsats som man kan dra angående våra intervjuades bakgrund. De växte upp under vitt skilda ekonomiska förutsättningar, allt ifrån nödortfoten i en storbarnsfamilj med bara en förälder till det bekväma liv som läkar- eller FN-diplomatföräldrar kan erbjuda. Drygt hälften av dem tillhörde den kategori som, med svenska mått mätt och enligt mångas egen utsago, klassas som medel- och överklass.

- *Barndomen var kul. Jag hade aldrig drömt mig bort därifrån eftersom det var en medelklassfamilj som hade det ganska bra.*
- *Man kan säga att jag är uppvuxen i en medelklassfamilj. Pappa var rektor på ett gymnasium... Speciellt i Iran är det viktigt att läsa vidare. Gymnasieutbildning räcker inte. Jag har fyra syskon och alla är akademiker.*
- *Jag träffade en gång en kvinna på ICA... Hon kom fram till mig, klappade mig på axeln och sa: ”då så lilla gumman, du kan komma hem till mig. Du behöver inte vara rädd. I Sverige får man mat på bordet varje dag. Ingen kommer att skjuta dig. Var inte rädd.” Man var tvungen att skratta. Det är en sådan situation där hon utgått ifrån att jag kom från ett krigsland och inte haft mat... Min pappa var*

marknadschef på ett internationellt företag... Mamma jobbade för FN, hon är diplomat.

Några av våra intervjuade hade å andra sidan mycket tidigt erfarit vad det ville säga att leva i samhällets utkant eller tillhöra en minoritetsgrupp i hemlandet med alla orättvisor som det kunde innebära.

- *Min pappa var analfabet. Han var ”ingenting”. Men han tänkte på sina barn.*
- *Pappan var ju den som ensam försörjde familjen. Vi levde väldigt fattigt. Det ledde till att vi fick jobba väldigt mycket med självhushållning.*
- *Det fanns knappt något alls. Vi bodde ju i tält. Allt handlade om krig och svält. Det var kampen för överlevnad.*
- *Pappa var politiker och var inte närvarande större delen av våra liv. Mamma tyckte att det enda alternativet för oss, i och med att vi var så utarmade, det var ju utbildning. Utbildning var det enda sättet att komma någonstans och säkra någon typ av uppehälle... Det var ren överlevnad... I och med att mamma var förföljd av säkerhetspolisen, så märkte vi att det här var ingen lek, det var inget som hon hittade på. Och den här rädslan pushade ihop oss lite.*

Av de tjugotre intervjuade som kom till Sverige i vuxen ålder, hade fjorton personer en högskoleexamen från hemlandet och åtta hade genomgått gymnasieutbildning. En person hade ingen möjlighet alls till skolgång på grund av kriget i hemlandet.

Det finns ingen koppling mellan uppväxtförhållanden och den genomgångna utbildningen i hemlandet. Bland de högskoleutbildade finns det både barn till akademiker och barn till lågutbildade föräldrar. Deras drivkrafter till utbildningen var olika, mestadels beroende på vilka förutsättningar som stod till deras förfogande. För vissa var kunskap *ett redskap att ta sig ur svåra förhållanden i flyktinglägret* medan andra fortsatte läsa eftersom *man förväntades att läsa vidare när man kommer från en sådan familj* eller på grund av att *läkare var ett statusyrke. De hade mycket pengar och respekt.*

De allra flesta av våra intervjuade talar om sina föräldrar och sin barndoms närmaste omgivning i positiva ordalag. Där fanns deras goda förebilder som gav inspiration till att kämpa. Ur deras historier framträder många hårt arbetande föräldrar med *väldigt mycket driv i sig, urstarka* mödrar som mot alla odds kämpade för att deras barn skulle få det liv de själva aldrig hade haft en möjlighet till och *rättvisa* fäder som uppfostrade sina barn att alltid göra rätt för sig. Morbröder, storasyskon, vänner och inte minst lärare nämns påfallande ofta som exempel på inspirerande krafter och positiv påverkan.

Arton av våra intervjuade personer hade hunnit arbeta i sina hemländer efter den genomgångna utbildningen. Alla dessa hade haft arbete i den bransch som de var utbildade till. Anledningarna till att de övriga fem som invandrat till Sverige i vuxen ålder inte hade arbetat i hemlandet är också olika. Tre personer invandrade till Sverige mitt under sina högskolestudier. En var hemarbetande i Tyskland trots att hon var läkare medan en hindrades från både studier och arbete i krigets skugga.

De flesta betonar även vikten av den egna personligheten i sina livsval.

- *Beslutsamhet är min främsta drivkraft. Bestämmer jag mig för någonting, då är det dit jag ska.*
- *När jag ser någon lyckas med någonting som jag vill lyckas med, då kämpar jag också. För då ser jag att det är möjligt. Det mesta kommer inifrån.*
- *Jag är väldigt målmedveten. Jag ger inte upp. Nyfiken. Jag känner mig tillfredsställd när jag lär mig nya saker. Jag tycker att man kan utvecklas oändligt.*
- *Jag är väldigt envis. Vill jag ha något, då kämpar jag för det. Jag ger aldrig upp. Mina föräldrar tycker också att jag är envis. De trodde inte att jag skulle komma in på sjuksköterskeutbildning efter gymnasiet. Men jag satsade hårt på det. Och lyckades.*

Överlag bär alla, utom en intervjuperson, med sig fina minnen från tiden innan de lämnade sina hemländer. Trots att några

av dem vittnar om krig och politisk förföljelse som slutligen orsakade flykten till Sverige har det ändå inte lyckats förmörka ljusa minnesbilder av deras första familjegemenskaper och barndomsdrömmar.

- *Mina barndomsdrömmar finns fortfarande kvar och driver mig. Det kommer de alltid att göra. Så som man formas som barn kommer alltid att finnas där, hela livet. Alla vuxna människor har det lilla barnet i sig som driver dem framåt.*

Mellan två världar – första tiden i Sverige

Integrationsproblem är egentligen inte en invandrarfråga utan en klassfråga. "Invandrare" är en mångfacetterad grupp. Det som främst skiljer dem åt är inte det faktum att de kommer från olika länder. Bara i Eskilstuna finns det 75 länder representerade i "invandrarstatistiken". Det handlar istället om olika individer vilkas sociala bakgrund kombinerad med den egna personligheten gör var och en av dem unik. Det är en vanlig uppfattning att människor som kommer från vissa länder har generellt svårare att anpassa sig till ett liv i Sverige medan de, vars ursprungsland geografiskt eller kulturellt är nära Sverige, inte upplever det nya landet som främmande och sig själva som invandrare.

Vår undersökning har visat att ursprungslandet inte är avgörande för hur lätt man har att känna sig hemma i Sverige. Alla, oavsett ursprungsland, är väl medvetna om att de inte tillhör majoritetsbefolkningen. Känslan av att vara invandrare och/eller betraktas som en sådan är framträdande hos de allra flesta. De har dock utvecklat olika strategier att handskas med detta för att det inte ska bli ett hinder. Å andra sidan påstår ingen, återigen oavsett ursprungsland, att det svenska samhället och de svenska värderingarna har upplevts som en kulturchock som omöjliggjort deras integration.

- *Jag kan inte säga att jag och min familj är lika svenskar, att vi är svenskar, absolut inte. Men vi hade allt som passade till Sverige, som är bra här.*
- *Ingenting jag såg här var främmande för mig. Allt detta hade jag sett innan.*
- *Från första dagen levde jag på samma sätt som jag hade gjort i Kurdistan. Jag lärde mig bara språket och att respektera svenska lagar.*

Hur det allra första mötet med Sverige gick till berodde naturligtvis främst på individuella förväntningar. Här kan man

dock urskilja två generella mönster med avseende på orsaken till flytten. Personer som kom till Sverige på grund av krig eller politisk förföljelse i hemlandet upplevde sin första kontakt med Sverige i termer av *demokrati*, *lättnad* och *trygghet*. Denna känsla förbyttes dock väldigt snabbt i en insikt om att de behövde ställa om sig för att nå sitt mål - en etablering i det nya landet. Den följande berättelsen skiljer sig något från övriga:

- *När jag kom till Sverige, först visste jag ingenting. Jag blev glad för att jag fick frihet och hamnade i en bra miljö. Men när jag började på sfi, såg jag mig om i klassrummet. De flesta var analfabeter. Jag hade svårt att tänka mig att sitta med dem. Jag som var professor i mitt hemland. Jag blev riktigt deprimerad, jag blev sjuk. Jag rökte mycket och började snusa dessutom. Jag började även dricka. Jag hatade skolan, min lägenhet... allt som fanns omkring mig. Jag bråkade med mina hemma hela tiden. Jag sov nästan aldrig. Bara låg i sängen och stirrade upp i taket. Det var mycket svårt. Det varade i ett och ett halvt år, mina problem alltså. Men en dag såg jag en tjej som hade gått i samma klass med mig på sfi. Hon var mycket smart och trevlig. Jag såg henne städa i en affär. Jag frågade henne vad hon gjorde där. "Jag städar här", svarade hon, "Det är mitt extrajobb. Jag pluggar samtidigt på Komvux." Jag tänkte att om en sådan fin tjej kan städa, så kan även jag, som är man, kämpa. Efter det ändrade jag mig på en gång. Jag började läsa böcker och tidningar, ville lära mig språket. Under 7-8 månader på sfi tidigare lärde jag mig ingen svenska alls. Men efter det lärde jag mig språket på väldigt kort tid. Det blev min vändpunkt. Jag glömde allt som fanns bakom mig.*

De av våra intervjuade som anlände till Sverige av arbetskraftsskäl eller som familjeanknytning hade redan i hemlandet påbörjat sin "integration" genom att höra sig för om vilka regler som gällde i Sverige och *vad svenskarna var för folk*. Två av dem hade även gått en kurs i svenska i sina respektive hemstäder, vilket avsevärt förkortade deras språkundervisning när de väl hade flyttat till Sverige. Redan från första dagen efter ankomsten satsade de flesta hårt på att hitta sin plats under den svenska solen. Undantaget är

två personer som i början tog det lite lugnare än andra. Den ena personen, som var gift med en svensk kvinna, framlevde sin första tid i Sverige i väntan på att snart återvända till hemlandet med *sin fru så fort hon blir klar med sin AT-tjänst*. Den andra, även hon ingift i det nya samhället genom en svensk, minns sin första tid i Sverige så här:

- *I början gjorde jag ingenting. Jag var bara kär.*

Sex av våra intervjuade som kom till Sverige genom ett kärleksförhållande med svenskar samt en person som återförenades med sin pappa, som var en högt uppsatt person inom näringslivet i Stockholm, hade omedelbart efter ankomsten privata kontakter med värdfolket. Detta upplevde de flesta som en fördel eftersom de samtidigt fick en snabb inblick i det svenska sinnet.

- *Min man är svensk och han har lärt mig mycket om svenskarnas beteende. I Sverige skryter man inte så mycket. Man säger inte: "Jag är bra!" Man vill inte vara annorlunda än en annan. I Holland är det tvärtom. Där hävdar man sig hela tiden. Annars är det ingen som bryr sig om dig. Så jag försöker att inte göra det i Sverige. Jag har anpassat mig.*
- *Jag hade aldrig upplevt att jag var önskad någonstans. Det kanske har med självförtroendet att göra, kanske. Men min mans familj tog mig med öppna armar och alla hans vänner som han hade här.*
- *Jag tror att pappa ganska tidigt inplanterade i mig att man t ex jobbar extra när man pluggar i Sverige. Jag fick höra från alla här i Sverige att man ska vara självständig. Och jag ville också bli självständig.*

Förutom att de kunde få goda råd drog ingen av de ovanstående nytta av sina privata svenska kontakter när de senare siktade mot en lämplig utbildning eller det eftertraktade arbetet. De var istället, precis som alla andra, hänvisade till olika myndigheter och valde sina karriärer efter eget tycke och omdöme.

De allra flesta av våra intervjuade som kom till Sverige i vuxen ålder, oavsett orsaken till flytten (arbetskraftsskäl undantaget), vittnar om att de kände en viss vilshenhet i början. *Vilken väg ska*

jag gå?, så löd det dilemma som upptog det mesta av tankarna hos många. De som var yngre var i regel mer optimistiska med tanke på framtiden än de som hade arbetat inom sin bransch i hemlandet i flera år. Det är bland de något äldre och färdigutbildade från hemlandet som planer om ett snart återvändande fanns. Tre personer (alla högskoleutbildade från hemlandet) uppger att de inte hade för avsikt att stanna länge i Sverige. Den påtvingade arbetslöshet som gjorde dem beroende av de alltför *omhändertagande* svenska myndigheterna eller av anhöriga slog mycket hårdare mot dem med arbetslivserfarenhet från hemlandet. Två av våra intervjuade löste detta problem på följande sätt:

- *Efter några månader åkte jag faktiskt till England för att arbeta lite eftersom jag kände att jag höll på att bli knäpp utan arbete.*
- *Jag försökte först jobba tillfälligt på en pizzeria. Sen jobbade jag med kor på en farm. Ägaren visste inte att jag var läkare. Han frågade: "Du har erfarenhet av djur?" "Ja", säger jag, "jag har jobbat med dem hela tiden". Jag ville jobba. Det var inte mitt yrke, men jag ville jobba.*

Även bland de riktigt unga fanns det en stark iver och vilja att göra rätt för sig i det nya landet så fort som möjligt.

- *Två månader efter det att jag kom till Sverige, ringde jag till STIL och på mitt konstiga svenska sa att jag ville jobba. Och jag fick det. Jag hjälpte en gravt handikappad kvinna. Jag lärde mig jättemycket. Delvis hur det svenska samhället fungerar och sen fick jag träna svenska.*

Oavsett vilken väg som de senare valde att gå i Sverige har nästan alla en sak gemensam i sin svenska meritlista – sfi. Det är bara två personer som inte alls hade någon koppling till sfi. Den ena lärde sig svenska på en motsvarande kurs för nyanlända ungdomar medan den andra fick sin språkundervisning på Mälarsjukhuset som värvad läkare. Av de tjugoen personer som blev hänvisade till sfi, uppger tretton att deras kontakt med den skolan var väldigt kortvarig, allt ifrån den avklarade testen som inte föregicks av någon klassundervisning alls till högst en termin.

De flesta uppger också att sfi, och även några andra kurser som somliga blev hänvisade till, inte var individuellt anpassade. Man samlade ihop olika deltagare utifrån deras enda gemensamma kriterium, det att de var invandrare, utan att ta hänsyn till individens särskilda förutsättningar och behov. Det är för övrigt den största invändningen mot det nya samhället som påfallande många av våra intervjuade har när de tänker tillbaka på sin första tid i Sverige. Känslan av att de hade berövats sin individuella särart och blivit påtvingade en ny identitet gör sig fortfarande starkt påmind. Men denna känsla var inte alltid av ondo. Den innebar samtidigt en stark drivkraft att kämpa vidare. Kampen för ett individuellt erkännande ledde så småningom till att det blev lättare att leva med det som de helst hade velat leva utan – en invandraridentitet.

Det är målet som är mödan värd – vägen till den nuvarande arbetsplatsen

Invandrade personers svårigheter att ta sig in i det svenska samhället är ett återkommande tema i den svenska samhällsdebatten. Det är därför intressant att titta lite närmare på hur just deltagarna i undersökningen har lyckats få det arbete de har idag.

De allra flesta av dem vi intervjuat har ett arbete som motsvarar en utbildning som de skaffat sig. Av de fjorton personer som kom till Sverige med en färdig eftergymnasial utbildning har hälften idag ett arbete som svarar mot utbildningen i hemlandet. Elva av de intervjuade har en ny svensk utbildning som passar för deras arbetsuppgifter och två har kompletterat utbildningen från hemlandet genom studier i Sverige. Sju personer har lärt sig yrket på arbetsplatsen, oftast i form av organiserad internutbildning. Endast två personer har inte ett arbete som svarar mot deras svenska utbildningar, en CNC-operatör och en civilingenjör med avancerad examen, och de är besvikna över det. En annan civilingenjör har först på senare tid fått ett arbete som någorlunda motsvarar hans kompetens. Han har själv drivit sin sak hos arbetsgivaren efter att i många år ha känt sig orättvist behandlad.

Ett tiotal av de intervjuade har bytt inriktning i Sverige och ibland satsat på en kortare yrkesutbildning här. Det gäller både sådana som har haft en färdig examen och sådana som inte hunnit avsluta sina studier i hemlandet. När hemlandets betyg validerats har det ibland visat sig att det skulle krävas alltför långa och kostsamma studier för att komma tillbaka till det yrke man ursprungligen inriktade sig på. Det kan heta att *jag kände mig för gammal och var tvungen att låna pengar från CSN. Då bestämde jag mig för att välja en annan väg.*

En tredjedel har fått sitt arbete genom att söka det när det utannonserats och har sedan genomgått ett vanligt

anställningsförfarande. Nästan lika många har tagit andra vägar: De har kommit in genom kontakter som de har fått exempelvis under praktiktiden, de har värvats, själva marknadsfört sig hos arbetsgivaren eller gått via bemanningsföretag. Andra fick en arbetsmarknadsutbildning genom Arbetsförmedlingen som gav resultat. Fyra av dem, de som studerat på Kunskapskompaniet, är särskilt nöjda med både utbildningen och den konkreta hjälp till arbete de fått där.

Vi har ofta hört arbetssökande uttala sig skeptiskt om praktikplatser, men vårt material visar att det kan vara en fruktbar väg till arbete. Sju personer har genom praktik gått vidare till fast tjänst, varav två genom lagen om anställningsskydd. Två personer började som projektanställda, gick sedan vidare till vikariat för att slutligen bli fast anställda.

Det är uppenbart att det är viktigt att få in en fot, att ...*man kommer fram och visar sig och träffar folk och så*. Praktikplatsen har också funktionen att skola in en person i den svenska arbetsplatskulturen i allmänhet. Allt det har de intervjuade förstått. De har varit så flexibla att de blivit glada över en praktikplats eller ett deltidsjobb, även när det inte legat inom ramen för deras yrke eller deras ambitioner:

- *Jag har en högre utbildning än för det här jobbet. Men jag tror att om man väntar så förlorar man både sin tid och sitt hopp... Hur ska man annars få erfarenheter? ... Jag har både ringt till personalchefen, kanske tio gånger om dan, och jag går dit... De sa aldrig nej direkt, utan: "Vänta till i morgon. I morgon ska vi ringa." Jag vet att de inte ringer, så jag ringer: "Vad händer?" Till slut fick jag en praktikplats.*

Därför har en civilekonom varit receptionist och en annan har bockat plåt. Läraren har arbetat i sjukhuskök och på café, en civilingenjör har klättrat i telefonstolpar, och kulturvetaren har varit lagerarbetare. Alla har lämnat dessa arbeten bakom sig, men just då var de viktiga, för försörjningen, för språket och för erfarenheten de gav. Så här beskriver en kvinna sin reaktion när hon fick besked om att hon skulle få sin första anställning, ett vikariat, som hon egentligen var överkvalificerad för:

- *Jag har inte ord att beskriva det om du tror på mig. Det var en dag när jag var uttråkad och jag kunde inte prata med nån. Min dotter sa: "Det är nån som söker dig – en svensk!" Och det var en ängel som ringde: "Vill du jobba?" "Javisst", "Men det är inte inom ditt område", "Det spelar ingen roll". Och sen efter två dagar fick jag beskedet om två veckors vikariat. Jag sa: "Det gör inget. Jag kan jobba gratis. Bara så att jag kan komma ut ur hemmet och sen komma in på arbetsmarknaden". Om du tror på mig – jag grät när chefen sa: "Du kan börja på måndag. Har du någon att ta hand om barnen?" Jag sa: "Det är inga problem. Jag kan jobba om du vill i helgen!"*

De allra flesta av de intervjuade vittnar om en stark motivation att lära sig svenska språket och kulturen, för att hitta ett arbete och få ett fungerande vardagsliv i Sverige. Många har klarat sfi snabbt, genom självstudier och de har använt väntetiden för kursen väl.

- *Jag vägrade att känna mig som mindre värd för att jag är invandrare. Däremot var det väldigt viktigt för mig, från första dagen jag kom till Sverige, att jag skulle lära mig språket. Det var nummer ett. Jag förstod att jag inte skulle komma någonstans utan språket. Det vet man även i Portugal. En invandrare som inte pratar portugisiska kommer inte på arbetsmarknaden. Så är det ju.*

Nästan hälften har läst kurser på Komvux, oftast för att förbereda sig för vidare studier, och de har ibland arbetat deltid parallellt med studierna. Bäst lär man sig språket på en arbetsplats, uppger många och intygar att arbetskamraterna varit förstående och hjälpsamma också när det gällt språkliga brister:

- *Om jag inte hade haft jobbet, då skulle jag inte klara språket som jag gör idag. Trots att jag inte är nöjd själv. Tack vare jobbet kan jag idag tala svenska. Jag tänker på mina bekanta som är hemma. Speciellt inom yrket, man lär sig så många ord inom jobbet.*

Det allmänna intrycket är att alla som intervjuats visar stark motivation och har en egen drivkraft, som säkert bidragit till att de

fått ett arbete. De har inte suttit och väntat på att något ska hända eller att någon ska ordna arbete åt dem, utan har varit aktiva själva. Ibland grundas motivationen i att man haft det svårt tidigare och vill ta revansch, särskilt för barnens skull:

- *Jag minns flyktinglägret i Singapore, när man känner sig övergiven och... Då har man morot att bli något större så att säga. Att klara sig under alla omständigheter, att bli någonting... Men nu, nu har jag den här familjen. Mina barn de ska få det jag inte har fått. Det är mina tankar. Jag ska till jobbet varje dag, tjäna pengar alltså...*

Vetskapen om att man står på egna ben är viktig för självrespekten. En man som har många barn och har en sämre ekonomi än han skulle ha haft om han levt på försörjningsstöd säger:

- *Först och främst måste jag ha jobb och försörja familjen. Jag ser på mina kompisar, eller familjer jag känner, att de lever på socialen fyra – fem år. De har råd att gå till tandläkaren, de har en bättre bil än oss, som jag inte har råd med. Men jag vill helt enkelt försörja mig själv. Jag har den tryggheten att jag bestämmer vad jag ska göra med lönen. Om jag stannar hemma försörjer nån annan mig.*

Även den som jobbat och pluggat hårt och haft stora förväntningar kan säga:

- *Jag var inte helt främmande för tanken att om livet tvingar mig, då skulle jag till och med städa bara för att arbeta. Bli jag tvungen att försörja mig med detta yrke, så gör jag det. Även om det inte är vanligt i Ryssland att tänka så. Det är absolut inte prestigefyllt att vara städerska. Man kan aldrig någonsin förutse vad livet har för överraskningar.*

En kvinna som redan inlett en yrkeskarriär i hemlandet är realistisk nog att inse att det kan ta lite tid att nå samma nivå i Sverige:

- *Nu har jag faktiskt ett sämre jobb än jag hade i Holland. Jag hade förväntat mig det. Om man har bytt land, då kan man inte förvänta sig att man direkt ska få samma jobb som man hade tidigare.*

Tillfredsställelsen i själva arbetet, som ett sätt att förverkliga sig själv, är det som dominerar. Många har drivkraften med sig i bagaget hemifrån:

- *Ja, men alltså, jag har ju ganska höga krav på mig själv. När jag börjar ett jobb, då vill jag göra mitt bästa och klara av det... Nu är vi ju där igen, kanske min mamma och dom. Det är väl egentligen dom som betyder nåt, att man vill att de ska tycka att man är duktig. Det är väl familjen som man vill bevisa för.*

En annan säger: *Jag tycker om mitt yrke och jag tycker att man måste göra något nyttigt för samhället och det kan jag göra.*

Bara fyra personer har erfarenhet av det som debatten i media ofta handlar om, att ha skrivit mängder av ansökningar, men nästan aldrig kommit ens till intervju. De som upplevt en sådan situation vägrade hamna i en offerroll. I stället lyckades de intala sig att de är duktiga, att de vet att de kan göra ett bra jobb och att det inte behöver bero på diskriminering när de inte lyckas. De kunde tänka på att andra kan ha mer erfarenhet och kanske större kvalifikationer och att det nästan alltid är många sökande till varje plats. Det gäller att vara stark och inte tappa självförtroendet. Dessa personer har idag arbete, även om två inte har riktigt det arbete de utbildats för.

Det är en förhärskande känsla bland de intervjuade att man har fått sitt arbete på egna meriter och av egen kraft, vilket gör att man efteråt kan glömma svårigheterna på vägen dit.

- *Att vara invandrare är en utmaning för mig. Alltså, hade jag stannat kvar i mitt hemland, om kriget inte hade hänt, då hade jag säkert haft mycket mer än jag har idag, med hälften så mycket ansträngningar. Men då hade jag haft så många människor från mitt och mina föräldrars nätverk att tacka. Här har jag ingen person att tacka för det jag har åstadkommit. Allt som jag har åstadkommit, det har jag gjort med egna krafter. Det tycker jag är mycket viktigare. Det är utmaning för mig och det tycker jag också andra invandrare borde se på det på samma sätt.*

Sol och skugga över Sverige – tankar om samhället

Är det svenska samhället jämlikt när det gäller svenskar och ”invandrare”?

Alla som deltagit i undersökningen har fått den frågan och hälften av dem svarar direkt att Sverige inte är jämlikt. De tänker speciellt på arbetslivet, på svårigheterna att hitta arbete och få lika lön.

Några som arbetar på storföretag säger att det är kontakter som gäller för att få jobb där, något som kan missgynna dem som är nya i Sverige. Den som har vänner eller släktingar som redan arbetar i företaget har lättare att få anställning och större chans till fast jobb.

- *Det är svårt att få jobb. Till exempel måste man kanske börja med att praktisera gratis flera månader, som jag gjorde. Unga svenska killar kan komma direkt från gymnasiet och få jobb. Och för att till exempel få heljobb måste man jobba ett år först. Det gäller inte svenskar. Så det är olika regler.*
- *Om man inte är medveten om det så kommer man i slutändan till den här subtila diskrimineringen att ”Mohammed är så svårt att uttala. Det är enklare med Eriksson”. Trots att om man träffade båda personerna skulle man tycka lika mycket om Mohammed som Eriksson. Men när det kommer till att välja – så funkar ju hjärnan. Den vill ha det som den känner igen.*
- *Tidigare, när jag blev klar med utbildningen och gick på vikariat, sökte jag en massa jobb och jag såg att mina kurskamrater hade mycket lättare att få jobb än vad jag hade. Jag hade tur med att jag bodde i en liten kommun. Men om jag hamnat i ett helt annat sammanhang i en annan kommun, så tror jag inte att jag skulle bli bedömd efter meriter eller kompetens.*

Somliga hänvisar till att lagen är lika för alla och att samhället i princip är jämlikt. Man anklagar inte myndigheterna. Problemen

ligger på det personliga planet, inte på det politiska. I det dagliga livet blir det en uppdelning i "vi" och "dem", "invandrare" och "svenskar", där man själv kan inordna sig.

- *Myndigheterna är korrekta. I Sverige är det så att de aldrig visar vad de tänker. De är verkligen bra pokerspelare. De är korrekta. Men vad de tycker och tänker inuti är någonting annat.*
- *Men ändå tycker jag att det finns jämlikhet, åtminstone i lagen. Men det finns inte i samhället. . . Det gäller inte bara svenskar mot invandrare utan också invandrare mot svenskar, de ser också svenskarna som grupp. Det är verkligen ett hinder.*
- *Det har hänt att när jag träffar någon som jag tidigare pratade i telefon med, den personen säger då: "Nämen, jag trodde att du var svensk!" Ja' då: "Va', nej, det är jag inte." När de har sett mig, så utgår de på en gång ifrån att jag inte är svensk. Jag kunde ha varit född här. Jag kunde ha känt mig som svensk. Det vet de inte. Jag tycker att samhället är uppbyggt på ett sånt sätt, att man påminns hela tiden om "vi svenskar" och "vi invandrare". Ibland kan folk säga så här: "Men du är en annorlunda invandrare!" Det är jag inte ett dugg! Jag är precis som alla andra invandrare.*
- *Ja, ordet invandrare, det är hela tiden som en typ kläder på mig. Alltid, vad jag gör så tänker jag på det ordet. När jag röker eller när jag kastar skräp, jag tänker på det. För att, om jag kastar det på golvet och nån svensk ser. Ja, då tänker de: "De gör bara problem". Om jag ser nån kompis eller nån annan invandrare som gör så försöker jag hindra honom.*

Det kan leda till att man ibland känner en samhörighet med andra "invandrare", som en kvinna från Finland, som bott nästan hela livet i Sverige:

- *Det är någonting, man kanske förstår varandra bättre. Svenskar är lite annorlunda på något sätt. Det blir automatiskt faktiskt – man känner mer samhörighet fast man kommer från olika länder. Det är konstigt.*

En annan påpekar att även svenskar kan känna främlingskap om man flyttar till en mindre ort där alla känner alla:

- *De får säkerligen också problem trots att de är svenskar. Köping är väldigt slutet. Det finns folk som aldrig varit någon annanstans. Och jag som flyttat runt hela tiden.*

Ungefär hälften har varit med om situationer där man haft känslan av att ha blivit negativt särbehandlad på grund av sitt ursprung. Några av dessa händelser rör arbetslivet, främst svårigheter att få arbete. Även om ingen har konkreta bevis för att man råkat ut för direkt diskriminering i arbetslivet känns det så ibland. Många vet eller tror att andra råkat ut för det, speciellt när de sökt arbete:

- *Jag vet inte hur sådana saker är på andra ställen. Men jag kan säga varför jag är lite misstänksam: Jag skickade mina papper till några sjukhus och vårdcentraler och jag vet att de behöver läkare. Och jag är färdig läkare. Men de accepterade inte mig. Vad betyder det? Jag fick några svar, men de flesta svarade inte. Och det var korta svar, med några ord, att de inte har möjlighet att acceptera mig. Bara så.*

En nybliven chef ordnade en aktivitetsdag på en restaurang vid kusten för sin personal. När han skulle gå på toaletten höll han på att bli utkörd från restaurangen, eftersom det förutsattes att han var en invandrare som var ute på stranden och kommit in för att utnyttja toaletten.

- *Men det är ju sånt som sätter sina spår. Och det är det jag menar att både invandrare och svenskar har det ansvaret, varje individ, att inte tolerera sånt som antyder fördomar. Det är även invandrare som har fördomar mot svenskar hemma. Det tolererar jag inte heller.*

Bostadsmarknaden nämns som ett område där det särskilt saknas jämlikhet och många ser bostadssegregationen som ett stort bekymmer i det svenska samhället. Fyra personer har själva erfarenhet av uppenbar diskriminering eller uttalad fientlighet i samband med bostadssökande eller boende. De har blivit förbigångna när de sökt bostad eller blivit illa behandlade av grannar, speciellt när de bott i ett område med social problematik.

Två personer med svensk sambo har erfarenhet av att det inte funnits lägenheter när de själva har hört sig för, men när sambon ringt har det funnits flera att välja på.

- *En gång när vi skulle hyra lägenhet, var vi först på plats och bestämde oss med detsamma att vi ville ha lägenheten. Sen hörde vi inget på flera dar, så jag ringde. Då var det en svensk som fått lägenheten. Jag sa: "Men vi var ju först!"*

Ibland syns det inte att någon är "invandrare", men det hörs:

- *Jag har en syster som är blond. Vi har lekt en lek i Eskilstuna. Vi gick in i små butiker, utan att prata med varandra. Vi kommer in och personalen säger bara: "Hej!" och sen är det slut. Sen tittar vi runt och plötsligt börjar prata polska. Då får vi personalen på oss direkt. Vi tyckte att det var skojigt. Det är en sådan attityd att de som pratar ett främmande språk måste man hålla ett extra öga på.*

De som jämför Sverige med andra länder ser det ändå som ett ovanligt jämlikt land. Inte minst de som kommer från Europa och kan jämföra med sina egna länder betonar det. De som kommer från Europa eller har studerat i Europa tror också att de själva har det lite lättare eftersom de står närmare Sverige kulturellt.

- *Jämför jag med resten av världen så är ju Sverige väldigt jämlikt. Ibland tänker jag: "Tänk om jag vaknar en morgon och så har hela det här systemet försvunnit". Det är ett skräckscenario. Alltid när jag rest och varit utomlands har jag haft med mig det svenska passet, som en skyddande mantel över axlarna, att man är svensk medborgare.*
- *Om jag jämför med andra länder är det jämlikt här. Men man kan förbättra... Det kanske är så att man ska se till att individen tar till sig jämlikheten. Svaret ligger mycket på individen.*

I den svenska debatten förespråkas ibland kvotering för att råda bot på ojämlikheter i samhället. De intervjuade har fått frågan om de anser att det är ett bra medel för att få in fler med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden. Hälften är absolut negativa till kvotering; kompetens måste alltid gå först, oavsett

ursprung. De skulle inte själva vilja bli inkvoterade på ett arbete och därmed gå förbi mer meriterade sökande. Det främsta argumentet mot kvotering är rättviseskäl, därefter att det ökar främlingsfientligheten.

- *Kvotering är skitsnack. Man ska inte kvotera in någon på grund av att man tillhör en viss grupp. Det är ju kompetens framför allt som ska gälla. Om du kvoterar in en invandrare, blir det bara värre eftersom tjugo svenskar blir förbannade för att de inte har fått det jobbet. Främlingsfientlighet ökar ju bara med kvoteringen.*
- *Det tycker jag är diskriminering. För då tar man bort svenskar. Då blir ju orättvist på annat sätt. Man ska anställa på så objektiva grunder som möjligt, efter kompetens.*

Samtidigt tycker man allmänt att alla måste få sin chans på arbetsmarknaden, få tillfälle att presentera sig och visa vad man kan, men det finns få konkreta idéer om hur det ska gå till. Ett förslag är att skapa många *offentliga arbeten för arbetslösa invandrare som är språngbräda till andra jobb. Riktiga, offentliga arbeten.*

Tio personer kan tänka sig viss positiv särbehandling, vid lika meriter, bland annat en som arbetar med rekrytering:

- *Men tyvärr, för att få invandrare in i arbetslivet, då måste man ibland tänka på kvotering. Kompetens ska finnas. Men sen måste vi tänka att det ibland är OK... Jag har upptäckt, utifrån mig själv, att om en invandrare kommer in på en arbetsplats, då blir det den där effekten att fler och fler invandrare kommer in. Vi kan inte fortsätta så här. Vi har en obalans på 20 % i länet bland invandrarna. I landet har vi kanske runt 13 – 14 %. Så nånting måste vi göra.*

Vem har då ansvaret för att Sverige ska bli mer jämlikt? Lagstiftare och makthavare naturligtvis, men de flesta anser att ansvaret egentligen är "allas". Svenskarna måste lära sig tolerera olikhet och den som invandrat måste ta ansvar för sitt eget liv.

- *Det enklaste vore att säga att det är samhället;*

majoritetssamhället har ett ansvar att införliva minoriteterna. Det brukar man säga, men utifrån min egen erfarenhet som individ och det jag har sett hittills, då kan jag säga att om man vill åstadkomma jämlikhet, så krävs det ett engagemang och en insats från båda sidorna. Både ifrån majoritetssamhället i form av acceptans, bejakande av mångfald, men också nåt slags strävan ifrån minoriteterna och de enskilda individerna att komma in i samhället. En benägenhet att kompromissa och göra avkall på sin egen... vara beredd att omforma sin egen identitet.

Våra intervjupersoner trivs bra på sina arbetsplatser och har erövat ett fungerande vardagsliv i Sverige. De flesta är också inriktade på att stanna här resten av sitt liv. Några kan tänka sig att senare i livet återvända till hemlandet eller söka sig vidare till ett annat land, antingen för språkets skull eller för att få se mer av världen.

Alla säger att infödda svenskar självklart har det lättare i Sverige. De "kan" samhället och kulturen och de har ett kontaktnät av släkt, vänner och bekanta. Den gemensamma erfarenhetsbasen från en svensk uppväxt kan få invandrare att känna ett visst utanförskap som slår igenom också i vardagens samtal:

- *När man sitter med sina arbetskamrater och de sitter och pratar om små grejer från barndom och skolan och det. Jag har ju inte det med mig. Jag menar bara det, allt det där sociala. Om du är uppväxt med alla de där serierna och barnprogrammen. Jag säger till dem: "Nu pratar ni grekiska! Jag fattar ingenting.*

Ändå önskar ingen att han eller hon hade varit född i Sverige. Trots de svårigheter man kan ha haft när man flyttat hit från ett annat land vill man inte byta. Den bakgrund och de erfarenheter man har är en del av en själv och en viktig del av ens bagage.

- *För min egen del så är det en otrolig tillgång att vara invandrare. Jag kan liksom växla perspektiv. Det kan inte en svensk göra på samma sätt. Jag kan förstå hur en östeuropé tänker. Jag kan till och med identifiera mig till en viss del med en invandrare från Mellanöstern. Flyktingskapet, första*

- tiden i Sverige, upplevelserna, känslorna som det medför.*
- *Det känns som om man strävar att man ska bli jämlik på nåt vis, jag ska också vara svensk, alla ska se mig som en svensk. Fan, vad fel det egentligen är!*

Vad tror intervjupersonerna om framtidens Sverige? Går det åt rätt håll, så att samhället blir mer jämlikt och mindre uppdelat? Några har ingen uppfattning, men två tredjedelar är trots allt ganska optimistiska, eller säger sig åtminstone hoppas på en positiv utveckling. Befolkningen kommer att blandas och kommande generationer kommer inte att leva i ett ”vi och dom – samhälle”. Bara fyra personer ser mer pessimistiskt på framtiden eftersom de inte tror att Sverige kommer att kunna hantera en fortsatt stor invandring.

Tillsammans – mångfald på arbetsplatser

Av våra trettio intervjuade arbetar sexton personer på elva olika företag och privata intresseorganisationer medan de övriga är anställda inom tio olika offentliga verksamheter. De allra flesta uppger att de inte är ensamma om att ha utländsk bakgrund på sina respektive arbetsplatser, vare sig på arbetsplatsen i stort eller inom det egna arbetslaget. Endast två personer kan vittna om att vara den *enda invandraren* på hela organisationen och ytterligare två uppger att *invandrarna finns, men inte i den närmaste omgivningen*. Alla dessa fyra personer arbetar inom offentlig sektor. Generellt för alla tillfrågade är att de anser att mångfald är en tillgång och utvecklingspotential för arbetsplatsen. Mångfalden beskrivs i termer av berikande, serviceinriktat och trivsamt:

- *Mångfald betyder möjligheten att kunna se världen ur olika perspektiv, att ha tillgång till så många perspektiv och så många infallsvinklar som möjligt.*
- *Mångfald är en av våra absolut största styrkor på VOLVO.*
- *Mångfald är serviceinriktad. Arbetsplatsens interna mångfald måste återspegla befolkningen för att arbetsplatsen ska kunna konkurrera med andra.*
- *Och sist men inte minst så har mångfalden gett oss rikare trivselstunder på personalfester.*

Många är nöjda med det sätt som den egna arbetsplatsen hanterar etnisk mångfald på. Över hälften av de tillfrågade vet att det finns en mångfaldspolicy eller mångfaldsplan. De flesta anser också att den efterlevs och att ledningen värderar och uppskattar *olika erfarenheter*:

- *Jag blev förvånad när jag såg hur många invandrare som finns hos oss. Både uppe och nere. Upp är det lagom. Många finns i produktionen. Men även inom kvalitetsområde och kontor. Ja, det är ganska många när man ser sig omkring.*
- *Jag skulle önska att det råder samma mångfald i samhället som på ASSA.*

- *Jag var med i en anställningsgrupp där man slängde ansökan med utländska namn direkt utan att läsa det. Trots att jag också satt där. De var så pass fräcka. Men det var förr i tiden. Jag tror inte att det hade hänt samma sak idag även om jag inte satt där.*

Det sistnämnda citatet står som prototypen för den allmänna uppfattningen bland våra intervjuade om att uttrycket ”allt var bättre förr” inte alls stämmer när det gäller mångfald. De som har arbetat några år på en och samma arbetsplats tycker att *det går åt rätt håll* och att *företaget har blivit mer medvetet om vikten av att anställa invandrare än det var förr.*

Enligt tre av dem är mångfaldspolicy dock bara *en skrivbordsprodukt* och/eller efterlevs inte om man inte har ”*rätt bakgrund*”, d v s om man inte har sitt ursprung i de länder som företaget mest samarbetar med. Två personer tycker att *det skulle bli bättre om fler arbetsledare vore invandrare så att mångfald inte bara stannar på verkstadsgolvet.*

Elva av våra intervjuade vet inte om det finns en mångfaldspolicy eller mångfaldsplan. Endast en är någorlunda säker på att *något sådant har vi inte.* På frågan om alla, oberoende av etnisk bakgrund, kan avancera inom sina respektive arbetsplatser svarar de flesta (26 personer) samfällt att det går, förutsatt att man är kompetent och talar bra svenska. Orsaken till att de övriga fyra personerna inte hade samma uppfattning är olika. En person kunde inte uttala sig om frågan eftersom hon bara hade arbetat några veckor på sin arbetsplats vid intervjutillfället. En annan är ensamföretagare och har inga arbetskolleger att förhålla sig till.

Två personer uttrycker sin skepsis mot företagets mångfaldsplan som strävar efter *allas lika möjligheter* och tycker att bakgrunden ofta avgör takhöjden på ens karriär. Det är viktigt att poängtera att det handlar om personer vars arbeten inte motsvarar deras svenska utbildningar. I samband med denna fråga om *allas möjligheter* till avancemang blev vi återigen medvetna om vår undersöknings subjektiva karaktär. Den här undersökningen grundar sig på den

enskildes upplevelser av sin arbetsplats vilka inte nödvändigtvis behöver återspegla de faktiska förhållandena på företaget. De två personerna, som är klart överkvalificerade för sina arbetsuppgifter, arbetar på samma företag som en annan person vars kvalifikationer överensstämmer med arbetet. Alla tre är män med ursprung i samma världsdel. Den tredje personens uppfattning om företagets vilja att ta tillvara allas kompetens och premiera alla anställda efter deras förtjänst skiljer sig emellertid markant från de två arbetskollegernas uppfattning. Han, som redan innehar en chefspost på företaget, uppger att han även blev tillfrågad om en ännu högre tjänst, vilket han tackade nej till. Vi tar inte ställning till deras synpunkter genom att försöka bedöma eller forska kring vems påstående som ligger närmare sanningen. Det här är en kvalitativ undersökning där ingen av de tillfrågade har mer rätt än de andra. Det är alla tillfrågades känslor och upplevelser av ett visst fenomen som står i fokus, oberoende av olika mätningar och andra kvantitativa index där människan är reducerad till en siffra i statistiken. Detta anser vi är vår undersöknings största styrka.

Trots att förhållandevis många inte vet om det finns en mångfaldspolicy eller en mångfaldsplan, uttrycker sig de allra flesta som sagt positivt om mångfalden på den egna arbetsplatsen. Under intervjuerna har många självmant vidgat begreppet och poängterat att mångfald bör eftersträvas på flera nivåer samtidigt och inte betraktas som endast en invandrarfråga:

- *Man tänker på invandrare när man säger mångfald. Men egentligen är mångfald för mig en minoritetsfråga. Minoriteter i alla former. Män inom vården är en mångfaldsfråga. Kvinnor i industri är också en mångfaldsfråga. Det är inte bara invandrare i arbetslivet. Det ska vara blandat inom alla områden på alla plan.*

Eftersom temat för vår undersökning var etnisk mångfald i arbetslivet, innehöll vår frågelistan inga frågor om jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen. Trots det nämns jämställdhet i flera sammanhang under intervjuerna, där påfallande många understryker vikten av blandade arbetsplatser på basis av både etnisk bakgrund och kön. Sex av våra intervjuade, lika många

kvinnor som män, menar att den egna arbetsplatsen borde bli bättre på att hantera jämställdhetsfrågan. Deras missnöje riktar sig främst mot den alltför enkönade arbetsplatsen. Även avsaknad av kvinnor på högre poster och ojämlika löneförhållanden till kvinnans nackdel är föremål för deras kritik.

På frågan om hur de själva har bidragit till mångfaldsutvecklingen på arbetsplatsen svarar sex av våra tillfrågade att de, i egenskap av den första "riktiga" invandraren på arbetsplatsen, har föregått med gott exempel, vilket har lett till att fler invandrare anställs:

- *När jag började 2001, då fanns det ingen som vi kallar för invandrare. Det fanns ju några invandrare som hade "rätt" färg och som inte uppfattades som invandrare. Jag märkte snart att rädslan hade släppt för en del. Det är inte konstigt att ha en person som är mörk eller mörkhårig. Personen kan vara minst lika kompetent eller mer.*
- *Och sedan då jag pratar svenska så är det många som hör att jag pratar väldigt bra svenska och det känns som en tillgång. De utgår inte ifrån att jag är olik dem bara för att jag har ett annorlunda utseende.*
- *Jag tänker alltid att jag måste göra mitt bästa eftersom det öppnar dörren för andra invandrare.*

En person, som arbetar på ett industriföretag, uppger att uppemot tio av hans landsmän, men även en svensk kompis, fick arbete på företaget tack vare att han rekommenderade dem för sin chef:

- *De litar på mig. Jag har visat att jag kan. Jag sköter mitt jobb bra. Det roligaste var när jag hjälpte in till min avdelning en släkt till min fru. Då frågade min chef: "Kan hon svenska?" Då svarade jag: "Skulle hon vara bra på svenska, skulle hon inte söka jobb här. Då skulle hon jobba på kontor i stället. Här är det bara hantverk. Jag kan visa henne. Hon behöver inte prata mycket. Bara hon gör jobbet." Han sa: "Ja visst, det har du rätt i!" Och anställde henne.*

Även flera andra av våra intervjuade säger att chansen till att fler med utländsk bakgrund anställs ökar tack vare dem som redan finns på arbetsplatsen. Tre personer uppger att de aktivt uppmanar

ledningen och kolleger som rekryterar att tänka på mångfald vid nyanställningar. De brukar då hänvisa till sig själva som ett exempel på att mångfald fungerar, men även påpeka fördelarna med mångfald ur ett vidare perspektiv:

- *Mångfald är att ta vara på samhällets samlade resurser, inte utesluta en resurs på grund av fel färg och fel dialekt. Det är korkat och det är ekonomiskt oförsvarbart för vilket land som helst. Man måste använda sig av alla resurser i landet. Inte utesluta någon på grund av idioti.*

Sex intervjuade har, i egenskap av chefer och arbetsgivare, suttit i flera rekryteringsgrupper och på det sättet bidragit till en ökad mångfald på arbetsplatsen. De betonar dock att de aldrig har anställt en invandrare endast på grund av det enkla faktum att personen är invandrare. Rätt kompetens och rätt inställning till arbetet har alltid stått i fokus vid sådana tillfällen. Men de har sett till att ingen med ”konstigt” namn och utseende förvägras en anställning om man i övrigt anser att personen är kompetent för arbetsuppgifterna. Enligt en tillfrågad blir ”svenska” arbetsgivare ibland handfallna inför arbetsökande med utländsk bakgrund. De har svårt att se bakom namnet och utseendet och se en människa inuti. Därför är det önskvärt, något som ytterligare fyra av våra intervjuade tycker, att man höjer kompetensen hos dem som anställer. Man borde satsa på en attitydförändring bland rekryterare och arbetsgivare. Syftet med detta är att ”befria” dem från den alltför vanliga synen på invandrare som enbart kulturella varelser och/eller mindre kompetenta bara för att deras kompetens eller delar av kompetens förvärvades i ett annat land än Sverige.

Flera personer uppger att de redan bedriver attitydpåverkan bland kollegerna på respektive arbetsplatser. Två av de tillfrågade har även möjlighet att initiera och leda olika mångfaldsprojekt, där individen står i fokus, i syfte att svenskar och invandrare skall få ökad förståelse för varandra. Andra gör det mera indirekt genom att, på möten eller i fikarummet, lyfta upp positiva exempel där mångfald har varit en fördel.

Arbetsgivarnas oförmåga att se bakom ”kulturen” och upptäcka en

människa upplevs av våra intervjuade som en förlust, inte bara för den som nekas anställning, utan även för arbetsgivaren själv:

- *Jag önskar att – om namnet har någon betydelse – att man tog bort alla personliga beskrivningar på människor som söker, så kunde man jämföra deras egenskaper helt objektivt och välja den bästa. Det hade varit vettigast för alla och för företaget. Jag tror, som det är idag, om det är någon form av undermedveten diskriminering så förlorar ju alla på det. Det är verkligen alla, t o m den personen som rekryterar, för det är kompetens som går till spillo.*

Det är en förhärskande känsla bland våra intervjuade att mångfald borde vara självklar. Så självklar att man inte ens borde ha några mångfaldsplaner på arbetsplatser. Det faktum att de finns är ett tecken på att någonting inte står rätt till i samhället och att alla människor inte ges samma chans och förutsättningar, framför allt vid nyanställningar:

- *En riktig mångfald för mig är inte när man tänker på att man måste anställa invandrare och sedan gör det. En riktig mångfald är när man inte tänker på att man måste anställa invandrare men ändå gör det.*

Enligt de flesta uppnås inte mångfald bara genom att anställa ett antal personer med utländsk bakgrund. En arbetsplats präglad av mångfald tar även tillvara alla anställdas kompetens och erfarenheter. Den självklara kompetens som anställda med utländsk bakgrund har är deras modersmål, som är en otrolig tillgång för såväl affärskontakter utomlands som kontakter med kunder, brukare och patienter på hemmaplan. Arton av våra intervjuade uppger att de någon gång har haft nytta av sitt modersmål i arbetet. En kurdisk läkare som tar emot kurdisk- och arabisktalande patienter utan att behöva anlita tolk, en annan kurdisk banktjänsteman som gjort sin bank rikare på många nya kunder tack vare sitt modersmål, en holländska som löste ett problem med en stor kund i Holland med ett enda telefonsamtal och en tjänsteman på en statlig institution som översätter alla inkomna brev och förfrågningar på polska och ryska är några exempel på väl utnyttjad språkkompetens.

Förutom språkkunskaper tycker våra intervjuade att också deras kulturkompetens och/eller erfarenheter av att vara invandrare är en tillgång i dagens arbete. Det är framför allt de anställda på offentliga förvaltningar och inom vården som berättar om hur betydelsefulla deras egna erfarenheter blir i möten med invandrade brukare och patienter. Eftersom man själv tidigare var en nyanländ eller arbetslös invandrare har man lättare att leva sig in i deras situation och förstår bättre hur de känner. Ibland vågar man fatta ett ”obekvämt” beslut i ett ärende, något som vissa ”svenska” tjänstemän inte gör i rädslan för att bli anklagade för rasism eller på grund av en överdriven medkänsla gentemot *stackars invandrare som ändå har det så svårt*.

Även fyra personer som arbetar inom näringslivet uppger att erfarenheter av att vara invandrare och/eller ha en annan kultur i bagaget är en stor tillgång i arbetet eftersom de ofta möter kunder med icke-svensk bakgrund. En person som är uppvuxen i Sverige av invandrade föräldrar från Finland och som idag driver ett eget företag i Eskilstuna vittnar om att hennes invandrarskap har gett henne en bredare vy och bättre förståelse för allt som är annorlunda. Det har varit en stor hjälp på vägen till den önskade karriären:

- *Det hårda livet som invandrarbarn gjorde att jag byggde upp min styrka genom att vara annorlunda och vågade mer.*

Hon är inte den enda av våra tillfrågade som påstår att de har byggt upp sin styrka tack vare sin ”annorlundahet” och blivit djärvare i sitt arbetssätt, något som de gärna delar med sig av på sina respektive arbetsplatser. Sammanlagt 21 personer uppger att de har förbättrat sin arbetsplats tack vare egna visioner om en effektivare och trivsammare arbetsmiljö. Förbättringar handlar om allt ifrån förnyelser och små justeringar i den egna tidsplanen och arbetsplatsbeskrivningen till större insatser som har påverkat flera arbetsplatser, men även hela kollektivet. Självklart påstår inte alla, inte ens de flesta, att dessa förändringar berodde på det faktum att de har invandrarbakgrund. Men påfallande många hänvisar till sina icke-svenska influenser, uppväxten eller arbetslivserfarenhet i hemlandet, där de hämtade inspiration till att förändra och våga

utmana normen:

- *Jag har ändrat jättemycket, saker som de aldrig hade arbetat med. Det har bara varit positiva reaktioner. Folk tyckte det var kul med nytt sätt att tänka. Nu kör vi! Jag var först lite orolig att de ska tycka: "Så här har vi gjort i 40 år och det ska vi fortsätta med!" Nej, så tyckte de inte. Utan de har mest välkomnat mina ändringar. De har varit helt fantastiska. "Det var kul att det kom något nytt!" Jag tror att de också var i ett skede när de behövde en förändring. Därför välkomnades det av alla.*
- *Kompletterande metoder ger fler möjligheter. Därför måste man försöka införa vissa metoder som man aldrig har använt här. Man måste öppna sig mer, inte alltid bara "göra som vi brukar". Kollegerna var mycket nöjda med resan och vad de fick se och höra.*
- *Hon som jobbade innan mig och gått i pension var lite gammaldags. Jag har ändrat mycket i min egen arbetsmiljö. Jag har förbättrat materialet. Jag har full frihet. Bara att uppgiften blir gjord. Hur jag gör det, är det mitt eget ansvar.*

Att vara "annorlunda" upplevs dock inte enbart som en tillgång enligt fem personer i vår undersökning. Det innebär samtidigt att det *någonstans i det undermedvetna* finns en känsla av att man syns mer och därför måste prestera mer. Som invandrare gör man alltid *det lilla extra* och känner att man måste vara duktigare än svenskar. Det är just den upplevelsen av att man inte är svensk i en svensk omgivning som gör att man höjer prestationskraven på sig själv och, som en tillfrågad uttrycker det, *jagar upp sig själv hela tiden*.

Enligt en annan tillfrågad är detta en huvudorsak till varför det är så många invandrare som anställs, främst inom industriproduktion. Han menar att arbetsgivarna är medvetna om invandrarnas höga prestationskrav på sig själva, vilket gör att de ofta är skötsammare och bättre arbetare än de med svensk bakgrund. Samtidigt känner många invandrare, framför allt de med lägre utbildning, att de inte har många andra valmöjligheter:

- *Ja, det är svårt ibland när man inte har svensk utbildning eller inte kan så bra svenska. Får de jobb på ett företag, så*

måste de oftast jobba där till pension. De som är yngre eller har högre utbildning, eller är svenskar – de går vidare. De vill arbeta upp sig. Men invandrarna, när de får en fast tjänst, då skulle de sitta kvar till slutet och aldrig flytta. För de vill jobba så bra som möjligt för att få in sina släktingar och kompisar... Därför har vi så många på produktionen här. De jobbar bra, de ställer upp och gör alltid sitt bästa. Och det vet cheferna.

En fråga som vi särskilt uppehöll oss vid gällde företagets expansion i de anställdas ursprungsländer, d v s om våra intervjuades omvärldskunnande och hemlandskontakter har tillvaratagits för att knyta kontakter med andra länder. En av de anställda inom näringslivet samt en anställd på en offentlig förvaltning uppger att det var aktuellt då deras arbetskolleger åkte på en studieresa till deras respektive hemländer för att hämta influenser därifrån. Två personer har haft kontakt med den internationella försäljningsavdelningen på företaget och fått veta att det redan är etablerat i deras hemländer. Ytterligare två skulle gärna vilja göra det men är medvetna om att det inte skulle fungera på grund av kriget och diktaturen i hemlandet. Flera intervjuade tycker att svenska företag borde bli bättre på att använda sig av sina anställdas kulturkompetens vid etablering av affärskontakter med deras ursprungsländer. Inte minst gäller det de anställda med ursprung i länder som nyligen har demokratiserats eller är på väg att demokratiseras eftersom de flesta svenska företag saknar affärsförbindelse med dem.

I integrationsdebatten pekas ofta på två orsaker till att personer med utländsk bakgrund utestängs från den svenska arbetsmarknaden. Den ena är arbetsgivarnas osäkerhet när de ska bedöma kompetensen hos personer med utländsk bakgrund. Arbetsgivaren har kanske en känsla av att en svensk kan tillföra företaget mycket mer än någon annan, främst på grund av att man lättare kan bedöma en svensk kompetens och, inte minst, svenskens inställning till arbetet i allmänhet.

När det gäller inställningen till arbete bland våra tillfrågade, så

har vi svårt att tro att en eventuell undersökning med samma frågeställning bland svenskfödda skulle resultera i andra slutsatser. Alla intervjuade understryker att arbetet ger människan identitet och är en viktig förutsättning för en god självkänsla. *Har man jobb, så har man moral*, som en tillfrågad uttrycker det. Alternativet till arbete är arbetslöshet och det vill ingen av våra intervjupersoner hamna i. Det gäller även dem som aldrig har upplevt arbetslöshet. De som flyttade till Sverige i vuxen ålder och har upplevt arbetslöshet refererar ofta till den tiden under intervjun:

- *Vanligen, när någon frågar mig: "Hur länge har du bott i Sverige?", då svarar jag: "Två år som slav och ett år som människa." för de första två åren kände jag mig som en riktig slav, utan några rättigheter.*
- *När jag var arbetslös, tänkte jag ofta på att jag är invandrare. Jag är arbetslös på grund av att jag är invandrare, tänkte jag hela tiden. Nu när jag jobbar, har allting börjat rulla igång. Jag har ett rikt socialt liv. Jag tänker mindre på att jag är invandrare.*
- *Arbetar man, då umgås man. Man sitter inte hemma och har två parabler åt olika håll och bara lever i det gamla. Man blir tvungen till integration om man har ett jobb. Har man inte jobb, då är man ingenting. Man behöver inte vara forskare för att upptäcka det. När semestern börjar, gå till Fristadstorget. Då ser du nästan bara invandrare. Inte för att de inte vill vara någon annanstans. Men de har inget jobb. De har ingen sommarstuga, ingen husvagn. Har man jobb, då har man kompisar som har sommarstuga, eller köper själv en sådan. Då har man både råd och får också kulturen.*

Påfallande många av dem med arbetslivserfarenhet från hemlandet betonar att deras svenska arbetsplats inte skiljer sig så mycket från det arbete de hade i hemlandet, vare sig när det gäller arbetsuppgifterna eller inställningen till arbetet. Det som skiljer är, enligt två tillfrågade, att svenska arbetsplatser är mindre hierarkiskt ordnade, vilket gör att man är mera självständig i sitt arbete här. Enligt en annan tillfrågad *byter man jobb oftare i Sverige*, något som man vanligtvis inte gör i många andra länder. En intervjuperson menar att arbetet är mycket viktigare för ens

identitetsbygge i hennes hemland än det är i Sverige och uttrycker sitt missnöje över den arbetsinställning som vissa personer ur hennes svenska omgivning har:

- *Mitt familjeliv kraschade på grund av arbetet. Min man föredrog vårt hem i Dalarna. Våra föreställningar om livets innehåll och mening gick isär tyvärr. Jag veckopendlade i nästan 3 år för att kunna hålla familjen vid liv. Hans formulering var att jag valde jobbet framför familjen. Så ser inte jag. Jag tycker att svenskarna måste vara lite mera flexibla när det gäller jobbet. De tycker att familjen går före allt annat, men för mig är arbetet lika viktigt som allt annat i livet. Men samtidigt den första fråga som svenskarna ställer till mig, efter "Vad heter du?" förstås, är: "Vad jobbar du med?" Dessutom hade jag inga släktingar och nätverk förutom min man i Sverige. Så arbetet är för mig något slags erkännande. Nu har jag plats i det här landet. Därför tvekade jag inte en enda sekund när jag valde arbetet.*

På vår fråga om hur lång tid det tog innan de kände sig "hemma" med arbetsuppgifterna, är svaren varierade. Nio personer kände sig "hemma" direkt eftersom arbetsuppgifterna helt stämde överens med arbetet i hemlandet eller ett tidigare arbete i Sverige. Sex intervjuade berättar om genomgångna interna utbildningar som naturligtvis gällde alla nyanställda. De övriga svarar allt ifrån *väldigt fort* eller *började jobba själv efter en månad* (tio tillfrågade) till *det tog ett tag innan jag lärde mig rutinerna eller man är aldrig "hemma" till 100 % eftersom reglerna hela tiden ändras* (fem personer).

Vi ställde naturligtvis även den fråga som med tanke på de intervjuades bakgrund kändes ofrånkomlig, nämligen om de kände sig språkligt kompetenta för sina arbetsuppgifter. Nio tillfrågade svarar att de i början upplevde att deras svenska inte riktigt räckte till. Särskilt myndighetssvenska och facktermer tog det ett tag att bemästra, inte minst när de själva skulle skriva olika brev och dokument. Ett annat sammanhang när det kändes att *orden fastnade i munnen* var under fikaraster och vid annat socialt umgänge med arbetskollegerna. För fyra av dem är

detta fortfarande aktuellt eftersom de har bott i Sverige kortare tid och fortfarande *har mycket att lära*. Men det handlar om språksvårigheter som de själva upplever att de har och inte om anmärkningar från kollegernas eller ledningens sida:

- *Alla tycker att jag pratar jättebra svenska. Men själv är jag inte riktigt nöjd. Speciellt när det gäller skrivsvenska känner jag att jag måste utveckla mig. Det är svårare än att tala. Jag får hela tiden beröm för min svenska. Det har blivit nästan larvigt. ”Ja, ja. Nu vet jag att jag talar bra svenska. Sluta nu!” Jag vet dock att det kan bli bättre. Det är inte perfekt än.*

Språkrelaterade problem löser de oftast genom att fråga kollegerna om råd, särskilt när det gäller det skrivna ordet. Ett annat effektivt sätt är, något som tre av våra intervjuade vittnar om, att uppmana kollegerna: *”Rätta mig om jag säger fel.”* Ingen av de berörda intervjupersonerna upplever att kollegerna tycker att det är ansträngande att, utöver andra arbetsuppgifter, ibland även agera ”språkvårdspersonal” åt sin arbetskamrat. Tvärtom ställer de gärna upp och uppskattar att de invandrade kollegerna litat på deras kunskaper och språkomdöme.

Den andra orsaken till att personer med utländsk bakgrund utestängs från den svenska arbetsmarknaden anses vara att arbetsgivarna ser etniskt blandade arbetsplatser som en potentiell konfliktvärd. För mycket etnisk blandning kan, enligt detta synsätt, föda problem och skapa konflikter mellan svenskar och invandrare och inte minst andra nationaliteter sinsemellan. Det skulle innebära att samhörighet mellan arbetskollegerna, som är en grundförutsättning för varje väl fungerande arbetsplats, försvåras.

De allra flesta av våra intervjuade har bara positiva erfarenheter av det stöd och bemötande som de fick som nyanställda, både från ledningen och från kollegerna. Endast tre händelser vittnar om det motsatta. En person med romsk bakgrund uppger att några i personalen (men långt ifrån alla) hade några synpunkter på att få en rom till arbetskollega, något som löste sig efter det att chefen hade gripit in. Två andra tillfrågade berättar att de i början blev medvetet motarbetade av sin chef respektive arbetsledare. I det

första fallet, något som utspelades i början av 1980-talet, ringde chefen Arbetsförmedlingen och skällde ut dem för att de hade skickat en "utlänning" till arbetsplatsen. Den andra personen minns att hans arbetsledare tyckte att han var dålig på social kompetens:

- *Fortfarande förstår jag inte vad hon menade med det. Jag jobbade nattskift och hon jobbade morgonskift. På morgonen, när vi går hem och är trötta och hon kommer till jobbet och skojar med oss. Man orkar inte jobba hela natten och sen lyssna och skratta åt hennes dåliga historier.*

Överlag känner man stor samhörighet med arbetskollegera. De allra flesta beskriver sin arbetsplats som en trygg och sammansvetsad miljö. Ingen av våra tillfrågade uppger att de delar upp sina arbetskamrater i svenskar och invandrare och de tror inte att deras kolleger gör det heller. *Det är inte "vi och dom". Alla är "oss"*. De anställdas etniska bakgrund överskuggas helt av deras kompetens och det de har att tillföra arbetsplatsen. Ett exempel på det är en intervjuperson som nyligen blev utsedd till "Årets tjänsteman" på sitt företag, framröstad av arbetskollegera.

Endast två intervjuade (båda européer) berättar att de i början hade fördomar mot en svensk arbetsplats, *en mental barriär mellan "vi och dom"*, och var oroliga hur de skulle bli accepterade. Men misstron och rädslan försvann fort när de insåg hur trevliga och normala alla var mot dem.

Vissa arbetskolleger dras man mera till och känner sig tryggare med än andra. Det uppger hälften av våra intervjuade. Åtta av dem umgås även privat med sina kolleger. *Personkemi gör att man har bättre kontakt med vissa*, lyder en förklaring till detta enligt de flesta. Ett gemensamt intresse, sport eller liknande familjeförhållanden, är en annan förklaring till varför det blev *mera medmänskliga kontakter med vissa kolleger*. För de flesta är det alldeles ovidkommande vilken bakgrund som "arbetsvänner" har. Men tre personer uppger att de för det mesta umgås med andra invandrare, dock inte med sina landsmän nödvändigtvis. Enligt två av dem är det svårigheter att uttrycka sig på svenska som

gör att de känner sig tryggare med andra invandrare. Den tredje personen (en finsk kvinna) *dras mera till utlänningar* eftersom hon *blir imponerad och full av respekt för människor som trots livets motgångar har sin livsvilja kvar och försöker bygga upp ett nytt liv i ett helt främmande land.*

De fyra av våra intervjuade som är ensamma i sin närmaste arbetsomgivning om att ha en utländsk bakgrund upplever inte det som en nackdel. De känner sig lika uppskattade och accepterade som alla andra. *Bara ibland, enligt en av dem, ... men det beror nog på mitt humör, om jag är lite trött, eller känner att jag inte klarar av att skriva anteckningar, då tänker jag att mina svenska kolleger har det lättare.*

Gemensamt för alla intervjuade är att de uppmanar alla arbetsgivare att våga anställa fler invandrare. Den mångkulturella arbetsplatsen är absolut ingen konflikthård och ingen av våra intervjuade kan relatera till en öppen konflikt som är baserad på personalens olika bakgrund. Två intervjuade vittnar om incidenter som skulle kunna ha lett till konflikt om inte de flesta av arbetskollegerna stått på deras sida. Det första vittnesmålet är från den ovannämnda romska kvinna vars kompetens blev ifrågasatt av några blivande arbetskolleger på grund av hennes ursprung. Hennes chef och flera andra kolleger tolererade dock inte detta beteende och sade ifrån. Det andra är en incident som här återges av vår holländska intervjuperson:

- *Det var en på receptionen som sa lite elakt om invandrare. Det var någon stöld och det var en grupp invandrare från Eskilstuna som har gjort det. Hon sa något i stil med "typiskt invandrare!" Sen sa jag: "Jag är invandrare." Sen var hon tyst. Vi var flera som satt där och hörde henne. De tittade på mig och log.*

Flera uppger att individuella motsättningar självklart förekommer men de är aldrig *invandrarrelaterade*. Ibland kan det uppstå komiska, *icke-fördomsfulla situationer* när kollegerna missförstår varandra på grund av språkbrister eller *smärre kulturkrockar*, enligt fyra av våra tillfrågade. Men det leder inte till konflikter.

Istället blir det upphov till skämt i fikarummet som alla deltar i. Sammanlagt 16 personer beskriver sin arbetsplats och inte minst fikarasterna som en lättsam miljö där man skämtar om det mesta:

- *Man ska inte ta sig själv på alldeles för stort allvar. Det brukar lätta upp. Jag har själv skämtat om kollegernas olika bakgrund. Många har skämtat om min bakgrund. Jag tycker att det är helt OK.*

Inga skämt har någonsin gått över gränsen eller upplevts som kränkande av våra intervjupersoner. Enligt våra tillfrågade råder det ett väldigt öppet klimat och ömsesidig respekt på deras arbetsplatser. Visst skulle vissa kulturella inslag eventuellt kunna utgöra ett hinder för ett gott samarbete. Sådana kan såväl invandrare som svenska kolleger ha med sig i bagaget. De kan dock alltid överbryggas om bara viljan finns. Och ur arbetsgivarens synpunkt är de ovidkommande jämfört med det värdefullare innehåll som finns i samma bagage.

”Fråga inte vad samhället kan göra för dig...

... utan vad du kan göra för samhället!” Så kan man sammanfatta det budskap som alla våra intervjuade sänder till dig som är ny i Sverige. Att flytta till ett annat land kräver alltid en viss omställning i livet med påfrestningar som du aldrig tidigare känt av. Som nyinflyttad får du lära dig leva med förlusten av släktingar och vänner. Du kommer också att sakna dina invanda mönster. Det är du inte ensam om. Det gäller alla – det spelar ingen roll varför du flyttat hit eller varifrån du kommer. Du måste därför ägna kraft åt att sörja det du har förlorat, samtidigt som du inriktar dig på framtiden i det nya landet. Värdfolkets ”konstiga” språk tycks först omöjligt att erövra. Det är också lätt att gå vilse bland alla främmande regler och begrepp i det nya systemet. Du kan komma att sakna din sociala status och känna dig maktlös inför tanken på allt du måste behärska innan du kan vinna tillbaka den. Dessutom känns det nya landet ibland inte särskilt välkomnande. Ganska snart efter ankomsten får du höra talas om diskriminering, utanförskap och ojämlikhet och du kan själv bli drabbad av sådant.

Trots allt beror det mesta på dig. Som vuxen människa måste du ta ansvar för ditt liv och försöka göra det bästa av det under de nya omständigheterna. *Ingen annan kan göra det åt dig.*

De som medverkat i vår intervjuundersökning har många erfarenheter att dela med sig av till dig som söker arbete och som längtar efter en plats i arbetslivet. De är överens om vad som är viktigt för att få ett arbete och ger dig följande råd.

Först måste du bestämma dig för att satsa helhjärtat på Sverige, bestämma dig för att använda tiden här väl. Kanske kommer du att stanna här resten av ditt liv. En positiv inställning är en grundförutsättning för att du ska trivas i Sverige och finna din plats i samhället. Detsamma skulle gälla i hemlandet för de flesta.

Det är lätt att idealisera det gamla landet och att glömma att också där måste man anstränga sig för att övervinna hinder och svårigheter.

- *När man väl sätter sig och lugnar ner sig och börjar förstå att nu behöver jag inte fly längre, nu behöver jag inte vara på väg. Sverige är inte en fas. Det här är hemma. När man förstår det... Och tänker man så – det är väl klart att man ska kunna prata språket där ”hemma”. Det är något jag diskuterat med mina syskon, att vi inte är rofasta nånstans egentligen. Det känns inte så bra att aldrig veta vart är hemma. Livet går ju och alla mina syskon har småbarn. Vad är hemma för dem när föräldrarna har väskan klar – när gång ska de åka. Och egentligen – ingen jävel, ursäkta språket, ingen av oss kommer ju att kunna åka tillbaka och kunna leva där. För jag tror att när man väl har fått så mycket friheter är det väldigt svårt att anstränga sig och komma i de gamla kläderna, både kulturellt och politiskt. Och ekonomiskt för den delen.*

Det första och det viktigaste för att komma någonstans, det är språket. Språket är A och O. Alla de intervjuade är helt överens om det. Om du kommer hit som vuxen kan du behöva kämpa hårt för att erövra svenska språket, men det är ett måste och det är värt all möda. Genom språket kan man också förstå samhället och bli en del av det. Sedan är det naturligtvis så att vissa yrken kräver mycket goda kunskaper i svenska, medan det i andra yrken räcker med ett mindre utvecklat språk. Till exempel på verkstadsgolvet kan det krävas *bara att man gått på sfi och klarat sig. Det räcker.*

- *Jag upplever att det är ett krav att behärska språket i det land som man har kommit till. Skulle jag vara arbetsgivare så skulle jag inte anställa personer som pratar svenska dåligt. Tyvärr. Det var mitt eget val att flytta till Sverige. Här pratar man bara svenska. Ingen pratar ryska.*
- *Man måste lära sig språket och inte bara så där halvfärdigt. Om man har uttal som inte är så lätt att förstå ... då ska man försöka lära sig också det, för det är inte bara grammatik utan även uttalet är oerhört viktigt. Så det är språket – som arbetsgivare skulle jag aldrig anställa någon*

som inte kan svenska. Och jag har faktiskt träffat en hel del människor som känner sig diskriminerade och sen när de förklarar det för mig, då inser jag varför. Det handlar inte om diskriminering utan det är liksom språket. ... Vissa personer har lite svårare att lära sig, det är lite individuellt, men man måste ändå jobba mycket med språket.

- *I mitt yrke behöver jag inte ha så stora språkkunskaper. Jag sitter för det mesta och ritat på data. Men jag är väldigt nöjd med min svenska eftersom jag kommit så långt som till C-nivå i företagsekonomi. Jag har skrivit massor med tentor och uppsatser. Jag vet att min svenska ibland – ursäkta mig svenskarna – är bättre än deras eget modersmål.*

En kommunanställd sammanfattar på ett bra sätt vad många anser om anpassning till det svenska samhället. Det gäller att:

- *lära sig svenska, ställa om sig mentalt på något sätt. Nu lever jag här. Jag är en del av det här samhället. Mina barn växer upp här. Jag måste acceptera samhällets normer och regler som finns här och införliva dem i min egen kultur eller i min egen identitet, men samtidigt bevara det som jag tycker är värdefullt från mitt ursprung och min kultur.*

Alla är överens om att majoritetssamhället måste acceptera och bejaka mångfalden, men också att det skall vara en *växelverkan*; det krävs *nåt slags strävan från minoriteterna och de enskilda individerna att komma in i samhället*. Det handlar inte om att sudda ut sitt gamla jag för att bli ”svensk” utan om att lära sig de sociala koderna. Då kan man bli en av dem som är med och formar det svenska samhället.

- *Man ska lära sig grundläggande traditioner och seder som råder i det svenska samhället. Det finns så mycket att ta till sig. Möjligheterna finns. Alla, både svenskar och invandrare skulle ha nytta av invandrarna som förstår den svenska kulturen. Inte minst skulle det underlätta när det gäller jobbet.*
- *Att man anpassar sig till det nya samhället betyder inte att man glömmer bort sig själv. Man ska fortsätta att komma ihåg varifrån man kommer, men anpassa sig. Så här fungerar*

samhället just nu. Vi invandrare måste acceptera att vi är i ett annat land.

- *När det gäller lagar och regler är det ett måste att anpassa sig till. Jag är uppfostrad så att jag måste följa lagar och regler. Och det har jag lärt mina barn också. Gjorde man det i hemlandet är det lätt att följa lagarna i det nya landet också.*
- *Man ska inte isolera sig och göra barriärer. Jag blir irriterad faktiskt när jag känner att någon invandrare inte har respekt för människorna här och deras system.*

Å andra sidan ska *invandrare* få behålla sin egen kultur. *De behöver inte göra samma saker som svenskar. Varför ska jag äta surströmming bara för att svenskarna gör det?*

För att lära känna det svenska samhället får du rådet att inte bara umgås med landsmän. Du kan till exempel söka dig till föreningar där man samlas utifrån ett visst intresse eller engagera dig i ett politiskt parti. På det sättet kan du dessutom få kontakter som kan vara av värde när du försöker hitta ett arbete. Om du är hemma med barn kan du söka upp öppna förskolan så att du och ditt barn får öva svenska.

Utbildning betonas genomgående i intervjuerna, antingen det handlar om en akademisk utbildning eller en mer praktisk yrkesutbildning. Den som inte har någon utbildning alls är inte attraktiv på arbetsmarknaden, eftersom konkurrensen är hård. Somliga utbildningar från hemlandet accepteras i Sverige. Andra utbildningar kräver flera års kompletterande studier. Om du tycker det är värt den ansträngningen ska du inte vara rädd för att söka studielån.

- *Många vill inte låna på CSN. Det är dumt för det är ett svenskt system att ta studielån. Jag har tagit studielån när jag pluggade och det är OK.*
- *Man kan inte förvänta sig att om man varit advokat i Irak att man blir advokat i Sverige. Det är andra lagar, andra regler. Man ska inte vara rädd för CSN. Jag är skyldig jättemycket pengar till CSN, men jag ångrar inte en enda krona. Man kan inte bara översätta diplom eller intyg från*

ett språk till ett annat utan man måste komplettera. Om det finns en del i det svenska samhället där det inte förekommer någon diskriminering överhuvudtaget, det är ju utbildning, verkligen. Alla har ju rätt till utbildning och alla får en chans att utbilda sig bara man vill. Så jag tycker man ska utnyttja det här som samhället ger, att utbilda sig.

Ett annat alternativ är att inrikta sig på en kortare yrkesutbildning inom ett område där det finns goda möjligheter att få arbete.

Bestäm dig för hur mycket du vill satsa på utbildning och undersök noga framtidsutsikterna inom det yrke som intresserar dig! Du kan bli lyckligare, utträtta mer som en programmerare som är bäst än en halvdan astronaut som kanske aldrig kommer iväg på en resa.

- *Det finns ett skämt som snurrar i Polen. Det handlar om en kille som står framför Arbetsförmedlingen. Det kommer en reporter som frågar hur länge han stått där. – Ja, i två år har jag sökt jobb. – Vad har du gjort? – Jag har gjort allt. Skrivit massor med ansökningar och sånt. – Vad har du för yrke? – Jag är toreador. Ibland känns det som om vissa invandrare tänker: "Jag är toreador och ni ska skapa ett jobb åt mig." Vi har inga i jobb i Sverige för toreadorer. Du måste tänka lite bredare, kolla vad det finns för möjligheter.*

Våra intervjuer visar att även den som helt har bytt arbetsområde kan vara nöjd. En före detta gymnasielärare kör gärna buss och en jurist trivs med arbetet inom industrin. Det viktiga för dem är att ha ett arbete, kunna försörja sig och betala skatt. Det är viktigt för självrespekten, men också för familjen.

- *En dag klev min dotter in i bussen som jag körde. Hon var tillsammans med några kamrater. Då hälsade hon på mig och en svensk tjej frågade: "Jobbar din pappa?" "Ja, min pappa jobbar." De blir stolta. Om jag inte jobbade skulle jag inte lära mina barn att kämpa. De skulle bli samma som jag. De skulle tänka på socialbidrag eller svarta pengar.*

Det första steget in på arbetsmarknaden kan tas via en praktikplats. Var därför tacksam för de tillfällen du får att komma in på en arbetsplats, vilken som helst, så att du lär dig hur det

fungerar där. Då kan du visa vad du går för. Arbetsgivaren får se att du vill och kan arbeta. Genom de kontakter du får på praktikplatsen kan du få referenser. De är viktiga när du senare söker arbete inom företaget eller på annat håll. Försök alltså att bygga upp ett eget kontaktnät.

Den som söker arbete får också det bestämda rådet att *inte vara kräsen om det är det första jobbet han eller hon söker och aldrig har jobbat i Sverige. Då kan man fanimej inte vara så kräsen. Försök att komma in nånstans, för vartenda litet steg du tar framåt, det är i alla fall ett steg framåt och inte bakåt. ...Efter ett halvår kan man säga: Det här har jag gjort, nu kan jag det här, nu kan jag ta nästa steg.* Sikta alltså inte för högt i början. Se till att *få ett fotfäste – komma in – först där nere nånstans och sen klättra upp.*

När du ansöker om arbete gäller det att vara aktiv. *Pröva dig fram, knacka på olika dörrar!* Vänta inte på att Arbetsförmedlingen eller någon annan ska skaffa dig jobb. Lär dig skriva korrekta ansökningar med meritförteckning. *Det måste se bra ut, rätt format.* Gå gärna och lämna ansökan personligen och visa upp dig.

- *Och så skrev jag ihop en CV och så kom jag personligen in och pratade med chefen och lämnade in den. ... Jag tror det gynnar en om man kan prata bra svenska och gå in personligen. Ja, bara visa sig och visa: Okej, jag är social, jag är sån. För jag är väldigt social av mig och det kommer ju inte fram om man inte går in själv.*

Du kan själv söka upp arbetsgivare och fråga efter arbete. Ring personalchefen och visa intresse. En av de intervjuade som saknade egna kontakter *ringde varje dag och tjatade: När får jag praktikplats?* Han blev senare fast anställd.

Det viktigaste är att inte ge upp när det känns motigt. Många har gjort det när *de fått för många knuff på vägen under vistelsen i Sverige.* Om man har skrivit mängder av ansökningar och aldrig kallats till en intervju kan man börja tro att det beror på diskriminering. Tänk då på att andra sökande kan ha varit mycket mer kvalificerade än du och ha mer erfarenhet. Du måste hålla

motivationen uppe hela tiden och hålla tron på dig själv vid liv. Lita på att du är bra och på att du kommer att få ett arbete. *Tå herraväldet över ditt liv, var inte ett offer. Det är jätteviktigt att inte hamna i en offerroll, då är det kört.*

- *Jag tycker så här, att det är ju ens eget liv och första frågan är: Vill jag ha det bättre eller vill jag fortsätta att vara ett offer? För det är jättelätt att bli offer och se sig själv som offer. Vill man det, ja då har du gjort ditt val och då ska du inte gnälla heller. Men har man den inställningen att, fan, det här är mitt liv, jag ska göra det bästa av det, vilket håll det än går. Så det börjar där. Allt annat spelar mindre roll, utan det är först inställningen.*

Som nyanställd står man inför många nya utmaningar som kräver både tid och tålamod att klara av. Dessutom är det väldigt sällan man får en fast anställning från början. Den första anställningsformen brukar oftast vara vikariat, projekt- eller provanställning. Det gäller alla nyanställda, oavsett bakgrunden. Flera av våra intervjupersoner minns sina visstidsanställningar som en förlängd anställningsintervju då de kände att arbetsgivaren hela tiden observerade hur de skötte sitt arbete och vad de var för personer. Arbetsförmågan och den sociala kompetensen är två faktorer som avgör om visstidsanställningen övergår i en fast anställning eller inte. Därför kan man som nyanställd känna en ännu större press på att klara av de nya utmaningar som ett nytt arbete innebär.

Det första råd som våra intervjupersoner vill ge till dig som är nyanställd är *låtsas inte att du kan allt*. Regel nummer ett: Var nyfiken på dina nya arbetsuppgifter och fråga dina chefer och arbetskolleger varje gång du känner dig osäker på hur arbetsuppgifterna ska skötas:

- *Det är OK att lyssna på någon annan. Man är ju där för att lära sig. I början kan man ju inte. Jag har bekanta som har den stilen: "Jag vet det och jag kan det. Jag ska liksom säga till dem hur de ska göra". Så funkar det ju inte. Jag tycker att det är jätteviktigt att man liksom "okej, jag är här för att lära mig" och inte ha en kaxig attityd. För jag vet hur fort man*

dömer människor som tror att de kan allt. Om det är nån som jobbar extra eller en praktikant, om de är så där. Alla bara: "Gud, vad den är jobbig!" Så det ska man akta sig för.

Respekt, ödmjukhet och punktlighet ska vara dina nyckelord om du vill ha en fortsatt framtid på din arbetsplats. Man kan inte ifrågasätta arbetsrutiner *innan man har lärt sig hur saker fungerar*. Enligt några av våra intervjuade finns det en tendens bland vissa invandrade att missförstå demokratin på arbetsplatsen. Det att svenska arbetsplatser är mindre hierarkiskt ordnade och att alla har rätt att föra sin egen talan behöver inte betyda att alla har lika stor makt att bestämma:

- *Det går inte att kalla chefen för Kalle eller heja på honom: "Tjabba". Det finns ett sätt att agera. Det kan upplevas väldigt frustrerande om man har en akademisk bakgrund eller är van vid att alltid gå fram och framföra sin mening. Så funkar det inte i ett företag. Här är det verkligen hierarki som gäller. Här är det möjligtvis demokrati, men med en nypa diktatur.*

Ibland kan vissa personer som själva stod högt upp i hierarkin i hemlandet förvänta sig samma underdånighet från omgivningen i Sverige. Det har två av våra intervjuade som arbetar inom vården särskilt uppmärksammat. *"Här bestämmer doktorn!"* – inställningen fungerar inte på svenska arbetsplatser som kännetecknas av öppnare klimat och *mindre avstånd* mellan olika yrkesgrupper.

Enligt våra intervjupersoner är kvalifikationerna inte den enda egenskap som efterfrågas. Social kompetens är minst lika avgörande för om du blir fast anställd eller inte. Varje arbetsplats har sin egen företagskultur; sociala koder som man måste anpassa sig till för att kunna trivas väl och bli accepterad av sina arbetskolleger. Man är social kompetent om man har lärt sig vilka sociala koder som råder på ens arbetsplats och respekterar dem. Det är egentligen inte så svårt. Även i ditt hemland ingick du i flera sociala sammanhang med olika sociala koder som du lärde dig att behärska. *Man betar sig annorlunda på en rockkonsert och på operan, det vet väl alla*, som en intervjuperson uttryckte det.

Det bästa sättet att ta till sig företagskulturen är att observera hur ens kolleger betar sig och vad de pratar om. Därför ska du aldrig underskatta vikten av fikaraster och annan social samvaro kollegerna emellan. Det är ett råd som de allra flesta av våra intervjuade ger till dig:

- *Man ska titta på hur alla andra gör, man ska fika med dem, luncha med dem och prata med alla. Det som är särskilt viktigt är att inte prata eller skoja om andra och inte vara högljudd. Jag ser att redan på skolan försöker man prata lugnt med barnen och diskutera med dem så att barnen pratar lugnare och blir lugnare. Det är ju inget som är rätt eller fel; det är bara olika i olika länder.*
- *Om det finns ett personalrum, sitt där och drick kaffe. Jag tyckte inte om kaffe när jag flyttade till Sverige. Men jag fick lära mig att tycka om det. För jag märkte att svenskarna sitter runt bordet, dricker kaffe och pratar med varandra. Man kan inte sitta tomhänt. Och man ska våga prata. Om man inte vågar prata kan man aldrig lära sig.*
- *Man kan bara vara sig själv, inte hålla på och spela teater. Om de pratar om nåt på kafferasten som ligger före min tid i Sverige, då kan jag fråga: "Vad snackar ni om?" och kontra med något jag var med om i Irak. Då kommer man fram till att det ändå är mycket som är likt världen över. Man ska inte gömma sig. Till slut blir man accepterad, men det kan ta tid.*

Att vara social kompetent innebär inte att man *kräver av dig att du ska le och dra skämt dygnet runt. Kan du inte det, ska du inte se det som en begränsning utan vara lika vänlig som när du är ute.* Som i alla andra sociala sammanhang är det lika viktigt att lyssna som att tala:

- *Vi hade en svensk kollega... jag vet inte om han var svensk egentligen... han jobbade med oss. Han jobbade bra, han kämpade. Men när vi gick på rast – om du berättade nåt så började han alltid en historia. Han tjafsade för mycket och till sist sa alla till chefen: "Vi vill inte ha honom, säg upp honom!" Så nästa vecka var det slut.*

Om du är osäker på vilka sociala koder som gäller eller känner dig obekvämt inför vissa samtalsämnen som förekommer på fikaraster kan du alltid ta upp den diskussionen med dina kollegor:

- *Vi hade en invandrarkille som blev nästan uppsagd på grund av att han var "konstig". Arbetsgivaren ringde handläggaren och sa: "Den där killen här, det funkar inte bra alls". Handläggaren gick till arbetsplatsen och frågade om han skötte sitt jobb. Jobbet var OK, men det var på fikarasten. Han satt alldeles för sig själv. De andra pratade om allt möjligt. Det visade sig att anledningen till att han satt ensam var att han tyckte att de andra pratade om känsliga, privata ämnen. De skojade om sina fruar t ex. Och han tänkte: "Nej, det var inte min ensak". Så han backade. Han var inte säker om han fick delta i sådana diskussioner. Därför höll han sig borta. När de pratade igenom det, så sa de: "Jaså, det är OK. Vi visste inte att du upplevde våra fikarastdiskussioner så." En invandrare ska våga fråga och inte skämmas över att han missuppfattat något.*

Kom ihåg att du inte behöver låtsas vara någon annan eller göra avkall på din personlighet bara för att passa in på arbetsplatsen. Anpassningen behöver inte ske på bekostnad av att man döljer eller tonar ner vem man är eller varifrån man kommer. Det finns dock en sak som de flesta av våra intervjuade råder dig att glömma på din arbetsplats – glöm att du är invandrare! *Invandrarskapet är inte viktigt för ditt jobb, utan det du gör – det är viktigt.* Din personlighet, dina erfarenheter och framför allt din kompetens har gett dig ditt arbete. Självklart är det inget fel att berätta för arbetskolleger om dina minnen av hemlandet eller dina tidigare erfarenheter. Barndomsminnen och familjemedlemmar är ett vanligt och uppskattat samtalsämne alla människor emellan. Men om du hela tiden betonar att du är invandrare och därmed annorlunda än majoriteten av dina arbetskamrater eller om du alltid skyller på din invandrabakgrund för dina eventuella fel och brister blir det svårare att komma in i gemenskapen. Din invandrabakgrund har ingenting med din kompetens och din person att göra och det är det som räknas.

Var delaktig i gemensamhetsbyggandet, uppmanar alltså de allra

flesta av våra intervjuade. Det blir du endast om du lyfter fram likheterna och de gemensamma intressena. De förenar dig med dina arbetskolleger och gör dig till en naturlig del av din arbetsplats.

Slutord

I den här boken lyfter vi fram trettio lyckade exempel på personer som hittat sin plats i ett nytt samhälle. Det är inga enkla framgångssagor om människor som mot alla odds har vunnit tillbaka det liv de en gång berövades. Det är inga snyfthistorier om ”stackars invandrare” som först tack vare Sverige fick ett människovärdigt liv. Inte heller är det några ”alla mot en” – historier där man alltid måste trotsa en intolerant omgivning i sin kamp för erkännande. I stället är det trettio berättelser om människor som har flyttat till ett annat land, erövat dess språk och lärt sig hur systemet fungerar. Om det är det som kallas för integration, då är våra intervjupersoner verkligen integrerade. Det betyder inte att de övergett sitt gamla jag; de har fortsatt med sina liv som de nu har anpassat till det nya landets förutsättningar. Visst har de stött på svårigheter i Sverige, men det har stärkt dem och gjort dem mer målmedvetna. De har inte väntat på att samhället skall ”omhänderta” dem och styra deras framtid, utan de har använt de möjligheter som bjuds i Sverige.

Tack vare det samlade intervjuaterialet har vi kunnat identifiera framgångsfaktorerna i arbetslivet för våra intervjupersoner, sådant man inte kan kompromissa om. Det gäller först och främst att lära sig språket tillräckligt bra för den typ av arbete man vill ha. Sedan handlar det om att bestämma sig för ett realistiskt mål och satsa helhjärtat på det. Det kan ta tid att nå det målet. Under den tiden kan man behöva utbilda sig ytterligare. Möjligheter till utbildning och komplettering finns för alla. Det gäller också att skaffa sig erfarenhet från arbetslivet. Även praktikplatser och arbeten som inte motsvarar ens förväntningar kan vara steg på vägen mot målet. Det är viktigt att lära sig arbetslivets rutiner och sociala koder och att få kontakter som kan bli viktiga i ett senare skede.

Något som varit mycket framträdande har varit de intervjuades starka kampvilja. De har inte gett upp när allt tyckts gå dem emot, utan de har fortsatt att tro på sin förmåga och sin kompetens.

Vi vill tacka alla er som ställt upp och låtit er intervjuas. Ni har generöst delat med er av era erfarenheter och åsikter. De kan vara värdefulla för andra som nyligen invandrat till Sverige. Vi är imponerade av er och har haft stort utbyte av våra möten med er. Ni har ännu en gång visat att invandringen till Eskilstuna är vad den varit tiderna igenom – ett vinnande koncept.

Denna bok är ett delresultat av mångfaldsprojektet Vinnande koncept som finansierats genom ESF-rådet, EU växtkraft mål 3.

Projektet pågick 2006-05-01 – 2007-09-30 och drevs av Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen i Eskilstuna kommun. Projektet har vänt sig till nyckelpersoner och beslutsfattare med direkt påverkan i arbetslivet inom den offentliga och den privata sektorn. Syftet var att identifiera och främja etnisk mångfald som en tillväxtstrategi för offentlig förvaltning och privata företag i Eskilstuna och Strängnäs. Det har gjorts genom att lyckade exempel lyfts fram och framgångsfaktorerna analyserats. Projektet ville också hitta nya strategier och metoder för ökade anställningsmöjligheter och systematisk arbetskraftsförsörjning.

ISBN 978-91-975300-2-6



9 789197 530026