



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Utländska akademikers väg in på den svenska arbetsmarknaden

En studie av projektet *Utländska Akademiker* utifrån
deltagares upplevelser och arbetsgivares krav

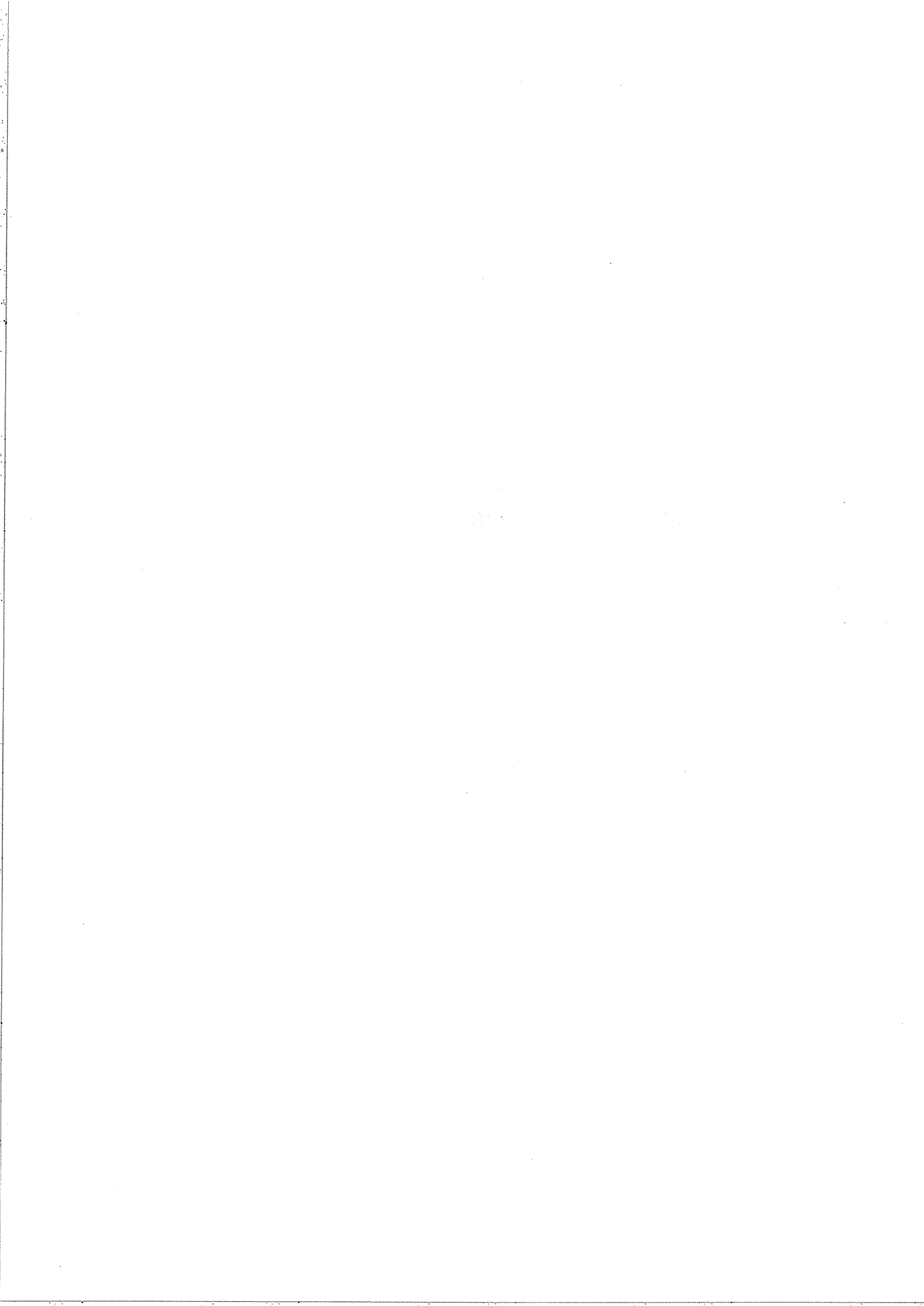
Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp

Johanna Toll

Lowe Wall

Handledare: Mattias Bengtsson

Juni 2010



Abstract

Examensarbete, kandidat: 15 hp

År: Vårterminen 2010

Handledare: Mattias Bengtsson

Examinator: Ulrika Lundberg

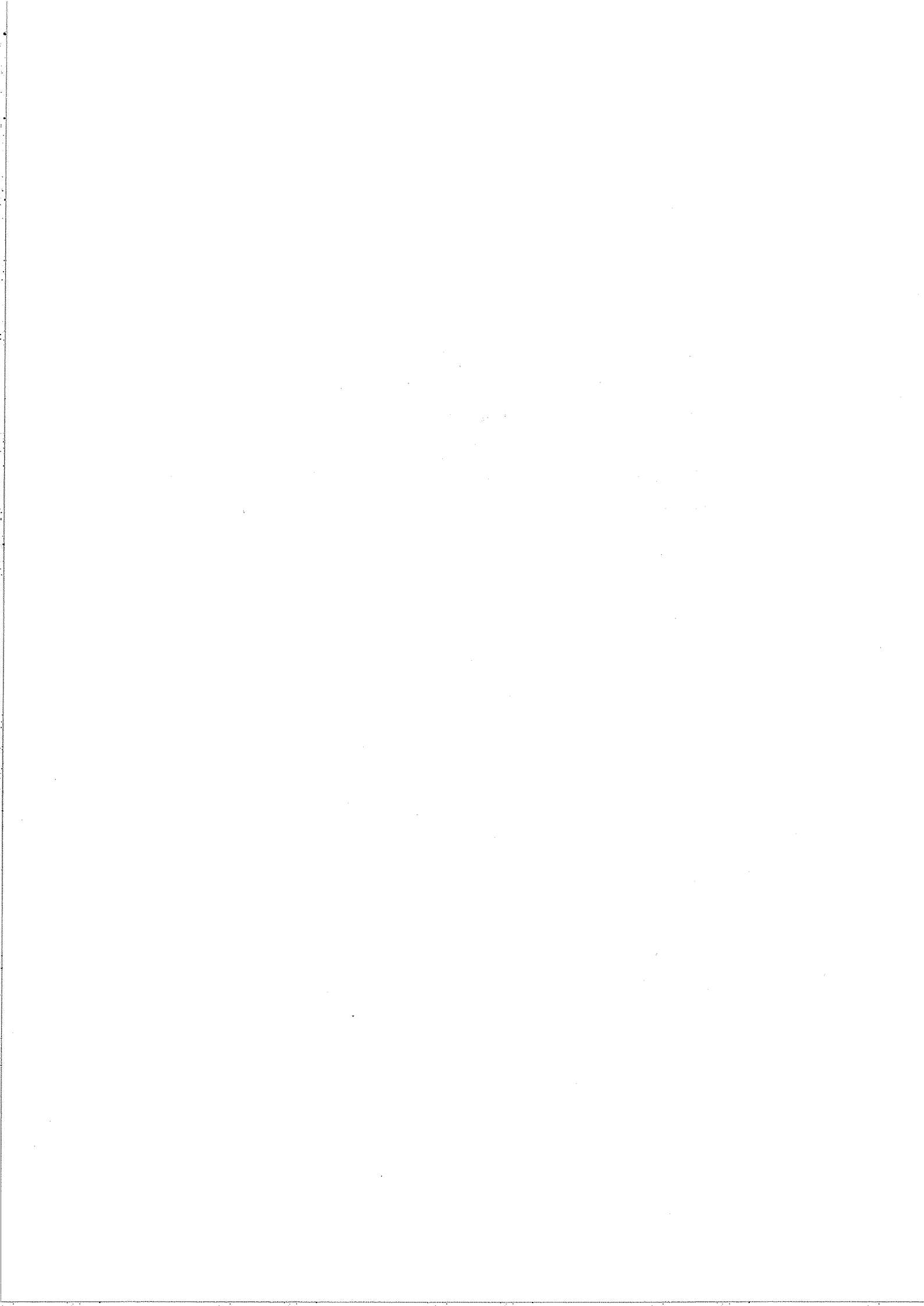
Syfte: Att utifrån ett individ- och arbetsgivarperspektiv undersöka Folkuniversitetets arbetsmarknadsutbildning *Utländska Akademiker*. Vi avser att undersöka programmets innehåll för att se vilka kunskaper och förmågor deltagarna upplever att de tillägnat sig eller saknar, genom utbildningen. Vi avser också att utifrån ett arbetsgivarperspektiv undersöka synen på vilka kunskaper och förmågor som anses vara viktiga för "nyanlända utländska akademiker" att behärska, för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Teori/Tidigare forskning: Teori kring kunskapskrav och etnisk mångfald samt tidigare forskning kring utländska akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden, praktikens betydelse och liknande projekt.

Metod: En kvalitativ metod har använts och intervjuer har genomförts med deltagare i programmet *Utländska Akademiker* samt arbetsgivare.

Resultat: Studien visar att deltagarna i *Utländska Akademiker* har tillägnat sig viktiga kunskaper och förmågor inom ramen för kognitiva, sociala, samhällsliga och existentiella kunskapskrav. Allra mest framträdande, både då det avser vad deltagarna tillägnat sig och vad arbetsgivarna efterfrågar är kultur- och språkkunskaper, social kompetens och förmåga att samarbeta, vilka alla återfinns inom ramen för de sociala kunskapskraven. Även kunskaper i form av utbildning är betydande, vilket ryms inom ramen för de samhällsliga kunskapskraven. Vidare är praktiken en viktig del i utbildningen då den bidragit till att deltagarna har fått arbetslivserfarenhet, ett ökat socialt nätverk samt ytterligare kunskaper om den svenska kulturen, det svenska språket och tillfälle att samarbeta med andra svenskar och möta svenska kunder.

Nyckelord: Utländska akademiker, arbetsmarknad, praktik, kunskapskrav, etnisk mångfald



Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Bakgrund	6
1.4 Avgränsningar.....	9
1.5 Disposition.....	9
2. Tidigare forskning	9
2.1 Svårigheter med att hitta kvalificerat arbete	9
2.2 Praktiken betydelse	11
2.3 Utrikesfödd på den svenska arbetsmarknaden.....	12
2.4 Sammanfattning tidigare forskning	14
3. Teoretiska utgångspunkter	14
3.1 Kunskapens dimensioner	14
3.1.1 Kognitiva kunskapskrav	15
3.1.2 Sociala kunskapskrav.....	16
3.1.3 Samhälleliga kunskapskrav.....	17
3.1.4 Existentiella kunskapskrav.....	18
3.2 Etnicitet och mångfald	18
4. Metod	19
4.1 Val av metod.....	19
4.2 Urval	20
4.3 Intervjuguide.....	21
4.4 Genomförande	22
4.5 Etiska reflektioner.....	23
4.6 Metoddiskussion.....	23
5. Resultat och analys	25
5.1 Förmågor och kunskaper som deltagarna tillägnat sig under utbildningen samt kunskaper och förmågor de saknar	25
5.1.1 Kognitiva kunskapskrav	25
5.1.2 Sociala kunskapskrav.....	26
5.1.3 Samhälleliga kunskapskrav.....	27
5.1.4 Existentiella kunskapskrav.....	29
5.2 Praktikens funktion i utbildningen.....	30
5.3 Kunskaper och förmågor som efterfrågas av arbetsgivare från nyanlända utländska akademiker	32
5.3.1 Sociala kunskapskrav.....	32

5.3.2 Samhälleliga kunskapskrav.....	35
5.3.3 Existentiella kunskapskrav.....	36
6. Sammanfattande diskussion och slutsatser.....	37
6.1 Slutsatser.....	41
6.2 Förbättringsområden till Folkuniversitetet	41
7. Källförteckning.....	43
7.1 Litteratur	43
7.2 Internet.....	44
7.3 Muntliga källor	44
7.4 Övriga källor.....	44
Bilagor	45

1. Inledning

Bland invandrare bosatta i Sverige har en tredjedel en akademisk examen från ett annat land, emellertid arbetar bara fem av tio av dem med något som stämmer överens med vad de är utbildade till.¹ Motsvarande siffra bland infödda svenska akademiker är åtta av tio, vilket är en markant skillnad. Siffror visar på att det idag finns uppskattningsvis 30 000 utländska akademiker i Sverige som inte har ett arbete alternativt är felsysselsatta.²

Att problematiken förekommer i samhället är för många välbekant och för att få rätsida på problemet krävs insatser på både nationell och lokal nivå. På flera ställen i landet pågår olika projekt och program vilka syftar till att hjälpa invandrare att förkorta deras väg in på den svenska arbetsmarknaden.³ Ett av dessa projekt är *Utländska Akademiker*, vilket bedrivs av Folkuniversitetet i Göteborg. Projektet vänder sig till utländska akademiker som har en examen inom ekonomi. Genom utbildningen *Utländska Akademiker* genomgår deltagarna kurser bestående av yrkescoachning, svenska som andraspråk, samhälls- och kulturhistoria, olika kurser i ekonomi på Handelshögskolan samt en avslutande arbetsplatsförlagd praktik. Målet med utbildningen är att 70 procent av deltagarna ska vara i arbete tre månader efter avslutad utbildning.⁴ Programmet genomförs i år för andra gången och har 24 deltagare, vilka kommer från 23 länder världen över. Deltagarna innehar viktiga kompetenser och då dessa kan tas tillvara på ett effektivt sätt har både individen och samhället mycket att vinna.⁵

Dagens arbetsliv präglas i hög grad av flexibilitet, vilket ställer nya och förändrade krav på arbetstagare. Allvin med flera talar om fyra olika typer av kunskapskrav: de kognitiva, sociala, samhälleliga och existentiella, vilka alla är av vikt på dagens arbetsmarknad.⁶ Denna studie avser att undersöka programmet *Utländska Akademiker* för att se vilka kunskaper och förmågor deltagarna upplever att de tillägnat sig eller saknar genom programmet. Även arbetsgivares syn på vad som faktiskt krävs för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden kommer att beröras. Studien är genomförd på uppdrag av Folkuniversitetet.

Inom det personalvetenskapliga området och särskilt vid rekryteringssammanhang är mångfald och etnicitet vidare två viktiga begrepp att vara bekant med. I tidigare studier har det framkommit att bland annat kulturskillnader och språksvårigheter är orsaker till varför det

¹ Broschyr, Länsstyrelsen, Västra Götalandslän, Göteborg (2010) *Projekt Utländska Akademiker*

² Östsvenska Handelskammaren (2005) *Mångfald eller enfald – hur arbetar företagen i Östergötland med etnisk mångfald?* Rapport 2005:1 s. 2

³ Broschyr (2010) *Projekt Utländska Akademiker*

⁴ Ibid.,

⁵ Ibid.,

⁶ Allvin, Michael m.fl.(2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektivet på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber s.62

är svårt för utländska akademiker att hitta kvalificerade arbeten.⁷ Som arbetsgivare, personalvetare och inte minst vid arbete med rekrytering är det av vikt att ha kunskaper om dagens arbetssökande, vilka inte enbart utgörs av svenskfödda personer, detta för att kunna utföra en objektiv rekrytering. Genom studien skapas förhoppningsvis en förståelse för utländska akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden och för programmet *Utländska Akademiker*. Som personalvetare är det vidare viktigt att inneha kännedom om att det finns program likt detta som överbrygger en del av de hinder som enligt tidigare studier försvårar utländska akademikers möjligheter till kvalificerade arbeten.

1.2 Syfte och Frågeställning

Syftet med denna studie är att utifrån ett individ- och arbetsgivarperspektiv undersöka Folkuniversitetets arbetsmarknadsutbildning *Utländska Akademiker*. Vi avser att undersöka programmets innehåll för att se vilka kunskaper och förmågor deltagarna upplever att de har tillägnat sig eller saknar genom utbildningen. Vi avser också att utifrån ett arbetsgivarperspektiv undersöka synen på vilka kunskaper och förmågor som anses vara viktiga för ”nyanlända utländska akademiker” att behärska, för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

- Vilka kunskaper och förmågor upplever deltagarna att de har tillägnat sig under utbildningen? Vad saknar de?
- Vilken funktion fyller praktiken i utbildningen?
- Vilka kunskaper och förmågor efterfrågar arbetsgivare från en ”nyanländ utländsk akademiker” vid en anställning?

1.3 Bakgrund

Utländska Akademiker drivs av Länsstyrelsen i Västra Götalands län och är ett samverkansprojekt mellan bland annat Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Västra Götalandsregionen och Högskolorna i Västsverige. Beträffande gruppen av ekonomer samarbetar Handelshögskolan i Göteborg med Folkuniversitetet. Övergripande syftar projektet *Utländska Akademiker* till att ”genom fördjupad och breddad regional och interkommunal samverkan främja ett långsiktigt och effektivt tillvaratagande av nyanlända utländska akademikers kompetens”.⁸ Programmet finansieras bland annat av Europeiska socialfonden.⁹ Denna fond

⁷ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 16-19

⁸ Svenska ESF-rådet <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Socialfonden> Hämtat 2010-04-26

⁹ Informationsblad, Handelshögskolan, Folkuniversitetet & Arbetsförmedlingen (2010) *Akademisk utbildning i ekonomi med arbetsplatspraktik för utländska ekonomer*

är ett betydelsefullt verktyg för att frambringa fler och bättre arbeten i Europa,¹⁰ då de strävar efter att öka EU-medborgarnas kompetens.¹¹ Den del av projektet som vår studie berör vänder sig till personer med utländsk bakgrund som har en akademisk examen, alternativt tre års akademiska studier inom ämnet företagsekonomi eller liknande. Förutom detta krävs att ett antal kriterier hos den sökande är uppfyllda. För det första ska den sökande vara bosatt i Göteborgsregionen. Denne ska vidare ha ett giltigt uppehållstillstånd, vilket inte får vara äldre än 3 år från och med det datum det gavs ut. Personen som söker ska också ha avklarad SFI D (svenska för invandrare), vilket motsvarar år 6 i svensk grundskola, samt en språkprognos vilken bedöms som mycket god. Det sista kriteriet är att personen ska vara inskriven hos Arbetsförmedlingen.¹²

Den som är intresserad av att gå programmet fyller i en intresseanmälan, vilken tillhandahålls av Arbetsförmedlingen. Förutom att fylla i intresseanmälan ska den sökande också bifoga ett personligt brev och CV.¹³ Urvalet till programmet görs av Arbetsförmedlingen tillsammans med Handelshögskolan och Folkuniversitetet. Innan ett slutgiltigt beslut fattas om vilka deltagare som ska få plats på utbildningen görs intervjuer för att bedöma de sökandes språknivåer och stor vikt läggs också på att få en bild av den sökandes motivation att delta i utbildningen. På utbildningen eftersträvas en jämn könsfördelning, varpå en särskiljning med beaktande av det underrepresenterade könet görs vid lika meritvärden.¹⁴ Deltagarna har rätt till Aktivitetsstöd och därmed fattas det slutgiltiga beslutet av Arbetsförmedlingen. Totalt omfattar programmet 25 veckor varav de sista 10 veckorna består av en arbetsförlagd praktik. Programmet består av åtta delkurser som genomförs parallellt:

Kurs 1: Affärsutveckling och affärsekonomi

Kurs 2: Ekonomistyrning

Kurs 3: Redovisning och beskattning

Kurs 4: Affärssystem

Kurs 5: Svenska som andraspråk och samhällskunskap/kulturhistoria

Kurs 6: IT-stöd

Kurs 7: Yrkescoachning

Kurs 8: Praktik¹⁵

¹⁰ Svenska ESF-rådet, <http://www.esf.se/sv/vara-program/Socialfonden> Hämtat 2010-04-26

¹¹ Svenska ESF-rådet, <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Socialfonden> Hämtat 2010-04-26

¹² Informationsblad (2010) *Akademisk utbildning i ekonomi med arbetsplatspraktik för utländska ekonomer*

¹³ Ibid.,

¹⁴ Programbeskrivning, Handelshögskolan (2009) *Programbeskrivning Utländska Akademiker 2009/2010*

¹⁵ Informationsblad (2010) *Akademisk utbildning i ekonomi med arbetsplatspraktik för utländska ekonomer*

Antalet lärarledda utbildningsdagar är totalt 65 stycken, av dessa omfattar ekonomiutbildningen ungefär 35 dagar, resterande dagar innefattas av undervisning i svenska, yrkescoachning samt kommunikationsövningar. Kurserna 1 till och med 4 och även kurs 6 hålls på Handelshögskolan i Göteborg och kurs 5 och 7 tillhandahålls av Folkuniversitetet. Det arbetsplatsförlagda lärandet, det vill säga praktiken i kurs 8, styrs också av Folkuniversitetet som matchar deltagarens kompetens och intresseområde mot ett företag. Målet med kurserna på Handelshögskolan är att deltagarna ska förstärka sin yrkesroll som ekonom, detta görs bland annat genom övning i svensk terminologi. Undervisningen sker i olika former, till exempel som föreläsningar, handledning, seminarier, praktikfall och olika övningar. För att undervisningen ska bli så effektiv som möjligt eftersträvas aktivt deltagande från deltagarna.¹⁶

Yrkescoachning och svenska som andraspråk genomsyrar hela utbildningen. Yrkescoachningen bedrivs både individuellt och i grupp. Enligt Arbetsförmedlingen syftar yrkescoachning till att förbättra den arbetssökandes färdigheter i jobbsökningsprocessen. Detta genom att planera, leda, genomföra och följa upp individer med coachande samtal samt kunna erbjuda stöd i exempelvis att skriva CV, intervjuträning och informationssökning genom olika kanaler.¹⁷ Den individuella coachningen utgår från en kartläggning som görs av individen i början av processen. Hur mycket tid som läggs på den individuella coachningen varierar mycket från individ till individ, alltifrån en till några dagar i veckan, även tidsåtgången per tillfälle varierar. Generellt sett ägnas mycket av tiden under den individuella coachningen till att stötta deltagaren i att göra ett bra CV och personligt brev, intervjuträning samt personlig marknadsföring.¹⁸ Gruppcoachningen består av olika slags föreläsningar och seminarier i grupp. Exempelvis tittar gruppen gemensamt på olika CV:n och diskuterar vad som är bra och mindre bra med dem. Ett annat inslag är telefonträning, då deltagarna till exempel tränas i att själva ringa upp ekonomichefer och boka möte för en informationsintervju. Rollspel förekommer också. Ett viktigt inslag under hela yrkescoachningen är återkommande feedback till alla deltagare.¹⁹

I kursen svenska som andraspråk och samhällskunskap/kulturhistoria vävs språk och kultur samman. Deltagarna får bland annat se en dokumentärfilm som handlar om Sveriges utveckling under 1900-talet och de tränas också i presentationsteknik, till exempel genom

¹⁶ Programbeskrivning (2009) *Programbeskrivning Utländska Akademiker 2009/2010*

¹⁷ Information till kompletterande aktörer inom Jobbcoachning, Arbetsförmedlingen

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.15e7b239127ecec32958000751/infostod_jobbcoachning.pdf Hämtat 2010-05-18

¹⁸ Ottenvall, Jörgen, projektledare och yrkescoach, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-08

¹⁹ Wigert, Ulf, yrkescoach, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-07

redovisning om sitt hemland. Ett annat inslag är att skriva bokrecensioner. Eftersom vardagskommunikation är viktig för språksäkerheten inleds en del lektioner med att ett ämne, som lyfts av läraren, får diskuteras fritt inom gruppen. Ett viktigt inslagen i yrkessvenska är då deltagarna får analysera och diskutera kring artiklar i ekonomiska tidningar och tidskrifter.²⁰ Den avslutande kursen är praktiken vilken bedrivs på heltid, undantag kan dock göras utifrån deltagarnas individuella möjligheter och behov. Praktiken ska ge deltagarna möjlighet att arbeta med något som stämmer överens med deras kompetenser men också allmänt bidra till en uppfattning om vad arbetsgivarna söker och vilka kompetenser som önskas på den svenska arbetsmarknaden. Vidare ska praktiken bidra med en förbättring vad det gäller språkinläring. Under perioden med praktik har deltagarna kontinuerlig kontakt med sin yrkescoach, vilken även besöker dem på deras praktikplats.²¹ Genom praktiken får deltagarna också en ny referens och kontakt som kan användas vid en framtida jobbsökning.²²

1.4 Avgränsningar

Studiens omfattning har bidragit till att en del avgränsningar gjorts, därför har Arbetsförmedlingens roll i urvalsprocessen till projektet *Utländska Akademiker* exkluderats. Omfattning av studien och problematik kring att kontakta tidigare deltagare i projektet gjorde vidare att även dessa valdes att exkluderas från studien.

1.5 Disposition

Efter denna inledande del presenteras i del 2 tidigare forskning och i del 3 de teoretiska utgångspunkter som studien bygger på. I del 4 presenterar tillvägagångssättet för studien. Därefter redovisas det empiriska materialet utifrån studiens frågeställning i del 5. I samma del analyseras också det empiriska materialet. Avslutningsvis följer en sammanfattandediskussion och slutsatser samt rekommendationer till Folkuniversitetet inför nästa omgång av projektet.

2. Tidigare Forskning

Nedan redogörs för tidigare forskning kring varför akademiker med invandrarbakgrund har svårt att hitta kvalificerade arbeten i Sverige. Tidigare forskning kring praktik och dess betydelse kommer även att behandlas.

2.1 Svårigheter med att hitta kvalificerade arbeten

Östsvenska Handelskammaren genomförde hösten 2004 och våren 2005 en undersökning om hur företagen i Östergötland arbetar med etnisk mångfald. I studien har 46 personer

²⁰ Hartman, Karin, lärare i svenska som andra språk och samhäll/kulturhistoria, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-06

²¹ Programbeskrivning (2009) *Programbeskrivning Utländska Akademiker 2009/2010*

²² Ottenvall, Jörgen, projektledare och yrkescoach, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-08

intervjuats (främst vd/platschef, personalchef och i vissa fall facklig ombudsman) på 41 olika företag.²³ I rapporten framkommer en rad orsaker till varför akademiker med invandrarbakgrund har så mycket svårare att hitta kvalificerade arbeten än personer födda i Sverige. För det första talas det om en "rädsla för det okända", det vill säga rädsla för kulturskillnader och för det som är främmande. Detta är något som medför att arbetsgivare i brist på kunskap om andra kulturer väljer att inte rekrytera dessa personer.²⁴ En andra orsak är språksvårigheter. Arbetsgivare ställer ofta höga krav på språkkunskaper och studier visar på att personer med brister i svenska språket blir nekade arbete trots att de besitter rätt formell kompetens. Följden blir att invandrare, även de med höga utbildningar, hamnar på okvalificerade arbeten. Undersökningen påvisar vidare att de krav som företagen ställer på invandrare ofta är överdrivna. En tredje bidragande orsak till invandrande akademikers svårigheter att hitta kvalificerade arbeten är avsaknaden av ett tillräckligt stort kontaktnät i Sverige. Idag använder sig många företag av informella rekryteringskanaler och rekryterar i stor grad genom interna kontaktnät. Lediga tjänster annonserades externt endast hos en fjärdedel av de intervjuade företagen i Östsvenska Handelskammarens rapport.²⁵ Statistiska Centralbyrån har vidare utfört en undersökning där syftet är att kartlägga situationen för utländska akademiker på arbetsmarknaden, deras arbetsomfattning samt i vilken utsträckning arbetet stämmer överens med utbildningen. Undersökningen genomfördes med post- och webbenkäter på ett urval av 6 500 utrikesfödda personer. Urvalet bestod vidare av en kontrollgrupp, bestående av 1500 svenskfödda personer.²⁶ Denna undersökning visar på att utländska akademiker upplever att brist på kontakter i Sverige är ett stort problem för att få arbete. Av de utländska akademikerna i undersökningen ansåg 73 procent att det största hindret till att få ett kvalificerat arbete är brist på kontakter. En liknande studie som utfördes 2004 visade också den på liknande resultat. De utländska akademikerna ansåg vidare att ett viktigt skäl till att de inte får arbete är den utländska bakgrunden, språksvårigheter och att de inte har ett svenskt namn.²⁷

I Östsvenska Handelskammarens rapport skrivs det vidare om att utbildning och yrkeslivserfarenhet är två betydelsefulla kriterier vid anställning. Vad som också påvisas i rapporten är att en del arbetsgivare upplever svårigheter då det kommer till vad en utländsk

²³ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 13

²⁴ *Ibid.*, s. 15

²⁵ *Ibid.*, s. 16-17

²⁶ Statistiska Centralbyrån (2009) *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda – en jämförelse mellan personer födda i ett annat land än Sverige och personer födda i Sverige*. Rapport 2009:4 s. 7

²⁷ Statistiska Centralbyrån (2009) s. 13

examina står för. Att bedöma en examen från Europa och USA upplevs lättare än att bedöma en examen från andra länder. Då företag söker efter ny arbetskraft är vid sidan av formell kompetens, den sociala kompetensen ofta ett återkommande krav. Östsvenska Handelskammarens rapport hänvisar till en studie som Integrationsverket utfört, vilken visar på att just brist på social kompetens bidrar till arbetslöshet bland många invandare. Vidare framkom det i rapporten att alla företag som intervjuades ansåg att etnisk mångfald är positivt. Detta trots att många av dem saknade en etnisk mångfaldsplan, vilket enligt lag alla företag ska inneha. Företagen ansåg att de genom kulturell mångfald får nya och utökande kompetenser vilket medför att företag kan möta internationella kunder på ett bättre sätt, dessutom löses problem på arbetsplatsen lättare eftersom idériokedomen ökar. Vidare ansåg många företag att det fanns ekonomiska fördelar med mångfald, då denna främjar företagets produktivitet samt att förmågan att konkurrera med andra företag ökar i form av nya idéer och lösningar.²⁸

2.2 Praktikens betydelse

I Östsvenska Handelskammarens rapport ges förslag på hur man skulle kunna förenkla invandrades möjligheter till att få ett kvalificerat arbete i Sverige. En lösning som framkommer är praktikplats, vilken anses vara det bästa sättet för en invandrande akademiker att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Genom en praktikplats får den invandrande akademikern arbetslivserfarenhet, utökat socialt nätverk, en referens från en svensk arbetsplats och dessutom håller denne/denna sin kompetens ajour.²⁹ I studien *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet* av Elsie C Franzén och Lennart Johansson tas också praktikens betydelse upp. Urvalet i studien består av personer med invandrabakgrund som deltagit i SFI-undervisning³⁰ samt personer som representerar fyra olika yrkesgrupper i Sverige, bestående av SFI-lärare, socialarbetare, arbetsförmedlare samt arbetsgivare. Dessa yrkesgrupper valdes eftersom de representerar de tjänstemän som invandrare och flyktingar först får kontakt med i Sverige.³¹ En kvalitativ undersökning utfördes på ett urval av 10 personer bland de som deltagit i SFI-undervisning.³² Bland de personer som representerade yrkesgrupperna utfördes en kvantitativ undersökning, vilket totalt omfattade 316 enkäter.³³ Resultatet av den senare undersökning visar bland annat

²⁸ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 18-20

²⁹ Ibid., s. 22

³⁰ Franzén, C Elsie & Johansson, Lennart (2004) *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet*. Rapport 2004:5 Uppsala: IFAU s. 14

³¹ Ibid., s. 15

³² Ibid., s. 40

³³ Ibid., s. 17

på att de flesta deltagare är överens om att personer som kommer till Sverige bör komma ut på praktik så snart som möjligt, helst inom sex månader. Flertalet anser även att en praktikperiod bör vara mellan fyra till sex månader. Samtliga deltagare anser vidare att praktiken bör vara handledd. Något deltagarna däremot har olika åsikter om är hur stor del av dagen som ska omfattas av praktiken. SFI-lärarna anser att praktiken bör vara en halv dag, då de främst anser att praktiken kompletterar språkinläringen. Resterande är överlag överens om att praktiken bör vara heldagar, eftersom de i förlängningen anser att praktiken ska leda till arbete. Det finns en enighet bland yrkesgrupperna om praktikens innehåll, då det gäller form och struktur. Det som anses viktigast är möjlighet till träning i det svenska språket, tillgång till arbetskamrater och facklig information. Det ska finnas en motivation hos praktikanten, en kunskap i att göra sig förstådd och en förmåga att kunna samarbeta. Att införskaffa sig referenser är något som arbetsförmedlarna har valt att tillägga på sin rangordningslista. Datorvana och datorträning är de alternativ som rangordnas sist.³⁴

I Franzén och Johanssons studie visar resultatet från den kvalitativa undersökningen bland dem som deltagit i SFI-undervisningen vidare på att praktikplatserna de haft inte har en anknytning till deras tidigare arbetslivserfarenhet. Praktiken har inte heller i någon större utsträckning bidragit till nya kunskaper om Sverige. Trots detta anser majoriteten sig nöjda eftersom de kommit ut på den svenska arbetsmarknaden och det finns förhoppningar om att praktiken kan leda till en framtida anställning. Slutligen framkommer i studien att det föreligger en skillnad mellan hög- och lågutbildades inställning till praktiken. De lågutbildade hade lägre krav på praktikplatsens innehåll och var nöjda med att få komma ut på en arbetsplats och de hade mest att vinna genom till exempel träning i det svenska språket och yrkeskunskaper. En del av de högutbildade ansåg däremot att fel praktikplats kan leda till en "nedåtkarriär" då de inte får ett kvalificerat arbete som motsvarar deras kompetens.³⁵

2.3 Utrikesfödd på den svenska arbetsmarknaden

På den svenska arbetsmarknaden återfinns många utländska akademiker och många av dessa härstammar från länder utanför Västeuropa. Trots höga utbildningar har de fastnat i okvalificerade yrken. Detta trots att många av dem varit i Sverige en lång tid, ibland så länge som upp till 25 år. Branscher vilka utrikesfödda ofta återfinns inom är vissa delar av industrin, hotell och restaurang samt övriga serviceyrken. Hur svårt det är att få ett kvalificerat arbete bottenar delvis i varifrån i världen man härstammar. De utrikesfödda som härstammar från

³⁴ Franzén & Johansson (2004) s. 38-39

³⁵ Ibid., s. 45-46

länder i Europa (särskilt EU och Norden) samt även Australien och USA har lättare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden än personer som härstammar från Sydamerika, Afrika och Mellanösten.³⁶ Dock bör poängteras att utrikesfödda personer inom Norden har jämförelsevis låg utbildningsnivå men trots det en kraftfull position på den svenska arbetsmarknaden. De som missgynnas mest är afrikanska och asiatiska män, detta trots att deras utbildningsgrad är jämförbar med svenska mäns.³⁷ Vad som framkommit är alltså att bakgrunden spelar roll men även andra faktorer inverkar på individens möjlighet till arbete.³⁸ Vidare är tillgångar i form av socialt och kulturellt kapital viktigt. Utrikesfödda personer har inte samma tillgång till ett socialt kapital som en inrikesfödd. Vad som menas med kulturellt och i detta fall Sverigespecifikt kapital anses enligt Hjerm vara oklart, men ofta förlikas det med att inneha kunskaper om oskrivna regler som finns i Sverige och även om samhället i stort och så vidare. Det kulturella kapitalet mäts ofta indirekt genom hur lång tid en person varit i ett land. Ju längre tid en person varit i Sverige desto större blir därmed dennes Sverige kapital. Studier visar också att sysselsättningsgraden tilltar med hur lång tid individen befunnit sig i landet.³⁹

Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund är en statlig utredning, vari en sammanfattning av viktiga åtgärder för utrikesfödda görs. I denna utredning framkommer att det är viktigt att det finns introduktionsprogram, vilket ska bidra till att de som deltar så fort som möjligt ska kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. I introduktionen är det viktigt att en kartläggning av deltagaren görs. I denna kartläggning ska bland annat tidigare utbildning och arbetslivserfarenheter ingå. Genom introduktionen ska deltagarna få språkkunskaper och praktik. Vidare avbryter många deltagare idag sin SFI-undervisning. De deltagare som genomgått hela undervisningen uppvisar emellertid inte tillräckliga kunskaper i det svenska språket för etablering på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen rekommenderar därför att SFI-undervisningen sker på flera nivåer efter till exempel förkunskap. Då svenska arbetsgivare anser det svårt att bedöma värdet av en utländsk examen bör valideringen ses över så att arbetsgivare kan göra en riktig bedömning. Inom arbetsmarknadspolitiken är det vidare viktigt att främja personer med utländsk bakgrund och att arbetsmarknadspolitiken ses över på både statlig och kommunal nivå.⁴⁰ Statistiska

³⁶ Hjerm, Mikael (2009) "En svensk arbetsmarknad: deltagande och exkludering av invandrare på arbetsmarknaden i Sverige". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur s 424-425

³⁷ Ibid., s. 430

³⁸ Ibid., s.427

³⁹ Ibid., s. 430-431

⁴⁰ Finansdepartementet, *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund*
<http://regeringen.se/content/1/c6/07/71/48/b5ce069c.pdf> Hämtat 2010-05-19 s. 144-145

Centralbyrån visar på att 52 procent av de tillfrågade utländska akademikerna i undersökningen hade bedömt sin examen hos en svensk myndighet, detta för att den skulle bli gällande också i Sverige. Av de utländska akademiker som låtit sin utbildning bli bedömd arbetade 7 av 10 då undersökningen genomfördes och hade en utbildning som motsvarade en svensk. Dock var det enbart 5 av 10 som hade ett arbete vilket helt stämde överens med utbildningen.⁴¹

Avslutningsvis eftersträvar många organisationer idag flexibla arbetsplatser vilket innefattar bland annat ett individualiserat arbetssätt såväl som ändrade anställningsförhållanden, exempelvis blir antalet visstidsanställningar fler. Detta faktum anses enligt Hjerm vara en nackdel för utrikesfödda, eftersom de nya förhållandena ställer högre krav på språkkunskaper och att de sämsta arbetsförhållanden riskerar att gå ut över utrikesfödda. Den lågkonjunktur som drabbade Sverige bland många andra länder under 2009 har bidragit till en ännu svårare väg in på arbetsmarknaden för utrikesfödda personer. Detta ökar också riskerna för arbetslöshet och därmed minskade inkomster, något som tyvärr är en ihållande effekter även en tid efter lågkonjunkturs slut.⁴²

2.4 Sammanfattning av tidigare forskning

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning bland annat att "rädsla för det okända", språksvårigheter och avsaknaden av ett kontaktnät i Sverige är orsaker till varför akademiker med invandrarbakgrund har svårare att hitta kvalificerade arbeten. Dessutom har många organisationer idag blivit alltmer flexibla, vilket bidragit till ett mer individualiserat arbetssätt och ändrade anställningsförhållanden, vilka ställer högre krav på bland annat språkkunskaper. Kulturellt och socialt kapital samt praktik anses vidare viktigt för etablering på den svenska arbetsmarknaden.

3. Teoretiska utgångspunkter

I denna del redogörs teoretiska utgångspunkter för studien.

3.1 Kunskapens dimensioner

Arbetslivet och de krav som ställs på arbetstagaren har förändrats genom tidens gång. Förr ansågs det viktigt att arbetstagaren skulle lära sig vara uppmärksam, inneha förmågan att koncentrera sig samt vara självdisciplinerad. Eftersom arbetsuppgifterna tidigare ofta var självklara och enkla att utföra, var det inte själva uppgiften som var av vikt att lära sig att

⁴¹ Statistiska Centralbyrån (2009) s. 15

⁴² Hjerm (2009) s. 434-438

genomföra. Det var istället enkla regler, såsom att följa arbetstider samt inneha det rätta beteendet på arbetsplatsen som var viktigt.⁴³ Dagens arbetsliv präglas istället i hög grad av flexibilitet, vilket ställer nya kunskapskrav på arbetstagare. Då det talas om flexibilitet brukar fyra olika former nämnas. Den första formen är den numerära flexibiliteten, vilken syftar till att de anställda snabbt ska kunna tas i och ur arbete vid olika förändringar inom organisationen och till följd av detta är löst bundna till organisationen. Den andra typen av flexibilitet är arbetstidsflexibilitet, vilket innefattar hur arbetstiden är förlagd. Den tredje formen är funktionsflexibilitet och innebär att arbetstagarna måste inneha kompetens samt en generell förmåga som kan härledas till flera olika funktioner, vilket gör att de kan ta sig an olika typer av arbetsuppgifter och även växla mellan dessa. Löneflexibilitet är den fjärde formen, vilken innebär att den anställdas lön varierar efter prestation och marknaden.⁴⁴ I dagens flexibla arbetsliv ställs vidare olika kunskapskrav på arbetskraften. Allvin med flera pekar särskilt på fyra kunskapskrav: kognitiva, sociala, samhälleliga samt existentiella kunskapskrav. Genom att se till hur dessa fyra kunskapskrav samverkar som en helhet skapas en förståelse för vad som krävs av oss människor i det nya och alltmer flexibla arbetslivet.⁴⁵

3.1.1 Kognitiva kunskapskrav

De kognitiva kunskapskraven handlar om de tekniska kunskapskrav som ställs på individen i relation till dennes arbetsuppgifter, vilka bland annat blivit mer praktiska. Det innebär vidare att kunskapen till stor del handlar om att kunna söka, omvandla och förfoga över ny information. Dagens samhälle ger oss mängder av information från olika håll till exempel genom hemsidor på internet och utbildningar.⁴⁶ Den snabba IT-utvecklingen bidrar vidare till en informationshantering som inte tidigare var möjlig.⁴⁷ Följaktligen ökar informationen hela tiden i samhället, det som saknas är dock ofta förmågan att ta fram den. Vi bör inneha en viss informationsvana och ha förmågan att använda information genom att bland annat omsätta, värdera och sammanställa den. En negativ konsekvens som kan uppkomma av all information vi utsätts för är *informationsångest*, till exempel genom att vi känner att vi inte kan få tag på den informationen som vi är i behov av eller inte får grepp om den. Flexibiliteten kräver vidare att vi bör kunna rätta oss efter nya omständigheter och så kallat *metalärande* blir allt viktigare, det vill säga vi lär oss inte fler saker utan vad vi lär oss är just att lära. Metalärande kan ske på olika sätt och olika nivåer, exempelvis då individen får som vana att ständigt vara

⁴³ Allvin m.fl. (2006) s. 61

⁴⁴ Furåker, Bengt (2005) "Flexibilitet på arbetsmarknaden". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur s. 146

⁴⁵ Allvin m.fl. (2006) s. 62-63

⁴⁶ Ibid., s. 70

⁴⁷ Hansen, H Lars (2009) "Arbete och teknik". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur s. 189

öppen för och söka efter ny kunskap. Vidare sker lärande också på ett gemensamt sätt mellan olika personer och blir då ett informellt och indirekt lärande, vilket ibland också kallas för yrkessocialisation.⁴⁸ Eftersom flexibla arbeten är föränderliga har organisationerna inte så stor nytta av förtrogenhetskunskap, vilken bygger på erfarenhet och kontinuitet. Istället bör individen snabbt kunna anpassa sig samt verka under nya förhållanden, varpå det ställs ökade krav på arbetstagarnas intellektuella förmåga. Även kvalifikations- och utbildningskraven blir allt viktigare.⁴⁹ Kvalifikationskraven kan vara informella eller formella och beskriver vad som efterfrågas för specifika arbetsuppgifter eller ett visst arbete.⁵⁰

3.1.2 Sociala kunskapskrav

De sociala kunskapskraven innebär de krav som ställs på individen i förhållande till andra människor. Det handlar om att lära sig det sociala spelet, det vill säga att uppträda på "rätt sätt" i ett socialt sammanhang.⁵¹ Arbetslivet förväntar sig att anställda ska kunna vara delaktiga i relationer på arbetsplatsen, inte bara på ett passivt sätt, utan faktiskt kunna ta plats och själv ha inverkan över de relationer som denne möts av. Detta är särskilt tydligt inom servicearbeten och även inom olika samarbeten som sker spontant. I serviceverksamheter består arbetet inte bara av relationen till arbetsgivaren utan också av en relation till exempelvis patienten, kunden eller klienten. Medarbetaren väntas delvis vara personlig, tillförlitlig och trevlig, det vill säga en självständig individ, samtidigt som denne förväntas företräda företaget och dess värderingar. Social kompetens innebär att individen klarar av att hålla isär dessa motstridiga krav samtidigt som man växlar mellan och spelar olika roller. Att vara socialt kompetent är en förmåga som idag är nödvändig att besitta då den utnyttjas dagligen i många olika sammanhang.⁵² Persson talar om social kompetens som betydelsefull vid möte med nya människor, vilka inte ingår i den närmsta kretsen exempelvis vänner, familj och släkt.⁵³ Svensson menar att man idag kan kompensera formella meriter med social kompetens, men inte tvärtom.⁵⁴ För att utföra olika arbetsuppgifter i dagens flexibla arbetsliv krävs det vidare att individerna själva, då det behövs, kontaktar varandra och inleder samarbeten med de personer och olika funktioner de anser sig behöva hjälp av. Detta för att reda ut den aktuella arbetsuppgiften, varpå sociala nätverk blir viktiga.⁵⁵ Allvin med flera

⁴⁸ Allvin m.fl. (2006) s 68-70

⁴⁹ Ibid., s. 66

⁵⁰ Svensson G. Lennart (2009) "Arbete och kompetens". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur s. 205

⁵¹ Allvin m.fl. (2006) s. 77

⁵² Ibid., s. 71-74

⁵³ Persson, Anders (2000) *Social kompetens - När individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur s. 73

⁵⁴ Svensson (2009) s. 229-230

⁵⁵ Allvin m.fl. (2006) s. 75-76

hänvisar till en studie om fria arbeten. Fria arbeten innebär att det inte finns några givna arbetsuppgifter, fastställda mål och att det allmänt inte finns vägledning kring arbetsuppgiften.⁵⁶ Studien visar vidare på att sociala nätverk kan underlätta arbetet såväl som möjligheten till att få arbete. I en studie av Mark Granovetter visade det sig att sociala nätverk hade hjälpt ett stort antal av den högkvalificerade arbetskraften att få ett arbete. Att rekrytera ny personal genom rekommendationer kan vara något som gör det lättare för arbetsgivaren men det kan även vara något som skapar en trygghet för att få in rätt person i organisationen.⁵⁷

3.1.3 Samhälleliga kunskapskrav

De samhälleliga kunskapskraven syftar till att det inte bara är själva arbetsplatsen som bestämmer individens relation till denna, utan att också samhället i stort påverkar. Olika faktorer som påverkar är exempelvis den globala marknaden och ny teknik.⁵⁸ Beroende på vilken typ av samhälle vi lever i, innehar alla individer olika krav och social status. Idag är exempelvis kunskap viktigt, vilket gör att utbildningar och olika meriter prioriteras högt.⁵⁹ Det krävs allt större förkunskaper för att kunna hantera den ökade kunskapen, till exempel tekniker och organisationer som idag är betydligt mer omfattande. Forskare hävdar att arbetslivet blir allt mer individualiserat, vi styrs av åt vilket håll utvecklingen går och hur marknaden ser ut.⁶⁰ Arbetsmarknadens individualisering medför vidare att individen själv måste planera och ansvara för sitt eget arbetsliv.⁶¹ Arbetstagarna blir alltmer flexibla och självgående individer på arbetsmarknaden och arbetet ett hjälpmedel för personlig utveckling och/eller överlevnad. Dessutom är dagens förändringstakt hög vilket gör att omorganisationer, sammanslagningar och nedskärningar blir vardag, det globala samhället saknar en fast punkt och ett meningssammanhang. Individen tvingas idag att själv göra vad som krävs för att passa in i samhället. Det går inte att lägga skuld på sitt förflutna utan det gäller att införskaffa sig den "rätta kunskapen" och göra det bästa av situationen.⁶²

⁵⁶ Allvin m.fl. (2006) s. 37

⁵⁷ Ibid., s. 76-78

⁵⁸ Ibid., s. 91

⁵⁹ Ibid., s. 84

⁶⁰ Ibid., s. 89

⁶¹ Olofsdotter, Gunilla (2005) "Att vara anställd i bemanningsföretag". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur s. 170

⁶² Allvin m.fl. (2006) s. 89-91

3.1.4 Existentiella kunskapskrav

Den fjärde och sista formen av kunskapskrav är de existentiella, vilka handlar om de förväntningar och den relation arbetstagaren har på sig själv. Flexibiliteten ställer krav på en rörlighet mellan olika referensramar, det vill säga att individen inte bara begränsar sig till en plats eller ett sammanhang. Det är viktigt att när som helst kunna skaffa sig ett nytt arbete, det vill säga vara anställningsbar.⁶³ Att vara anställningsbar definieras av Von Otter som "individens egen förmåga och egna ansvar för att vara attraktiv på arbetsmarknaden". Anställningsbarhet är vidare en strategi för att öka individers vilja och möjlighet att utnyttja arbetsmarknaden samt deras kapacitet att arbeta.⁶⁴ Individer förväntas också vara entreprenörer, det vill säga frambringa affärsmöjligheter genom att upprätta nya relationer bland olika grupper.⁶⁵ Enligt Abrahamsson har inställningen till arbete ändrats från förpliktelse och försörjning till livsstil och självförverkligande.⁶⁶ En del människor väljer bara arbeten vilka väcker deras intresse. Vid erbjudande om ett mer intressant arbete byter de gärna. Vidare ställer arbetstagare krav på både självständighet, självförverkligande och personliga utveckling. Ofta saknas lojaliteten till arbetsgivaren, sånär som på det som avtalats i anställningskontraktet.⁶⁷ Inställningen till anställningstryggheten har vidare förändrats, varpå det idag finns människor som inte lägger någon större vikt vid detta.⁶⁸ Dagens arbetsmoral utgår från att individen tar ståndpunkt till syfte, funktion och mål med arbetet och ställer det i relation till sitt livsprojekt.⁶⁹ Enligt Furåker stannar dagens arbetstagare generellt en kortare tid på en och samma arbetsplats.⁷⁰

3.2 Mångfald och etnicitet

Mångfald och etnicitet är två begrepp som blivit alltmer populära de senaste åren.⁷¹ Begreppet mångfald handlar om en strävan efter en blandning av kön, ålder, nationalitet, utbildning och bakgrund. Mångfald har blivit alltmer eftersträvansvärt inom rekryteringssammanhang, då det eftersträvas en fördelning av olika typer av kompetenser.⁷² Etnicitet är ett relativt nytt begrepp. Det innefattar allt från ras, kultur och nationalitet till "minoriteter", "minoritetsfrågor" och

⁶³ Allvin m.fl. (2006) s. 91-95

⁶⁴ Von Otter, Casten (2004) *Aktivt arbetsliv – om dagens behov och framtidens möjligheter, en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutionen s. 23-24

⁶⁵ Allvin m.fl. (2006) s. 94

⁶⁶ Abrahamsson, Kenneth (2005) "Drömmen om det goda arbetet". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur s. 31

⁶⁷ Allvin m.fl. (2006) s. 95

⁶⁸ Furåker (2005) s. 150

⁶⁹ Allvin m.fl. (2005) s. 98

⁷⁰ Furåker (2005) s.149

⁷¹ Wikström, Hanna (2009) *Etnicitet*. Malmö: Liber s. 27 Svensson (2009) s. 224

⁷² Svensson (2009) s. 224

”mångkulturellhet”.⁷³ Det finns en mängd olika definitioner på etnicitet. Wikström definierar etnicitet mer specifikt som ”alla former av särskiljning av människor med hänvisning till ursprung, nationalitet, religion, kultur, samt hud- och hårfärg”. Wikström menar vidare att etnicitet i relation till omgivningen är individer med och utarbetar. Etnicitet ses olika beroende på sammanhanget, exempelvis definieras svenskhet olika i Sverige och utomlands, betydelsen skiftar utifrån tidpunkt, plats och situation.⁷⁴ Då det talas om etnicitet eller ras så innebär det en kategorisering, som ofta bygger på ”stereotypifieringar” och ”fördomar” om andra, men även oss själva.⁷⁵ En arbetssökandes etniska ursprung får aldrig bli missgynnande vid en rekrytering enligt svensk lag. Vidare menar dock Augustsson att respekt och tolerans för sociala olikheter är mer karaktäriserbart för kulturell mångfald än att följa lagen. Något annat som Augustsson pekar på är att en heterogen grupp ger en ökad produktivitet jämfört med en homogen grupp.⁷⁶ Eriksson-Zetterquist beskriver i *Organisering och intersektionalitet* hur det idag pågår en ständig diskussion om hur organisationer i Sverige kan bli duktigare på att rekrytera personer med formell utbildning och erfarenhet från arbetslivet utanför Sveriges gränser.⁷⁷ Dagens samhälle blir alltmer globaliserat vilket ställer krav på en förmåga att acceptera olika kulturer och dess religiösa olikheter och traditioner. Att leva i ett globaliserat samhälle kräver att individer accepterar andra kulturers sedvänjor och traditioner.⁷⁸

4. Metod

I följande del redovisas tillvägagångssättet för studien.

4.1 Val av metod

Efter att ha klargjort syfte och frågeställningar började funderingarna kring vilken metod som skulle vara den mest lämpliga. Såväl kvalitativa intervjuer som en kvantitativ enkätundersökning skulle kunna användas som metod i denna studie. Vi valde att utföra kvalitativa intervjuer, vilket bland annat bottnade i vår osäkerhet på deltagarna i programmets kunnande i det svenska språket, eftersom många av dem varit i Sverige endast en kort tid. Att använda intervjuer gav oss en möjlighet att göra förtydliganden vid oklarheter och tillfälle att ställa följdfrågor. Vi valde vidare att utföra kvalitativa intervjuer för att nå individuella

⁷³ Wikström (s009) s. 27-29

⁷⁴ Ibid., s. 11-14

⁷⁵ Milekov, Katarina & Widell, Jill (2003) *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur s.74-75

⁷⁶ Augustsson, Gunnar (2005) ”Att ha utländska arbetskamrater”. I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur s. 89

⁷⁷ Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber s. 80

⁷⁸ Ibid., s.98

attityder och värderingar⁷⁹ men även för att skapa en dialog kring känslor och upplevelser. Genom att ställa öppna och flexibla frågor ges oftast mer beskrivande och utförliga svar, vilket är svårt att få genom slutna frågor i enkäter där svarsalternativen ofta är givna.⁸⁰

4.2 Urval

Totalt har 11 intervjuer genomförts, 5 intervjuer med deltagare i programmet, 3 intervjuer med arbetsgivare samt 3 intervjuer med lärare och coacher på Folkuniversitetet. De sistnämnda 3 intervjuerna var så kallade informantintervjuer, vilka gjordes för att skapa en bättre och bredare bild av vilka kurser deltagarna genomgår på Folkuniversitetet. Dessa intervjuer var inte avsedda att analyseras utan enbart till för att ge oss ytterligare information om programmet *Utländska Akademiker*. Poängteras bör därför att själva studien och därmed vårt huvudsakliga analysverktyg utgår från de 5 intervjuer som gjordes med deltagare i programmet samt de 3 intervjuer som gjordes med arbetsgivare.

Till deltagarintervjuerna gjordes ett strategiskt urval, vilket medför att vi tog hänsyn till olika aspekter då urvalet gjordes.⁸¹ Bland programmets 24 deltagare valde vi först ut de 18 personer som fått en praktikplats, detta eftersom vår undersökning också skulle omfatta deltagarnas upplevelser av praktiken. Eftersom deltagarna har ursprung från hela världen (de 24 deltagarna representerar 23 olika länder) bad vi vår uppdragsgivare på Folkuniversitetet att välja ut 10 deltagare från olika världsdelar, detta för att få en spridning på deltagare. Bland dessa deltagare valdes fem stycken till intervju. Av dessa är fyra kvinnor och en man. Detta för att vi avsåg att urvalet skulle bli representativt för den verkliga gruppen, där majoriteten är kvinnor. Urvalet av arbetsgivare gjordes också strategiskt.⁸² Då vi fick namnet på 10 deltagare av vår uppdragsgivare fick vi samtidigt namnet på deras respektive kontaktpersoner på praktikplatserna. Eftersom vi inte ville intervjua arbetsgivare till de deltagare vi valt att intervjua valdes arbetsgivare ut bland de resterande fem. Vi valde att inte intervjua arbetsgivare vilka är kontaktpersoner till de deltagare vi intervjuade, eftersom vi tror att svaren eventuellt skulle kunna bli missvisande. Detta eftersom deltagarna såväl som arbetsgivare skulle kunna känna sig hämmade i sina svar om de visste att deras praktikant/arbetsgivare också intervjuades. Det skulle också eventuellt vara lättare att röja anonymiteten om en viss deltagare skulle kunna sammankopplas till dennes kontaktperson och praktikplats. Att vi valde att göra urvalet på detta sätt gör också att vi får en större

⁷⁹ Silverman, David (2006) *Interpreting Qualitative Data*. Third Edition. London: Sage Publication s. 114

⁸⁰ Ibid., s. 114

⁸¹ Trost, Jan (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur s. 117-118

⁸² Ibid., s. 117-118

spridning på våra svar. Valet att intervjua både deltagare och arbetsgivare bottnar i att vi ville skapa en helhetsbild av programmet *Utländska Akademiker*. Helhetsbilden utgörs dels av deltagarnas upplevelser men också av arbetsgivarnas syn på vad som faktiskt krävs för en etablering på den svenska arbetsmarknaden. Genom att utgå från såväl deltagare som arbetsgivare sätts programmet i ett större perspektiv. Poängteras bör dock att fokus av studien utgörs av deltagarnas upplevelser, varför vi också valt att göra fler intervjuer med dem.

4.3 Intervjuguide

Vi har använt oss av två olika intervjuguider, en riktad till deltagarna i projektet och en riktad till arbetsgivarna. Intervjuguiden till deltagarna (se bilaga 1) har utarbetats efter "områdesprincipen" vilken innebär att frågeföljden går från mer generella, enklare frågor till att successivt övergå till mer känsliga eller privata frågor.⁸³ Intervjun inleddes med allmänna frågor, detta för att få en mjuk start på intervjun med en avslappnad stämning. Efter de inledande frågorna övergick vi till frågor som representerar olika teman, vilka i sin tur bygger på de olika kurserna som deltagarna genomgått på Folkuniversitetet. Till varje tema kopplades underfrågor, antalet av dessa varierar. Exempelvis valde vi att ställa fler frågor om praktiken, då detta är en stor del av utbildningen och som även utgör en av studiens frågeställningar. Frågorna utarbetades dels utifrån information vi tagit del av om de olika kurserna på programmet och dels på en teori om samhällets kunskapskrav.⁸⁴ Intervjuerna avslutades slutligen med generella och lättsamma frågor för att få en behaglig avslutning. Tidsramen för deltagarintervjuerna var cirka en timma och det totala antalet frågor var 47 stycken.

Arbetsgivarnas intervjuguide (se bilaga 2) bygger också på teorin om kunskapskrav⁸⁵ men även frågor kring begreppen etnicitet och mångfald. Även här utgick vi från "områdesprincipen" med inledande och avslutande frågor.⁸⁶ Vi hade dock inga direkta teman, såsom på deltagarintervjuerna. Istället hade vi ett större mittblock med en mängd olika frågor. Tidsramen för intervjuerna med arbetsgivarna var cirka en halvtimme och antal frågor var 29. Vid behov ställdes följdfrågor.

Innan vi genomförde intervjuerna med deltagare och arbetsgivare granskades frågorna kritiskt, till exempel tittade vi på ordningsföljden och att frågorna faktiskt stod för det vi ville undersöka. Vår handledare på universitetet samt uppdragsgivaren på Folkuniversitetet fick även titta på frågorna så att de var förståeliga och tydliga. Till informantintervjuerna som

⁸³ Dalen, Monica (2007) *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups utbildning s. 31

⁸⁴ Allvin (2006) s. 62

⁸⁵ *Ibid.*, s. 62

⁸⁶ Dalen (2007) s. 31

genomfördes över telefon användes ingen intervjuguide, istället fick de intervjuade tala relativt fritt. Följdfrågor ställdes vid behov då vi kände att vi ville ha ytterligare information.

4.4 Genomförande

Till en början genomfördes tre informantintervjuer med olika kursledare över telefon. Därefter har vi valt att utföra strukturerade intervjuer med deltagarna och arbetsgivarna, där utrymme även har getts för följdfrågor. Då vi fått tillgång till respondentens kontaktuppgifter kontaktades de över telefon. Vi informerade om syftet med vår studie och andra etiska aspekter (se etiska reflektioner) samt bokade ett möte. Intervjuerna genomfördes på en avskild plats där vi kunde tala ostört utan någon yttre påverkan.⁸⁷ Alla intervjuer utom en genomfördes på respondentens praktikplats, den resterande i ett grupprum på Göteborgs Universitet. För att etablera en bra kontakt med respondenten och inge förtroende presenterade vi inledningsvis oss själva, syftet med studien, hur intervjun skulle gå tillväga samt andra etiska aspekter (se etiska reflektioner). Under samtliga intervjuer agerade en samtalsledare och en observatör, detta för att få struktur och för att veta vilken roll som skulle intas. Samtalsledarens uppgift var att ställa frågorna och styra samtalet, medan observatören iakttog samtalet, antecknade samt hjälpte till att ställa följdfrågor. Under intervjun höll vi oss till vår intervjuguide och ställde följdfrågor då vi ville att respondenten skulle utveckla sitt svar eller sa något annat som skulle vara av intresse för oss. Som intervjuare försökte vi vara neutrala genom att undvika någon påverkan från oss och även att ställa ledande frågor, då det var respondentens upplevelser och tankar som var av intresse.⁸⁸ Vi ville att respondenten skulle få möjlighet att med egna ord berätta fritt.⁸⁹

Alla intervjuer antecknades och spelades in efter godkännande av respondenten, detta eftersom det kan vara svårt att anteckna allt som sägs.⁹⁰ En anledning till att vi valde att också spela in intervjuerna var att i efterhand kunna ta ut citat. Allt som sades i intervjun transkriberades samt även tydliga pauser och skratt. Detaljer såsom korta pauser, "mm" "eh" och andra ljud togs inte med, då vi ansåg att det inte var relevant för vår studie. Detta skulle kunna analyseras på många olika sätt men vi ville nå respondenternas konkreta tankar.⁹¹ Vidare anser vi det också vara svårt att analysera vad exempelvis en paus ger uttryck för, eftersom deltagarna i programmet *Utländska Akademikers* har en viss osäkerhet i det svenska språket. Efter att all data var insamlad samt transkriberad påbörjades analysarbetet. Analysen

⁸⁷ Trost (2005) s. 44

⁸⁸ Dalen (2007) s. 39

⁸⁹ Ibid., s 32

⁹⁰ Silverman (2006) s. 203

⁹¹ Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur s. 227

hade i sin början i att materialet bearbetades och lästes igenom ett flertal gånger, detta för att finna genomgående mönster bland respondenternas svar. Nästa steg var att tolka vårt resultat, vilket gjordes med hjälp av tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter som vi byggt vår studie på. Stora delar av analysen bygger bland annat på de kunskapskrav som anses vara karaktäristiska för dagens arbetsliv.

4.5 Etiska reflektioner

Vetenskapsrådet tar upp fyra etiska forskningsprinciper; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet,⁹² vilka vi i vår studie har tagit hänsyn till. I enlighet med informationskravet informerades respondenterna om att det var frivilligt att medverka i studien. De informerades även om att känsliga frågor kunde hoppas över och att intervjun när som helst kunde avbrytas om så önskades. Enligt samtyckeskravet bad vi om tillstånd att spela in intervjun och informerade om att det inspelade materialet enbart var till vårt förfogande. Vidare utlovades största möjliga anonymitet, enligt konfidentialitetskravet, vilket innebär att respondenten kommer vara skyddad i texten, varken namn, kön, ålder, födelseland eller arbetsplats kommer att nämnas. Enligt nyttjandekravet informerades respondenterna slutligen om att studien kommer att publiceras.

4.6 Avslutande metoddiskussion

Något som är gemensamt vid analytiska metoder av ett kvalitativt material är att de har ett tolkande angreppssätt. Hermeneutik beskrivs som ”läran om tolkning” och lägger sin betoning på att *förstå* människors handlande och tänkande. Den försöker besvara frågan om *mening* genom att *tolka* uttalanden. Forskaren tolkar respondentens uttalanden och berättelser, som därefter utvecklas vidare utifrån forskarens egen förförståelse.⁹³ Vilket innebär att mötet med en annan människa aldrig sker förutsättningslöst, det är omöjligt att vara objektiv.⁹⁴ Denna tolkningsaspekt är något vi som forskare har fått begrunda och reflektera över. Vi kan aldrig vara säkra på att vår tolkning är fullständig eller om de frågor vi har ställt till respondenten har uppfattats och tolkats rätt. Då många deltagare i projektet *Utländska Akademiker* har varit i Sverige endast en kort tid, är vi medvetna om att det kan finnas vissa brister i det svenska språket. Därför kan det här uppstå vissa tolkningsproblem, från både den som intervjuar och respondenten, vilket eventuellt skulle kunna sänka validiteten på vår studie. Validitet innebär giltighet, med andra ord att studien undersöker vad den avser att undersöka.⁹⁵ Genom en väl

⁹² Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer* www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf Hämtat 2010-05-10

⁹³ Dalen (2007) s. 13-14

⁹⁴ Sjöström, Ulla (1994) ”Hermeneutik – att tolka utsagor och handlingar”. I Starrin, Bengt & Svensson, Per (red) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur s. 83.

⁹⁵ Kvale (2009) s. 264

utvecklad intervjuguide och genom att förklara frågorna, då det fanns en osäkerhet på om respondenten förstått frågan rätt samt ställa följdfrågor, har vi försökt att höja reliabiliteten på vår studie. Detta tror vi även leder till att en ny undersökning, gjord av andra forskare och på annan tidpunkt, skulle ge liknande svar och resultat. Detta bidrar till att studiens reliabilitet, det vill säga tillförlitlighet, höjs.⁹⁶

En aspekt vi funderat över är om urvalet av respondenter påverkat vår studie. Uppdragsgivaren gav oss i ett första skede i urvalsprocessen tio namn på deltagare i programmet *Utländska Akademiker*, vilka vi sedan gjorde vårt urval på. Detta kan ha påverkat utfallet av vår studie då uppdragsgivaren omedveten kan ha valt personer denne/denna vet kan "prata för sig". Samtidigt finns det vinster i hur urvalet utförts, då vi fick en spridning på deltagare från många olika länder världen över vilket också motsvarar den verkliga gruppen.

I avseende till den litteratur vi valt att bygga vår studie på har Allvin med fleras kunskapskrav varit framträdande. Valet av att använda dessa kunskapskrav var framförallt för att kunna sortera, strukturera och "sätta namn" på de kunskaper som framkommit vara viktiga i vår studie. Då det kommer till den tidigare forskning vi valt att använda i vår studie, bland annat Östsvenska Handelskammarens rapport och Franzéns och Johannsons studie, har dessa visat på liknande resultat som vår studie. Vi anser dessa studiers resultat vara rimliga då underlagen bygger på tämligen stora urval, dessutom visar vår studie på ett snarlikt resultat med Östsvenska Handelskammarens rapport.

Något vi även har funderingar kring är resultatet av arbetsgivarnas intervjuer. I detta material avsåg vi att undersöka kunskaper och förmågor som arbetsgivare efterfrågar från en "nyanländ utländsk akademiker" vid en anställning. Likt intervjuerna med deltagarna användes här kunskapskraven för att enklare och tydligare dela upp kunskaper och förmågor arbetsgivarna efterfrågar. Vid analysarbetet uppmärksammades dock att de kognitiva kunskapskraven inte var innefattade i materialet. Att resultatet utföll som det gjorde skulle kunna bottna i dels en miss av oss då intervjuguiden konstruerades och att det därmed inte lades tillräckligt stor vikt vid frågor berörande de kognitiva kunskapskraven. Det som framkommit under intervjuerna skulle också kunna vara ett resultat i sig, det vill säga att arbetsgivarna inte lägger någon större vikt vid de kognitiva kunskapskraven. Trots att det fanns utrymme för arbetsgivarna att tala fritt under intervjuerna nämndes inget i anslutning till de kunskapskraven.

⁹⁶ Kvale (2009) s. 263

En annan aspekt vi funderat över är antalet frågor i intervjuguiden som ställdes till deltagarna i programmet *Utländska Akademiker* (se bilaga 1). Trots att en del frågor krävde korta svar, kan antalet frågor uppfattats som många och därmed påverkat individen till huruvida utförliga svar denne/denna ger i slutet av intervjun. Vi är också medvetna om att antalet intervjuer är få och att studien därför inte kan generaliseras till hela gruppen i programmet *Utländska Akademiker* på Folkuniversitetet eller alla arbetsgivare på arbetsmarknaden. Att utföra fler intervjuer, särskilt med arbetsgivare, hade varit att föredra, men tidsaspekten begränsade oss. Dessutom arbetade två av tre arbetsgivare inom samma typ av organisation. Lagar och regler är något som är specifikt för just dessa organisationer, vilket vi tror har påverkar de svar vi fått från arbetsgivarna i studien.

Vid uppsatsskrivande finns det risk för "dubbla lojaliteter", det vill säga situationer där uppdragsgivaren, universitetet och vi som forskare har olika syften med studien. Detta är dock inget vi har uppfattat som ett problem. Utifrån projektet *Utländska Akademiker* har vi tillsammans med uppdragsgivaren diskuterade olika utformningar på studien, men i slutändan fick vi trots allt "fria händer" att självständigt utforma vårt syfte.

5. Resultat och Analys

I denna del redovisas studiens resultat, vilket också analyseras utifrån tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter. Resultatet presenteras vidare utifrån studiens frågeställningar.

5.1 Förmågor och kunskaper som deltagarna tillägnat sig under utbildningen samt kunskaper och förmågor de saknar

5.1.1 Kognitiva kunskapskrav

Allvin med flera menar att dagens samhälle ständigt ger oss ny information från olika håll, exempelvis genom hemsidor på internet och utbildningar samt att det är viktigt för individer att inneha förmågan att omsätta, värdera och sammanställa information.⁹⁷ Beskrivningar som lämnas under intervjuerna påvisar att flera deltagare i utbildningen *Utländska Akademiker* tillägnat sig kunskaper i informationssökning genom att de allmänt blivit bättre på att söka efter information och söka arbete i Sverige, exempelvis genom olika internetsidor. En deltagare uttrycker:

Om jag jämför med innan så vet jag nu olika hemsidor som jag kan använda och vilken aktivitet som finns som jag kan delta i och det utökar min chans att komma in på arbetsmarknaden.

⁹⁷ Allvin m.fl. (2006) s. 70

Det framkommer även under intervjuerna att praktik är viktigt och anses mycket lärorik. Praktik anses ge den verkliga erfarenheten och deltagarna uttrycker en önskan om en längre praktikperiod. Detta kan kopplas till Allvin med flera som betonar att kvalifikations- och utbildningskraven idag är viktiga.⁹⁸ Tidigare forskning framhåller vidare att praktik bland annat ger viktig arbetslivserfarenhet.⁹⁹

5.1.2 Sociala kunskapskrav

Att kunna samarbeta är något som Allvin med flera betonar vara viktigt, individer bör själva ha förmåga att kunna kontakta varandra och inleda samarbete med de personer och funktioner de anser sig behöva hjälp av.¹⁰⁰ Ökad samarbetsförmåga är något som tre av fem deltagare i vår studie anser ha tillägnat sig under utbildningen, särskilt vad det gäller att samarbeta på ett "svensk sätt". Deltagarna uttrycker det som att vara social, trevlig och flexibel. En deltagare säger sig ha blivit bättre på att samarbeta främst genom olika övningar som gjorts på Folkuniversitetet.

Ja, det var svårt i början att samarbeta och fråga, jag vågade inte i början, men nu känns det bra.

Majoriteten av deltagarna uttrycker vidare att språkkunskaperna har blivit bättre under utbildningens gång. Flertalet av dem hade förväntat sig språkundervisningen i form av exempelvis undervisning i den svenska grammatiken. Istället består språkundervisningen om diskussioner och kommunikation, att kunna och våga prata svenska. Även om svenskundervisningen inte är vad deltagarna från början förväntat sig, upplevs den vara ett uppskattat inslag. Genom diskussioner upplever deltagarna att de blir bättre på att se saker från olika synvinklar. Dock finns det önskemål från två av deltagarna om ökade kunskaper i det svenska språket, varav en särskilt önskar mer grammatikkunskaper. Kunskaper i den svenska kulturen anses bland deltagarna allmänt vara ett viktigt inslag i utbildningen och har uppskattats av samtliga deltagare. En deltagare önskar även ytterligare kunskap i den svenska kulturen, eftersom personen anser detta vara mycket viktigt för att komma ut på en svensk arbetsplats. Att ha kunskaper i det svenska språket tillsammans med resurser i form av socialt och kulturellt kapital, betonar också Hjerm vara av vikt för etablering på den svenska arbetsmarknaden.¹⁰¹ Detta samtidigt som kulturell mångfald innebär en respekt och tolerans

⁹⁸ Allvin m.fl. (2006) s. 66

⁹⁹ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 22

¹⁰⁰ Allvin m.fl. (2006) s. 75

¹⁰¹ Hjerm (2009) s. 430-431

för sociala olikheter.¹⁰² Lärdomar om svensk kultur och historia upplevs ha förbättrats genom att filmmaterial visas under svenskundervisningen. Något som deltagarna vidare nämner som viktiga lärdomar de tagit med sig under utbildningen är bland annat om hur man agerar i det svenska samhället, hur man sitter, hur man talar samt hur man allmänt betar sig och så vidare. Deltagarnas åsikter om vikten av kunskaper i den svenska kulturen får även medhåll av Allvin med flera vilka skriver att det sociala spelet, det vill säga att uppträda på "rätt sätt" i ett socialt sammanhang, är viktigt.¹⁰³ Dagens arbetsliv förväntar sig att anställda ska kunna vara delaktiga i relationer på arbetsplatsen, kunna ta plats och själv ha inverkan över de relationer som denne/denna möts av.¹⁰⁴ Två deltagare uttrycker:

Tacka inte nej till kaffe (skrattar) det var viktigt. Jag var på en intervju och först sa han "vill du ha kaffe?". Jag sa "nej tack, det är bra". Men (skrattar) det var ett jättestort fel.

Man måste fika med alla (skrattar) det är jätteviktigt.

Något deltagarna i vår studie har fått öva på genom coachningen är att själva ringa företag och våga prata, presentera sig och utföra en informationsintervju. En deltagare uttryckte att informationsintervjun är en bra övning, eftersom personen tidigare inte vågade ringa någon främmande person:

Jag vågade inte kontakta människor på telefon, till exempel vågade jag inte säga "hej" på telefonen (skrattar) men jag lärde mig det och det var härligt (skrattar).

Det var jättejobbigt, men vi gjorde det, så det var jättebra.

Deltagarna har också fått träna på att intervjua varandra, vilken en dem uttrycker vara både roligt och lärorikt. En annan deltagare anser att intervjuträning i samband med att en yrkescoach observerar honom/henne har bidragit till utveckling och en ständig förbättring. Vår studie visar följaktligen på att deltagarna har tillägnat sig förmåga i att ta kontakt med andra människor. Att detta är viktigt går att förstås genom Östsvenska Handelskammarens rapport vilken visar på att den sociala kompetensen ofta är en bidragande orsak till många invandrares arbetslöshet.¹⁰⁵

5.1.3 Samhälleliga kunskapskrav

Allvin med flera anser att kunskap idag är mycket viktigt, vilket gör att utbildningar samt olika meriter prioriteras högt.¹⁰⁶ Förkunskaper anses i sin tur också viktigt.¹⁰⁷ Vilka kunskaper

¹⁰² Augustsson (2005) s. 29

¹⁰³ Allvin (2006) s. 77

¹⁰⁴ Ibid., s. 71

¹⁰⁵ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 19

¹⁰⁶ Allvin m.fl. (2006) s. 84

deltagarna i vår studie har tillägnat sig från undervisningen på Handelshögskolan skiljer sig åt. En av deltagarna anser sig ha fått mer kunskaper inom ekonomistyrning, såsom exempelvis kunskaper om nyckeltal, vilket var nytt för personen i fråga, medan en annan säger sig allmänt ha blivit säkrare på det "svenska ekonomispråket". Tre av fem deltagare anser vidare att de genom Handelshögskolan tillägnat sig viktiga kunskaper i bokföringsprogrammet VISMA. Flertalet deltagare anser sig redan fått nytta av dessa kunskaper genom arbetsuppgifterna på praktikplatsen. Vikten av kunskaper i det svenska ekonomispråket och bokföringsprogram såsom VISMA, kan förstås genom litteraturen. Allvin med flera betonar att samhället i stort påverkar vilken kunskap som är viktig beroende på vilken marknad individen befinner sig på.¹⁰⁸

Idag gäller det att införskaffa sig den "rätta kunskapen" för att passa in i samhället och det är viktigt att inneha förkunskaper, för att hantera den ökade kunskapen som återfinns inom många organisationer i dagens arbetsliv.¹⁰⁹ Beskrivningar som lämnats under intervjuerna tyder på att deltagarna i vår studie anser att de inte tillägnat sig en del av kunskaperna från Handelshögskolan i tillräckligt stor mängd. Vad de anser sig sakna skiljer sig vidare åt. Flertalet deltagare nämner att de främst saknar kunskaper om svenska lagar och regler. En av dem uttrycker:

Jag är en sån som vill läsa mer lagar, det tror jag är bra om det finns eller om det ingår i kursen eller i ett ämne.

Två deltagare önskar ytterligare kunskaper i VISMA, men även i bokföringsprogrammet SAP. Vidare framkommer det önskemål om mer teoretisk och praktisk undervisning om ekonomistyrning samt redovisning. Det framkommer även en önskan av ökade kunskaper i affärssystem. IT-undervisning är också något som bedrivs på Handelshögskolan och två deltagare har önskemål om ytterligare undervisning i ämnet. Det finns ett behov av individanpassad IT-undervisning gällande inläringstakt, vilken en av deltagarna anser vara för hög. Brist på tidigare erfarenheter leder vidare till en önskan om utökad undervisning. Slutligen framkommer det att tre deltagare önskar mer undervisningstid på Handelshögskolan.

¹⁰⁷ Allvin m.fl. (2006) s. 89

¹⁰⁸ Ibid., s. 89

¹⁰⁹ Ibid., s. 89-90

5.1.4 Existentiella kunskapskrav

Allvin med flera betonar att den personliga utvecklingen och självförverkligande är viktiga delar för en individ i dagens arbetsliv.¹¹⁰ Vikten av personlig utveckling känns igen också från intervjuerna i vår studie. Deltagarna i vår studie anser sig allmänt vara mycket nöjda med coachningen och överens om att den har varit lärorik samt bidragit till en personlig utveckling hos dem. Vidare är deltagarna överens om att yrkescoachningen bidragit till kunskaper i att skriva ett bra CV och personligt brev. En deltagare uttrycker:

Han var så hjälpsam och han hjälpte mig så mycket att göra CV på rätt sätt så att jag äntligen blev nöjd.

Majoriteten av deltagarna anser att deras självförtroende har ökat genom utbildningen och praktiken. En bidragande orsak till ökat självförtroende anser en av deltagarna bottnar i att denne/denna blivit bättre på det svenska språket, då han/hon fått mycket övning i det. En annan uttrycker att självförtroendet har ökat genom övningar där deltagarna får prata och sälja in sig själva.

Allvin med flera talar om att det i dagens samhälle hela tiden gäller att kunna skaffa sig ett nytt arbete, det vill säga vara anställningsbar, vilket bottnar i dagens arbetslivs höga förändringstakt.¹¹¹ Alla deltagare i vår studie anser att skriva personligt brev och CV, intervjuträning samt träning i att ringa upp företag är viktiga kunskaper de tillägnat sig. Vikten av att tillägna sig dessa kunskaper kan vidare förstås genom Von Otter, som likt Allvin med flera, talar om anställningsbarhet och menar att individen själv ansvarar för att göra sig attraktiv på arbetsmarknaden.¹¹² Det finns en önskan hos flera av deltagarna om utrymme för ännu mer coachning och då främst den individuella. En deltagare uttrycker en önskan om att dra ner på tiden för gruppcoachningen och istället lägga mer tid på den individuella. En önskan hos flera deltagare är ett fortsatt stöd av coacherna under praktiken, men även efter att de avslutat programmet. En deltagare resonerar kring att denne/denna vill ha mer individuell coachning än gruppcoachning:

Det är olika deltagare med olika personlighet, så om man inte känner sig så trygg eller bekväm, vet inte exakt, att prata framför alla om något, om personliga frågor, vad som helst, jag menar om jobbet och så (...) Så det är bättre att man har lite mer coachning one-on-one. Inte med gruppen. Men ibland är det bra med gruppcoachning naturligtvis men det var för mycket (skrattar).

¹¹⁰ Allvin m.fl. (2006) s. 95

¹¹¹ Ibid., s. 93

¹¹² Von Otter (2004) s. 23-24

5.2 Praktikens funktion i utbildningen

Vid intervjutillfället hade deltagarna genomgått halva sin praktikperiod. Alla var överens om att det kändes bra och att de kände sig förberedda att gå till sin praktikplats. Då deltagarna tillfrågas om hur det känts att praktisera handlar svaren om att det upplevs utmanande, lärorikt, kul och spännande. Två deltagare uttrycker:

Det känns jättebra, jag vill inte missa en dag (skrattar)

Det är en utmaning. Vi har riktigt svenskt område när vi praktiserar och kanske lite nervöst men det blir bättre med tiden. (...) Jag känner mig glad nu och jag lär mig mycket.

Två av fem deltagare hoppas vidare på att kunna få ett framtida arbete på sin praktikplats och tror att praktiken underlättar för det fortsatta arbetssökandet exempelvis genom att de får med sig en referens och nya erfarenheter. Andra ser praktiken främst som ett bra sätt att lära sig den svenska kulturen och det svenska språket, vilket också är framträdande delar i de sociala kunskapskraven som är viktiga för dagens arbetsliv. Att praktik leder till bättre kunskaper i det svenska språket känns igen i Franzén och Johanssons studie. Där betonas praktik vara en av de viktigaste möjligheterna till träning i det svenska språket.¹¹³ Även de förhoppningar om att praktiken kan leda till arbete som deltagarna i vår studie har, känns igen i Östsvenska Handelskammarens rapport, i vilken det anses att praktik är den bästa vägen in på den svenska arbetsmarknaden för en invandrare akademiker. Detta eftersom individen får arbetslivserfarenhet, ett utökat socialt nätverk samt en referens från en svensk arbetsplats.¹¹⁴

Kurserna på Folkuniversitetet och Handelshögskolan har bidragit till att deltagarna har tagit med sig viktiga lärdomar som de anser sig direkt ha haft nytta av i praktiken, vilken är den avslutande kursen i programmet *Utländska Akademiker*. Samtliga deltagare anser att särskilt kultur och språk har varit två viktiga moment. Vidare anser deltagarna att de genom praktiken har tillägnat sig kunskaper i hur man beter sig på en arbetsplats och hur man "tänker som svensk". En deltagare uttrycker:

Vi är utländska akademiker och vi har aldrig jobbat i Sverige, men det som vi lär oss på Folkuniversitetet är hur vi ska tänka som svenskar, det lär vi oss mycket om och vi fick rådgivning från coacherna.

¹¹³ Franzén & Johansson (2004) s. 39

¹¹⁴ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 22

Detta känns igen också hos Hjerm som talar om socialt och kulturellt kapital, vilket bland annat innefattar kunskaper om det svenska samhället och om oskrivna regler.¹¹⁵ Från Handelshögskolan säger två deltagare i vår studie att de tagit med sig viktiga kunskaper i bokföringsprogrammet VISMA, men även kunskaper om den svenska ekonomiska terminologin. Vikten av kunskaper i bokföringsprogram och svensk ekonomisk terminologi kan förstås genom de samhällseliga kunskapskraven där Allvin med flera betonar betydelsen av förkunskaper.¹¹⁶

Något som samtliga deltagare är överens om är att praktiken har ökat deras självförtroende. Två av dem uttrycker detta genom att de känner att de klarar sig bättre i det svenska samhället, då de möter kunder i arbetet och att de känner sig allmänt säkrare när de pratar med andra svenskar. Då deltagarna tillfrågades om praktikens nytta svarade en av dem:

Självförtroende (skrattar) Innan var jag osäker, osäker på om jag kunde klara mig i det svenska samhället och i svenska företag och träffa svenskarna. Jag har aldrig träffat så många svenskar, så det var bra, nu kan jag och jag är glad och det är inte så stora hinder som hindrar mig, så jag är jätteglad att vi har praktik som ingår, det förbereder oss till ett riktigt jobb efteråt.

Två andra viktiga aspekter som framkommer under intervjuerna är att praktiken har bidragit till ett utökat socialt nätverk och en bättre samarbetsförmåga hos deltagarna. Samtliga deltagare är överens om att deras sociala nätverk har utökats, till exempel genom arbetskollegor, kurskamrater, yrkescoacher och att de allmänt har lärt känna alltfler svenskar. Betydelsen av ett socialt nätverk kan förstås genom en studie av Mark Granovetter vilken visar på att nätverk hjälper många högkvalificerade arbetstagare att få ett arbete.¹¹⁷ Vidare uttrycker tre av fem deltagare att de använder det sociala nätverk de skapat genom Folkuniversitetet och framförallt under praktikperioden för att söka arbete. Vikten av att ha ett socialt nätverk vid sökande av arbete betonas likt Granovetter, också i Östsvenska Handelskammarens rapport. Där framkommer det att en av anledningarna till utländska akademikers svårigheter att hitta arbete bottnar i att de saknar ett socialt nätverk i Sverige.¹¹⁸ Majoriteten av deltagarna i vår studie anser även att deras samarbetsförmåga har ökat genom praktiken. En av dem svarar att det var svårt att samarbeta i början eftersom han/hon inte vågade, men att det nu känns bra. En annan deltagare svarar att arbetssituationen tvingar honom/henne att samarbeta med andra. Vikten av att kunna samarbeta kan förstås genom de

¹¹⁵ Hjerm (2009) s. 430-431

¹¹⁶ Allvin m.fl. (2009) s. 89

¹¹⁷ Ibid., s. 77

¹¹⁸ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 17

sociala kunskapskraven, där det lyfts fram att det idag ofta krävs av personer att de själva kontaktar varandra och inleder samarbeten då det behövs.¹¹⁹

I vår studie tillfrågades deltagarna vidare om deras arbetsuppgifter på praktiken är relevanta för deras yrke, vilket fyra av fem ansåg. Den femte personen uttrycker att:

Man behöver inte vara ekonom här för att kunna jobba med det jag gör nu... men det är inte relevant med vad jag behöver eller vad jag vill för min framtid, men det är jättelärande här.

Personen är ändå hoppfull om att denne/denna ska få mer utvecklande arbetsuppgifter under sin fortsatta praktikperiod. I Franzén och Johanssons studie påvisas att de praktikplatser deltagarna haft inte har en anknytning till deras tidigare arbetslivserfarenhet och att högutbildade anser att fel praktikplats kan leda till att deras karriär går i fel riktning, eftersom praktikplatsen inte motsvarar deras kompetens.¹²⁰ Samma deltagare i vår studie uttrycker en vilja att förlänga praktiktiden, som idag varar i tio veckor. Franzén och Johanssons anser vidare att en praktikperiod bör vara mellan fyra och sex månader samt att den bör inledas gärna som mest sex månader efter att personen kommit till Sverige.¹²¹

5.3 Kunskaper och förmågor som efterfrågas av arbetsgivare från nyanlända utländska akademiker vid en anställning

Denna del av studien bygger på tre olika intervjuer med arbetsgivare. Två arbetsgivare är verksamma inom organisationer som arbetar med redovisning, revision, bokföringsfrågor och affärsservice. Den tredje arbetsgivaren arbetar inom en organisation vilken främst är inriktad på betalningsanskaffningar, emissioner samt rådgivning. Två av de tre organisationerna som arbetsgivarna är verksamma inom arbetar internationellt.

5.3.1 Sociala kunskapskrav

Social kompetens är en nödvändig förmåga att inneha och något som nyttjas dagligen i många olika sammanhang.¹²² Detta är något som även samtliga arbetsgivare i vår studie anser vara viktigt. Svensson menar vidare att det idag går att utjämna formella meriter med social kompetens, men inte tvärtom.¹²³ Arbetsgivarna i vår studie anser vidare att social kompetens är viktigt oavsett var man kommer ifrån eller vem som ska rekryteras. Samtidigt uttrycker en arbetsgivare att man får acceptera att det kan ta lite tid att komma in i den nya kulturen.

¹¹⁹ Allvin m.fl. (2006) s. 75

¹²⁰ Franzén & Johansson (2004) s. 46

¹²¹ Ibid., s. 38-39

¹²² Allvin (2006) s. s. 74

¹²³ Svensson (2009) s. 229-230

Samma arbetsgivare anser att det i början kan vara svårt med de sociala koderna och att ta kontakt med nya människor, men att goda förutsättningar kan underlätta. Augustsson poängterar att en arbetssökande enligt svensk lag aldrig får bli orättvis behandlad vid en rekrytering på grund av sitt etniska ursprung.¹²⁴ En annan arbetsgivare anser att det viktigaste är att personen kan kommunicera på ett förståeligt sätt. Kunskap i det svenska språket anses vidare vara viktigt att behärska i både tal och skrift. En arbetsgivare uttrycker:

Någon som är jätteviktigt i vår organisation oavsett om man är svensk eller inte, är förmågan att kunna kommunicera. Den delen är det absolut avgörande för detta jobb. Man måste kunna kommunicera så att den som vi ska föra fram ett budskap till förstår vad vi säger. Det är superviktigt. Det spelar ingen roll hur bra man är på att hantera debet och kredit om man inte kan kommunicera med kunden. Det gör ju att det krävs att de ska kunna prata svenska, den behöver inte vara ren, men man ska kunna prata. Framför allt måste de våga prata, för om de bara pratar så kommer svenskan.

En av tre organisationer i vår studie eftersträvar etnisk mångfald och ser ett positivt värde i att ha många olika nationaliteter på arbetsplatsen, särskilt med tanke på att alla deras kunder inte är svenskar. Etnicitet kan förstås genom Wikström som beskriver begreppet som en särskiljning av människor exempelvis i hänvisning till religion, ursprung, nationalitet och kultur.¹²⁵ Samma arbetsgivare uttrycker vidare att det finns mycket att lära av personer med annat ursprung och kultur. Detta är också något som känns igen i Östsvenska Handelskammarens rapport vilken betonar att kulturell mångfald bidrar till nya och utökande kompetenser, vilket medför att företag kan möta internationella kunder på ett bättre sätt.¹²⁶ I rapport framkommer även att "rädsla för det okända", det vill säga rädsla för kulturskillnader och det som är främmande, är bidragande orsaker till invandrande akademikers svårigheter att hitta kvalificerade arbeten.¹²⁷ Att kulturkrockar skulle kunna skapa problem på arbetsplatsen är även något som en arbetsgivare i vår studie resonerar kring, personen tänker främst på religiösa avvikelser. Med avseende på kulturkrockar tror arbetsgivaren att detta är något som kan avspeglas i olika hög grad, beroende på personens härkomst. Beskrivningarna som arbetsgivaren lämnar om eventuella kulturkrockar skulle kunna förstås genom Milekov och Widell som betonar att etnicitet, exempelvis olika kulturer och religioner, innebär en kategorisering som ofta bygger på fördomar och "stereotypifieringar".¹²⁸ Dock har samma arbetsgivare ännu inte varit med om någon avvikande kultur som varit störande på arbetsplatsen.

¹²⁴ Augustsson (2005) s. 89

¹²⁵ Wikström (s009) s. 11

¹²⁶ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 20

¹²⁷ Ibid., s. 15

¹²⁸ Milekov & Widell (2003) s.74-75

Eriksson-Zetterquist trycker på vikten av att acceptera andra kulturer och dess religiösa skillnader och traditioner då samhället blir alltmer globaliserat.¹²⁹ En arbetsgivare menar att det givetvis finns skillnader i kultur, men som civilekonom finns det en gemenskap genom yrkestillhörigheten. En av arbetsgivarna uttrycker vidare att för själva organisationens del bidrar mångfald till förnyelse, vilket är svårt att få i en alltför homogen grupp. Detta känns igen också hos Augustsson som pekar på att en heterogen grupp ger en ökad produktivitet jämfört med en homogen grupp.¹³⁰ Samma arbetsgivare uttrycker också att konflikterna hamnar på annan nivå. Även tidigare forskning framhåller att kulturell mångfald löser problem på arbetsplatsen lättare eftersom idériokedomen ökar.¹³¹ Den tredje arbetsgivaren uttrycker att det är viktigt att det finns ett intresse och en vilja att passa in i kulturen dit man kommer. Vidare uttrycker samma arbetsgivare att det är viktigt att lära sig de sociala koderna för att komma in i arbetslivet men även samhället i stort. Ett bra sätt att lära sig detta är genom kollegor och vänner. Även Allvin med flera åsyftar att det är viktigt att lära sig det sociala spelet, det vill säga att uppträda på "rätt sätt" i ett socialt sammanhang.¹³² Wikström menar vidare att etnicitet i relation till omgivningen är något människor är med och utformar.¹³³ En arbetsgivare i vår studie uttrycker att:

Det skiljer sig till exempel mycket mellan europeiska länder och det kan lätt bli missförstånd och man kan uppfattas som konstig om man inte lär sig små detaljer.

Tidigare forskning framhåller vidare att utrikesfödda personer inte har samma sociala och kulturella kapital som en inrikesfödd. Det vill säga att dessa personer, inte i samma utsträckning som en svenskfödd person, har tillgång till kunskaper om det svenska samhället och om oskrivna regler. Det kulturella kapitalet ökar med tiden en person varit i ett nytt land.¹³⁴ I vår studie framkommer det även att arbetsgivarna anser det viktigt att kunna samarbeta. En arbetsgivare anser det viktigt att vara öppen för samarbete och inneha den rätta inställningen för detta samt fungera bra med sina kollegor. Att kunna inleda ett samarbete och därmed kunna kontakta olika människor och funktioner vid behov och därpå inneha ett socialt nätverk är betydelsefullt.¹³⁵ Vidare trycker två arbetsgivare i vår studie på vikten av nätverk, en av dessa säger dock att det inte är ett bedömningskriterium vid anställning. Denne/denna menar på att om personen är socialt kompetent så skapar den ett nätverk, därmed spelar det

¹²⁹ Eriksson-Zetterqvist s.98

¹³⁰ Augustsson (2005) s. 89

¹³¹ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 20

¹³² Allvin m.fl. (2006) s. 77

¹³³ Wikström (2009) s. 14

¹³⁴ Hjerm (2009) s. 430-431

¹³⁵ Allvin m.fl. (2006) s. 75-76

inte så stor roll om nätverk finns i början eller inte. Den tredje arbetsgivaren anser inte att ett nätverk är viktigt, men anser även denne/denna att det kan skapas med tiden. Likt Allvin med flera, påvisar en studie av Granovetter vikten av ett socialt nätverk, då dennes studie visar att sociala nätverk har hjälpt många högkvalificerade arbetstagare att få arbete.¹³⁶

5.3.2 Samhälleliga kunskapskrav

Idag är kunskap viktigt, vilket gör att utbildningar och olika meriter prioriteras högt.¹³⁷ Detta är något som också känns igen från vår studie där samtliga arbetsgivare anser att en akademisk utbildning är viktig, hur betydelsefull den är beror på vilken tjänst det är fråga om. Vidare trycker en arbetsgivare på att erfarenheten i form av praktik eller tidigare arbeten är viktigt. En annan uttrycker en önskan om en förklaring till den akademiska utbildningen som individen har med sig från utlandet och vad denna motsvarar i Sverige. Att det kan vara svårt att bedöma vad en utländsk examen står för stöds även av den statliga undersökningen *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund* som åsyftar att en validering av utländsk examen bör göras direkt då en person kommer till Sverige. Detta för att arbetsgivare ska kunna bedöma den utländska examen på ett riktigt sätt.¹³⁸ Arbetsgivarna i vår studie är överlag överens om att det kan vara svårt att värdera kunskaper hos en person med utländsk examen, bland annat eftersom det kan vara komplicerat att veta vad examen egentligen betyder och innehåller. Detta kan kopplas till Östsvenska Handelskammarens rapport vilken beskriver det vara enklare att bedöma en examen från Europa och USA, än från andra länder.¹³⁹ En av arbetsgivarna i vår studie resonerar kring detta:

Har man en kandidatexamen eller magisterexamen från ett stort universitet i ett europeiskt land så vet man att det håller hög klass.

Frågan ställdes om vilken betydelse ett certifierat intyg på utbildningen *Utländska Akademiker* har för dem som arbetsgivare. En arbetsgivare uttrycker direkt att det är mycket viktigt, det visar på att personen har genomgått en gedigen utbildning och även kompletterat denna med en svensk utbildning samt praktiserat i Sverige. Arbetsgivaren menar vidare att detta påvisar att personen lärt sig många svenska fackord, affärssystem och andra relevanta kunskaper. De två andra arbetsgivarna är något mer osäkra på betydelsen, med avseende på en okunskap om utbildningens innebörd. Detta gör enligt en av arbetsgivarna att utbildningen,

¹³⁶ Allvin m.fl. (2006) s. 77

¹³⁷ Ibid., s. 84

¹³⁸ Finansdepartementet, *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund* Hämtat 2010-05-19 s. 144-145

¹³⁹ Östsvenska Handelskammaren (2005) s. 18

men även intyget, inte blir värt något. Arbetsgivaren tillägger dock att utbildningen, med en bättre marknadsföring, slutligen kommer att betyda något.

I dagens arbetsliv blir vidare förkunskaper allt viktigare för att hantera den ökade kunskapen i och med en alltmer globaliserad marknad.¹⁴⁰ Beskrivningar som lämnats under intervjuerna tycks stödja detta då en arbetsgivare uttrycker vikten av att ha en erfarenhet som passar in i den aktuella organisationen, men även inställningen och värderingar är viktiga. En annan arbetsgivare nämner att denne/denna först och främst tittar på utbildningen vid en rekrytering. Idag pågår i Sverige en ständig diskussion om hur organisationer kan bli bättre på att anställa personer med formell utbildning och arbetslivserfarenhet från länder utanför Sveriges gränser.¹⁴¹ Arbetsgivarna ser dock att det inom de organisationer vilka de själva är verksamma kan finnas en del hinder vid anställning av en person med annan kulturell bakgrund, exempelvis bristande kunskaper i den svenska lagstiftningen. Att ha tillräckliga kunskaper om den svenska lagstiftningen anses vara ett måste för att kunna utföra en del arbetsuppgifter inom organisationen.

Vi håller på mycket med svenska lagar vilket gör att det också blir ett litet problem för någon som har en annan lagtanke från början, som vuxit upp i ett land med en kultur, så det kan vara ett litet problem (...) Hade man kommit hit tidigare så är det ju en helt annan sak, men det är faktiskt ett litet problem för oss.

Vikten av kunskaper om den svenska lagstiftning kan förstås genom Allvin med flera vilka betonar att individen måste införskaffa sig den "rätta kunskapen".¹⁴² Arbetsgivarna menar vidare att lagarna är unika för Sverige även om vissa delar i ekonomin är detsamma över hela världen. Detta känns också igen hos Allvin med flera som framhåller att det är arbetsplatsen och samhället som tvingar individen att anpassa sig till den marknad som denne/denna befinner sig på.¹⁴³

5.3.3 Existentiella kunskapskrav

Att söka ett arbete efter intresse är något som karaktäriserar dagens samhälle.¹⁴⁴ Betydelsen av att söka ett arbete man är intresserad av, söka information samt visa att man är driven och motiverad är något som även en arbetsgivare i vår studie nämner är viktigt. Utöver den rätta utbildningen, social kompetens och goda språkkunskaper, benämner en arbetsgivare att även en positiv inställningen till arbetet är betydande:

¹⁴⁰ Allvin m.fl. (2006) s. 89

¹⁴¹ Eriksson-Zetterquist, & Styhre (2007) s. 80

¹⁴² Allvin m.fl. (2006) s. 90

¹⁴³ Ibid., s. 91

¹⁴⁴ Ibid., s. 95

Men också inställningen, att man har rätt inställning för att jobba här, att det är en hyvens person.

Just inställningen till arbete är enligt Abrahamsson något som under årens gång har förändrats från en känsla av plikt och med försörjning som avsikt till en strävan efter självförverkligande.¹⁴⁵ Detta kan vidare kopplas till beskrivningar som lämnas under våra intervjuer där en arbetsgivare anser det viktigt att ständigt vilja utvecklas och ha en vilja att lära sig något nytt. Även Allvin med flera betonar att arbetstagare idag ofta ställer krav på självständighet och självförverkligande.¹⁴⁶ Avslutningsvis uttrycker en arbetsgivare:

Att man känner vilja för att lära sig nya saker och att man kommer in i organisationen att man försöker lära sig så mycket som möjligt och har rätt förutsättningar att lära sig saker. Att utvecklas är viktigt.

6. Sammanfattande diskussion och slutsatser

Nedan redovisas en sammanfattande diskussion och förslag till fortsatt forskning inom området, vilken följs av studiens slutsatser Avslutningsvis ges rekommendationer till Folkuniversitetet inför kommande omgång av projektet Utländska Akademiker.

Syftet med denna studie har varit att utifrån ett individ- och arbetsgivarperspektiv undersöka arbetsmarknadsutbildningen *Utländska Akademiker* med hänsyn till programmets innehåll. Detta för att se vilka kunskaper och förmågor deltagarna upplevt att de har tillägnat sig eller saknar genom utbildningen. Även synen på vilka kunskaper och förmågor som arbetsgivare anser vara viktiga för ”nyanlända utländska akademiker” att behärska, för etablering på den svenska arbetsmarknaden, har undersökts. Studien bygger på kvalitativa intervjuer med deltagare i programmet *Utländska Akademiker* samt arbetsgivare. Studien har till stor del analyserats utifrån de kunskapskrav som Allvin med flera anser ställs på dagens arbetstagare.

Första frågeställningen handlar om vilka förmågor och kunskaper deltagarna i programmet *Utländska Akademiker* har tillägnat sig samt vad de anser sig sakna. Deltagarna anser sig genom programmet ha fått utökade kunskaper om den svenska kulturen och hur man allmänt betar sig i det svenska samhället. Samarbetsförmågan anses även ha ökat, särskilt vad det gäller att samarbeta på ett ”svenskt sätt”. Vidare anser deltagarna att deras språkkunskaper har förbättrats, vilket i sin tur bidragit till ett ökat självförtroende. Deltagarna har även tillägnat sig kunskaper i att skriva CV och personligt brev, intervjuträning samt träning i att ringa upp företag. Vidare har kunskaper i informationssökning ökat genom att de allmänt blivit bättre på

¹⁴⁵ Abrahamsson (2005) s. 31

¹⁴⁶ Allvin m.fl. (2006) s. 95

att söka efter information och söka arbete i Sverige. Från undervisningen på Handelshögskolan har deltagarna tillägnat sig kunskaper inom ekonomistyrning, bokföringsprogram såsom VISMA och SAP samt blivit säkrare på det "svenska ekonomispråket".

Inom programmet finns det önskemål om ytterligare kunskaper i det svenska språket, varav bland annat grammatikkunskaper. Eftersom deltagarna anser att kulturkunskaper är ett viktigt inslag i programmet önskar de ytterligare undervisning i detta. Vidare önskar de mer individuell coachning samt fortsatt coachning under praktiken, men även efter avslutat program. Allmänt önskas mer undervisningstid på Handelshögskolan. Inom undervisningen på Handelshögskolan nämner deltagarna främst att de saknar kunskaper i svenska lagar och regler. Det finns också önskemål om ytterligare kunskaper i VISMA och SAP, ekonomistyrning, redovisning, affärssystem samt IT-undervisning. Avslutningsvis finns det önskemål om en längre praktikperiod.

Resultatet av frågeställning ett visar att deltagarna har tillägnat sig kunskaper och förmågor utifrån alla kunskapskrav, det vill säga de kognitiva, sociala, samhällseliga och existentiella. Dock visar det sig att en del krav är mer framträdande än andra. Studien visar att deltagarna i stor omfattning tillägnat sig kunskaper och förmågor vilka har anknytning till de sociala kunskapskraven men även i anslutning till de samhällseliga. Samtidigt som deltagarna har tillägnat sig stora delar av de sociala och samhällseliga kunskapskraven framgår det av studien att de önskar ökade kunskaper inom detta.

Frågeställning två handlar om praktikens funktion i utbildningen. Deltagarna tror att praktiken kan bidra till ett framtida arbete på praktikplatsen men anser också att det ger referenser och nya erfarenheter. Praktiken har utökat deltagarnas sociala nätverk och många använder detta nätverk för att söka arbete. Vidare bidrar praktiken till kunskaper om den svenska kulturen, det svenska språket och övningar i att samarbeta med andra svenskar samt möta svenska kunder. Praktiken bidrar slutligen till ett ökat självförtroende genom att deltagarna allmänt blivit bättre på att klara sig i det svenska samhället, varpå de existentiella kunskapskraven också blir framträdande för vad de tillägnat sig. Avslutningsvis är de sociala kunskapskraven framträdande även vid praktiken. Tidigare forskning visar vidare på betydelsen av praktik då denna anses vara det bästa sättet för en invandrande akademiker att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Den tredje frågeställningen handlar om kunskaper och förmågor som efterfrågas av arbetsgivare från "nyanlända utländska akademiker" vid en anställning. Arbetsgivarna anser att en akademisk utbildning är viktig, de menar dock att det är svårt att värdera en utländsk examen. Även erfarenheten i form av praktik eller tidigare arbeten är av betydelse. Något som framkommer under intervjuerna är att kunskaper i svenska lagar och regler är betydelsefullt för att kunna utföra en del arbetsuppgifter inom de organisationer arbetsgivarna är verksamma. Vidare anses ett certifierat intyg på utbildningen *Utländska Akademiker* vara viktigt, då det visar att personen genomgått en gedigen utbildning och även kompletterat denna med en svensk utbildning samt praktiserat i Sverige. Arbetsgivare är överens om att social kompetens, lära sig sociala koder, kunna samarbeta, inneha kunskap om kultur och förmåga att kunna kommunicera på ett förståeligt sätt är viktigt. De anser det vidare vara betydelsefullt med sociala nätverk, dock är det inte ett bedömningskriterium vid anställning men underlättar själva sökandet av arbete. Vidare nämner arbetsgivarna att det är viktigt att söka ett arbete efter intresse, söka information och visa att man är driven och motiverad. Avslutningsvis anser de att det finns mycket att lära av en person med annat ursprung och kultur.

Resultatet visar att de sociala, samhällliga och existentiella kunskapskrav är betydelsefulla vid anställning. Många av de kunskaper och förmågor som arbetsgivarna anser vara viktiga kan härledas särskilt till de sociala kunskapskraven. Det framkommer också att de samhällliga kunskapskraven är viktiga vid etablering på den svenska arbetsmarknaden. De existentiella kunskapskraven handlar om personlig utveckling, livsmål och självförverkligande. De två sistnämnda är inga krav som arbetsgivaren ställer på arbetstagaren utan handlar snarare om de krav och förväntningar individen ställer på sig själv. Anmärkningsvärt är att de kognitiva kunskapskraven inte framkommer i vårt intervjumaterial. Detta skulle, vilket också behandlades i metoddiskussionen, kunna bero på att frågorna inte handlade om dessa krav i tillräckligt stor omfattning eller att dessa krav inte är av vikt för arbetsgivarna. De kognitiva kunskapskraven handlar bland annat, som tidigare nämnts, om att snabbt kunna anpassa sig och arbeta under nya förhållanden samt att ständigt vara öppen för ny kunskap. Utifrån egna erfarenheter och hur arbetslivet ser ut idag tror vi ändå att dessa kunskaper och förmågor är viktiga, trots att det inte framkommer under våra intervjuer.

Efter att personligen, under intervjuerna, ha träffat deltagare i *Utländska Akademiker* är vi övertygade om att dessa personer har mycket att tillföra olika organisationer i Sverige,

dessutom ökar idériokedomen vid en heterogen arbetsgrupp.¹⁴⁷ Dessa deltagare innehar en hög kompetens samt är drivna och motiverade att få ett arbete i Sverige som motsvarar deras kompetens. Litteratur som behandlats i vår studie har bland annat visat på att det pågår en diskussion i samhället om hur svenska organisationer kan bli bättre på att anställa personer med arbetslivserfarenhet och formell utbildning från länder utanför Sverige.¹⁴⁸ Detta samtidigt som tidigare forskning visar på "rädsla för det okända", exempelvis berörande kulturskillnader, gör att arbetsgivare väljer att inte anställa dessa personer i brist på kunskap om andra kulturer.¹⁴⁹ Då denna "rädsla" finns tenderar detta bland annat till att utländska akademiker har svårare att få ett kvalificerat arbete. Eftersom arbetsgivare följaktligen också efterfrågar vissa krav hos utländska akademiker anser vi det viktigt att detta och liknande program finns, vilket förhoppningsvis hjälper dem att få arbeten de är kvalificerade till. Denna studie har vidare gett oss vetskap om betydelsen av utbildning och social förmåga. Utbildningen har deltagarna redan med sig, även om den delvis får kompletteras. Den stora utmaningen är de sociala kunskapskraven.

Våra förhoppningar är att denna studie har gett en ökad förståelse för utländska akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden och för programmet *Utländska Akademiker*. Som personalvetare och särskilt vid arbete med rekrytering, är det av vikt att ha kunskaper om dagens arbetssökande, vilka inte enbart utgörs av svenskfödda personer. En förhållandevis stor del av arbetsmarknaden består i själva verket av utländska akademiker, vilket som också ovan nämnts, innehar betydelsefulla kompetenser och idag ofta missgynnas på arbetsmarknaden. Genom att ta tillvara på dessa kompetenser har såväl individen, organisationer och samhället i stort mycket att vinna. En förhoppning är att de personalvetare och rekryterare, som nästa gång de möter en individ som genomgått detta program eller ett liknande, har en bättre vetskap och förståelse för programmets innehåll som innebär samt att utländska akademiker ges en ärlig chans till arbeten de är kvalificerade för. Inför framtida forskning skulle det vara av intresse att följa upp gruppen av deltagare i denna omgång av *Utländska Akademiker*, för att se hur det gått för dem efter utbildningen och om de fått ett kvalificerat arbete.

¹⁴⁷ Augustsson (2005) s. 89

¹⁴⁸ Eriksson-Zetterquist & Styhre (2007) s. 80

¹⁴⁹ *Ibid.*, s. 15

6.1 Slutsatser

Sammantaget framgår i studien att programmet *Utländska Akademiker* tillägnar deltagarna flera av de kunskaper och förmågor som arbetsgivare anser vara viktigt för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivarna anser det vara betydelsefullt att personen i fråga passar in kulturmässigt i organisationen, behärskar sociala koder och allmänt kan föra sig socialt samt innehar språkkunskaper och att kan kommunicera på ett förståeligt sätt. Det framkommer att deltagarna i *Utländska Akademiker* anser ha tillägnat sig dessa kunskaper, då de betonar att de tillägnat sig kunskaper om den svenska kulturen samt det svenska språket, vilket också lett till ett ökat självförtroende. Vidare anser deltagarna att deras samarbetsförmåga har ökat, samtidigt som samarbetsförmåga är något arbetsgivarna anser väsentligt. Även praktiken har varit ett betydande inslag för deltagarna i bidragandet till kultur- och språkkunskaper samt förmåga att kunna samarbeta. Något som uppmärksammats är att arbetsgivarna anser att det är mycket viktigt att ha kunskaper i svenska lagar och regler. Detta är dock något som deltagarna anser sig sakna i programmet, vilket medför att det vore fördelaktigt att lägga mer vikt vid detta i utbildningen. Dock bör det återigen poängteras att urvalet av arbetsgivare i vår studie var litet och att samtliga organisationer återfanns inom snarlika branscher, där kunskaper om lagar och regler är ytterst centralt för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Vår studie visar följaktligen att deltagarna tillägnar sig mycket av de kunskaper och förmågor som arbetsgivarna efterfrågar vid anställning. I enlighet med vår studie såväl som tidigare forskning inom detta område är det av vikt att behärska det svenska språket, inneha social kompetens, passa in i kulturen samt inneha erfarenhet, exempelvis i form av praktik. Studien visar vidare att projektet *Utländska Akademiker* har fångat upp många av dessa kunskaper och förmågor, varpå programmet *Utländska Akademiker* torde förenkla och påskynda deltagarnas inträde på den svenska arbetsmarknaden.

6.2 Förbättringsförslag till Folkuniversitetet

Avslutningsvis vill vi ge Folkuniversitetet förslag på förbättringar inför kommande omgångar av projektet *Utländska Akademiker*.

Coaching: Mer tid för coaching och då främst den individuella. Ett sätt att lösa detta på är att dra ner på tiden för gruppcoaching. Ett förslag är även att erbjuda ytterligare coaching under praktiken till de deltagare som önskar.

Handelshögskolan: Lägga mer fokus på svenska lagar och regler. Ett förslag är även att ha valbara kurser på Handelshögskolan för att tillgodose individuella behov samt ha tillgång till en mentor eller liknande för ekonomirelaterade frågor.

Svenska och kulturundervisning: För att få utökade kulturkunskaper kan momentet då deltagarna redovisar fakta om sitt hemland bytas ut mot att deltagarna istället redovisar om ett valfritt ämne relaterat till Sverige. Detta gör att kulturkunskaperna vidgas ytterligare. På detta vis ges även övning i att söka information i Sverige, exempelvis genom internet eller intervjuer.

Praktiken: Förlänga praktiktiden om det finns utrymme för detta inom programmet.

Marknadsföring: Bättre marknadsföring av programmet *Utländska Akademiker*, dels för personer som är tänkta att gå programmet men också för att skapa en ökad vetskap och förståelse för programmet hos arbetsgivare.

7. Källförteckning

7.1 Litteratur

- Abrahamsson, Kenneth (2005) "Drömmen om det goda arbetet". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. s. 31-48. Lund: Studentlitteratur.
- Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar, Hagström, Tom, Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektivet på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Augustsson, Gunnar (2005) "Att ha utländska arbetskamrater". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. s. 89-101. Lund: Studentlitteratur.
- Dalen, Monica (2007) *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups utbildning.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Franzén, C Elsie & Johansson, Lennart (2004) *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandras integration och socialisation i arbetslivet*. Rapport 2004:5 Uppsala: IFAU.
- Furåker, Bengt (2005) "Flexibilitet på arbetsmarknaden". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. s. 141- 154. Lund: Studentlitteratur.
- Hansen, H Lars (2009) "Arbete och teknik". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hjerm, Mikael (2009) "En svensk arbetsmarknad: deltagande och exkludering av invandrare på arbetsmarknaden i Sverige". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red): *Arbetslivet*. s. 421-446. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Milekov, Katarina & Widell, Jill (2003) *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur.
- Olofsdotter, Gunilla (2005) "Att vara anställd i bemanningsföretag". I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red): *Arbetsliv och samhällsförändringar*. s. 169-180. Lund: Studentlitteratur.
- Persson, Anders (2000) *Social kompetens - När individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur.
- Silverman, David (2006) *Interpreting Qualitative Data*. Third Edition. London: Sage Publication.
- Sjöström, Ulla (1994) "Hermeneutik – att tolka utsagor och handlingar". I Starrin, Bengt & Svensson, Per (red) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Statistiska Centralbyrån (2009) *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda – en jämförelse mellan personer födda i ett annat land än Sverige och personer födda i Sverige*. Rapport 2009:4.

Svensson G. Lennart (2009) "Arbete och kompetens". I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red): *Arbetslivet*. s. 199-239. Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Von Otter, Casten (2004) *Aktivt arbetsliv – om dagens behov och framtidens möjligheter, en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutionen.

Wikström, Hanna (2009) *Etnicitet*. Malmö: Liber.

Östsvenska Handelskammaren (2005) *Mångfald eller enfald – hur arbetar företagen i Östergötland med etnisk mångfald?* Rapport 2005:1.

7.2 Internet

Information till kompletterande aktörer inom Jobbcoachning

http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.15e7b239127ecec32958000751/infostod_jobbcoachning.pdf Hämtat 2010-05-15 kl. 10.47

Finansdepartementet, *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund*
<http://regeringen.se/content/1/c6/07/71/48/b5ce069c.pdf> Hämtat 2010-05-19 kl. 18.44

Svenska ESF-rådet

<http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Socialfonden> Hämtat 2010-04-26 kl. 14.50

Svenska EFS-rådet

<http://www.esf.se/sv/vara-program/Socialfonden> Hämtat 2010-04-26 kl. 14.52

Svenska EFS-rådet, *Projekt Utländska Akademiker*

<http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Vastsverige/Projekt-Utländska-Akademiker/> Hämtat 2010-04-07 kl. 17.30

Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer*

www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf Hämtat 2010-05-10 kl. 12.15

7.3 Muntliga källor

Hartman, Karin, lärare i svenska som andra språk och samhäll/kulturhistoria, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-06

Ottenvall, Jörgen, projektledare och yrkescoach, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-08

Wigert, Ulf, yrkescoach, Folkuniversitetet Göteborg, Telefonintervju 2010-04-07

7.4 Övriga källor

Broschyr, Länsstyrelsen, Västra Götalandslän, Göteborg (2010) *Projekt Utländska Akademiker*.

Informationsblad, Handelshögskolan, Folkuniversitetet & Arbetsförmedlingen (2010) *Akademisk utbildning i ekonomi med arbetsplatspraktik för utländska ekonomer*.

Programbeskrivning, Handelshögskolan (2009) *Programbeskrivning Utländska Akademiker 2009/2010*

Bilaga 1

Intervjuguide - deltagare

Tema 1: Uppvärmade frågor

Var kommer du ifrån?

Hur länge har du varit i Sverige?

Vad har du för utbildning i ditt hemland?

Vad har du arbetat med tidigare?

Hur kom du i kontakt med Utländska akademiker? Varför valde du att gå med?

Tema 2: Kurserna på Handelshögskolan (1. Affärsutveckling och affärsekonomi, 2. Ekonomistyrning, 3. Redovisning och beskattning, 4. Affärssystem)

Hur har du upplevt litteraturen?

Skiljer sig innehållet i undervisningen mycket åt mot vad du läst i ditt hemland?

Är det något du skulle vilja läst mer om?

Vad har varit svårt? Varför?

Tema 3: Svenska som andraspråk & samhällskunskap/kulturhistoria

Anser du att det du önskade i början av kursen fick plats i undervisningen?

Hur upplevde du svenska undervisningen?

Känner du att du fått tillräckliga kunskaper om den svenska kulturen?

Vilket av det du lärt dig har varit mest användbart?

Vad har varit den största utmaningen?

Hur har du fått träna på det i utbildningen?

Tema 4: IT-stöd

Upplever du att du blivit säkrare på det "svenska ekonomi språket"?

Upplever du att du har tillräckliga kunskaper i bokföringsprogram och affärssystem för att fungera i en arbetssituation i Sverige?

Tema 5: Yrkescoachning

Hur har du upplevt den individuella coachningen? Gruppccoachningen?

Anser du att du fått tillräckligt mycket coachning?

Vilket av det du lärt dig har varit mest användbart?

Vad har varit den största utmaningen?

Hur har du fått träna på det i utbildningen?

Anser du att coachningen har utökat ditt sociala nätverk?

Anser du att din samarbetsförmåga ökat under coachningen?

Kurs 6: Praktik

Vad gör du på din praktik?

Är arbetsuppgifterna relevanta för ditt yrke?

Kan du beskriva hur det känns att gå till din praktikplats?

Känner du dig förberedd för praktik?

Vad i utbildningen har du haft nytta av på din praktikplats?

Vilken nytta har du av att göra praktik? Självförtroende? Individuell utveckling?

Anser du att praktiken har utökat ditt sociala nätverk?

Anser du att din samarbetsförmåga ökat under praktiken?
Hur gör du om du inte kan utföra en arbetsuppgift på egen hand?
Söker du aktivt arbete även under praktiken?
Hur söker du arbete?

Tema 7: Avslutande/Allmänt

Vad driver dig att genomgå denna utbildning?
Hur upplever du att det är att söka information på egen hand?
Hur hanterar du mycket ny information?
Hur har arbetsbördan varit under utbildningen?
Vad har varit den största utmaningen under utbildningen?
Vilken typ av stöd/feedback har du fått under utbildningen från Folkuniversitetet? Kurskamrater?
Arbetskamrater? Chefer/kontaktpersonen på praktiken?
Vad tänker du om dina framtida arbetsmöjligheter? (Vilka hinder ser du för att få jobb?
Vad gör du för att minska dessa eventuella hinder?)
Hur går du vidare nu?
Förbättringsområden?

Bilaga 2

Intervjuguide – arbetsgivare

Inledande frågor:

Vad arbetar den här organisationen med?

Vad arbetar du med?

Eftersträvar ni några särskilda kompetenser i er organisation?

Arbetar ni internationellt? (Utländska kontakter?)

Vad vet du om projektet *Utländska Akademiker*?

Varför valde ni att ta emot en praktikant från *Utländska Akademiker*?

Hur fick du kontakt med praktikanten?

Vad arbetar er praktikant med?

Har praktikanten ett stort individuellt handlingsutrymme i arbetet eller följer praktikanten någon i arbetet, t.ex. som en lärling?

När du hör ordet mångfald, vad tänker du då?

När du hör ordet mångfald och etnicitet, vad tänker du då?

Frågor:

Eftersträvar ni etnisk mångfald i er organisation?

Ev. följdfråga: I så fall hur?

Vilka positiva fördelar ser du med etnisk mångfald?

Ser du några hinder vid anställning av en person med annan kulturell bakgrund?

Vad tror du är den största utmaningen för arbetskraft med annan kulturell bakgrund?

Hur ser rekryteringsprocessen ut i er organisation?

Har ni tänkt på hur de olika delarna i processen påverkar utländsk arbetskraft?

Eftersträvar ni etnisk mångfald i era jobbannonser?

Ev. följdfråga: Hur då?

Vad tittar du generellt på vid en anställning?

Tycker du att det är svårt att värdera kunskaper hos personer med utländsk examen?

Hör högt värderas enbart deras utbildning från hemlandet?

Vilka kunskaper och förmågor anser du att en nyanländ utländsk arbetssökande bör ha med sig, förutom rätt utbildning, vid en anställning?

Svenska språket?

Social kompetens?

Nätverk?

Kulturen?

Samarbete?

Hur värdefullt är det med ett certifierat intyg på denna utbildning vid en anställning hos er?

Vad signalerar ett sådant intyg för dig som arbetsgivare?

Avslutande frågor:

Vad anser du att en praktikant med annan nationalitet kan bidra med i er organisation?

