



Summering och slutsatser av lärdomar från studien:

“Utrikes födda på svensk arbetsmarknad – fokusgruppstudie om de hinder, utmaningar och svårigheter som möter arbetssökande med ursprung i Afrika och länder i Mellanöstern ”

BAKGRUND

Ett stort antal studier vittnar om att utrikes födda som söker arbete har svårt att få anställning i Sverige. Stiftelsen Working for Change har genomfört projektet *Working for Change Matters* tillsammans med Kantar Sifo, och med stöd från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF), för att i en unik studie kartlägga de hinder, utmaningar och svårigheter som möter den grupp arbetssökande som står längst bort på arbetsmarknaden: utrikes födda personer med ursprung i Afrika och länder i Mellanöstern.

Syftet är att synliggöra och öka medvetenheten om gruppens utmaningar när de identifierar, söker och erhåller kvalificerade arbeten i Sverige. I fyra olika fokusgrupper och kompletterande djupsamtal har kvinnor och män i åldrarna 25–45 år med ursprung i bla Iran, Irak, Syrien, Etiopien och Eritrea delat med sig av sina erfarenheter av hur det är att söka arbete i Sverige.

Working for Change har också genomfört att antal workshops med HR-chefer, beslutsfattare och personer som på olika sätt påverkar rekryteringsprocessen (rekryteringsföretag, bemanningsföretag, jobbcoacher, arbetsförmedlare) i syfte att ta del av deras synpunkter samt diskutera vilka förändringar som krävs i rekryteringsprocessen för att säkerställa att all kompetens tillvaratas och att arbetssökande behandlas lika.

MÅLSÄTTNING 2018-2019

Under dessa workshops var det många goda uppslag och praktiska förslag på åtgärder som diskuterades. Ett idé som kom upp var att starta ett nätverk för att dela *best practice* i arbetet mot en mer inkluderande arbetsmarknad. Under 2018-2019 är Working for Changes ambition att göra just detta och tillsammans med arbetsmarknadens parter ta fram förslag på konkreta åtgärder i syfte att riva hinder och öka möjligheterna för gruppen utrikes födda på svenska arbetsplatser.

Härmed redogör vi för de slutsatser och lärdomar som kan dras från studien om de hinder och utmaningar som möter utrikes födda akademiker på svensk arbetsmarknad.

11 HINDER SOM MÖTER UTRIKES FÖDDA* PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD

* utrikes födda akademiker med ursprung i Afrika och muslimska länder

1. Okunskap och fördomar om arbetssökandes hemländer och kultur

Det råder stor okunskap hos svenska arbetsgivare och rekryteringsföretag om hur arbetsmarknad, utbildningssystem, företagsnäring och kulturella traditioner ser ut och fungerar i länder som gruppen utrikes födda som befinner sig längst bort på svensk arbetsmarknad kommer ifrån (Afrika och Mellanöstern).

2. Fokus på bakgrund och personliga egenskaper

I intervjusituationen upplever många utrikes födda att rekryterarens frågor handlar mer om deras bakgrund och personliga egenskaper än om deras formella kompetens och erfarenheter.

3. Ovilja att kontakta referenser utanför Sverige

Arbetssökande från gruppen utrikes födda vittnar om att arbetsgivare och rekryteringsföretag konsekvent avstår från att kontakta referenser i de sökandes hemländer eller från andra delar av världen utanför Sverige.

4. Godtyckliga språkkrav

Arbetssökande från gruppen utrikes födda upplever att språkkraven i utlysta tjänster beskrivs i för generella termer vilket ger utrymme för godtyckliga tolkningar både av den arbetssökande och av rekryteraren. Att skriva att den sökande bör *"behärska svenska språket väl i tal och skrift"* är inte ett mätbart kunskapskrav. Istället önskar gruppen utrikes födda att arbetsgivare specificerar exakt vilken språknivå som erfordras för den utlysta tjänsten.

5. Exkluderande kvalifikationskrav

Arbetsgivare och rekryteringsföretag behöver utvärdera sina kvalifikationskrav om de också önskar att nå ut till gruppen utrikes födda akademiker. Genom att kräva referenser från tidigare arbetsplatser, specifika utbildningar som exempelvis endast finns vid utvalda lärosäten och höga språkkrav i svenska exkluderas många arbetssökande från gruppen utrikes födda redan i utlysningen av tjänster.

6. Namndiskriminering

Att arbetssökande med afrikansklingande och muslimassocierande namn diskrimineras i rekryteringsprocessen hos svenska arbetsgivare är känt sedan tidigare. Utrikes födda i vår studie bekräftar denna urvalstendens när de vittnar om ett förändrat bemötande på arbetsmarknaden efter att de har gjort ett namnbyte till ett mer svensk klingande namn. I gruppen utrikes födda efterfrågas istället avidentifierade ansökningshandlingar där varken namn eller ursprung går att identifiera i rekryteringsprocessens inledande faser.

7. Otydlig feedback på ansökan

Utrikes födda vittnar om otydliga svar och oklar feedback från arbetsgivare på deras ansökningar. Många uppger att de önskar mer konkret och ärlig feedback på deras insats i

rekryteringsprocessen.

8. Oklara villkor för praktik

Många utrikes födda uppger att praktik på arbetsplatser inte blivit vad de förväntat sig.

Orsaken är att villkoren för praktiken varit oklara.

Arbetsgivare behöver vara tydliga med vad praktiken ska leda till, exempelvis om det finns möjlighet till anställning eller om syftet med praktikplatsen är att ge referens och/eller arbetserfarenhet.

9. Falsk marknadsföring om mångfaldsambitioner

Företag och organisationer som kommunicerar om en värdegrund med öppenhet och mångfald som ledord i jobbbannonser och hemsida attraherar gruppen utrikes födda. Däremot är det av stor vikt att denna bild överensstämmer med verkligheten. Utrikes födda i studien vittnar om situationer där de kommit till arbetsplatser där medarbetare, ledning och styrelse inte speglar dessa ambitioner internt och där det också saknats konkreta mål för mångfaldsarbete. Denna form av falsk marknadsföring uppfattats som djupt oärlig.

10. Krav på social kompetens

Förmågan att "passa in" tillskrivs stor betydelse i rekryteringsprocessen av arbetsgivare och rekryteringsföretag och beskrivs som ett krav på social kompetens. Då förmågan i huvudsak mäts genom intervjuer och referenser finns stort utrymme för subjektivitet och institutionella tolkningar, vilket upplevs missgynna gruppen utrikes födda.

11. Avsaknad av aktiva åtgärder för inkludering

Även om många arbetsplatser insett att de behöver en plan för att motverka diskriminering, rasism, sexism och trakasserier i organisationen saknas det ofta aktiva åtgärder för att inkludera alla på arbetsplatsen både i arbete och sociala aktiviteter. Om detta vittnar utrikes födda i studien som beskriver arbetsplatser som uppdelade i två lag: ett *vi* och *dom*.

Working For Change Matters!
- ger röst för en inkluderande arbetsmarknad
www.workingforchange.se