



PERSONALVETARPROGRAMMET

Utländska akademikers anställningsbarhet

En fallstudie på Göteborgs Hamn

C-uppsats 2016

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Daniella Chindeh

Heidi Ölnes

Handledare: Andreas Diedrich

Juni 2016

Abstract

Level: Bachelor
Thesis: 15 hp
Year: 2016
Supervisor: Andreas Diedrich
Examiner: Petra Adolfsson

Employability is a major concept in today's society. In connection with the increase of newly arrived immigrants, the issues of employability becomes more relevant. We found that there is a lack of studies regarding the employability in the context of newly arrived immigrants. To highlight this problem we conducted a case study on Port of Gothenburg. The study aims to research how the construction of employability affects the integration of newly arrivals onto the labor market. This lead us to our research questions:

1. How do operators and authorities work to promote the integration of newly arrived onto the labor market?
2. What challenges do organizations and authorities stand upon to promote the integration of newly arrivals onto the labor market?

For some considerable time, there has been a shortage of engineers in Sweden, and especially in Gothenburg. At the same time many highly educated immigrants arrived to the area. This was seen as an opportunity for Port of Gothenburg. As an intervention they have brought in two newly arrived immigrant engineers as interns.

The theoretical framework is based on theories of the construction of employability from different perspectives. The theory was linked with research on challenges for newly arrivals to find employment. We conducted a qualitative case study using semi-structured interviews as measuring instruments. We conducted nine interviews in total, five of them in Port of Gothenburg with the CEO, the interns and one employee. The result analysis were performed in accordance with Grounded Theory.

The study found that the employability of foreign academics is not linked with skills relevant to the duty. Initiatives that are aimed to increase the employability of foreign academics has its flaws, especially internship programs. Despite several initiatives by the authorities to increase employability, employers do not consider foreign academics to be employable in relation to a Swedish academic. Newly arrived immigrant academics do not become more employable after completion of internships.

Keywords: *Employability, Internship, Engineers, Foreign academics*

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Göteborgs Hamn och alla intervjupersoner som bidragit till att göra den här uppsatsen möjlig. Vi vill också tacka vår handledare Andreas Diedrich, som kommit med goda och konstruktiva råd och hade tålamod med oss.

Daniella Chindeh och Heidi Ölnes

2016-05-26

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Syfte och frågeställningar.....	2
3. Fallbeskrivning och metod.....	2
3.1. Förtydliganden.....	2
3.2. Aktuella aktörer.....	2
3.3. Fallorganisationen.....	3
3.4. Val av metod.....	4
3.5. Urval.....	4
3.6. Tillvägagångssätt.....	5
3.7. Tillförlitlighet.....	6
3.8. Etiska reflektioner.....	6
4. Teori och tidigare forskning.....	8
5. Resultat.....	13
5.1. Göteborgs Hamns arbete - nyanlända och asylsökande ingenjörer.....	13
5.2. Att hitta asylsökande ingenjörer.....	14
5.3. Utbildning och matchning.....	14
5.4. Nätverk.....	15
5.5. Språk.....	17
5.6. Varför praktik och inte anställning?.....	18
6. Analys.....	20
6.1. Den supranationella nivån.....	20
6.2. Den nationella nivån och organisationsnivå.....	21
6.3. Individnivå.....	23
6.4. Sammanfattning.....	24
7. Diskussion och slutsats.....	25
8. Referenslista.....	28
Bilaga 1.....	31
Bilaga 2.....	34

1. Inledning

Begreppet anställningsbarhet är ett aktuellt ämne i dagens samhälle och har blivit ett större begrepp på grund av den stora mängd asylsökande som har kommit till Sverige. Det ligger i politikernas intresse att snabbt få in asylsökande och nyanlända i arbete (Regeringskansliet, 2015). Sveriges integrationspolitik har under en längre tid blivit kritiserat på grund av en ojämlig fördelning på arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda och det faktum att utrikes födda har svårt att få arbeten som motsvarar deras kompetens (SOU 2015:3). Vidare har det pågående kriget i mellanöstern bidragit till att många människor söker skydd i Sverige. En stor andel av dem är högutbildade inom branscher där det råder stor brist på arbetskraft, exempelvis läkare, lärare, apotekare och ingenjörer (Pettersson, 2015, 3 juni). I Sverige råder stor brist på ingenjörer och har gjort det i många år, enligt SCB:s (2013) prognos kommer det år 2030 vara ett underskott av 50 000 ingenjörer. Omständigheterna, den stora efterfrågan av ingenjörer och det ökade utbudet, har gett spridning åt fler initiativ både på myndigheternas och arbetsgivarnas sida.

Anställningsbarhet är ett välstuderat ämne och det finns många teorier om vad anställningsbarhet är, enligt Garsten och Jacobsson (2004) är anställningsbarhet den individuella förmågan och kapaciteten att anpassa sig till de krav jobbet har. Här ligger fokus på livslångt lärande och kunskap. Enligt Granberg (2004) är kunskap något som konstrueras i den kontext individen befinner sig i och är inte överförbart. Han belyser vikten av den sociala kontexten för individens lärande och för förståelsen för kulturella och sociala normer (Granberg, 2004). Sedan finns det litteratur som säger att anställningsbarheten konstrueras av människor. Enligt Berglund och Fejes (2009) konstrueras anställningsbarhet genom våra uppfattningar och därmed finns det inga gemensamma kriterier för vad som gör en person anställningsbar (Berglund & Fejes, 2009).

Idag finns det, med några undantag, få studier om anställningsbarhetens konstruktion i kontext av nyanländas integration på arbetsmarknaden (Diedrich & Styhre, 2013). Vi har därför valt att undersöka detta genom en fallstudie på Göteborgs Hamn. Göteborgs Hamn är en organisation som aktivt letat efter ingenjörer bland asylsökande och nyanlända. De har hittat personer som stämmer överens med deras önskemål, trots det anses ingenjörerna inte vara anställningsbara. Vi kommer att titta närmare på fallet och med hjälp av litteraturen försöka undersöka anställningsbarhetens konstruktion i kontext av nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

2. Syfte och frågeställningar

Som ovanstående text introducerat är syftet med vår studie att förstå konstruktionen av anställningsbarhet i kontext av asylsökandes och nyanländas integration på arbetsmarknaden.

Följande frågeställningar kommer att ligga till grund för att uppnå studiens syfte:

1. Hur arbetar aktörer och myndigheter för att främja integrationen av asylsökande och nyanlända på arbetsmarknaden?
2. Vilka utmaningar möts aktörer och myndigheter av i arbetet för att främja integrationen av asylsökande och nyanlända på arbetsmarknaden?

3. Fallbeskrivning och Metod

Inledande kapitel ska ge en kort överblick över de aktörer och myndigheter som varit aktuella i studien och en beskrivning av fallorganisationen. Därefter redogörs för studiens tillvägagångssätt och de etiska överväganden som tagits i beaktande.

3.1 Förtydligande

Vi har i studien valt att undersöka asylsökande och nyanlända då det var de grupper vår fallorganisation explicit riktade in sig på. Asylsökande är en individ som väntar på att få sin ansökan om uppehållstillstånd eller arbetstillstånd prövad. En nyanländ har fått uppehållstillstånd och är kommunplacerad (Migrationsverket, 2014). Vi kommer även att använda oss av utrikes och inrikes födda, invandrare, flyktingar och immigranter då detta är de benämningarna som nyttjats av de olika författarna vars forskning vi har använt oss av i studien.

3.2 Aktuella aktörer

Arbetsförmedlingens Etableringsenhet

Arbetsförmedlingens Etableringsenhet är en insats som är frivillig för nyanlända (Arbetsförmedlingen u.å). Etableringsinsatserna riktar sig mot en målgrupp mellan 18-65 år, och för de som varit folkbokförda i Sverige under max ett år. Etableringsreformen infördes 2010 och har som syfte att underlätta etableringen för nyanlända. Med hjälp av en handläggare lägger nyanlända upp en individuell plan över två år, där personen får delta i aktiviteter såsom SFI (svenska för invandrare), praktik och tillställningar där arbetsgivare och arbetssökare möts samt utbildningar för att komma närmare arbetsmarknaden. Etableringen hjälper även till med validering av utbildningar för att öka chansen att få matchning mellan arbetsgivare och arbetssökande (Arbetsförmedlingen, u.å).

Migrationsverket

Migrationsverkets uppgift är att pröva ansökningar om uppehållstillstånd och arbetstillstånd i Sverige och ansvarar under asyltiden för mat och tak över huvudet. Migrationsverket har som mål att hålla handläggningstiderna under fyra månader, men har i dagsläget mycket längre väntetider på grund av att många söker uppehållstillstånd. I väntan på beslut från Migrationsverket finns inga statliga insatser för den asylsökande att delta i. Under asyltiden får asylsökande söka jobb på egen hand men beslutet om permanent uppehållstillstånd påverkas inte av att den sökande har ett arbete. Däremot kan den asylsökande söka arbetstillstånd direkt efter avslag om uppehållstillstånd, utan att behöva återvända till sitt hemland för att söka arbetstillstånd (Migrationsverket, 2016: Migrationsverket, 2013).

Korta vägen - UTI, utländska tekniker och ingenjörer

Korta vägen för utländska tekniker och ingenjörer (UTI) är en uppdragsutbildning som drivs av Göteborgs Stad, vid Yrigo i samarbete med Folkuniversitetet. Det är en av Arbetsförmedlingens förberedande utbildningar som vänder sig till utländska akademiker inom teknik och naturvetenskap. Utbildningen ska öka deltagarens möjligheter till ett arbetsliv på svensk arbetsmarknad (Folkuniversitetet, u.å; YRGO, 2016).

3.3 Fallorganisationen

Göteborgs Hamn är ett vinstdrivande aktiebolag som ägs av Göteborgs Stad. Hamnen har en 400-årig historia och är idag Skandinavien största hamn. Göteborgs Hamn ansvarar för underhåll av kajer i Göteborg samt infrastruktur och säkerhet. De har 123 anställda, utöver det är 8 000 direkt sysselsatta i hamnen och 14 000 indirekt. Som kommunalägt bolag följer Göteborgs Hamn de värderingar och riktlinjer som Göteborgs Stad har. Göteborgs Hamn trycker själva på deras social ansvar i sin Hållbarhetsredovisning från 2015 (Göteborgs Hamn, 2015) att de har ett ansvar gentemot Göteborg och dess invånare och samtidigt ett ansvar gentemot världen.

Göteborgs Hamn har haft ingenjörskris i över tre år. I samband med att stora grupper högt utbildade sökte skydd i Sverige ökade utbudet av ingenjörer. Göteborgs Hamns VD uttalade sig om situationen offentligt, att det inte bör vara problematiskt att anställa ingenjörer bland de asylsökande och nyanlända, det finns en efterfråga och en möjlighet. I december 2015 startade Göteborgs Hamn ett projekt för att hitta ingenjörer bland asylsökande och nyanlända och en handlingsplan (bilaga 1) upprättades. Göteborgs Hamns VD utsåg en av sina anställda som ansvarig för projektet, vår Kontaktperson. Hon driver dessutom ett eget företag på deltid, där hon arbetar med integrationsfrågor och ett av hennes projekt heter Ingenjör till ingenjör.

Ingenjör till ingenjör har som syfte att matcha asylsökande ingenjörer mot arbetsgivare, främst genom praktik. Göteborgs Hamn är med och stöttar projektet. Ingenjör till ingenjör har uppnått sitt mål att matcha tio ingenjörer mot arbetsgivare. De hade ett önskemål om att hitta ingenjörer bland asylsökande, alltså bland personer som ännu inte fått uppehållstillstånd. Önskemålet uppfylldes inte på grund av svårigheter i att lokalisera asylsökande, alla ingenjörer som matchades med arbetsgivare hade redan fått uppehållstillstånd.

Anledningen till att projektet Ingenjör till ingenjör är så framgångsrikt beror på att en av medarbetarna som arbetar i projektet själv har bott i ett anläggningsboende. Anläggningsboendet han bodde på upphörde och alla som bodde där var tvungna att flytta till sju andra boenden. Medarbetaren engagerade sig mycket i initiativ för asylsökande. Han hade på så sätt ett brett nätverk med kontakter på flera anläggningsboenden och blev meddelad när nya ingenjörer kom som asylsökande.

Göteborgs Hamn har som mål att hitta anläggningsingenjörer med erfarenhet av projektledning som de sedan kan anställa. I dagsläget har Göteborgs Hamn två praktikanter som uppfyller önskemålen om utbildning och erfarenhet. Praktikanterna har imponerande meriter med många års arbetslivserfarenhet. En av praktikanterna har arbetat i Dubai under åtta år som projektledare för skyskrapkonstruktion. Vi har valt att benämna praktikanterna som Alex och Richard.

Vår Kontaktperson på Göteborgs Hamn fick praktikanternas kontaktuppgifter när de deltog på Chalmers arbetsmarknadsdag. Praktikanterna hade börjat på Korta vägen - UTI när vår Kontaktperson hörde av sig till dem. Idag praktiserar praktikanterna på infrastruktursavdelningens projektledningsgrupp. Praktikperioden är avsatt till tre månader och kan komma att förlängas i tre månader till. I våra intervjuer har det framkommit att en anställning inte är aktuell ännu, på grund av praktikanternas anställningsbarhet.

3.4 Val av metod

Vi har genomfört en fallstudie på Göteborgs Hamn där vi undersöker ett fenomen i en kontext och då lämpar sig kvalitativa metoder bäst (Bryman, 2011). Kvalitativa undersökningar är tolkningsinriktade där tyngden ligger på att förstå den sociala verkligheten utifrån hur individen tolkar den (ibid). Vi har därför valt att genomföra semistrukturerade intervjuer för att fånga intervjupersonernas tankar, attityder och perspektiv (Bryman, 2011).

3.5 Urval

Studien består av totalt nio intervjuer varav fem genomfördes i fallorganisationen. De som intervjuades var Göteborgs Hamns VD, vår Kontaktperson som är ansvarig för att hitta ingen-

jörer och de två praktikanterna Alex och Richard. Vår Kontaktperson intervjuades två gånger. Vi genomförde en uppföljningsintervju med henne, dels för att klargöra några saker som kommit upp under första intervjun men också för att få svar på nya frågor som uppkommit under arbetets gång. Målet med intervjuerna inom fallorganisationen var att förstå hur arbetet med att hitta nyanlända och asylsökande ingenjörer genomförts, vad syftet med arbetet var och om arbetet varit framgångsrikt. Vi har alltså gjort ett målstyrt urval som enligt Bryman (2011) syftar till att hitta intervjupersoner som besitter kunskap som kan belysa studiens frågeställning.

De resterande fyra intervjupersonerna, alltså de externa aktörerna, valdes ut genom ett snöbollsurval (Bryman, 2011) en urvalsmetod som styrs av resultatet av de första intervjuerna. Snöbollsurval ger studien en vidare förståelse genom att styra oss till de aktuella aktörer under studiens utförande (Bryman, 2011). I vårt fall styrdes snöbollsurvalet av Kontaktpersonen på Göteborgs Hamn som berättade om vilka aktörer och myndigheter de hade varit i kontakt med. Det ledde oss vidare till att vi intervjuade en sektionschef på Arbetsförmedlingens Etableringsenhet, en verksamhetsexpert på Migrationsverket, en anställd inom Ingenjör till ingenjör och en utbildningsledare på Korta vägen - UTI.

3.6 Tillvägagångssätt

Vi kontaktade intervjupersonerna via telefon och mail. När medverkan bekräftats skickade vi vår semistrukturerade intervjuguide tillsammans med information om Vetenskapsrådets (1990) etiska forskningsprinciper (bilaga 2). Intervjuerna genomfördes i ett ostört rum, något som är eftersträvansvärt enligt Bryman (2011) för att intervjun ska få fullt fokus utan störande moment från omgivningen. Intervjupersonen behöver inte heller känna rädsla för att någon lyssnar och på grund av det censurera sina uttalanden (Bryman, 2011). Under intervjun är det fördelaktigt att vara två intervjuare, där den ena leder intervjun genom att ställa frågor och aktivt lyssna och den andra intervjuaren för anteckningar och ställer följdfrågor (Bryman, 2011). Att vara två intervjuare kan påverka maktbalansen, något vi vara medvetna om, men det var inget som intervjupersonerna hade några invändningar emot. Alla intervjuer spelades in, efter godkännande av intervjupersonerna. Anteckningar gjordes endast vid följdfrågor. Två av intervjuerna genomfördes via telefon på grund av geografiska begränsningar och tidsbrist.

Alla intervjuer spelades in och transkriberades, vilket underlättade genomförandet av den tematiska analysen. Vid kvalitativa intervjuer påverkas intervjupersonens svar av vilken sinnestämning person befinner sig i, likaså i vilken miljö intervjun genomförs. Intervjuresultatet skulle därför kunna bli annorlunda om samma intervju genomfördes vid ett annat tillfälle och på en annan plats (Bryman, 2011).

Vi använde ett iterativt tillvägagångssätt då vi arbetade löpande med intervjuer, transkribering, teoriinsamling och kodning av data i enlighet med Grounded theory (Bryman, 2011). Kodningen av data bidrog till att förenkla processen att organisera och sammanställa data. Det löpande arbetet av data- och teoriinsamling medförde att vi kände ett behov av mer information. Därför genomförde vi en uppföljningsintervju med vår Kontaktperson på Göteborgs Hamn. Därefter kategoriserade vi koderna för att se vilka mönster som uppstod och hittade en teori som passade in på intervjurest resultaten. Vi strukturerade resultat och analysdelen efter kategorierna (Bryman, 2011). Vi är medvetna om att vi inte har en uttömmande utformning av kategorier men på grund av den begränsade omfattningen av uppsatsen är inte alla aspekter av anställningsbarhet representerade.

Vi har diskuterat vår påverkan på studien och har upptäckt att påverkan kan ha förekommit vid urvalsprocessen. Redan innan den första intervjun (som skulle styra snöbollsurvalet) hade vi kontaktat aktörer och myndigheter, som vi trodde skulle bli relevanta för vidare intervjuer. Fördelen med tillvägagångssättet var att vi sparade tid med att hitta kontaktuppgifter, skicka förfrågan om medverkan och få svar. Nackdelen blev att vi var tvungna att avboka intervjuer då vissa aktörer och myndigheter inte hade nämnts vid de tidigare intervjuerna och då inte hade relevans för studien.

3.7 Tillförlitlighet

I en kvalitativ studie är det svårt att analysera utifrån begreppen reliabilitet och validitet, på grund av att det inte finns en direkt sanning av ämnet som studien belyser. Istället tillämpas tillförlitlighet och äkthet (Bryman, 2011). För att stärka legitimiteten i studien har vi intervjuat personerna för integrationsarbetet - praktikanterna på Göteborgs Hamn. Eftersom vi undersöker hur Göteborgs Hamn har arbetat med att få in asylsökande och nyanlända ingenjörer i arbete, blir det problematiskt att mäta överförbarheten i undersökningen (Bryman, 2011). Det är få organisationer som har kommit så långt i processen att de har praktikanter på plats. Därför finns det ingen möjlighet att utföra en liknande studie på en annan organisation vilket påverkar generaliserbarheten. Studien är inte generaliserbar på en större population. Vi har arbetat för att öka tillförlitligheten i studien, bland annat genom att intervju externa aktörer angående de utmaningar Göteborgs Hamn upplever i att få in asylsökande och nyanlända ingenjörer (Bryman, 2011).

3.8 Etiska reflektioner

Vi har under studiens genomförande haft som mål att följa Vetenskapsrådets (1990) etiska forskningsprinciper. Vi tog hänsyn till informationskravet genom att, via mail (bilaga 2), delge våra intervjupersoner studiens syfte och intervjufrågor och teman som skulle tas upp under intervjun (Bryman, 2011). I mailet framgick även samtyckeskravet och konfidentialitetskra-

vet, att deltagarnas medverkan var frivillig och att deras anonymitet skulle bevaras om de så önskade (Bryman, 2011). Ingen av intervjupersonerna eller fallorganisationen hade önskemål om anonymitet. Vi har trots det valt att inte ange några namn i studien. Intervjupersonerna informerades även om nyttjandekravet, att de insamlade uppgifterna endast skulle användas i vår studie och enkom av oss (Bryman, 2011). Det finns en inbyggd problematik kring att undersöka utsatta grupper. Det är eftersträvansvärt att försäkra anonymiteten hos intervjupersonerna (Bryman, 2011). Praktikanterna vi intervjuade hade ingen önskan om anonymitet. Vi valde trots detta att använda andra namn för att bevara deras anonymitet gentemot Göteborgs Hamn. På så sätt vet inte organisationen vilken praktikant som sagt vad.

4. Teori och tidigare forskning

Studiens teoretiska referensram vilar på Berghunds (2009) teori om olika perspektiv på anställningsbarhetens konstruktion. Varje perspektiv behandlas separat i kombination med annan forskning som berör nyanlända akademikers integration på arbetsmarknaden och deras anställningsbarhet.

Anställningsbarhet är ett välstuderat begrepp som har fått stort fokus som ett resultat av globaliseringen, den tekniska utvecklingen som har genererat i stora förändringar på arbetsmarknaden och på grund av en stor ökning av asylsökande i Europa, och i Sverige. Det finns många teorier som behandlar begreppet anställningsbarhet. Enligt Garsten och Jacobsson (2004) är anställningsbarhet den individuella förmågan och kapaciteten att anpassa sig till de krav jobbet har. Fokus för anställningsbarhet ligger på livslångt lärande och kompetensutveckling (Garsten & Jacobsson, 2004).

Anställningsbarhet kopplas samman med olika färdigheter beroende på förutsättningar och kontext. När anställningsbarhet kopplas till etnicitet uppmärksammas färdigheter som den utrikes födda bör känna till, så som svenska normer, sociala koder och oskrivna lagar. Färdigheterna har ingen större betydelse när anställningsbarhet kopplas till en inrikes född (Vesterberg, 2011).

Vidare kopplas anställningsbarhet ofta samman med lärande och kunskap. Kunskap, enligt Granberg (2004), är något som konstrueras i den kontext individen befinner sig i. Kunskap är inte överförbar och således inget som en person besitter. Granberg belyser vikten av den sociala kontexten för individens lärande, och för förståelsen för kulturella och sociala normer (Granberg, 2004). Kontexten i vilken den nyanländas anställningsbarhet konstrueras i är som tidigare nämnt ett tämligen outforskat område.

Diedrich och Styhre (2013) är några av få författare som har undersökt anställningsbarhetens konstruktion i kontext av nyanländas integration på arbetsmarknaden. De har i sin studie undersökt validering som en institutionell åtgärd för att öka anställningsbarhet hos nyanlända. Det finns flera myndigheter i Sverige som är ansvariga för olika delar av en nyanländ persons process att komma in i samhället, myndigheterna samarbetar men har olika ansvarsområden. Anställningsbarheten sätts i praktiken genom de statliga och kommunala organisationernas intressen, och deras administrativa samt byråkratiska behov. I studien framgår det att anställningsbarheten konstrueras av individerna som arbetar med administrativa rutiner i myndigheterna, ett exempel på en sådan administrativ rutin är validering. Anställningsbarheten kan alltså konstrueras av individen som utför vaideringen. Att alla är ansvariga för sin egen anställningsbarhet betonas i övrig litteratur. Diedrich och Styhre (2013) har däremot kommit fram till att statliga och kommunala organisationer har blivit ansvariga för att presentera nyanlända som anställningsbara på den svenska arbetsmarknaden. Konstruktionen av den anställnings-

bara immigranten sker således genom en uppsättning aktiviteter på offentliga organisationer. Aktiviteterna styrs av politiska, ekonomiska och finansiella mål som ibland är svåra att kombinera (Diedrich & Styhre, 2013).

I Diedrich och Styhres (2013) studie framgår det alltså att individerna som utför valideringen bidrar till konstruktionen av anställningsbarhet. Enligt Sandberg är validering (2009) ett sätt att öka anställningsbarheten genom att man synliggör, bekräftar och dokumenterar reell kompetens. Anställningsbarhet inkluderar även mjuka värden, något som validering inte kan synliggöra (Sandberg, 2009). Enligt Jacobsson (2004) finns det många färdigheter som krävs för att en individ ska vara anställningsbar, framförallt sociala förmågor som att kommunicera och skapa kontakter, sådant som inte går att identifiera vid en rekrytering.

Ytterligare litteratur om att anställningsbarheten konstrueras av människor har producerats av Berglund och Fejes (2009), enligt dem skapas anställningsbarhet genom våra uppfattningar. Därmed finns det inga gemensamma kriterier för vad som gör en person anställningsbar. Berglund (2009) förklarar hur anställningsbarheten konstrueras i fyra nivåer/perspektiv; Supranationell nivå, Nationell nivå, Organisationsnivå och Individnivå. Hon har visat hur olika utgångspunkter, drivkrafter, strategier och aktörer bidrar till att konstruera anställningsbarheten på varje nivå.

Den *Supranationella nivån* handlar om nationsövergripande strategier som syftar till att möjliggöra sysselsättning för att framhålla ekonomiska och sociala värden. På den supranationella nivån agerar aktörer som EU och FN med nationsövergripande strategier för en god tillgång till arbetskraft inom större internationella regioner.

Bolognaprocessen är ett exempel på en strategisk satsning på supranationell nivå. Det är ett frivilligt avtal mellan europeiska länder som syftar till att göra högskole- och universitetsutbildningar jämförbara för att främja rörligheten i Europa (RiR, 2009:28). Faktum är att högutbildade utrikes födda har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden än vad inrikes födda har, utrikes födda har dessutom i större utsträckning arbeten som de är överkvalificerade för (SOU, 2015:3). En förklaring med hjälp av Bolognaprocessen är att arbetsgivare har svårt att bedöma kvaliteten på utbildningar utanför Europa och att de har mindre tillit till utländska utbildningar (ibid). Tidigare forskning visar att arbetsgivare tenderar att göra en hårdare bedömning av utländsk utbildning och speciellt de individer som är födda utanför Europa, kontrolleras extra hårt (Hjerm & Schierup, 2007). Studier visar på att utrikes födda missgynnas på arbetsmarknaden och att deras kvalifikationer och utbildning värderas olika (ibid).

På den *Nationella nivån* (Berglund, 2009) konstrueras anställningsbarhet av bland annat regering, riksdag och högskola (även övriga utbildningsinstanser). Aktörerna bestämmer vilken typ av kompetens och utbildning som är nödvändig för olika yrkesgrupper, långsiktigt och

kortsiktigt. I Sverige finns det insatser för att höja invånarnas anställningsbarhet genom utbildning och kompetensutveckling. Insatser för anställningsbarhet på nationell nivå syftar till att öka Sveriges ekonomiska konkurrenskraft och minska sociala klyftor och utanförskap i samhället. Syftet uppnås genom att skapa förutsättningar för matchning av kompetens, mellan efterfrågan och utbud (Berghlund, 2009). Det är även på den nationella nivån som beslut om integrationsåtgärder fattas.

Integration i samhället är en åtgärd för att minska de sociala klyftorna i samhället. Enligt Beckman (2011) handlar integration inom ett samhälle om relationerna mellan invånarna. Eftersom att relationer inte är egenskap hos en individ kan integration därmed inte heller uppfattas som en egenskap hos en individ, inte heller hos en grupp. Integration är ett samspel och därför kan en grupp inte vara integrerade i sig själva. Politiskt pratar man om insatser för invandranas, eller flyktingarnas integration i samhället för minskat utanförskap. Som tidigare konstaterat är integration ett samspel mellan individer, att tala om invandrarna som den grupp som bör integreras är problematiskt. Problematiken belyses mer av Beckman (2011) som påstår att vår förståelse av integration påverkas av regeringen och riksdagens beslut om integrationspolitik, och även sättet som integrationspolitiken diskuteras på. Enligt den svenska regeringen är arbete en central del i integrationsprocessen för att delta i ett sammanhang och för att bidra till den ekonomiska tillväxten. Integration kräver jämlikt deltagande på arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda och lika möjligheter till karriärsutveckling och ersättning. Ytterligare en integrationsfrämjande effekt av arbete är att arbete skapar en gemenskap, ett nätverk och ökar den sociala närheten (Beckman, 2011).

Integrationspolitiken har länge varit kritiserad i Sverige då den inte anses uppfylla syftet att integrera nyanlända i samhället (Diedrich & Styhre, 2008). Invandrares kompetenser tillkännages eller används inte tillräckligt, vilket hämmar dem både i det sociala och på arbetsmarknaden. En lösning på problematiken anses vara ett bättre samarbete mellan de myndigheter som är ansvariga för olika delar av integrationsprocessen (från att en person anländer till Sverige tills att han/hon kommer in på arbetsmarknaden). Problemet är att myndigheterna inte arbetar mot ett gemensamt och väldefinierat mål, varje myndighet styrs av olika ekonomiska, politiska och organisatoriska mål. Diedrich och Styhre (2008) har genomfört en studie på dessa myndigheter. Författarna kommer fram till att nyanlända får olika roller beroende på vilken myndighet de är i (exempelvis student, jobbsökande och behövande). Rollerna är inte enhetliga eftersom att myndigheterna styrs av övergripande mål och inte av konkreta och gemensamma mål. Varje myndighet ser till att arbetet fungerar i sin kontext och den nyanlända som flyttar fram och tillbaka, i de byråkratiska processerna, mellan de samarbetade myndigheterna förväntas anpassa sig. Att nå ett bra resultat för flyktingen själv och för myndigheten är en stor utmaning (Diedrich & Styhre, 2008).

Det finns olika myndigheter och insatser på nationell nivå som syftar till främja nyanländas arbetsmarknadsintegration genom att införa aktiviteter som arbetspraktik och undervisning. Arbetsförmedlingens Etableringsenhet och Korta vägen för utländska tekniker och ingenjörer (UTI) är exempel på sådana myndigheter. Utbildningarna innehåller undervisning i det svenska språket och samhällsorientering. Enligt forskning ökar chansen till arbete och högre lön genom kunskaper i svenska. De som har läst klart SFI har större chans till arbete (SOU 2015:3).

Det finns en del studier som undersöker effekten av arbetspraktik på arbetsmarknadsintegrationen av utsatta grupper, exempelvis arbetslösa, nyanlända eller utrikesfödda (Liljeberg m.fl, 2013; Vesterberg, 2011 & Petersson, 2013). Vesterberg (2011) undersöker två projekt för arbetspraktik i sin studie. I dessa projekt utvärderas praktikanterna av projektmedarbetarna genom att projektmedarbetarna låter arbetsgivarna svara på några enkätfrågor. Utifrån enkätsvaren får praktikanterna en chans att ändra på sitt beteende för att öka sin anställningsbarhet. Enkätsvaren berörde främst färdigheter som kopplas till typiskt svenskt beteende. Vesterberg drog slutsatsen om att praktikanterna förväntas anpassa sig till svenska sociala koder och normer och att de först då anses vara mer anställningsbara. Vesterberg benämner detta som en etnisk "oanställningsbarhet" (Vesterberg, 2011).

Även Liljeberg m.fl (2013) har skattat effekten av arbetspraktik. Liljeberg inleder med att beskriva fördelarna med arbetspraktik. Att praktiken kan bidra till att den arbetslöse blir mer anställningsbar då personen får färdigheter genom "learning by doing". Praktiken bidrar även till ett ökat socialt nätverk hos den arbetslöse. Rapportens resultat visar att arbetspraktiken har en måttlig positiv effekt för deltagarna då den i första hand inte leder till jobb, men till en minskning av den förväntade tiden till arbete med 6%. Arbetspraktik minskar dessutom andel försörjningsstöd i framtiden.

En forskningsöversikt över utrikesfödda på arbetsmarknaden visar att arbetspraktiken inte har haft en positiv effekt på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration (Petersson, 2013).

Anställningsbarheten konstrueras även på *Organisation nivå*. Här genomför organisationer strategiska satsningar för att ha tillgång till den kompetens de behöver genom rekrytering, verksamhetsutveckling och/eller kompetensutveckling (Berglund, 2009). För att organisationer ska kunna hitta rätt kompetens, och för att arbetsökande ska hitta jobb är det viktigt med nätverkande (SOU 2015:3). Metoderna för att söka arbete skiljer sig åt mellan inrikes och utrikes födda. Inrikes födda använder metoder som passar bättre ihop med arbetsgivarnas metoder att hitta arbetstagare. Utrikes födda söker främst arbeten genom formella kanaler, exempelvis genom att svara på annonser och via Arbetsförmedlingen. Utrikes födda söker även upp arbetsgivare i högre utsträckning än vad inrikes födda gör, inrikes födda blir istället kontaktade av arbetsgivare och söker i sitt nätverk. Arbetsgivare letar helst efter potentiella ar-

betstagare i sitt nätverk (ibid) vilket visar att kontaktnätet har stor betydelse på arbetsmarknaden (Hjerm & Schierup, 2007). Studier visar att inrikes födda har kontaktnät som är större och mer betydelsefulla på arbetsmarknaden än vad utrikes födda har, något som skapar segregation i arbetslivet (SOU 2015:3).

Anställningsbarhet på *Individnivå* handlar om individens förmåga att få och behålla ett arbete. Drivkrafterna är ekonomisk trygghet, utvecklingsmöjligheter, social tillhörighet och personlig utveckling. De strategiska besluten som tas på de övriga nivåerna, alltså anställningsbarhetens konstruktion på de övriga nivåerna, påverkar individnivån och de krav som ställs på anställningsbarheten. Det är upp till individen att anpassa sig eller göra motstånd till de yttre kraven beroende på vilka möjligheter till självstyrning individen har. Individens möjligheter till självstyrning är beroende av de möjligheter som finns att agera, inom en organisation, i ett land eller i förhållande till sig själv (Berglund, 2009).

5. Resultat

Materialet i resultatdelen har samlats in genom intervjuer, varav fem gjordes på Göteborgs Hamn där fallstudien genomfördes. För att ge studien ett bredare perspektiv har intervjuer även gjorts med en sektionschef på Arbetsförmedlingens Etableringsenhet, en verksamhetsexpert på Migrationsverket, en utbildningsledare på Korta vägen - UTI och med en anställd från projektet Ingenjör till ingenjör. Resultatet bygger på uttalanden från intervjupersonerna och är strukturerat i form av kategorier. Citat har använts för att tydliggöra och illustrera det som framkommit.

5.1 Göteborgs Hamns arbete - asylsökande och nyanlända ingenjörer

Enligt Göteborgs Hamns VD har organisationen haft ett rekryteringsbehov av cirka tio ingenjörer under en längre tid. Organisationens målsättning är att hitta bygg- eller anläggningsingenjörer med erfarenhet av projektledning. Behovet av ingenjörer bekräftas även av vår Kontaktperson, hon berättar:

Vi har över 9+ rekryteringsbehov på ingenjörssidan på Göteborgs Hamn. Vi har haft kampanjer och försökt att hitta men inte lyckats. Vi har haft rekryterare inne och headhunters inne men inte lyckats. (Kontaktperson)

Enligt VD:n för Göteborgs Hamn beror den stora ingenjörssnaran på att det pågår stora byggprojekt i Göteborg, det har lett till en ökad efterfrågan på ingenjörer. Efterfrågan har ökat men utbudet är oförändrat.

....har man ett behov och en tillgång vore det väldigt dumt att inte koppla ihop det där. (VD:n)

Att hitta asylsökande och nyanlända ingenjörer har varit en stor utmaning för Göteborgs Hamn och Ingenjör till ingenjör. Sedan slutet av mars har två nyanlända ingenjörer med projektledningserfarenhet praktiserat på Göteborgs Hamn. Deras praktik kommer att pågå i tre till sex månader.

Syftet är att rekrytera, att vi ska hitta personer som vi sedan ska anställa, som blir anställningsbara. (Kontaktperson)

5.2 Att hitta asylsökande ingenjörer

Enligt vår Kontaktperson på Göteborgs Hamn har den största utmaningen varit att hitta asylsökande ingenjörer och veta vad det finns för regelverk kring deras arbetsrätt. Vår Kontaktperson sökte hjälp hos Migrationsverket för att få svar på sina frågor. Eftersom Migrationsverket inte får lämna ut uppgifter om enskilda individer är det svårt att veta var asylsökande bor och hur Göteborgs Hamn kan få tag på dem. Majoriteten av asylsökanden bor i eget boende (EBO), de är inte folkbokförda och kan därför inte lokaliseras. Det finns anläggningsboenden utanför Göteborg men de är inte öppna för allmänheten. Vår Kontaktperson uttrycker sig om de största svårigheterna hon stött på:

[...] att få fram kandidater, att hitta dem! Att hitta folk. När vi väl fått hit dem är steget väldigt kort. (Kontaktperson)

Vår Kontaktperson på Göteborgs Hamn deltar i informationsmöten som Migrationsverket har med EBO för att informera dem om projektet Ingenjör till ingenjör och Göteborgs Hamn.

För företag är det enklare att hitta personer som har uppehållstillstånd. Det finns inga statliga eller kommunala insatser, som är riktade mot att hjälpa asylsökande att komma in på arbetsmarknaden. De statliga och kommunala insatserna är endast tillgängliga för personer som har fått uppehållstillstånd och är folkbokförda i Sverige.

5.3 Vägen till utbildning och matchning

De asylsökande och nyanlända kommer i kontakt med många olika aktörer och myndigheter när de kommer till Sverige. Sektionschefen på Arbetsförmedlingen Etableringsenhet berättar att det varje år sluts en överenskommelse mellan kommun, Försäkringskassan, flyktingsmedicin, SFI och Arbetsförmedlingen om hur de ska arbeta. De samarbetar tätt och deras gemensamma mål är att det ska bli så bra som möjligt för individen. Tyvärr finns det brister i samarbetet mellan de olika aktörer och myndigheter. Enligt sektionschefen är bristerna inte hos personerna som arbetar utan i arbetsrutinerna.

Men det är klart det finns ju gränsdragningar där man inte vet vem som gör vad och sånt där, men det är klart, så kommer det alltid att vara. (Sektionschef)

När den nyanlända har fått uppehållstillstånd och kommunplacering får Arbetsförmedlingens Etableringsenhet information om det från Migrationsverket. Arbetsförmedlingens Etable-

ringsenhet erbjuder då den nyanlända en skraddarsydd etableringsprocess under två år, som syftar till att föra individen närmare arbetsmarknaden. I etableringsinsatserna ingår bland annat kartläggning av kompetens för att enkelt få en matchning med arbetsgivare, validering av utbildningar, SFI, kompletterande utbildningar samt arbetspraktik. Under det första mötet med en handläggare utformas en etableringsplan med aktiviteter anpassade för individen. Etableringsenheten erbjuder deltagarna validering, men har inget krav på att deltagaren ska ha intyg på sin utbildning eller kompetens för att de ska kunna kartläggas i systemet.

När de tackar ja till oss så börjar vi med en kartläggning, med att kartlägga en utbildningsbakgrund, yrkesbakgrund. Vi kodar dem i våra datasystem, rätt yrke, sökord, kompetensord. Ju bättre vi kan kartlägga ju bättre kan man matcha. [...] då ska dem vara så bra kartlagda från början av handläggarna att man ska kunna hitta dem. Och är vi osäkra kan vi alltid kalla in dom och berätta att det här företaget önskar den och den kompetensen. Och då vet de själva om de har det eller inte, och om vi missat något. Det går inte att säga att man är ingenjör för då blir man lätt påkommen. (Sektionschef)

Precis som etableringsenheten, kräver Göteborgs Hamn inga bevis eller intyg på utbildning av kandidater för praktikplats. De ställer istället svåra frågor under intervjutillfället, risken för att en person ljuger om sin utbildningsbakgrund är liten. En eventuell bluff kommer snabbt fram under intervjun eller praktikperioden, enligt Kontaktpersonen och VD:n. Göteborgs Hamn upplever att krav på intyg blir ett hinder för nyanlända som inte har haft möjlighet till att validera sina kunskaper. Validering är tidskrävande och inte nödvändigt.

Måste vi ha alla papper? För det märker man väl ganska snart om det verkligen är en ingenjör eller om det är bluff då på något sätt om du går och jobbar här så märker man ju väldigt snabbt. [...] här gäller det att hitta matchen då mellan talanger som kommer in och behovet som finns här!
(VD:n)

Utbildningsledaren på UTI berättar däremot att de jobbar mycket med att kartlägga deltagarnas formella och informella kompetenser för att kunna göra en bra matchning mellan deltagare och verksamhet. När organisationer kontaktar dem har de färdig-kartlagda ingenjörer och tekniker som är redo för att komma in på en praktikplats.

5.4 Nätverk

Vikten av att ha ett bra kontaktnät och att nätverka har varit ett återkommande ämne i våra intervjuer. Ett brett kontaktnät är viktigt för att få jobb och även för att integreras i samhället.

Det är genom kontakter och nätverkande som asylsökande samt nyanlända får kontakt med arbetsgivare. Största möjligheten att få jobb är genom informella kontakter.

Det märker vi ju när vi träffar dem nyanlända, och asylsökande, som inte har kommit in och inte har fått ett nätverk, att det är ju jättesvårt att få chansen och hitta folk som kan hjälpa en.(...) vi tror att det är superviktigt att ta chansen och få ett eget nätverk. För jobb får du genom nätverk, det är så det är nu för tiden. (Kontaktperson)

En anställd på projektet Ingenjör till ingenjör har kontakter på anläggningsboenden och blir på så sätt informerad när det kommer nya asylsökande ingenjörer till en flyktinganläggning i närheten av Göteborg. Praktikanterna på Göteborgs Hamn fick sin första kontakt med företaget genom att de deltog i en tillställning för arbetssökande och arbetsgivare.

Sektionschefen på Arbetsförmedlingens Etableringsenhet berättade att tillställningar där arbetsgivare och arbetssökande träffas ofta leder till att många arbetssökande får jobb och praktik. Det bästa med tillställningarna är att personerna får ett nätverk och kontakter, en nödvändighet vid jobsökande.

Verksamhetsexperten på Migrationsverket tycker att det är viktigt att Migrationsverket som organisation bidrar till att skapa goda förutsättningar för sysselsättning hos de asylsökande. Den bästa förutsättningen för sysselsättning för asylsökande är att de får besked om uppehållstillstånd så tidigt som möjligt. Eftersom det i dagsläget är långa köer hos Migrationsverket, har handläggningstiderna ökat och målet att lämna ett besked inom fyra månader kan inte uppfyllas. För att göra väntetiden meningsfull för asylsökande införs en ny satsning som heter Organiserad sysselsättning som består av fyra aktiviteter: praktik, svenskundervisning, samhällsinformation och olika organiserade mötesplatser. Syftet med den sistnämnda aktiviteten är att skapa förutsättningar för nätverkande med arbetsgivare hos de asylsökande och på så sätt öka chanserna för jobb eller praktikplats.

Även utbildningsledaren på UTI bekräftade att nätverk är viktigt för att få jobb och att många av deras deltagare har begränsade nätverk. Korta vägen - UTI startade 2002 och de har under årens lopp byggt upp ett brett kontaktnät med arbetsgivare, som de ständigt behöver utveckla.

Det finns aldrig några färdiga platser och så, det är hela tiden en individuell matchning mellan deltagare och företag...verksamhet. (Utbildningsledare)

Utbildningsledaren på UTI berättade även att hon det senaste året sett en ökning av nya projekt och att fler företag är intresserade av att ta in utländska akademiker.

5.5 Språk

Göteborgs Hamn hade som mål att hitta asylsökande ingenjörer. Kontaktpersonen och VD:n ställde därför inga krav på att ingenjörerna skulle kunna tala svenska eftersom asylsökande inte har tillgång till SFI eller andra statliga och kommunala insatser där de kan lära sig svenska. Språket hade alltså inte någon större betydelse och var inte avgörande. När praktikanterna började på Göteborgs Hamn hade de redan måttliga svenskkunskaper och behövde inte kommunicera på engelska.

Trots att Göteborgs Hamn inte ställde några krav ansåg praktikanterna att den största utmaningen för dem var språket. Praktikanternas begränsade svenskkunskaper bidrog till att de inte kunde dela med sig av sina förslag och idéer på möten.

Språket. När man inte kan prata, allting blir svårt. I ett möte kanske jag har en förslag men, men jag kan inte säga. (Alex)

Svårast är faktiskt språket. För mig, jag har redan kunskap om projektledning och alla processer, jag har kanske stor erfarenhet i projektledning. Utmaningar är språket. Jag måste förstå alla nya ord, fackspråk, analysera och sen kommunicera. Utmaning är språk. (Richard).

Praktikanterna har läst språk via SFI men anser inte att det har bidragit till att de lärt sig mycket. Enligt sektionschefen på etableringsenheten är variationen av kvaliteten på SFI stor mellan kommunerna. Hon berättar att det i Göteborg inte erbjuds yrkesanpassad SFI ännu, men att det är på gång.

Redan nu försöker man sätta ihop grupper där individerna har ungefär samma förkunskaper. Att inte en akademiker går i samma grupp som 2 analfabeter, till exempel. (Sektionschef)

Utbildningsledaren på UTI berättar att de lägger stort fokus på språkutveckling. De har en egen utbildning, där deltagarna läser svenska på heltid under sex månader. Det är en intensiv period där det händer mycket med språkutvecklingen. Språkprogressionen på UTI är snabbare än vid reguljär språkundervisning.

Praktikanterna upplevde att den största språkutveckling skedde under praktikperioden, där kände de sig tvungna till att tala svenska och lärde sig på så sätt mer.

En och en halv månad [på Göteborgs Hamn] och jag känner att jag blir bättre. Jag gör fel men jag kan prata. När man måste, man kan. (Alex)

Jag har varit här i en och en halv månad men som jag märkt att jag har utvecklat mig mycket under den här tiden. [...]För mig började själv att lära mig svenska eftersom jag var övertygad att man måste lära sig nya språket, det var nyckel för att gå in i nya samhälle. (Richard)

Goda kunskaper i det svenska språket är, till skillnad från Göteborgs Hamn, avgörande för många andra organisationer. Praktikanten Alex fick kontakt med några arbetsgivare genom LinkedIn. I sin profil skrev han att han sökte arbete som byggingenjör och fick ett praktikerbjudande och två jobberbjudanden. När hans begränsade svenskkunskaper framkom övergick förfrågningarna om anställning till praktikerbjudanden.

De frågade om jag ville jobba med dem (...) jag sa till honom att jag inte kunde så mycket svenska, han sa okej men nu kan du komma på praktik och om du kan hantera det kan du jobba. Även --- erbjöd jobb via LinkedIn. De sa att jag kunde komma, men jag sa att jag hade dåliga kunskaper på svenska, de sa att jag ändå kunde komma på praktik i sex månader. Men det var i Stockholm. Om jag kunde svenska skulle det vara provanställning. (Alex)

5.6 Varför praktik och inte anställning?

Utbildningsledaren på UTI berättar att det enligt studier tar sju till tio år för en utländsk akademiker i Sverige att komma ut i arbetslivet. Syftet med Korta vägen - UTI är att stötta utländska akademiker och korta vägen till arbetslivet, bland annat genom arbetspraktik. På praktikplatsen får deltagarna testa sin kompetens i det svenska arbetslivet vilket, enligt utbildningsledaren på UTI ökar självförtroendet och främjar deltagarnas framtida arbetsökande på egen hand. Utbildningsledaren på UTI, sektionschefen på Etableringsenheten och Kontaktpersonen på Göteborgs Hamn är överens om att man på praktikplatsen utvecklar sin kommunikativa förmåga, lär sig yrkesspråket och får ett kontaktnät.

Eftersom att praktikperioden på Göteborgs Hamn är bestämd till tre månader (och kan förlängas till sex) blir praktikanställning inte ett stort beslut för arbetsgivaren att ta. Göteborgs Hamn har som krav att hitta en byggkunnig ingenjör som har projektledningserfarenhet. När en person som uppfyller kravet har hittats går det snabbt att ta ett beslut om praktikplats.

...det går ju väldigt fort, det är snabbt in på arbetsplatsen och då kan det även vara snabbt ut om det inte håller. Men detta istället för att ha en rekrytering som håller på i ett år. Så kan man testa! (Kontaktperson)

Göteborgs Hamns mål med projektet är att hitta praktikanter som sedan kan anställas. Efter praktiken görs det en utvärdering tillsammans med praktikanterna för att se om arbetet har fungerat bra och om de behöver komplettera sina kunskaper. Enligt vår Kontaktperson på Göteborgs Hamn är praktikanterna inte anställningsbara i nuläget och kommer inte att vara det i slutet av praktikperioden heller.

Och sen får man utvärdera, vad tyckte dom? Vad tyckte vi? Är de redo eller behövs komplettering? Det kanske är så att man behöver läsa ett år till på Chalmers, jag vet inte. Det får vi prata med varandra om. Det som är bra då, är att när man är, när man kommit igenom och har uppehållstillstånd då finns både arbetsförmedlingen och även social resursnämnd som ordnar separata kurser (...) De är ju inte anställningsbara i förhållande till en svensk ingenjör nu och det kanske de inte är om något år heller, men då finns det stöd. (Kontaktperson)

Praktikanterna anses, trots imponerande meritlistor, utbildning inom ett bristyrke och goda kunskaper i engelska inte vara anställningsbara. Praktikanterna uppfyller de önskemål Göteborgs Hamn har, de är byggkunniga ingenjörer med erfarenhet av projektledning men trots det är en anställning inte aktuell.

Nej jag tror inte att det kommer att vara aktuellt [med en tillsvidare anställning] ett bra tag till att ha...för då går man in i ett sorts stöd i arbetsförmedlingen där de är inskrivna. Och det tror jag att de kommer att behöva ett tag till. (Kontaktperson)

Vår Kontaktperson var tydlig med att en genomförd praktik på Göteborgs Hamn kan leda till ett bra nätverk och att det är en bra merit för framtiden.

6. Analys

Nedan analyseras de utmaningar vi har identifierat genom att undersöka Göteborgs Hamns arbete med att få in asylsökande och nyanlända ingenjörer. Samt aktörer och myndigheters initiativ för att hjälpa nyanlända att komma in i arbete. Analysen genomförs med fokus på anställningsbarhetens konstruktion i kontext av nyanländas integration på arbetsmarknaden.

Göteborgs Hamn har två praktikanter som både är anläggningsingenjörer och har erfarenhet av projektledning. Ingenjörerna praktiserar fortfarande och därför kan vi inte med säkerhet konstatera att de inte kommer att få jobb, men utifrån vår Kontaktpersons uttalanden är en anställning efter praktikperioden för nuvarande inte aktuell. Ingenjörerna är inte anställningsbara i förhållande till en svensk ingenjör. Istället kanske de skickas iväg på kompletterande utbildningar via arbetsförmedlingen eller Chalmers.

Det finns många insatser för att nyanlända ska få möjlighet att praktisera i hopp om att de ska komma närmare arbetsmarknaden och på så vis bli mer anställningsbara. Anställningsbarhet handlar om den individuella kapaciteten att anpassa sig till de krav arbetet har. Det kan handla om konkreta krav på utbildning och erfarenhet. Det kan även handla om abstrakta krav på exempelvis intellektualitet (Lindberg, 2009). Vi har valt att analysera resultatmaterialet med tyngd på Berglunds (2009) teori om konstruktionen av anställningsbarhet.

6.1 Den supranationella nivån

Konstruktionen av anställningsbarhet kan beskrivas på fyra olika nivåer. På den supranationella nivån agerar aktörer som EU och FN med nationsövergripande strategier för en god tillgång till arbetskraft inom större internationella regioner. Som tidigare angetts är Bologna-processen, ett exempel på en strategi på supranationellnivå för att främja en rörlig arbetsmarknad och höja anställningsbarheten hos studenter. Syftet är att göra universitets- och högskoleutbildningar inom europeiska länder jämförbara. Utbildningar från länder som inte ingår i Bolognaöverenskommelsen är svårare att kvalitetssäkra och forskning visar att arbetsgivare har mindre tillit till kvaliteten på utländska utbildningar (SOU, 2015:3). Göteborgs Hamn har dock inget krav på utbildningsintyg, de väljer att bedöma ingenjörernas kompetens genom arbetspraktiken. Eftersom ingenjörerna anses behöva komplettera sina färdigheter innan de kan få en anställning på Göteborgs Hamn kan en koppling till tidigare forskning göras, som visar att arbetsgivare tenderar att kontrollera utbildningen hos individer som är födda utanför Europa extra hårt (Hjerm & Schierup, 2007). Studier visar på att utrikes födda missgynnas på arbetsmarknaden och att deras kvalifikationer och utbildning värderas annorlunda från inrikes födda (ibid). Bolognaöverenskommelsens har bidragit till att man har en större tillgång till utbildningar som är enkla att kvalitetssäkra vilket kan ha en bidragande faktor till att arbetsgivare bedömer utbildningar utanför Europa extra hårt (ibid).

6.2 Den nationella nivån och organisationsnivå

På den *nationella nivån* konstrueras anställningsbarhet av aktörer som regering, riksdag och högskola. Aktörerna bestämmer vilken typ av kompetens och utbildning som är nödvändig för olika yrkesgrupper, långsiktigt och kortsiktigt. De bestämmer hur utbildningarna ska utformas, vad de ska innehålla och vilka insatser som är nödvändiga för att få en matchning mellan utbud och efterfrågan. Anställningsbarheten i det nationella perspektivet kopplas till frågor om inträde på arbetsmarknaden, förmågan att behålla ett jobb, utanförskap och arbetslöshetsfrågor (Berglund, 2009). På *Organisationsnivå* (Berglund, 2009) utför organisationen strategiska satsningar för att få tillgång till den arbetskraft de behöver. Göteborgs Hamn har genomfört en satsning för att tillgodose sitt behov av ingenjörer. De vill rekrytera ingenjörer bland nyanlända och asylsökande, och har hittills hittat två praktikanter genom nätverkande. Praktiken genomförs via UTI. Enligt vår Kontaktperson har ingenjörerna de utbildningar och meriter som Göteborgs Hamn söker. Vid ett senare tillfälle påstod hon att ingenjörerna inte är anställningsbara i förhållande till en svensk ingenjör. Praktikanterna behöver komplettera vissa områden innan en anställning blir aktuell.

Det nationella perspektivet kan förstås genom främjande åtgärder för utsatta grupper på arbetsmarknaden. Satsningar hos UTI och Arbetsförmedlingens Etableringsenhet syftar till att påskynda processen för att nyanlända ska komma in i arbete genom att kombinera utbildning och praktik. Utbildningarna innehåller språk, samhällsorientering och utformning av CV. Praktiken syftar till att ge de nyanlända erfarenhet, nätverk och förståelse för det svenska arbetslivet (Folkuniversitetet, u.å; YRGO, 2016; Arbetsförmedlingen, u.å). Färdigheter som gör asylsökande och nyanlända mer anställningsbara kan utifrån vårt intervjuresultat sammanfattas med språkundervisning, brett kontaktnät, kunskap om det svenska arbetslivet och det svenska samhället. Det sistnämnda kan förklaras genom en förståelse av svenska normer och regler.

Forskning tyder på att goda kunskaper i tal och skrift i det nya språket ökar chanserna till arbete och högre lön (SOU, 2015:3) vilket förklarar syftet med språkundervisningen. Praktikanterna upplever språket som den största utmaningen på arbetsplatsen. Deras bristande kunskaper i svenska leder till att de inte kan delta aktivt på möten och ibland avstår från att dela med sig av idéer. Hur viktigt språket är framkommer även av praktikanten Alex, som på grund av bristande svenskkunskaper fick två anställningserbjudanden återkallade. Praktikanterna påstår även att de lär sig språket bäst genom praktiken.

Enligt Liljeberg kan arbetspraktik bidra till att den arbetslöse blir mer anställningsbar då personen får färdigheter genom ”learning by doing”. Praktiken bidrar även till att förbättra det sociala nätverket hos den arbetslöse (Liljeberg m.fl, 2013). Detta håller alla intervjupersoner med om.

På den nationella nivån är syftet med praktik att öka anställningsbarheten hos praktikanten, bland annat genom att skapa förutsättningar för nätverkande. Ett brett kontaktnät kan enligt sektionschefen på Arbetsförmedlingen underlätta individens framtida jobbsökande, vilket ligger i linje med Liljebergs undersökning. På organisationsnivå bör syftet med att ta emot en praktikant vara att hitta en framtida arbetstagare. Nätverkande har varit avgörande del Göteborgs Hamn och Ingenjör till ingenjörers identifiering av ingenjörer, det har skett genom informella kanaler. Arbetsgivare söker för det mesta efter potentiella arbetstagare i sitt nätverk och arbetssökande får vanligen tips om lediga tjänster genom sitt kontaktnät (SOU, 2015:3). Studier visar vidare på att utrikes födda har sämre kontaktnät än inrikes födda (Hjerm & Schierup, 2007) och utrikes födda söker arbete genom formella kanaler i högre grad än inrikes födda. Det visar hur viktigt det är att arbetsgivare och arbetssökande har ett brett och mångfaldigt nätverk. Det är därför insatser från myndigheternas sida innehåller aktiviteter för nätverkande. Praktikanten Alex försökte bredda sitt nätverk genom att vara aktiv på LinkedIn, men som tidigare konstaterat begränsades nätverkets betydelse när språkkunskaperna inte ansågs vara tillräckliga från arbetsgivarens sida. Att endast ha ett brett nätverk är inte tillräckligt. Arbetsgivaren måste anse att individen har andra färdigheter som kopplas till anställningsbarhet.

Det finns en del studier som har undersökt arbetspraktik som åtgärd för att främja utsatta gruppers arbetsmarknadsintegration. Hur invånare i ett samhälle uppfattar integrationen påverkas av sättet integrationspolitiken diskuteras på. I Sverige har integrationspolitiken länge varit kritiserad då nyanlända inte anses bli väl integrerade i samhället (Diedrich & Styhre, 2008). Integration handlar om relationer mellan alla invånare i ett samhälle, det är ett samspel (Beckman, 2011). Därför är det inte tillräckligt med satsningar på nationell nivå som endast riktar sig mot nyanlända för att främja deras integration. Då förflyttar vi endast ansvaret för integration till invandrarna som grupp istället för att ta ett eget ansvar. Integration är ett samspel (ibid), ett samspel som Göteborgs Hamn engagerar sig i genom att ta emot praktikanter i hopp om att hitta anställningsbara ingenjörer. Alex och Richard anses dock inte vara anställningsbara trots att de har deltagit en hel del nationella satsningar som syftar till att höja deras anställningsbarhet.

I regeringskansliets forskningsöversikt över utrikes födda på arbetsmarknaden framgår det att arbetspraktik inte har en positiv effekt på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration (Peterson, 2013). Liljeberg m.fl (2013) kommer fram till att arbetspraktik har en måttlig positiv effekt för deltagarna. Praktiken leder inte i första hand till arbete, men till en minskning av den förväntade tiden till arbete med 6%. Utbildningsledaren på UTI och sektionschefen på Etabliringsenheten nämner samma fördelar med praktik, att det förenklar framtida arbetssökande. Arbetspraktik leder trots allt inte direkt till en förbättrad integration på grund av att arbetsgivare söker färdigheter hos nyanlända som är svåra att lära sig på kort tid (Vesterberg, 2011). De nationella insatserna är inte tillräckliga. Vesterberg (2011) kom i en studie fram till att ar-

betsgivare kopplar anställningsbarhet till typiskt svenskt beteende. Praktikanterna förväntas anpassa sig till svenska sociala koder och normer och när de inte uppfyller arbetsgivarens förväntningar anses de ej vara anställningsbara. Vesterbergs kallar det för en “etnisk oanställningsbarhet”. Diedrich och Styhres (2013) undersökning visar vidare på att anställningsbarheten konstrueras av individer som arbetar på myndigheter för att presentera nyanlända som anställningsbara på arbetsmarknaden. Konstruktionen av anställningsbarhet på den nationella nivån bör passa ihop med vad arbetsgivarnas anser vara anställningsbarhet på organisationsnivå för att en matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare ska göras. Det blir problematiskt om enskilda individer som arbetar på myndigheterna, med exempelvis validering, konstruerar anställningsbarheten. En annan undersökning av Diedrich och Styhre (2008) visar att det finns olika myndigheter som arbetar med nyanlända. Myndigheterna arbetar mot ett övergripande gemensamt mål, men styrs av olika politiska och ekonomiska mål vilket gör att den nyanlände behöver anpassa sig till en ny roll i varje myndighet (ibid). Det här bekräftas av sektionschefen på Etableringsenheten som påstår att samarbetet fungerar mellan de olika aktörerna, men att det ibland är svårt att veta vem som gör vad. Undersökningen innebär rimligtvis att anställningsbarheten hos myndigheterna konstrueras beroende på vilken individ som arbetar, och vilken myndighet det är (ibid).

Enligt Granberg (2004) skapas ett lärande och en förståelse för sociala och kulturella normer genom kommunikation och social interaktion. Arbetspraktik förutsätter social interaktion men inte en jämlik integration. Beckman (2011) nämner jämlikhet i bland annat ersättning och deltagande på arbetsmarknaden som en förutsättning för integration och minskning av sociala klyftor. Om de nyanlända, istället för praktikplats kunde få en anställning skulle detta främja integrationen och lärandet. Ingenjörsutbildade bör vara den grupp som enklast kommer ut i arbete på grund av ingenjörbristen i Sverige och framförallt i Göteborg där många stora byggprojekt har ökat efterfrågan på bygg- och anläggningsingenjörer.

6.3 Individnivå

Anställningsbarhet på *individnivå* handlar om individens förmåga till att kunna få och behålla ett jobb (Berglund, 2009). Individen påverkas av den supranationella, nationella och organisatoriska nivån. Synen på anställningsbarhet i de andra nivåerna behöver stämma överens med individens kunskaper. Enligt Granberg (2004) är kunskap ingenting som en person besitter utan något som konstrueras i en kontext. Praktikanterna på Göteborgs hamn anses inte vara anställningsbara i den kontext de befinner sig i (Granberg, 2004). Individens möjlighet till självstyrning avgör huruvida individen väljer att anpassa sig till de yttre kraven eller inte. Praktikanternas möjlighet till självstyrning inom organisationen är begränsade då de inte är anställda och är där utan lön. Genom att inte ha ett arbete anses de dessutom inte vara integrerade i samhället, vilket är ytterligare en faktor som hämmar deras möjlighet till att agera (Berglund, 2009).

Validering är ett sätt att öka anställningsbarheten på individnivå genom att man synliggör, bekräftar och dokumenterar reell kompetens (Sandberg, 2009). Praktikanterna har genom etableringsenheten validerat sina kunskaper men detta har ingen betydelse så länge praktikanterna inte anses ha rätt kunskap för "den kontexten", i det här fallet Göteborgs Hamn. Antalet dokument och meriter de visar upp har ingen betydelse. Kunskapen konstrueras i den kontext de är i och inget som praktikanterna "besitter". Den sociala interaktionen och kommunikationen har stor betydelse för hur lärandet skapas hos individen. Genom social interaktion får man dessutom en större förståelse för sociala och kulturella normer (Granberg, 2004).

6.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har det i analysen framgått att när anställningsbarhet kopplas till etnicitet anser arbetsgivare typiskt svenskt beteende öka anställningsbarheten och inte färdigheter relaterade till yrket (Vesterberg, 2011). De nationella satsningarna för att höja nyanländas anställningsbarhet och integrera dem i arbetslivet innehåller utbildning som lär ut "det svenska beteendet". Nästan alla nationella insatserna innehåller dessutom praktik. Forskning visar att arbetspraktik inte hjälper nyanlända att komma in på arbetslivet men utvecklar färdigheter som i andra sammanhang kopplas till anställningsbarhet, exempelvis nätverk (Liljeberg m.fl, 2013; Peterson, 2013; Vesterberg, 2011). Praktikanterna har ingen möjlighet till att påverka hur deras anställningsbarhet betraktas utifrån. Deras möjlighet självstyrning är begränsat, bland annat för att de inte har ett arbete och inte kan försörja sig själva. I nuläget finns det företag som behöver ingenjörer och asylsökande samt nyanlända ingenjörer som behöver jobb. Satsningar på nationell nivå som utbildar ingenjörer för att möta ingenjörbristen fungerar inte då det finns ingenjörer med arbetslivserfarenhet som inte får jobb.

7. Diskussion och slutsats

Studiens syfte var att förstå konstruktionen av anställningsbarhet i kontext av asylsökandes och nyanländas integration på arbetsmarknaden. I avslutande kapitel ska studiens syfte uppnås genom att besvara frågeställningar.

Göteborgs Hamn har ett behov av ingenjörer. För att tillgodose sitt behov har de skapat ett projekt och har för nuvarande två ingenjörer på praktik. Vår uppfattning utifrån intervjuresultatet är att Göteborgs Hamn har två praktikanter som uppfyller deras önskemål men att en anställning av ingenjörerna i dagsläget inte är aktuell för att de inte anses vara tillräckligt anställningsbara. Praktikanterna är högutbildade och har lång arbetslivserfarenhet. De har arbetat i olika länder och har goda kunskaper i engelska. Trots att praktikanterna är utbildade inom ett bristyrke har de efter några års tid i Sverige med aktivt jobbsökande inte fått arbete. Detta står i linje med forskning som visar att utländska akademiker har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden (SOU, 2015:3).

I Sverige har praktik blivit en institutionaliserad åtgärd för att få ut nyanlända i arbete. Praktiken bidrar visserligen till att den nyanlända får ett större nätverk och ett utvecklat språk. Att den nyanlända får ett bredare nätverk och bättre svenskkunskaper har dock ingen betydelse så länge arbetsgivaren inte betraktar den nyanlända som anställningsbar. En lyckad integration uppnås inte genom att man via nationella satsningar sätter nyanlända på praktikplatser som inte leder till anställning. Vi förstår syftet med att erbjuda praktikplats och ser fördelarna med åtgärden men det förändrar inte den problematik som finns. Nyanlända akademiker i vårt fall anses, trots insatser i form av utbildning och praktik, inte vara anställningsbara. Inte ens av arbetsgivare som verkligen behöver dem.

Syftet med studien var att bidra till förståelsen av anställningsbarhetens konstruktion i kontext av asylsökande och nyanlända akademikers integration på arbetsmarknaden. Genom studien fann vi att anställningsbarheten hos nyanlända akademiker inte är kopplad till relevant kunskap för yrket, den är kopplad till svenskt beteende (Vesterberg, 2011). Vår uppfattning, utifrån vår fallstudie, är att de statliga och kommunala insatserna för att öka asylsökande och nyanländas anställningsbarhet inte fungerar tillräckligt bra då de inte uppfyller arbetsgivarens krav på anställningsbarhet. Det ställs krav på att den nyanlända ska passa in i den Svenska idealbilden för vad anställningsbarhet är för något, en idealbild som har byggts upp under en lång tid och som är kontextberoende (Granberg, 2004). För att den nyanlända ska kunna anamma det svenska beteendet behöver han/hon integreras i samhället, vilket inte går om personerna aldrig får ett jobb. Vi menar att nyanlända ofta behöver praktisera långa perioder när de egentligen är kvalificerade för att få en provanställning följt av en tillsvidareanställning. Att nyanlända behöver börja sitt svenska arbetsliv med praktik, kan tolkas som att de behöver "en extra" provanställning. Deras kompetenser behöver prövas under en längre period innan

ett beslut om anställning tas. En praktikplats är dessutom inte likvärdig en anställning då praktikanten inte får någon lön, vilket hämmar integrationen (Vesterberg, 2011).

En utmaning som myndigheterna möts av är att de inte är tillräckligt sammankopplade (Diedrich & Styhre, 2008) och att de inte kan möta organisationernas krav på anställningsbarhet. Organisationerna möts av utmaningen att deras syn på anställningsbarhet innefattar färdigheter som är svåra för nyanlända att ha. Göteborgs Hamn är en organisation som aktivt arbetar för att möta utmaningarna som nyanlända möts av på arbetsmarknaden men når inte fram på grund av deras syn på anställningsbarhet. Praktikanterna hamnar i en ond cirkel, där de i nationella insatser först får lära sig svenska färdigheter för att höja anställningsbarheten. De anses däremot inte vara anställningsbara efter utbildningsinsatserna och efter genomförd praktik. De skickas istället på nya utbildningar för att komplettera sina utbildningar för att sedan genomföra ytterligare en praktik hos en ny arbetsgivare.

Arbetsgivare bör ha ett större fokus på individuella kompetenser och kvalifikationer relaterade till arbetsuppgifterna, de svenska färdigheterna som kopplas till anställningsbarhet är irrelevanta. Arbetsgivare behöver ge nyanlända ingenjörer samma möjligheter som andra ingenjörer, de bör få en provanställning så att de kan ingå i arbetslaget på samma villkor som de andra på arbetsplatsen.

Som tidigare nämnts är projektet på Göteborgs Hamn nytt och praktikperioden inte avslutad. Vi kan därför inte med säkerhet konstatera att praktikanterna inte kommer att få en anställning. Vi förstår att vi med vår studie endast skrapat på ytan av fenomenet, men då det är ett högaktuellt ämne hoppas vi att ytterligare forskning görs på området, gärna med fokus på konstruktionen av nyanländas anställningsbarhet på svensk arbetsmarknad. Ämnet är fortfarande tämligen outforskat.

Utifrån personalvetenskapen bidrar studien med förståelse för hur konstruktionen av anställningsbarhet påverkar nyanlända på arbetsmarknaden. Vidare belyser vi att insatser för att minska sociala klyftor kan få motsatta resultat. Vi som framtida personalvetare bör ha kunskap om hur vissa grupper hamnar bakom höga trösklar in mot arbetslivet, vad dessa beror på och hur de kan överkommas.

8. Referenslista

- Arbetsförmedlingen. (u.å). *Insatser för nyanlända*. Hämtad: 2016-04-20 från, <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Etablering-av-nyanlanda/Insatser-for-nyanlanda.html>
- Beckman, L. (2011). *Den rimliga integrationen*. Stockholm: Dialogos förlag.
- Berglund, G. (2009). "Anställningsbarhet: ett tecken i tiden" i Berglund, G & Fejes, A. *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, Alan. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Diedrich, A. och A. Styhre (2008) 'Making the refugee multiple: The effects of classification work', *Scandinavian Journal of Management*, 24(4): 330-342
- Diedrich, A. och A. Styhre (2013) 'Constructing the employable immigrant: The uses of valisation practices in Sweden', *Ephemera: theory & politicts in organizations*, 13(4): 759-783
- Folkuniversitetet (u.å). *Korta vägen, Göteborg*. Hämtad 2016-05-10 från, <http://www.folkuniversitetet.se/Arbetsmarknad/korta-vagen/Korta-vagen/>
- Granberg, O. (2004). *Lära eller läras: Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Göteborgs Hamn. (2016). *Hållbarhetsredovisning för Göteborgs Hamn 2015*. Hämtad 2016-04-22 från, <http://www.goteborgshamn.se/press/nyheter/goteborgs-hamn-abs-hallbarhetsredovisning-for-2015-ute-nu/>
- Hjerm, M. & Schierup, C-U. (2007) "Integration och arbete" i Peterson, A. & Hjerm, M. (red.) *Etnicitet - perspektiv på samhället*. Malmö: Gleerups utbildning.
- Liljeberg, L., Forslund, A. & von Trott zu Solz, L. (2013). *Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning*. (Rapport 2013:4).
- Lindberg, O. (2009). "Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion" i Berglund, G & Fejes, A. *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Migrationsverket. (2016). *Asylregler*. Hämtad 2016-05-10 från, <http://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Skydd-och-asyl-i-Sverige/Att-ansoka-om-asyl/Asylregler.html>

Migrationsverket. (2013). *Fakta om att söka asyl*. Hämtad 2016-05-10 från, <http://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Om-asylsokande/Fakta-om-att-soka-asyl.html>

Migrationsverket. (u.å). *Historik*. Hämtad 2016-04-25 från, <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Fakta-om-migration/Historik.html>

Migrationsverket. (2015). *Migrationsverket vill skapa meningsfull väntan för asylsökande*. Hämtad: 2016-05-06, <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2015/2015-08-19-Migrationsverket-vill-skapa-meningsfull-vantan-for-asylsokande.html>

Migrationsverket. (2014). *Vanliga begrepp när det gäller statliga ersättningar*. Hämtas 2016-05-15 från: <http://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Statlig-ersattning/Vanliga-begrepp.html>

Petersson, S. (2013). *Utrikesfödda på arbetsmarknaden - en forskningsöversikt*. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Petersson, L. (2015, 3 juni). Var tredje syrisk flykting högutbildad. *Svt Nyheter*. Hämtad 2016-04-14.

RiR 2009:28. (2009). *Studenternas anställningsbarhet - regeringens och högskolans insatser*. Stockholm: Riksdagstryckeriet

Sandberg, F. (2009). "Validering och anställningsbarhet" i Berglund, G & Fejes, A. *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.

SCB. (2013). *Tema Arbetsmarknad: Ingångarna - En djupanalys av ingenjörutbildade och personer med ett ingenjörssyrke*. Prognosinstitutet: Stockholm.

SOU 2015:3. (2015) *Integrationspolitik och arbetsmarknad: en översikt av integrationsåtgärder i Sverige 1998-2014*. Delmi: Stockholm.

Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2016-04-26. Elektronisk Rapport. Vetenskapsrådet. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Vesterberg, V. (2011). *Allt ska ju ut på praktik*. (TIA 2011:5). Remeso: Linköping.

YRGO. (2016). *UTI, utländska tekniker och ingenjörer*. Hämtad 2016-05-10 från, <http://yrgo.se/foretag/uppdraagsutbildning/korta-vagen-uti-utlandska-tekniker-och-ingenjorer/>

Bilaga 1

Handlingsplan för Göteborgs Hamn vid rekrytering av personal nyanländ till Sverige

Göteborgs hamn har ett uttalat önskemål om att söka efter kompetent personal att rekrytera i gruppen nyanlända. Vi söker både bland personer som söker asyl och bland personer som har fått uppehållstillstånd. Eftersom målet är att på sikt kunna erbjuda tillsvidareanställning gör vi en bedömning av sannolikheten att personen kommer att erhålla uppehållstillstånd i det fall vi rekryterar asylsökande.

Vi har olika kanaler för att leta upp personal, dels vid direktbesök på asylboenden, dels via arbetsförmedlingen och dels via uppsökande verksamhet på den kompletteringsutbildning som anordnas via Göteborgs stad, UTI.

Initialt söker vi efter personal med ingenjörsbakgrund, men även yrkesarbetare att anlita för säsongarbete kan vara aktuellt.

När personen kommer till hamnen erbjuds i första hand praktiktjänst. Beroende på var i etableringssystemet personen befinner sig uppstår ett antal alternativ för tillvägagångssätt vid anställning.

Innan uppehållstillstånd

1. Praktik via Migrationsverket (MV)
Ett kontrakt tecknas mellan arbetsgivare och MV. MV bekostar resor till arbetet samt försäkring. Ingen annan ersättning får utgå. Kostnad för arbetsgivare = 0. Den arbetssökande är placerad hos Migrationsverket från det att man är inskriven i Sverige till dess att uppehållstillstånd erhållits, och personen har flyttat ut från Migrationsverkets boende.
2. Anställning med samordningsnummer
Ett anställningserbjudande tas fram mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med hjälp av detta ansöker arbetstagare om ett samordningsnummer hos Skatteverket. Genom ett samordningsnummer kan arbetstagaren betala skatt i Sverige och därmed arbeta. Ingen ersättning utgår från MV. Kostnad för arbetsgivare = kostnad för lön. Lön avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare och kollektivavtal behöver inte följas.

Med uppehållstillstånd

3. Praktik via Migrationsverket.
Om personen bor kvar på MVs boende är det fortfarande möjligt att göra praktik med samma villkor som alternativ 1 ovan.
4. Anställning med särskilt stöd
Har personen uppehållstillstånd i Sverige kan man ansöka om Nystartsjobb alternativt instegsjobb. Nystartsjobb innebär att arbetsgivaren får reduktion av arbetsgivaravgiften upp till viss nivå. Instegsjobb är ett bidrag till lön. Båda dessa erhålls via ansökan hos arbetsförmedlingen. Instegsjobb kräver lön i nivå med kollektivavtal.

5. Anställning via etableringssystemet

När den nyanlände blivit inskriven hos Arbetsförmedlingen erbjuds under två års tid ett särskilt etableringspaket, i syfte att läsa svenska, komplettera upp utbildning och göra sig redo för den svenska arbetsmarknaden. I denna fas kan det dels vara aktuellt med praktik, dels anställning med särskilt stöd, se punkt 4 ovan. Personen har i denna fas en utpekad arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen som utgör stöd för bägge parter.

Mottagande på hamnen

För att kunna ge en så god introduktion till arbete på hamnen som möjligt erbjuda den nyanlände två handledare inom bolaget. Den ene handleder i det faktiska arbetet, den andre stöttar i administrativa frågor och är behjälplig med tex ansökan om samordningsnummer och kontakter med Migrationsverk och/eller Arbetsförmedling.

För att hamnanställda skall kunna ge en så god introduktion och handledning som möjligt föreslås en kontakt med person kunnig inom mångkulturellt arbete. Ett inledande seminarium anordnas med tex föreningen Öppet hus/Sofia Bruce eller Resurskonsulterna/Dahir Khalid.

Moment	När	Status	Vem ansvarar
<i>Rekrytering</i>			
Hitta lämpliga kandidater	Feb	Pågår	HR
Intervju	Feb	Pågår	HR/IS
Erbjudande om anställning (projekt/ nystart/tillsvidare)	Mars		HR
Kontakt med migrationsverket/ Arbetsförmedlingen	Mars		HR
Ansökan om samordningsnummer	Mars		HR
<i>Introduktion</i>			
Introduktion på arbetsplatsen	Mars		IS
Utse handledare yrke/administration	Mars		HR
Handledning yrke	Mars-		IS
Handledning administrativt-	Mars-		HR
Handledning handledare-	Mars-		HR
<i>Mottagande hamnen</i>			
Planera aktiviteter för att ge ett bra mottagande	Mars	Pågår	HR

Boka föreläsare	Mars	Pågår	HR
Planera intern aktivitet	Mars		HR
Genomför/följ upp aktivitet	Mars		HR

Bilaga 2

Mail som skickades i samband med bokning av intervjutid

Syftet med vår studie är att se hur ett bolag inom Göteborgs stad har arbetat för att anställa nyanlända ingenjörer. Vi vill få en djup och detaljerad förståelse för hur arbetet har gått till för att sedan förstå hur formella regler och bestämmelser påverkar processen. Det verkar finnas faktorer som försvårar dessa individers väg in på arbetsmarknaden, trots att viljan finns hos flera parter, vi vill undersöka vilka dessa faktorer är och vad de beror på.

Vi beräknar att intervjun kommer att ta en och en halv timma och vi hoppas på att få tillåtelse till att spela in samtalet, detta underlättar transkribering och analys av materialet. Medverkan är frivillig och vi respekterar önskemål om anonymitet. Materialet kommer endast användas i denna uppsats och enkom av oss. Du kan när som helst avbryta samarbetet och finns det någonting du i efterhand inte vill ska finnas med i uppsatsen tas detta bort.