



European Intercultural Workplace: SVERIGE



Jens Allwood, Natalia Berbyuk Lindström, Margreth Börjesson,
Charlotte Edebäck, Randi Myhre, Kaarlo Voionmaa & Emily Öhman
Juni 2007



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Kollegium
SSKKII



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Tack

Vi vill tacka Leonardo da Vinci II Programmet för beviljade projektmedel, Göteborgs universitet, det tvärvetenskapliga forskningscentrat Kollegium SSKKII och institutionen för lingvistik, som vi i den svenska projektgruppen haft ett gott samarbete med. Vi vill särskilt tacka projektet "Kommunikation och interaktion i den mångkulturella världen".

Vi framför ett varmt tack till alla som bidragit med värdefull information till denna nationella rapport. För analysen av invandringen till Sverige vill vi särskilt tacka Miguel Benito på Immigrant-institutet i Borås, Marie Sjövall på Västra Götalandsregionen, Jeanette Ohlsson på Kulturlänk AB och i "Malmö i Nya Europa", Jan Jönsson vid Polisen i Skåne, Sven Gustafsson vid Enheten för mångkulturell utveckling, Frölunda, och Katarina Herthelius på Bergsgårdsskolan i Hjällbo. För fallstudierna tackar vi ledningarna som gjort det möjligt för oss att undersöka deras arbetsplatser, alla deltagare, ledning såväl som anställda och kunder (patienter, elever, kunder, tolkar, boende) som låtit oss ta del av deras synpunkter och erfarenheter.

Vi vill också rikta ett varmt tack till samtliga som deltagit i den nationella resursgruppen för intressanta diskussioner och värdefull feedback.

Upphovsrätt © 2007 Projektpartnerskapet European Intercultural Workplace (EIW). Alla rättigheter förbehållna. Kopiering och spridning av hela eller delar av denna publikation är endast tillåten i icke-kommersiellt syfte och under förutsättning att EIW-projektet anges som källa.

Projektet har genomförts med stöd från Europeiska Unionen. Innehållet i projektet avspeglar dock inte nödvändigtvis EU:s inställning och medför heller inget ansvar från EU.

Medverkande författare i den nationella rapporten European Intercultural Workplace: Sverige

Del1 Analys av invandringen till Sverige:

Jens Allwood, Randi Myhre, Charlotte Edebäck

Del 2 Fallstudier:

Vården: Nataliya Berbyuk Lindström

Närpolisen och Gränspolisen: Randi Myhre

Gymnasiet: Margreth Börjesson

Banken/Växlingskontoret: Emily Öhman

Närbutiken: Kaarlo Voionmaa

Sammanfattning: Kaarlo Voionmaa

Slutsatser: Randi Myhre

Redaktör för den nationella rapporten: Jens Allwood

Photo: Göran Assner

ISSN 1653-8196

Kontakt

EIW-projektet

Kollegium SSKKII

Göteborgs universitet

Box 200

405 30 GÖTEBORG

E-post: eiw@ling.gu.se

Internationell hemsida: www.eiworkplace.net

Svensk hemsida: www.sskkii.gu.se/projects/eiw/

Innehåll

TABELLFÖRTECKNING	7
DIAGRAMFÖRTECKNING	7
FÖRKORTNINGAR	8
ORDLISTA	9
Inledning	14
DEL 1: ANALYS AV INVANDRINGEN TILL SVERIGE	16
1. ALLMÄN BAKGRUND – NATIONELL KONTEXT	16
1.1 Etnisk mångfald i Sverige	16
1.1.1 Historisk utveckling fram till dagens situation	16
1.1.2 Efter andra världskriget	16
1.1.3 1970- och 1980-talen	17
1.1.4 Utvecklingen sedan 1990	18
1.2 Respons från myndigheter	23
1.2.1 Integration på arbetsmarknaden	24
1.2.2 Lagstiftning om förbud mot diskriminering i arbetslivet	25
1.3 Respons från ideella organisationer	29
1.4 Respons från näringslivet	29
1.5 Respons från den akademiska världen	31
1.6 Respons från media	32
1.7 Sammanfattning av den historiska utvecklingen	34
2. ETNISK MÅNGFALD INOM OLIKA SEKTORER	37
2.1 Den privata sektorn	37
2.1.1 Små och stora företag	37
2.1.2 Utlandsägda företag	39
2.1.3 Arbetare och tjänstemän	40
2.1.4 Olika yrkesbranscher	41
2.1.5 Regionala skillnader	44
2.1.6 Eget företagande	45
2.1.7 Mångfaldsstrategier som affärsstrategier	47
2.1.8 Goda exempel	48
2.1.9 Sammanfattning	49
2.2 Den offentliga sektorn	50
2.2.1 Inledning	50
2.2.1 Etnisk mångfald inom den offentliga sektorn	51
2.2.2 Den kommunala sektorn och etnisk mångfald	53
2.2.3 Sjukvården och etnisk mångfald	56
2.2.4 Polisen	58
2.2.5 Goda exempel	59
2.2.6 Sammanfattning	59
2.3 Utbildning	60
2.3.1 Grundskolan	60
2.3.2 Gymnasiet	65
2.3.3 Lärarsammansättningen	66
2.3.4 Nationella styrdokument	67
2.3.5 Språkfärdigheter i svenska	69

2.3.6	Goda exempel.....	70
2.3.7	Sfi- Svenska för invandrare.....	72
2.3.8	Högskolan	75
2.3.9	Sammanfattning	81
3.	SLUTSATSER	83
3.1	Integration och segregation.....	83
3.2	Integrationsfrämjande medel.....	85
3.3	Gruppdifferentiering i majoritets- och minoritetsbefolkningen	85
3.4	Andelen invandrare anställda i en organisation bör motsvara andelen invandrare i hela befolkningen	87
3.5	Förbud mot diskriminering.....	89
3.6	Kontakt med hemlandet och återvandring.....	89
3.7	Mottagande av asylsökande.....	90
3.8	Möjligheter för eget företagande	91
3.9	Rekommendationer för framtida forskning och utbildning	91
	DEL 2 - FALLSTUDIER.....	93
1.	Inledning.....	93
1.1	Fallstudiernas syften	93
1.2	Fallstudier	93
1.3	Metod	94
1.4	Rapportens uppläggning	95
2.	FALLSTUDIE: Vården	97
2.1	Inledning: Interkulturell kommunikation inom sjukvården	97
2.2	Utmaningar och respons	100
2.2.1	Interkulturell kommunikation mellan svenska vårdgivare och utländska patienter	100
2.2.2	Interkulturell kommunikation mellan utländska vårdgivare och svenska patienter	103
2.2.3	Kommunikation mellan utländska vårdgivare och svensk sjukvårdspersonal	108
2.3	Slutsatser och rekommendationer.....	111
2.3.1	Språk.....	111
2.3.2	Kommunikationsstilar	114
2.3.3	Kulturella koder och praxis & relationer mellan personalen	115
2.3.4	Diskriminering	117
2.3.5	Allmänna slutsatser	119
3.	FALLSTUDIE: Närapolisen	120
3.1	Inledning	120
3.2	Utmaningar & respons	122
3.2.1	Språk.....	122
3.2.2	Kommunikationsstilar	125
3.2.3	Mat och klädsel	126
3.2.4	Kvinnor och barn	126
3.2.5	Attityder till en etniskt blandad personal	127
3.2.6	Diskriminering	127
3.2.7	Utbildningsfrågor – förberedelser för interkulturella arbetsplatser	129
3.3	Slutsatser och rekommendationer.....	130
3.3.1	Anställning av personal med språklig och kulturell kompetens	130

3.3.2	Stöd för poliser med invandrarbakgrund	131
3.3.3	Utbildningsbehov.....	131
3.3.4	Information till allmänheten	133
4.	FALLSTUDIE: Gränspolisen	135
4.1	Inledning	135
4.2	Utmaningar & respons	136
4.2.1	Språk.....	136
4.2.2	Kommunikationsstilar	138
4.2.3	Tid, mat och klädsel	138
4.2.4	Relationer.....	139
4.2.5	Diskriminering	141
4.2.6	Den etniska och kulturella mångfaldens påverkan	142
4.3	Utbildningsbehov.....	144
4.4	Slutsatser och rekommendationer.....	145
5.	FALLSTUDIE: Gymnasium	148
5.1	Inledning	148
5.2	Utmaningar och respons	148
5.2.1	Språk.....	149
5.2.2	Kommunikationsstilar	149
5.2.3	Kulturella seder och bruk	150
5.2.4	Relationer mellan medarbetare	150
5.2.5	Diskriminering	151
5.3	Slutsatser och rekommendationer.....	152
6.	FALLSTUDIE: Bank	148
6.1	Inledning	153
6.2	Utmaningar och respons	154
6.2.1	Språk.....	154
6.2.2	Kommunikationsstilar	155
6.2.3	Kulturella seder och bruk	155
6.2.4	Relationer mellan medarbetare	156
6.2.5	Diskriminering	156
6.3	Slutsatser och rekommendationer.....	157
7.	FALLSTUDIE: Närbutik	158
7.1	Inledning	158
7.2	Utmaningar & Respons	159
7.2.1	Språk.....	159
7.2.2	Kommunikationsstilar	160
7.2.3	Kulturella seder och bruk	163
7.2.4	Relationer mellan medarbetare	164
7.2.5	Diskriminering	166
7.3	Rekommendationer.....	166
8	Sammanfattning	168
8.1	Sammanfattning av fallstudieresultatet	168
9.	ALLMÄNNA SLUTSATSER	180
10.	REFERENSLITTERATUR.....	186
11.	BILAGA	193

TABELLFÖRTECKNING

- TABELL 1.1.1: Invandrare och utvandrare 2004 och 2005, efter födelseland
- TABELL 1.1.2: Utrikes födda uppdelade efter ålder, 2003
- TABELL 1.1.3: Åldersgrupp i procent av alla utrikes födda uppdelade efter kön 2003
- TABELL 1.1.4: De tio största grupperna utrikes födda 2005
- TABELL 1.1.5: De tio största grupperna utländska medborgare 2005
- TABELL 1.2.1: Företag i Sveriges ekonomi 2002
- TABELL 1.2.2: Medlemmar med utländsk bakgrund i olika LO-sektioner (%).
Första kvartalet 2004
- TABELL 1.2.3: Tidsbegränsad anställning. Manliga och kvinnliga LO-medlemmar
(%)
- TABELL 1.2.4: Anställda med utländsk bakgrund inom olika områden av den
statliga administrationen 2005 och 2004
- TABELL 1.2.5: De tio största modersmålen i grundskolan 15 oktober 2004
- TABELL 2.1.1: Svenska fallstudier, forskare som utfört dem, organisationer, antal
personer i ledning, anställda och kunder/klienter
- TABELL 2.1.2: Metoder som använts i de svenska fallstudierna
- TABELL 2.2.1: Läkarutbildning – utbildningsland före svensk legitimation
- TABELL 2.2.2: Sjuksköterskeutbildning – utbildningsland före svensk legitimation
- TABELL 2.4.3: Viktiga faktorer för arbete inom polisen

DIAGRAMFÖRTECKNING

- DIAGRAM 1.1.1: Invandring 1975-2005 (Folkbokförda i Sverige)
- DIAGRAM 1.1.2: Invandring 2005 (Folkbokförda i Sverige)
- DIAGRAM 1.1.3: Fördelning av uppehållstillstånd 2005 .
- DIAGRAM 1.2.1: Andelen med utländsk bakgrund inom LO, TCO och SACO
(procent)
- DIAGRAM 1.2.2: Medlemmar i olika LO-förbund med utländsk bakgrund (procent).
Första kvartalet 2004
- DIAGRAM 1.2.3: Arbetare med utländsk bakgrund. Procent.

FÖRKORTNINGAR

AF	Arbetsförmedlingen
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
DISI	Diversity in the Swedish Industry
DO	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
EIW	European Intercultural Workplace
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
ENK	Enkät
EU	Europeiska unionen
FOK	Fokusgruppintervju
IMER	Internationell Migration och Etniska Relationer
ITPS	Institutet för tillväxtpolitiska studier
KIK	Förening för forskning om kulturkontakt och interkulturell kommunikation
KIM	Ett tidigare tvärvetenskapligt center för kulturkontakt och interkulturell migration i Göteborg
(I)	Läkare
LiSA	Förening för lärare i svenska som andraspråk
Lpf 94	Läroplan för de frivilliga skolformerna
Lpo 94	Läroplan för det obligatoriska skolväsendet
Lsfi 91	Läroplanen i svenska för invandrare
LO	Landsorganisationen
NB	Nataliya Berbyuk (forskare som utfört fallstudien inom vården)
NIC	Nordic Network for Intercultural Communication
Icke-Sve	Icke-svensk
OBS	Direkta observationer
OED	Oxford English Dictionary – engelskt uppslagsverk
REC	Audio-/videospelningar av interaktion
(s)	Sjuksköterskor
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
Sfi	Svenska för invandrare (kurs i svenska)
SFS	Svensk författningssamling
SKF	Svenska kullagerfabriken
SOU	Statens offentliga utredningar
SSKKII	Språk, Semantik, Kommunikation, Kognition, Interaktion, Information. Tvärvetenskapligt forskningscentrum vid Göteborgs universitet
Sve	Svensk
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TRANS	Transkriptioner av audio-/videospelningar
VHS	Verket för högskoleservice
(ö)	Övriga vårdanställda (andra yrkeskategorier än sjuksköterskor och läkare)

ORDLISTA

Arbetskraftsinvandrare – en person som frivilligt lämnar sitt land för att arbeta i ett annat land (ofta av ekonomiska skäl). (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

Arbetsplatsförlagd utbildning – processen att lära sig särskilda färdigheter på arbetsplatsen

Asylsökande – ofta en individ som lämnar sitt land för sin säkerhet, ofta av politiska skäl eller på grund av krig, och som reser till ett annat land med förhoppningen om att få skydd av regeringen och tillstånd att bosätta sig där (<http://www.freesearch.co.uk/dictionary/asylum-seeker>). En asylsökande ansöker till en stat om att erkännas som konventionsflykting under Genève-konventionen för flyktingstatus. De flesta europeiska länder har skrivit under Genève-konventionen. Asylsökande har rätt att stanna i dessa länder medan deras ansökan om flyktingstatus behandlas och att fortsätta leva i landet, under förutsättning att de erhåller flyktingstatus.

Deltagande observation – en forskningsmetod där forskaren är både observatör och deltagare i en given kommunikativ situation, till exempel en transaktion i en närbutik. Observationerna kan utföras mer eller mindre systematiskt beroende på studiens syfte.

Diskriminering – omfattar formell eller informell klassificering av människor i olika grupper, samt att behandla gruppmedlemmarna olika, och typiskt ojämnt med olika rättigheter och skyldigheter utan något rationellt berättigande för en annorlunda behandling. Typen av diskriminering beror på kriterierna som används för att beskriva grupperna, t ex kön, etnicitet eller klass. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

Etnisk bakgrund– ursprung i en etnisk grupp (se nedan)

Etnisk grupp – en grupp av människor som identifierar sig med varandra, eller indentifieras som en grupp av andra människor, och som tycker sig ha ett gemensamt historiskt ursprung. Gruppens särdrag kan bygga på ett antal grunder, t.ex. ras, kultur, språk och religion. På grund av dessa drag förutsätts ofta medlemmarna i en etnisk grupp vara kulturellt eller biologiskt lika, även om det inte behöver förhålla sig så. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

Etnisk mångfald – mångfald av personer med olika nationell bakgrund

Fallstudie – en beskrivning och tillämpning av metoder på en specifik situation. En fallstudie måste ha ett eller flera syften samt en beskrivning av aktiviteterna (metoder och processer) som genomförts för att uppnå syftena. (<http://www.beep-eu.org/>)

Flykting – 1951 års konvention om flyktingstaus definierar en flykting som en person som befinner sig utanför sitt land och är ovillig att återvända dit på grund av "välgrundad rädsla för förföljelse på grund av sin ras, religion, nationalitet, social

grupptillhörighet eller politisk uppfattning." (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights www.ohchr.ch)

A person who, "owing to well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion; is outside the country of his nationality and is unable or, owing to such fear, is unwilling to avail himself of the protection of that country; or who, not having a nationality and being outside the country of his former habitual residence as a result of such events, is unable or, owing to such fear, is unwilling to return to it" (Artikel 1 i Genèvekonventionen, 1951)

Fördom – falsk och negativ uppfattning om något (ofta människor eller folkgrupper)

Förmånstagare – en person, institution eller annan grupp av människor som drar nytta av händelser som beskrivs i ett fall. (<http://www.beep-eu.org/>)

God praxis – användningen av en metod, verktyg eller teknik el. dyl. som vanligtvis ses som 'praktiker som är bra (t ex för inläring)', dvs. praktiker som antingen uppfyller sina egna mål och/eller har god inverkan på omgivningen, eller (och viktigare) som ger användbara lärorika erfarenheter som sannolikt stimulerar användaren till kreativitet, påhittighet och självreflexion. I kontrast till 'bästa praxis' som visat sig vara 'bäst' i en given situation som ett resultat av riktmarkning och andra analyser. (<http://www.beep-eu.org/>). I de svenska fallstudierna används termen 'god praxis' för att peka på positiva aspekter och effekter av interkulturell kommunikation och interaktion på arbetsplatserna. Vad som anses vara positivt beror på deltagarnas och forskarnas värderingar i fallstudierna.

Hemspråk – Språk som vanligtvis används i hemmet och som inte är majoritetsspråket i landet

Icke-svensk – inte från Sverige. I fallstudierna refererar termen främst till personer som är födda utanför Sverige.

Icke-svensk bakgrund - se Invandrarbakgrund.

Interkulturell – termen 'interkulturell' används ibland som synonym till 'tvärkulturell' (se nedan) för att beskriva jämförbara data och studier av ett stort antal kulturer, eller för studier som försöker identifiera dimensioner som inte är kulturspecifika. Hofstede's arbete är interkulturellt till exempel, eftersom det beskriver kulturella dimensioner som kan tillämpas på alla kulturer. Interkulturell används också för att beskriva interaktionella data som uppstår i en situation med deltagare som har olika kulturella bakgrunder. (<http://intermundo.net/glossary>)

Interkulturell arbetsplats – en arbetsmiljö där människor från olika nationaliteter, kulturer och raser är anställda. Även en arbetsmiljö där man arbetar med kunder/klienter från olika kulturer.

Interkulturellt företag – ett företag som har anställda från olika nationaliteter, kulturer och/eller raser.

Interkulturell kommunikation – kommunikation mellan personer med olika kulturella bakgrunder.

Institutionell rasism – det kollektiva misslyckandet inom en organisation att erbjuda en lämplig och professionell service på grund av hudfärg, kultur eller etniskt ursprung. (Ett exempel: Lawrence Inquiry committee investigation of London Metropolitan Police)

Invandrarbakgrund – bakgrund som invandrare – i svensk kontext avser termen numera ofta invandrare och personer som är födda i Sverige vars båda föräldrar är födda utanför Sverige. Tidigare omfattade termen ofta även personer födda i Sverige med en utlandsfödd förälder.

Invandrare – Immigrant. En person som kommer för att bosätta sig permanent eller för en längre tid i ett land och har för avsikt att stanna permanent och inte som en vanlig besökare eller resenär. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

Klient – den part som erhåller tjänster (t ex av ett forskningsteam). (<http://www.answers.com>). Inom traditionell handel, marknad och tjänstesektorn är en klient eller kund den som konsumerar eller får nytta av en produkt eller tjänst. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>) Inom EIW-projektets ram kan klienter också tillämpas på mindre traditionella exempel som till exempel skolelever.

Konventionsflykting – se Flykting

Kulturanpassning – Kulturförändring i en grupp eller en enskild individ till följd av kontakt med en annan kultur. (<http://www.answers.com>)

Kulturell mångfald – variation och rikedom av grupper med olika system av normer, trosuppfattningar, praxis och värderingar. (http://www.cadi.ph/glossary_of_terms.htm) Se Etnisk mångfald

Lika möjligheter – två nyckelelement i den allmänna principen om generella lika möjligheter är förbudet mot diskriminering på nationella grunder. (Artikel 12 i EC fördraget, tidigare Artikel 6) och lika lön för män och kvinnor (Artikel 141 i EC fördraget, tidigare Artikel 119). Dessa ska gälla inom alla områden, framför allt ekonomiskt, socialt, kulturellt och inom familjelivet.

Amsterdamfördraget lade till en ny artikel 13 till fördraget som förstärkte principen för icke-diskriminering och som är starkt förbunden med lika möjligheter. Under denna nya artikel har Europarådet befogenhet att vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, handikapp, ålder eller sexuell läggning. EUs stadga om grundläggande rättigheter som antogs i december år 2000 innehåller ett kapitel med rubriken "Jämlikhet" som anger principerna för icke-diskriminering, jämställdhet mellan kvinnor och män, samt kulturell, religiös och språklig mångfald. Kapitlet omfattar även rättigheter för barn, äldre och personer med funktionshinder. Stadgan fastslår om icke-diskriminering att: "All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan

åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden". (EU:s ordlista)

Livslångt lärande – kontinuerlig inläring av kunskaper, färdigheter och kompetenser (i en föränderlig miljö).

Minoritet – en grupp inom ett land med annan kultur, etnicitet, religion eller nationellt ursprung än majoritetsbefolkningen. (se även Nationell minoritet)

Modersmål – vanligtvis de(t) första språk som man lär sig som barn eller ibland moderns språk.

Multinationellt företag – företagsorganisation med verksamhet i många länder.

Mångkulturalism – Mångkulturalism eller kulturell mångfald är en policy, ideal, eller verklighet som understryker de unika egenskaperna i olika kulturer i världen, i synnerhet som de relateras till varandra i invandarmottagande länder. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

Nationell minoritet – en minoritet inom ett land eller en nation (ofta med lång historia i landet). Det finns fem erkända nationella minoriteter i Sverige: samer, finnar, tornedalsfinnar, romer och judar.

Nationellt minoritetsspråk – en nationell minoritets språk – i Sverige finns det fem nationella minoritetsspråk: finska, samiska (och dess dialekter), meänkieli (ett finskbesläktat språk i Tornedalen i norra Sverige), Romani chib och Yiddish.

Offentlig sektor – den offentliga sektorn är den del av ekonomin som handlar om att tillhandahålla grundläggande tjänster från myndigheterna. I de flesta länder omfattar den offentliga sektorn tjänster som polisen, militären, allmänna vägar, kollektivtrafik, grundskola och sjukvård för fattiga. Den offentliga sektorn kan ge tjänster som icke-betalande inte kan uteslutas från (t ex gatubelysning), tjänster som alla i samhället har nytta av och inte bara individen som använder tjänsten (t ex utbildningsväsendet) och tjänster som uppmuntrar lika möjligheter.

Den offentliga sektorn består av regeringen, lokala styrelser, myndighetsägda eller -kontrollerade företag och regeringsstyrda monetära institutioner. Lokala, statliga, och regionala myndigheter och tjänster, t ex skolor och bibliotek.

Privat sektor – den del av ekonomin som inte står under direkt statlig kontroll. (OED)

Rasism – åtskillnad, utestängning, begränsning eller företräde, som bygger på ras, hudfärg, härkomst, eller nationellt eller etniskt ursprung, och som har till syfte eller effekt att upphäva eller skada erkännandet, åtnjutandet eller utövningen av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på lika villkor inom det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella området, eller inom något annat område, i det offentliga livet. (http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/d_icerd.htm)

SME (Små till medelstora företag) – företag med färre än 250 anställda och en omsättning på mindre än 40 miljoner Euro. Indelade i mikroföretag (färre än 10 anställda), småföretag (11-50 anställda) och medelstora företag (51-250 anställda). (<http://www.beep-eu.org/>)

Social inkludering – inkludering i en social grupp – en socialt inkluderande policy kan innebära att man satsar på en etik baserad på rättvisa, öppenhet och jämlikhet inom ett visst samhälle. (www.inspire.edin.org/pages/glossary.htm)

Social partner – en term som EU-kommissionen använder för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som för en dialog med kommissionen i syfte att utveckla en gemensam syn på EUs ekonomiska och sociala politik. Termen omfattar fackföreningar, handelsorganisationer, handelskammare och (i någon mån) yrkesorganisationer. (<http://www.beep-eu.org/>)

Social rättvisa – alla individers och grupper av individers rätt till rättvisa, öppenhet och jämlikhet. (http://www.cadi.ph/glossary_of_terms.htm)

Socialt kapital – ägande av socialt eller socio-ekonomiskt betydelsefulla immateriella resurser (t.ex. sociala nätverk, social förmåga att skapa sociala kontakter, utbildning eller träning i att organisera och leda sociala/socio-ekonomiska grupper mm)

Tvåspråkig – en person som behärskar två språk.

Tvärkulturell – termen tvärkulturell används vanligtvis för att beskriva komparativa data och studier i ett begränsat antal kulturer. Ett exempel på en tvärkulturell studie är då man undersöker attityder till arbete i USA och Japan. (<http://intermundo.net/glossary>). "Tvärkulturell" används ibland synonymt med "Interkulturell" (se Interkulturell).

Utbildningssektorn – Utbildningssektorn omfattar grundskola, gymnasium, folkhögskolor och högre utbildningsväsende som högskolor och universitet som är organiserade på regional/nationell basis eller som privata utbildningsföretag.

Utländsk – en person som är född i eller kommer från utlandet (OED)

Utländskt påbrå – se Invandrarbakgrund

Inledning

Europeiska arbetsplatser genomgår stora förändringar. Ekonomiska och politiska förändringar i Europa har under de senaste decennierna lett till större kulturell mångfald bland dem som lever, arbetar och studerar inom Europas gränser. EUs utvidgning i kombination med arbetsbrist i många delar av kontinenten har lett till ökad rörlighet både inom och utom EES-området. Trenden ser ut att fortsätta och öka, och arbetsplatserna präglas numera av ökad kulturell mångfald.

Kulturell mångfald har blivit normen inom de flesta områden i Europa. Även för dem som inte är särskilt intresserade av "främmande" kulturer eller av att umgås med människor från andra kulturer innehåller vardagen interkulturella möten, antingen på arbetsplatsen, inom den offentliga servicen eller i utbildningssammanhang. Den nya situationen medför nya roller och utmaningar för människor på alla nivåer på arbetsplatsen. Chefer, anställda och kunder måste kunna möta och samarbeta med människor från olika etniska grupper (både majoritets- och minoritetsgrupper), vilket de ofta inte är förberedda på. Det kräver ett nytt sätt att tänka, utöver det som man är van vid i sin egen kulturgrupp. Organisationerna behöver ofta tänka igenom och se över sin befintliga policy och sina rutiner för att bättre kunna möta behov och fördelar som den kulturella mångfalden på arbetsplatsen medför. Frågor om jämlikhet, rasism, identitet och värderingar får större betydelse och allvar och interkulturell kommunikativ kompetens blir en viktig del inom alla livsområden.

Hur väl svarar då arbetsplatserna i Europa mot denna nya verklighet? Hur lika är utmaningarna och möjligheterna inom olika sektorer och länder? Vilka fallgropar bör undvikas och vilka exempel på god praxis kan man dela med sig av mellan EU-länderna? Vilka behov av interkulturell utbildning finns, och hur kan de uppfyllas? Det är några av de frågor som inspirerade utvecklingen av projektet *European Intercultural Workplace* (EIW) (2004-7). Idén föddes på DCU, Irland, inför att sedan utvecklas och breddas inom ett nätverk av 10 europeiska samarbetspartners, och har genomförts tack vare medel från EUs Leonardo da Vinci program. En viktig del av projektet består av en överblick över arbetspraktik i Europa som presenteras i nationella situationsanalyser och fallstudier på olika arbetsplatser. Identifieringen av

behov av interkulturell utbildning och exempel på god praxis har bidragit till utvecklingen av ett europeiskt interkulturellt studiematerial.

Samarbetspartnerna i *European Intercultural Workplace* (EIW) är 10 organisationer i länder från norra till södra Europa, etablerade EU-medlemsländer, relativt nytillkomna medlemsländer och länder som inte är med i EU, länder med lång erfarenhet av att integrera invandrare i arbetskraften och andra länder för vilka detta är en ny situation. Sammansättningen möjliggör ett brett, både erfaret och nytt perspektiv på frågorna som berörs.

Den här rapporten består av två delar: (1) en situationsanalys över invandringen till Sverige och (2) fallstudier. Situationsanalysen undersöker den mångkulturella arbetsmarknaden i Sverige, ger en kort historik över invandringen, visar arbetsområden där invandrare ofta är anställda, berör asylsökande och flyktingar, och ger exempel på respons på förändringarna från myndigheterna, industrin och övriga samhället. Fallstudierna avser att belysa hur situationen och villkoren kan se ut ute på fältet inom några specifika områden. I Sverige har vi undersökt sjukvården, polisen, en gymnasieskola, en bank/växlingskontor och en närbutik. I studierna har vi försökt titta på arbetsplatsfrågor ur ledningens, de anställdas och kundernas perspektiv.

Det främsta syftet med rapporten har varit att identifiera svårigheter, finna exempel på god praxis och ge rekommendationer som kan gagna politiker och praktiker för utveckling av mer harmoniska interkulturella arbetsplatser. Rapporten kan också ge information till personer som vill flytta till Sverige, och till svenska arbetsgivare som behöver rekrytera utländsk arbetskraft, om regler och steg som kan påskynda integrationsprocessen på arbetsplatsen.

Rapporten är på intet sätt uttömmande; den oundvikliga urvalsprocessen har varit svår och vi lämnar mycket relevant material outforskat. EIW projektet vill gärna ta del av synpunkter från läsare och användare. Besök gärna projektets internationella hemsida www.eiworkplace.net och den svenska hemsidan www.sskkii.gu.se/projects/eiw/ för mer information och kontakt.

DEL 1: ANALYS AV INVANDRINGEN TILL SVERIGE

1. ALLMÄN BAKGRUND – NATIONELL KONTEXT

1.1 Etnisk mångfald i Sverige

1.1.1 Historisk utveckling fram till dagens situation

Invandring till det nutida Sverige började på sätt och vis när inlandsisen drog sig tillbaka. För att hoppa fram i tiden till en historiskt välkänd period, så utgjorde vikingaträlarna en tidig invandring. Under medeltiden invandrade munkar från olika europeiska länder. Den viktigaste invandringen under denna period utgjordes dock av tyskar som kom under beskydd av Hansa-förbundet. Danskar och finnar invandrade under denna period, om vi kan tala om "invandring" eftersom Sverige och Norge var i union med Danmark 1397-1523 (Kalmarunionen) och Sverige och Finland utgjorde ett gemensamt rike från början av 1200-talet till 1809. Under Sveriges stormaktstid på 1600-talet (1565-1721) immigrerade människor från de flesta länder i norra Europa och Baltikum till Sverige. Några grupper som kan nämnas är valloner (från dagens Belgien), holländare, tyskar, ester, letter, litauer, finnar, danskar och norrmän.

1800-talet karakteriserades mer av emigration (framför allt till USA) än immigration. På grund av unionen med Norge, förekom en viss norsk immigration. Perioden 1900-1945 kännetecknades också av större utvandring än invandring.

1.1.2 Efter andra världskriget

Efter andra världskriget (enligt SOU 2004:73, s. 30) karaktäriserades utvecklingen av stark arbetskraftsbrist och under 1940-talet kom immigranter från Finland, Norge, Danmark, Polen och flyktingar från de baltiska staterna till Sverige. Under 1950-talet genomfördes flera kampanjer för att rekrytera arbetskraft framför allt i södra Europa, för att hitta arbetare till svensk exportindustri. Revolutionen i Ungern 1956 innebar att flera tusen ungerska flyktingar kom till Sverige. Under 1960-talet förekom betydande immigration från Jugoslavien, Turkiet, Grekland och de nordiska länderna. 40 procent av invandrarna kom från Finland. Förutom arbetskraftsinvandring, ledde militärkuppen i Grekland, Vietnamkriget, förföljelsen av polska judar och

oroligheterna i Prag våren 1968 till att många politiska flyktingar kom till Sverige. Emellertid, totalt sett, utgjorde de nordiska länderna, i synnerhet Finland, den största källan till immigration under efterkrigstiden.

En av de faktorer som möjliggjorde immigration under 1950- och 1960-talen var att Sverige under denna tid tillät obegränsad arbetskraftsinvandring för att tillgodose behoven hos svensk industri. Eftersom Sverige inte hade deltagit i andra världskriget var välbefindandet större än vad som var fallet för grannländerna. Industrin var intakt och under utveckling och det rådde arbetskraftsbrist. Mot slutet av 1960-talet ändrades invandringspolitiken till att icke-nordiska medborgare endast gavs arbetstillstånd om detta kunde motiveras av arbetsmarknadens behov. Policyn var att arbetskraftsinvandrare inte skulle stanna i Sverige utan att de skulle återvända till sina hemländer när arbetskraftsbehovet minskade. Trots denna policy stannade de flesta av 1950- och 1960-talens arbetskraftsinvandrare kvar i Sverige (SOU 2004:73, s. 30).

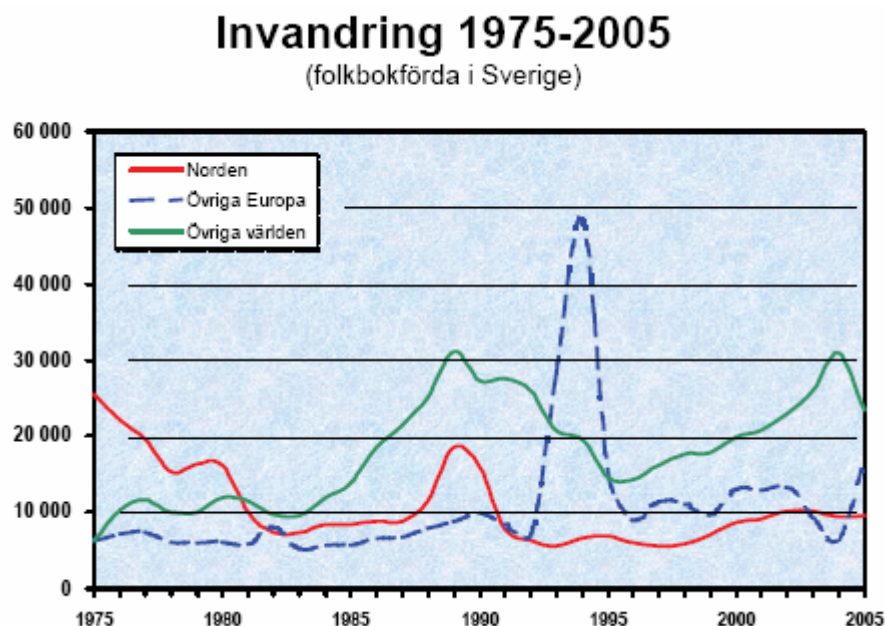
1.1.3 1970- och 1980-talen

I början av 1970-talet förändrades invandringen. Arbetskraftsinvandringen minskade till följd av långkonjunktur i kombination med de svenska fackförbundens och arbetsgivarorganisationernas motvilja medan flyktinginvandringen ökade. Under mitten av 1970-talet kom flyktingar från Sydamerika, varav många från Chile. Bland flyktingarna fanns även många assyrier, syrianer och kurder från Turkiet och Libanon (SOU 2004:73, s. 31).

Fram till 1975 kom nästan 90 procent av invandrarna från europeiska länder. Under 1980-talet skedde en förändring av invandringen, så att hälften av invandrarna kom från länder utanför Europa. Mer än 400 000 personer invandrade till Sverige under 1980-talet. En stor andel av invandrarna under perioden var flyktingar från Iran och Irak, samt från länder i östra Afrika (SOU 2004:73, s. 31).

Diagram 1.1.1 visar invandringen till Sverige 1974-2005, fördelat på invandring från Norden, övriga Europa och övriga världen.

DIAGRAM 1.1.1



Källa: Verksamheten i siffror 2005, Migrationsverket.

Vi kan se hur invandringen från Norden, i synnerhet Finland, och övriga världen bytte plats omkring 1980, så att Norden som fram till denna tid varit den viktigaste källan från denna sjönk ner till andra och tredje plats.

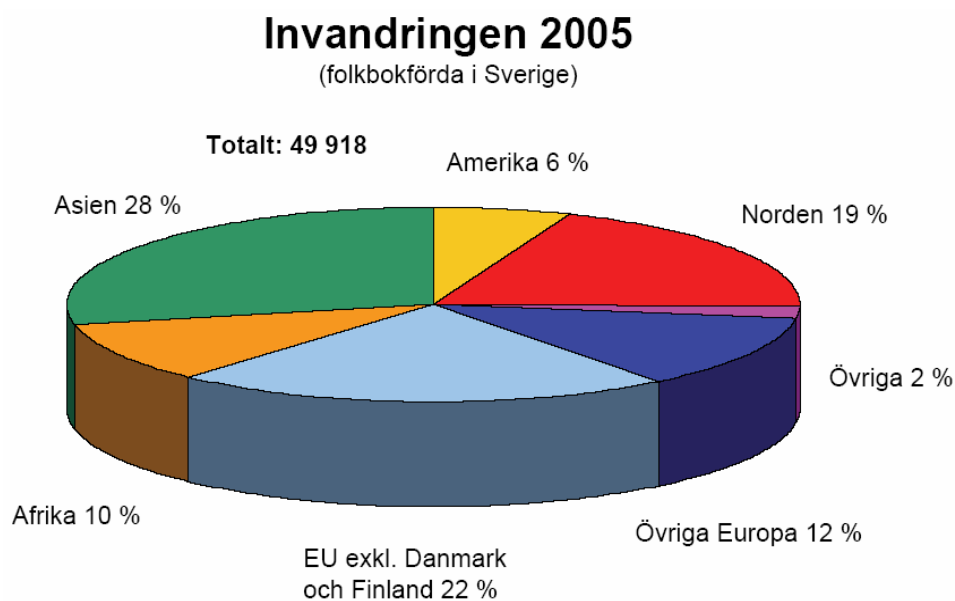
1.1.4 Utvecklingen sedan 1990

Under 1990-talet och 2000-talet har invandringen till Sverige främst bestått av anhöriga och flyktingar. Kriget i det forna Jugoslavien medförde en stor grupp av flyktingar som kulminerade 1994. Antalet flyktingar från Balkan, medförde att andelen invandrare från europeiska länder återigen översteg 50 procent. (SOU 2004:73, s. 31).

Enligt Migrationsverkets statistik för 2005 invandrade cirka 50 000 personer till Sverige, och 15 500 utländska medborgare i Sverige utvandrade (Verksamheten i siffror 2005).

Diagram 1.1.2 nedan visar invandringen 2005 fördelat på medborgare i Norden, övriga EU-länder, övriga Europa, Afrika, Asien, Amerika samt övriga.

DIAGRAM 1.1.2



Källa: Verksamheten i siffror 2005, Migrationsverket

Totalt fick 62 463 personer uppehållstillstånd under 2005, vilket är en ökning jämfört med 2004 då motsvarande siffra var 59 144. Utöver detta flyttade cirka 13 600 svenska medborgare in till Sverige medan drygt 21 700 svenska medborgare flyttade ut (Verksamheten i siffror 2005).

I tabell 1.1.1 nedan ges en mer detaljerad redogörelse av alla invandrar-/utvandrargrupper 2003 och 2004 redovisat efter födelseland. Tabellen visar att den största gruppen som flyttat till och från Sverige är asiater, följt av svenskar och övriga nordbor. Tabellen visar också att fler svenskar utvandrat än invandrat.

TABELL 1.1.1: Invandrare och utvandrare 2004 och 2005, efter födelseland (Källa: Migration 2005, SCB, statistiskt meddelande BE68SM0601)

Födelseland	2004			2005		
	Invandrare	Utvandrare	Invandringsöverskott	Invandrare	Utvandrare	Invandringsöverskott
Samtliga	62 028	36 586	25 442	65 229	38 118	27 111
Sverige	11 467	16 634	-5 167	11 066	17 866	-6 800
Norden	utom					
Sverige	8 847	6 685	2 162	9 096	7 109	1 987
Danmark	3 203	1 751	1 452	3 494	1 841	1 653
Finland	2 716	2 850	-134	2 793	3 097	-304
Island	355	281	74	384	336	48
Norge	2 573	1 803	770	2 425	1 835	590
EU25 utom Norden	9 851	4 157	5 694	11 442	4 050	7 392
Estland	397	108	289	394	124	270
Frankrike	588	409	179	628	373	255
Grekland	313	315	-2	332	315	17
Litauen	427	55	372	659	36	623
Nederländerna	540	192	348	683	172	511
Polen	2 552	351	2 201	3 525	434	3 091
Spanien	321	245	76	358	236	122
Storbritannien	och					
Nordirland	1 229	799	430	1 146	694	452
Tyskland	2 010	838	1 172	2 147	820	1 327
Övriga länder	1 474	845	629	1 570	846	724
Europa utom EU25 och Norden	7 004	1 419	5 585	6 779	1 401	5 378
Bosnien- Hercegovina	975	182	793	718	178	540
Rumänien	395	126	269	415	118	297
Ryssland	1 245	179	1 066	1 019	183	836
Serbien	och					
Montenegro	1 479	16	1 463	1 756	38	1 718
Jugoslavien	413	382	31	399	343	56
Turkiet	1 314	276	1 038	1 316	286	1 030
Ukraina	327	41	286	298	42	256
Övriga länder	856	217	639	858	213	645
Afrika	4 723	1 673	3 050	5 625	1 613	4 012
Burundi	321	2	319	531	2	529
Eritrea	264	26	238	554	38	516
Etiopien	361	233	128	360	218	142
Nigeria	210	36	174	382	43	339
Somalia	1 159	652	507	1 355	569	786
Övriga länder	2 408	724	1 684	2 443	743	1 700
Nord-Sydamerika	och					
Sydamerika	3 876	1 945	1 931	3 981	1 915	2 066
USA	1 174	832	342	1 118	746	372
Brasilien	358	140	218	367	134	233
Chile	567	321	246	516	337	179
Colombia	370	67	303	528	85	443
Övriga länder	1 407	585	822	1 452	613	839
Asien	15 712	3 691	12 021	16 739	3 786	12 953
Afghanistan	851	38	813	577	53	524
Bangladesh	277	68	209	417	83	334
Filippinerna	446	66	380	441	75	366
Indien	887	292	595	1 131	432	699
Irak	3 126	529	2 597	3 094	570	2 524
Iran	1 610	723	887	1 365	748	617
Japan	291	240	51	301	216	85
Kina	1 563	456	1 107	1 749	358	1 391
Libanon	591	243	348	668	259	409
Pakistan	529	118	411	730	122	608
Palestina	388	18	370	310	14	296
Syrien	597	88	509	690	66	624
Thailand	2 175	178	1 997	2 205	196	2 009
Uzbekistan	120	4	116	527	4	523

Vietnam	377	81	296	420	84	336
Övriga länder	1 884	549	1 335	2 114	506	1 608
Oceanien	422	306	116	401	309	92
Okänt land inkl Sovjetunionen	126	76	50	100	69	31

Förutom invandrarnas nationella, etniska bakgrund är det intressant att se på ålder och könsfördelning. Tabell 1.1.2 visar åldersfördelningen och tabell 1.1.3 könsfördelningen.

TABELL 1.1.2: Utrikes födda uppdelade efter ålder, 2003¹.

Ålder	Procent födda utanför Sverige av hela befolkningen	Antal födda utanför Sverige	Åldersgrupp i procent av alla utlandsfödda
0-15:	4.8	82 690	7.7
16-24:	12.1	115 788	10.7
25-34:	15.6	181 572	16.8
35-44:	16.7	213 852	19.8
45-54:	15.5	182 796	17.0
55-64:	12.3	142 065	13.2
65-:	10.3	159 312	14.8

Tabellen ovan visar att största antalet invandrare tillhör åldersgrupperna 24–54 år, dvs. i arbetsför ålder. Tabell 1.1.3 visar den relativa andelen utlandsfödda i åldersgrupperna fördelade på kön 2003 (procent).

TABELL 1.1.3: Åldersgrupp i procent av alla utrikes födda uppdelade efter kön 2003².

Ålder	Procent av alla utlandsfödda	
	män	kvinnor
0-15:	3.9	3.8
16-24:	4.9	5.8
25-34:	7.9	8.9
35-44:	10.0	9.8
45-54:	8.3	8.7
55-64:	6.6	6.6
65-:	5.9	8.9

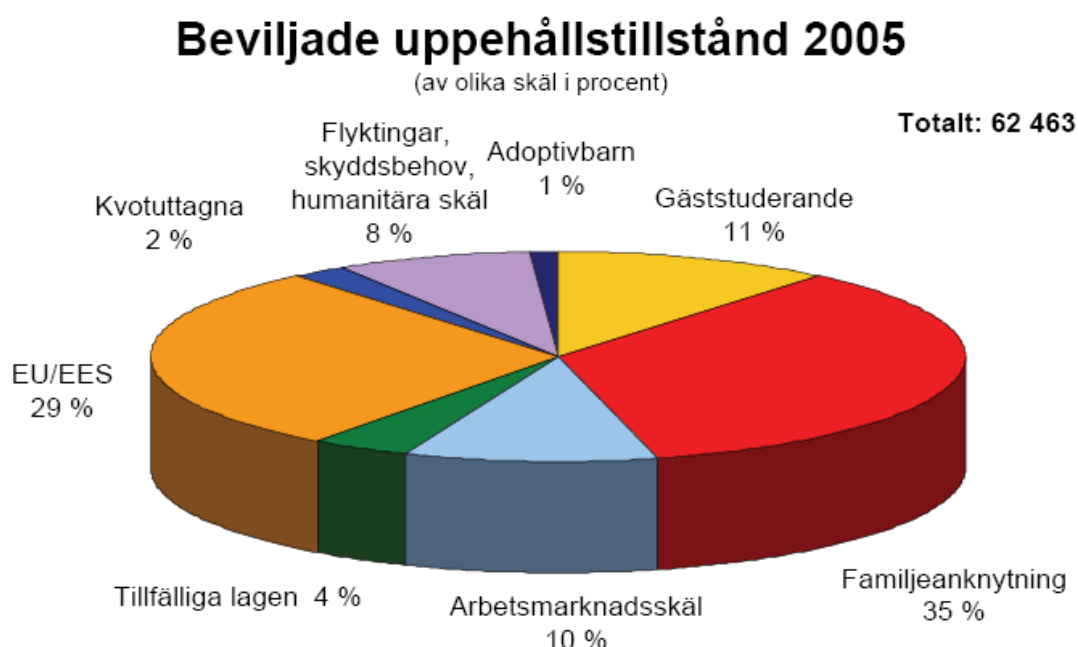
¹ Beräkningar baserade på statistik från Integrationsverket

² Beräkningar baserade på statistik från Integrationsverket

Tabell 1.1.3 visar att könsfördelningen varierar med ålder och att det finns fler utlandsfödda kvinnor i de flesta åldersgrupper, med undantag av åldersgrupperna 0–15 och 35–44 år där andelen män är något större. Andelen kvinnor är störst i åldersgruppen över 65 år, sannolikt på grund av kvinnornas generellt högre livslängd.

En annan faktor av betydelse när man ska analysera utbildningsbehov i samband med invandring rör skälen för invandring. Här ger statistiken över skälen för uppehållstillstånd i Sverige viss information. Diagram 1.1.3 nedan visar hur uppehållstillstånden fördelar sig på olika grupper.

DIAGRAM 1.1.3



Källa: Verksamheten i siffror 2005, Migrationsverket.

Vi kan se att största delen av tillstånden ges p.g.a. familjeanknytning medan bara 10 procent ges av arbetsmarknadsskäl även om arbetsmarknaden troligen är en viktig faktor även bakom utnyttjande av EU/EES-avtalet.

År 2005 sökte 17 530 personer asyl i Sverige, vilket är en minskning med ca 25 procent jämfört med 2004. De största grupperna asylsökande består av medborgare i Serbien och Montenegro samt Irak. (Migration 2005, SCB)

Eftersom EIW-projektets huvudsakliga intresse är interkulturella relationer på arbetsplatsen går vi i de följande avsnitten in på arbetskraftsinvandringen (avsnitt 1.2) och ger därefter exempel på respons på invandringen inom olika samhällssektorer. Den kortfattade beskrivningen av arbetskraftsinvandringen och integrationen på arbetsmarknaden nedan baseras i huvudsak på regeringens långtidsutredning 2003/2004 (SOU 2004:73) och Integrationsverkets Fickfakta Statistik om integration (2006).

1.2 Respons från myndigheter

Sedan 1927 har Sverige en utlänningslag som reglerar och kontrollerar utländska medborgares rätt att bo och arbeta i Sverige. Sedan 1954 finns ett nordiskt avtal om en gemensam och fri arbetsmarknad, som innebär att nordiska medborgare kan bo och arbeta i ett annat nordiskt land utan att behöva söka uppehålls- eller arbetstillstånd. Från 1967 krävdes att utomnordiska medborgare ska ha uppehållstillstånd beviljat före inresan till Sverige. Sedan 1994, när EES-avtalet trädde i kraft, har möjligheterna till rörlighet förbättrats för medborgare i EU- och EES länderna³. För arbete i Sverige krävs arbetstillstånd för utländska medborgare från länder utanför EU/EES-området som inte har permanent uppehållstillstånd. Tillstånden gäller i huvudsak all sorts arbete med vissa undantag. Medborgare från länder utanför Norden som vill stanna i Sverige längre än tre månader måste ha uppehållstillstånd (SOU 2004:73, s. 35).

"Arbetstillstånd beviljas i Sverige för att kunna täcka tillfällig brist på arbetskraft och för att underlätta internationellt utbyte. I första hand ska vakanta tjänster tillsättas med arbetskraft från Sverige eller från annat EU- eller EES-land. Länsarbetsnämnderna avgör när det råder brist på arbetskraft inom olika yrken i Sverige och lämnar rekommendationer till Migrationsverket" (SOU 2004:73, s. 36).

"Ungefär en fjärdedel av de tidsbegränsade arbetstillstånden till arbetstagare utanför EU gäller arbete med underhållning och kultur. Mer än en tredjedel av arbetstillstånden har beviljats till polacker för arbete inom underhållning, jordbruk,

³ Reglerna gäller förutom för EU-medborgare även medborgare i EES-länderna Liechtenstein, Island, Norge och Schweiz.

industri, hantverk och sjukvård. Många amerikaner beviljas också uppehållstillstånd för arbete i Sverige och främst inom underhållning och företagsledning. Arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige kommer oftast från Polen, USA, Ukraina, Estland, Litauen, Ryssland, Indien och Kina. Tillsammans utgör dessa nationaliteter mer än hälften av de beviljade tillstånden" (SOU 2004:73, s.37).

Idag är det årliga antalet uppehållstillstånd för arbete mycket litet och motsvarar knappt 15 procent av de beviljade uppehållstillstånden. Invandrare födda i Danmark, Norge och Finland tillhör de fem största invandrargrupperna i Sverige (Statistikrapport 2004, Migrationsverket).

1.2.1 Integration på arbetsmarknaden

Politiken för integration på arbetsmarknaden har förändrats under åren från ytterst begränsade insatser, tanken från början var ju att den arbetskraft som anlände under 50-och 60 talen inte skulle stanna, till riktade åtgärder för invandrare, till en strävan mot att integration ska uppnås genom generella åtgärder. Politiken för invandrades integration på arbetsmarknaden har förändrats på pappret, men resultaten i praktiken har många gånger varit begränsade.

Enligt Integrationsverket (Fickfakta, 2006) minskade sysselsättningen under första hälften av 1990-talet i hela befolkningen, men minskningen har varit större bland invandrare. Det verkar som att avindustrialiseringen, rationaliseringarna och nedskärningarna drabbat invandrargrupperna hårdast. 2005 var anställningsnivån 80% bland infödda svenskar och 64% bland utrikes födda. De utrikes födda har också i betydligt högre utsträckning tidsbegränsade anställningar. Med tanke på detta och på att lag-stiftningen om anställningsskydd gynnar dem som har den längsta anställningstiden, drar vi slutsatsen att invandrarna förmodligen är mer utsatta för konjunktorens växlingar.

För industriarbetarna har förändringarna också varit stora. Mot slutet av 1980-talet arbetade omkring 40 procent av alla utrikes födda anställda män och drygt 20

procent av alla utrikes födda anställda kvinnor inom industrin. Dessa andelar har sjunkit till 25 respektive 10 procent år 2004 (Fickfakta, 2006 s. 44).

Generellt sätt kan man säga att istället för produktiva industrijobb har de friställda och även de nyanlända invandrarna blivit förvisade till lågproduktiva och därmed lågt betalda service-jobb inte minst inom städ-, hotell- och restaurangbranschen. Tunga och slitsamma arbeten för invandrare har också medfört ökad andel långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar.

Målet för anpassningspolitiken för invandrare har huvudsakligen byggt på snabb assimilation. Vid mitten av 1970-talet antogs en politik för etnisk och kulturell mångfald baserad på hörnpelarna jämlikhet, valfrihet och samverkan. Äldre invandrare refererar ofta till den här perioden som "kulmen" i svensk integrationspolitik. 1998 antogs en ny integrationspolitik där målgruppen var hela befolkningen och inte bara invandrarna. En ny myndighet instiftades, Interaktionsverket, som skulle täcka intergrationsarbetet i Sverige, verka för lika rättigheter och möjligheter för alla och arbeta mot diskriminering. Vid mitten av 1980-talet omorganiserades även flyktingmottagningen och Invandrarverket tog över huvudansvaret för flyktingmottagandet från Arbetsmarknadsstyrelsen. Detta ledde i praktiken bland annat till passiv väntan för många flyktingar på flyktingslussar och flyktingförläggningar för att därefter få plats i en kommun som anordnade bostad, studier i svenska för invandrare (sfi) och introduktionsplaner. Kommunen tilldelades en viss summa av staten per flykting som bosatte sig i kommunen. Sedan 1990-talet har dock flyktingarna själva fått bestämma var i landet de vill bo och också haft rätt att flytta. Programmet har kritiserats, framför allt för bristen på tillgång till arbetsmarknaden.

1.2.2 Lagstiftning om förbud mot diskriminering i arbetslivet

Sverige har sedan 1994 en lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet, och en diskrimineringsombudsman (DO) sedan 1986. Eftersom 1994 års lag ansågs för tändlös stärktes lagstiftningen på flera punkter 1999. Den nya lagen ska både förebygga och förhindra diskriminering och den kräver också att arbetsgivare och

fackföreningar själva aktivt tar initiativ för att förebygga och förhindra diskriminering. Sedan 1999 krävs det att alla arbetsgivare bedriver ett målinriktat arbete för etnisk mångfald, både vid rekrytering och när det gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen. 1999 års lag omfattar både direkt och indirekt diskriminering, och etnisk trakassering på arbetsplatsen. Lagen föreskriver också delad bevisbörda vid en rättegång.

Bestämmelserna om förbud mot diskriminering, som i viss mån kan ses som reaktioner på EUs direktiv och fördrag, finns i:

- Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.
- Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering. Ändring införd 1 juli 2005 t.o.m SFS (2005:480) Lagens målsättning är att bekämpa diskriminering som bygger på någon av följande grunder: kön, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder

Bestämmelser mot diskriminering finns också i

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ändring införd t.o.m. SFS (2005:477)
- Lag (1999:131) om ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Ändring införd t.o.m SFS (2003:313)
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.
- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
- Lag (2001:1286) om lika behandling av studenter i högskolan.
- 16 kap. 9 § brottsbalken finns också bestämmelser om olaga diskriminering.

EU-fördrag och direktiv mot diskriminering

Det finns olika typer av EU fördrag och direktiv. Nedan diskuterar vi 1) fördrag och direktiv mot diskriminering och 2) EU:s så kallade "tjänstedirektiv". De viktigaste EU fördragen och direktiven är (baserat på Müller et al 2004):

1) *Amsterdamfördraget*

Amsterdamfördraget från år 1999 där artikel 12 förbjuder diskriminering på grund av nationalitet och artikel 13 formulerar unionens skyldigheter att främja jämställdhet mellan könen, och att bekämpa diskriminering på grund av bland annat etnisk bakgrund och sexuell läggning.

2) *Nicefördraget* från år 2000 stärker arbetet mot diskriminering genom att slå fast att EUs Ministerråd ska genomföra starka åtgärder för att motverka diskriminering. Samtidigt antogs *Charter of Fundamental Rights of the European Union* (2000), i vilken *Artikel 21 om icke-diskriminering* förbjuder all diskriminering till exempel diskriminering grundad på kön, ras, etnisk eller social tillhörighet, genetiska drag, språk, religion eller tro, politiska eller andra åsikter, minoritetstillhörighet, egendom, födelse, handikapp, ålder eller sexuell läggning.

3) *Direktiv 2000/43/EC* förbjuder diskriminering inom områdena anställning, sociala skydd inklusive hälsa och sjukvård, sociala förmåner, utbildning, fortbildning och tillgång till varor och tjänster.

4) *Direktiv 2000/78/EC* stärker och utvidgar skyddet mot diskriminering i arbetslivet. Innehållet i direktivet utgör ett generellt ramverk för likabehandling vid och under anställning. I direktivet förbjuds diskriminering på grunder av religion eller trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

EUs "tjänstedirektiv"

Huvudidéerna bakom det antagna tjänstedirektivet inom EU:s inre marknad är att underlätta för tjänsteföretag som är etablerade i ett EU-land att etablera sig i andra EU-länder och att öka rörligheten för tjänster mellan EU-länderna, utan krav på medborgarskap eller bosättning.

I Sverige likt i många andra EU-länder mottogs det första förslaget till tjänstedirektiv i januari 2004 med blandade reaktioner. Generellt kan man säga att arbetsgivarna var positivt inställda till den ökade konkurrensen som direktivförslaget skulle ha lett till, medan fackföreningarna var negativa till tanken att företag från andra EU-länder inte

skulle behöva respektera den svenska lagstiftningen och arbetsmarknadsvillkoren i Sverige. Den sistnämnda ståndpunkten delades av andra EU-länder och var tillräckligt stark för att förändra förslaget. Det nuvarande direktivet är en kompromiss baserad på tidigare förslag.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

En viktig del av regeringens svar på arbetslöshet utförs av Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). AMS har i uppdrag att bidra till att uppfylla målen för regeringens ekonomiska politik, officiellt uttalat som full sysselsättning och ökat välstånd genom en god och uthållig ekonomisk tillväxt. Ett delmål är att den öppna arbetslösheten ska vara högst 4 procent och att 80 procent av befolkningen i åldern 20-64 år ska ha reguljär sysselsättning.

Det främsta redskapet är Arbetsförmedlingen som förmedlar kontakt mellan arbetssökande och arbetsgivare (Arbetsförmedlingen Internet, Arbetsförmedlingen Kundtjänst och den lokala Arbetsförmedlingen).

För att effektivisera och påskynda inträdet på arbetsmarknaden för utsatta grupper har man flera arbetsmarknadsåtgärder till förfogande såsom arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, stöd till start av näringsverksamhet, aktivitetsgarantin, ungdomsinsatser i form av kommunala ungdomsprogrammet och ungdomsgarantin. Man har även förberedande insatser såsom aktiviteter inom vägledning/platsförmedling, arbetslivsinriktad rehabilitering, datortek och förberedande eller orienterande utbildning. Man har också projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning och dessutom finns programmet Anställningsstöd enligt särskild förordning.

AMS har uppmärksammat invandrarnas utsatta situation på arbetsmarknaden och den försämring som skett för utomnordiska medborgare under de senaste ett och ett halvt åren och man försöker effektivisera inträdet på arbetsmarknaden för dem, bl. a. med hjälp av Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare. Under 2004 fick 4 034 personer Arbetsplats-introduktion och 50 procent var i arbete efter programtidens slut. Anställningsstöd är en annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd som innebär att

arbetsgivaren ersätts för en stor del av lönekostnaden i form av anställningsstöd. Det är främst kommuner, mindre företag och föreningar som blivit mer intresserade av att anställa tack vare anställningsstödet.

Nytt för 2007 är s.k. nystartsjobb som ger ekonomiska lättnader till arbetsgivare som anställer personer som varit borta från arbetsmarknaden i minst ett år på grund av arbetslöshet, deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program eller sjukskrivning.

1.3 Respons från ideella organisationer

Historiskt sett har statens initiativ och åtgärder varit mycket viktiga för invandringen till Sverige, medan initiativ och respons från ideella organisationer inte har varit lika betydelsefulla. Till exempel är det få frivillighetsorganisationer som har spelat en viktig roll när det gäller invandringen till Sverige. De flesta kampanjer och anti-rasistisk interkulturell undervisning har initierats och sponsrats av statliga myndigheter.

Några undantag är dock värda att nämnas. Viktigt arbete har till exempel utförts av Röda Korset och Immigrant-Institutet (en ideell paraplyorganisation för immigrantorganisationer). Se hemsidorna för Röda Korset www.redcross.se och Immigrant-Institutet www.immi.se för mer information.

Det finns också ett stort antal olika invandrarföreningar som i samarbete med kommunerna bidragit till integrationsprocessen. Dessa föreningarna uppbär också statligt/kommunalt föreningsstöd för sina aktiviteter. Bara i Göteborg finns det mer än 170 invandrarorganisationer. För en utförligare lista över invandrarorganisationer och nätverk i Sverige hänvisar vi läsaren till www.immi.se/sweden/

1.4 Respons från näringslivet

Näringslivet har varit den drivande kraften bakom arbetskraftsinvandringen. Stora svenska företag såsom Volvo och SKF rekryterade redan under 1950-talet arbetskraft från södra Europa, särskilt Italien. Denna rekrytering har senare fortsatt närhelst det har rått brist på arbetskraft och statens politik har tillåtit det. Under 60- och 70-talen var närmare 40 procent av Volvos arbetskraft från Finland. Trenden i dag handlar emellertid inte så mycket om att flytta arbetskraft till Sverige som att

flytta industrier till platser i Europa där kostnaderna för arbetskraft är lägre än i Sverige (d v s för tillfället till de baltiska staterna eller andra f d kommunistiska stater i östra Europa).

Yrkesinriktade utbildningar var ofta en viktig del i den industriella rekryteringen av invandrare. Sådana utbildningar skapades t ex av de ovannämnda företagen, SKF och Volvo. Invandrargrupper rekryterade av svenska företag bildar ofta ganska stabila grupper i svenska städer som Göteborg, Stockholm och Västerås.

Integrationsverket utkom 2006 med rapporten Arbetsgivarundersökning 2005 – Arbetsgivares kunskaper om lagstiftningen, attityder och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering. Undersökningen är baserad på telefonintervjuer med 2200 slumpmässigt valda arbetsgivare under 2005 och 2006. och visar att större privata arbetsgivare har större kunskaper om lagstiftningen mot diskriminering jämfört med mindre företag och att dessa också arbetar mer aktivt med åtgärder mot diskriminering. Det var bara något fler än hälften av de intervjuade privata arbetsgivarna som skapat regler och riktlinjer för de anställda för att försäkra sig om att ge alla likvärdig service oavsett bakgrund. De flesta privata arbetsgivare erbjöd ingen fortbildning för ledning eller anställda kring dessa ämnen.

I undersökningen inom den privata sektorn var hotell- och restaurangbranschen mest positiv till att anpassa arbetsvillkoren så att de passar de anställda och arbetsgivare och industrin var något mer positiv till att anställa muslimska kvinnor som bär slöja.

Ca 40 procent av de intervjuade privata arbetsgivarna och 20 procent av de offentliga var tveksamma till att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja (huvudduk). De vanligaste angivna skälen till tveksamheten är att de måste tänka på kunderna/patienterna/barnen och att slöjan är i vägen i arbetet. Några andra anledningar till tveksamheten var hygienskäl, krav på särskild klädsel, att det är opassande i serviceyrken och att muslimska kvinnor måste anpassa sig till det svenska samhället (Arbetsgivarundersökning 2005, s.79-80).

Fortbildning eller träning i interkulturell kommunikation är inte vanligt på svenska arbetsplatser och är ingår oftast inte heller i yrkesutbildningar. Som ett svar på behovet av utbildning i interkulturell kommunikation erbjuder några universitet kurser i interkulturell kommunikation, till exempel universiteten i Göteborg, Uppsala och Lund. Det finns också privata organisationer som specialiserar sig på interkulturell kommunikation, kulturkonsultation och/eller företagsinriktade språkkurser och på utbildning inom dessa områden. Exempel på sådana företag är MCC (<http://www.multicultural.se>), Berlitz (<http://www.berlitz.se>), Påhlmans handelsinstitut (<http://www.phi.se>), Kulturlänk AB (<http://www.kulturlank.nu>), för att bara nämna några.

Andra privata konsulter fokuserar på implementeringen av mångfaldsplaner i organisationer inom privatch och offentlig sektor. Några återfinns inom nätverket "Managing Diversity" på <http://www.managingdiversity.se> som även har anknytning till EIMD – European Institute for Managing Diversity (<http://www.iegd.org/>)

1.5 Respons från den akademiska världen

I Sverige har, under nästan 30 år, immigration och immigranter varit i fokus för ett tilltagande antal akademiska studier. Sådana studier har utförts inom ett stort antal av discipliner, t ex:

- 1) Svenska
- 2) Lingvistik
- 3) Etnografi
- 4) Antropologi
- 5) Sociologi
- 6) Psykologi
- 7) Ekonomi
- 8) Historia
- 9) Statskunskap

Nya forskningscentra och ibland universitetsinstitutioner har etablerats för att studera följderna av migration. Ett exempel på detta är IMER, dvs. Internationell migration

och etniska relationer, som startade i slutet av 1970-talet och är starkt i Malmö och Stockholm.

Till skillnad från den popularitet som forskning om immigration haft, har mottagandet av invandrade akademiker i det svenska universitetslivet varit något mindre entusiastiskt. Många invandrade akademiker (ofta politiska flyktingar) har inte lyckats få akademiska arbeten utan har i stället tvingats in i långtidsarbetslöshet eller varit tvungna att ta mindre kvalificerade arbeten som exempelvis taxichaufförer eller städare.

Staten har initierat flera studier som har uppmärksammat detta problem och flera försök har gjorts för att ändra situationen. För fler studier inom ämnet se Appendix 1.

1.6 Respons från media

Jämfört med många andra länder har nyhetsmedia i Sverige i stor utsträckning tagit ställning för immigration. I rapporter om kriminalitet där lagbrytaren är icke-svensk utelämnas ofta den sortens upplysning. Inte mycket utrymme lämnas i media för rasistiska, nationella eller främlingsfientliga åsikter. Tvärtom fördöms sådana åsikter generellt när de förekommer. Media rapporterar regelbundet om diskriminering och främlingsfientlighet och försöker ibland också ge en positiv bild av den samverkan som en interkulturell arbetsplats kan ge upphov till. Frågor om kompetens och språkundervisning diskuteras ganska ofta och har under årens lopp lett till flera förändringar i svenskundervisningen för invandrare. Medvetenheten om interkulturella skillnader och interkulturell kommunikation är dock i allmänhet ganska låg.

I viss motsättning till denna beskrivning kan emellertid också hävdas att media under de senaste 30 åren kanske sakta blivit mer negativa och kritiska. Medierapporteringen för 30 år sedan karaktäriserades kanske av mer naivitet och okunskap gällande immigranter och villkoren för immigration jämfört med den rapportering vi har i dag.

Journalisten Ylva Brune, som i sin doktorsavhandling (2004) behandlar just bilden av invandrare i svenska media sedan 1970, hävdar att nyhetsmedierna över tid kommit att konstruera 'invandrare' som en kategori som karakteriseras av brister och problem i jämförelse med normkategorin 'svensk'. Hon säger att "egenskaperna hos normkategorin får 'vi' nyhetsanvändare inte veta mycket om. Det är avvikelsen, 'invandraren' som synas.

Nyhetsmediernas bidrag till att befästa kategorin 'invandrare' som särskild består delvis i tillämpningen av triviala nyhetstekniker.

- Praktiska nyhetsord som 'invandrarkvinna', 'invandrantät', 'invandrarförort' upprepas tills de ser ut att beteckna något påtagligt.

- 'Invandrare' presenteras med utgångspunkt i problem som definieras av olika myndigheter.

- Statistiska skillnader mellan 'svenskar' och 'invandrare' omvandlas till egenskaper — brister — hos den avvikande kategorin, 'invandrarna'.

- Strukturella samhällsproblem konkretiseras som egenskaper hos eller svårigheter för 'invandrare'.

- Generella utsagor om 'invandrare' från experter, utsedda representanter för 'invandrare' eller från textens berättare fogas in i nyheterna.

- Personifierade invandrare gestaltas som exempel på en redan definierad generell problematik eller som undantag från en generell problematik.

- Ett mediearkiv i text och bild över 'invandrare' gör det möjligt att associera till, återanvända och bekräfta en igenkännbar idévärld.

De egenskaper som återkommande tillskrivs mediernas invandrare är inte enbart en produkt av nyhetslogiken. Deras ursprung finns i de nationsbyggande projekt, där vit, västerländsk och kristen har konstruerats som en överlägsen kontrast till en tänkt orientalisk motpol. I mötet med 'invandraren' skapar nyhetstexter genom årtiondena en fantiserad 'svenskhet' som är helt och hållet modern, rationell och jämställd" (Text författad av Ylva Brune).

Till detta kan tilläggas att de fem nationella minoriteterna i Sverige, d.v.s. samer, Sverige-finnar, tornedalingar, romani och judar, sällan syns i media. Program på de nationella minoritetsspråken på SVT är begränsade till 10 minuters nyheter på finska

och samiska per dag och ett finskt och ett samiskt barnprogram per vecka. Det saknas också dagstidningar på de nationella minoritetsspråken.

1.7 Sammanfattning av den historiska utvecklingen

Som översikten visar hade Sverige en relativt stor invandring fram till 1700-talet. Detta följdes av en period, som upphörde 1945, med mer utvandring (framför allt till USA) än invandring.

Direkt efter andra världskriget kom många krigsflyktingar. Detta följdes av en period med hög arbetskraftsinvandring som i stort sett varade till 1970-talet. De största grupperna kom från de nordiska länderna, särskilt Finland, och från f d Jugoslavien. Sedan 1970-talets mitt har den största invandrargruppen bestått av politiska flyktingar samt återförenade familjemedlemmar. Stora grupper har nu kommit från politiska oroshärdar som Latinamerika (1970-talet), Iran (1980-talet), f d Jugoslavien och Irak. Utvecklingen sammanfattas i tabell 1.1.4 och 1.1.5 nedan.

I tabell 1.1.4 ser vi de tio största grupperna födda utanför Sverige (2005). Tabell 1.1.5 visar de tio största grupperna utländska medborgare i Sverige 2005. Detta är de två huvudsakliga sätten att hitta invandrare i svensk statistik eftersom registrering av språk eller etnicitet inte görs. Observera att barn till naturaliserade svenska medborgare inte återfinns i tabellerna nedan eftersom de har svenskt medborgarskap.

TABELL 1.1.4: De tio största grupperna utrikes födda, 2005

	Födelseland	Totalt	Män	Kvinnor
1.	Finland	183 685	75 565	108 120
2.	Jugoslavien	74 032	37 702	36 330
3.	Irak	72 553	27 068	27 745
4.	Bosnien-Hercegovina	54 813	26 682	27 267
5.	Iran	54 470	29 045	25 425
6.	Polen	46 203	16 698	29 505
7.	Norge	44 773	19 251	25 522
8.	Danmark	42 602	22 658	19 944
9.	Tyskland	41 584	19 032	22 552
10.	Turkiet	35 853	19 033	16 820

Källa: SCB, 2006

Förutom födelseland visar tabell 1.1.4 en mycket ojämn könsfördelning bland flera grupper. Andelen kvinnor är mycket större än andelen män bland de som är födda i Finland, Norge, Polen och Tyskland, och bland de som är födda i Irak och Iran är andelen män större än andelen kvinnor. Den ojämna könsfördelningen kan förmodligen förklaras av en kombination av politiska orsaker (krig), arbetsmarknadsskäl och kulturella anledningar.

TABELL 1.1.5: De tio största grupperna utländska medborgare 2005

Medborgarskapsland	Totalt	Män	Kvinnor
1. Finland	87 067	37 288	49 779
2. Irak	31 892	16 552	15 340
3. Norge	35 418	17 394	18 024
4. Danmark	32 885	19 239	13 646
5. Tyskland	20 969	11 084	9 885
6. Polen	17 172	6 763	10 409
7. Serbien och Montenegro	17 106	9 016	8 090
8. Bosnien-Hercegovina	13 661	6 762	6 899
9. Storbritannien	14 726	10 177	4 549
10. Iran	11 535	5 712	5 823

Källa: SCB, 2006

Vid en jämförelse av siffrorna i tabell 1.1.4 och 1.1.5 kan man se att siffrorna är högre i tabell 1.1.4 än i tabell 1.1.5, vilket betyder att många utrikes födda har förvärvat svenskt medborgarskap. Så är fallet till med närmare 100 000 invandrare från Finland. Man kan också se att ursprungsländerna i stort sett är de samma i båda tabellerna med tanke på den politiska delningen av Jugoslavien. Endast Turkiet, Storbritannien och Nord-Irland särskiljer sig i tabellerna. Tabellerna ger alltså en bra bild av den etniska bakgrunden bland invandrare i Sverige. Vi kan notera att de nordiska länderna, i ordningsföljden Finland – Norge – Danmark, är de största ursprungsländerna vad gäller invandring. Invandrare från de nordiska länderna följs av invandrare från f d Jugoslavien (inklusive Serbien, Kroatien, Montenegro, Bosnien-Hercegovina och Kosovo). På tredje plats kommer människor från Irak och Iran och på fjärde plats människor från våra baltiska grannländer såsom Polen och Tyskland. Sålunda har vi de största grupperna av invandrare från:

- 1 Norden (Finland – Norge – Danmark)
- 2 Forna Jugoslavien
- 3 Irak och Iran
- 4 Baltiska grannländer, Tyskland och Polen

Den ojämna könsfördelningen i tabell 1.1.4 (och i tabell 1.1.3) återfinns även i tabell 1.1.5. Där ser vi att det finns fler kvinnor än män bland de finska, norska och polska

medborgarna, och fler män än kvinnor bland de irakiska, danska och brittiska medborgarna. Intresset för att behålla sitt utländska medborgarskap står generellt sett mer eller mindre i proportion till antalet personer i gruppen födda utanför Sverige. Då antalet personer i en grupp födda utanför Sverige är stort kommer också ett stort antal personer i den gruppen vilja behålla sitt ursprungliga medborgarskap. Så är exempelvis fallet bland finska, norska och polska kvinnor. I en del fall har det skett ett skifte så att fler tyska kvinnor än män och fler iranska män än kvinnor har önskat byta medborgarskap.

I de följande avsnitten ser vi lite närmare på situationen inom den privata och offentliga sektorn, inklusive utbildning, och i den avslutande delen försöker vi dra några slutsatser.

2. ETNISK MÅNGFALD INOM OLIKA SEKTORER

2.1 Den privata sektorn

2.1.1 Små och stora företag

Vi börjar med att presentera lite allmän information om företag inom den privata sektorn i Sverige. Vi hänvisar också läsaren till fallstudierna utförda inom den privata sektorn i Del 2, avsnitt 6 Bank/Växlingskontor och 7 Närbutik.

Följande information är baserad på *Fakta om små och stora företag 2004* från företagarföreningen Företagarna:

I Sverige finns drygt 700 000 verksamma företag inom den privata sektorn utanför jordbruket och de sysselsätter närmare 2,7 miljoner personer. Av dessa företag har 99,2 procent färre än 50 anställda och sysselsätter sammanlagt ca 1,4 miljoner personer. De små företagen står för drygt hälften den privata sysselsättningen. 70 procent av de svenska företagen är enmansföretag. (ca 496 000 vid utgången av 2005 (Företagarna 2007:3).

Om man ser till antalet företag domineras det privata näringslivet helt av små företag. Småföretagen med färre än 50 anställda utgör över 96 procent av det totala antalet företag inom alla branscher. "Småföretagsdominansen är störst inom näringsgrenarna *övriga tjänster, byggindustrin och banker/uppdrag*. Inom dessa branscher utgör företagen med fler än 49 anställda endast 0,2 till 0,5 procentenheter av det totala antalet företag. De branschgrupper som har högst andel större företag är *tillverkning* samt *el, gas och vatten*. Inom dessa branscher utgör verksamheter med fler än 49 anställda 3,1 procent och 1,5 procent. Andelen soloföretag, dvs. företag som saknar anställda (sju av tio företag), är störst inom *övriga tjänster* med knappt 82 procent och *el, gas och vatten* 80 procent" (Företagarna 2007:7).

"Sex av tio företag är verksamma inom tjänstesektorn, ca 460 000 stycken. 99,4 procent av tjänsteföretagen har färre än 50 anställda. *Uppdragsverksamhet* är den enskilt största branschen inom den privata tjänstesektorn, 36 procent av företagen finns här. Därefter följer *detaljhandel* med 13 procent av företagen och *partihandel/varuförmedling* tio procent. Det är också dessa branscher som sysselsätter flest personer" (Företagarna 2007:9).

Enligt *Företagens villkor och verklighet 2002*, som bygger på en enkät som besvarats av 13 799 företag med färre än 50 anställda är 12 procent av landets företagare födda utomlands eller har minst en utrikes född förälder (Nutek, 2002).

TABELL 1.2.1 Företag i Sveriges ekonomi 2002

per storleksklass, summor i miljoner SEK

Storleksklass (antal anställda)	Totalt	0-19	20-49	50-99	100-249	250-
BASFAKTA						
Antal företag	716 696	702 454	9 104	2 716	1 500	922
Antal anställda	2 296 641	697 615	269 907	186 965	227 348	914 806
Produktionsvärde	3 607 756	1 034 026	365 056	272 027	363 180	1 573 468
Processvärde	1 318 641	400 888	137 368	103 417	136 729	540 240
Brutto investeringar	316 899	151 292	25 763	18 437	30 812	90 596
Netto investeringar	209 335	92 285	18 170	12 270	20 419	66 192

Källa: SCB.

2.1.2 Utlandsägda företag

År 2005 fanns det totalt 10 435 utlandsägda företag med 557 496 anställda i Sverige. (Utlandsägda företag 2005, ITPS). Det innebär att utlandsägda företag svarade för drygt 20 procent av den totala sysselsättningen. Siffrorna kan jämföras med de statligt ägda företagen som omfattade 190 000 anställda totalt (Årsrapport för statligt ägda företag 2005)

EU-länderna dominerar fortfarande det utländska ägandet, medan USA är det största enskilda ägarlandet med 106 607 anställda, följt av Storbritannien med 64 845 anställda och Finland med 57 370 anställda. Mätt i antal företag är Norge nu det största ägarlandet. (Utlandsägda företag 2005, ITPS)

Den privata sektorn har precis som övriga samhället påverkats av att Sverige blivit alltmer mångkulturellt. När det gäller ägande ägs ca 12 procent av företagen i Sverige av första eller andra generationens invandrare och cirka 2 procent av företagen är utlandsägda. När det gäller sysselsättning har förändringarna följt konjunktursvängningarna och i många fall är det invandrare som fått betala priset då ekonomin varit dålig. Arbetslösheten bland invandrare är generellt högre än bland svenskar oavsett utbildningsnivå. Å andra sidan är andelen nystartade företag något högre bland invandrare än bland svenskar. För många har möjligheten till

egenförsörjning gått via en egen rörelse och man kan se ett samband mellan hög arbetslöshet och eget företagande, särskilt bland utrikes födda män. Enligt Företagarna (2006) leddes 18 procent av de nystartade företagen under 2005 av personer med invandrabakgrund.

2.1.3 Arbetare och tjänstemän

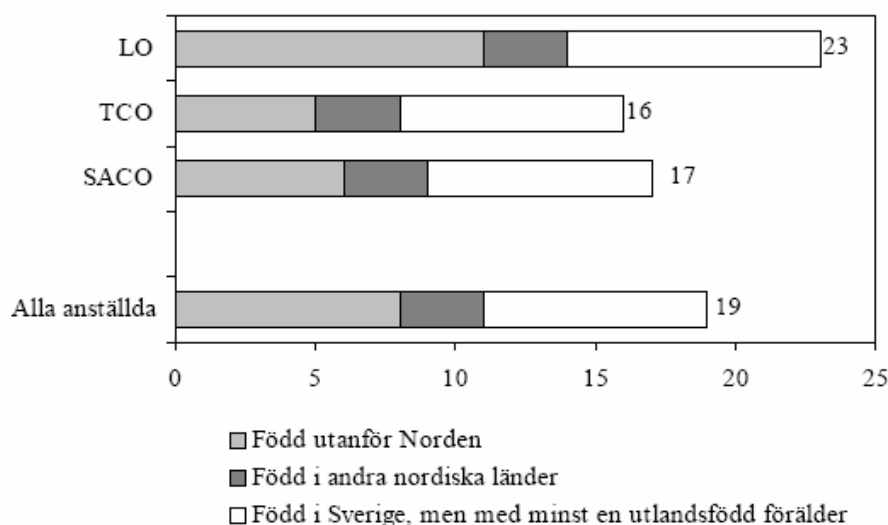
En trend som blivit alltmer tydlig är att den pågående avindustrialisering i Sverige drabbar invandrare i hög utsträckning. På grund av bl.a. höga lönekostnader flyttas industrijobb utomlands och det är den sektor som av tradition anställt en stor andel invandrare. Tjänstemannajobben finns ofta kvar men där är andelen invandrare fortfarande låg. Enligt LO-rapporten "Integration 2004 - fakta och kunskap" är andelen utlandsfödda medlemmar mer än dubbelt så hög i Metall (16 procent) och i Industrifacket (21 procent) jämfört med Industritjänstemän, SIF (7 procent) och Civilingenjörsförbundet (9 procent).

Statistiken i LO-rapporten *Integration 2004 - fakta och kunskap* bygger på SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) som omfattar ca 35 000 anställda varje kvartal och en samkörning med befolkningsregistret där uppgifter om födelseland och vistelsetid i Sverige framgår. Rapporten ger information om bl. a. invandrares medlemskap i facket, anställning inom olika sektorer, anställningsformer, arbetslöshet och utbildning. Nedan följer några av resultaten.

Rapporten visar att 22 procent av LO:s medlemmar är invandrare eller är födda i Sverige med minst en utlandsfödd förälder. Motsvarande andel för tjänstemannaförbunden TCO och SACO är 16 procent respektive 17 procent.

Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän sammanfattas på ett mera åskådligt sätt i diagram 1.2.1. Där framgår också att ungefär var femte anställd i Sverige har utländsk bakgrund (19 procent).

DIAGRAM 1.2.1 Andelen med utländsk bakgrund inom LO, TCO och SACO (procent)



(källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

Rapporten visar att drygt var tionde anställd är född utomlands (11 procent) och att ytterligare 8 procent är födda i Sverige men har minst en förälder som är född utomlands. Eftersom det totala antalet anställda i Sverige uppgår till nästan 3,8 miljoner innebär det att 400 000 är födda utomlands och att drygt 300 000 är födda i Sverige med minst en utlandsfödd förälder.

2.1.4 Olika yrkesbranscher

Rapporten visar också LO-medlemmarnas fördelning i de olika fackförbunden. Där framgår att den största andelen anställda födda utomlands främst finns inom:

1. Fastighetsförbundet (36 procent), som organiserar städare, fastighetsskötare och fönsterputsare
2. Hotell- och Restaurang (34 procent)
3. Livs (22 procent)
4. Industrifacket (21 procent)
5. Metall (16 procent)

Tabell 1.2.1 och diagram 1.2.2 nedan visar andelen med utländsk bakgrund inom de olika LO-förbunden.

TABELL 1.2.2: Medlemmar i olika LO-förbund med utländsk bakgrund (procent). Första kvartalet 2004

	Fastighets	Handels	Hotell- o Rest.	Grafiska	Transport	SEKO	Kommunal	Industrifacket	Livs	Metall	Pappers	Skogs- o Trä	Byggnads	Elektrikerna
<i>Född i övriga Norden</i>														
Minst 10 år i Sverige	8	2	2	2	2	3	3	4	4	5	6	3	3	1
Högst 9 år i Sverige	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Född i övriga Europa mm**</i>														
Minst 10 år i Sverige	8	4	8	4	3	2	4	8	5	5	2	3	1	2
Högst 9 år i Sverige	4	1	3	0	0	0	1	2	4	1	1	1	0	0
<i>Född i övriga världen</i>														
Minst 10 år i Sverige	10	3	14	2	2	2	5	6	6	4	0	1	1	1
Högst 9 år i Sverige	6	2	7	0	2	0	2	1	3	1	0	1	1	1
Totalt födda utomlands	36	12	34	8	9	7	15	21	22	16	9	9	6	5
<i>Utlandsfödd förälder</i>														
En utlandsfödd förälder	6	7	6	8	5	6	5	6	7	7	4	7	6	6
Två utlandsfödda föräldrar	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	4
Totalt med föräldrar födda utomlands	9	10	9	12	7	8	7	9	9	9	6	8	8	10
<i>Samtliga med utländsk bakgrund</i>	<i>45</i>	<i>22</i>	<i>43</i>	<i>20</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>22</i>	<i>30</i>	<i>31</i>	<i>26</i>	<i>15</i>	<i>17</i>	<i>14</i>	<i>15</i>

*) Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland

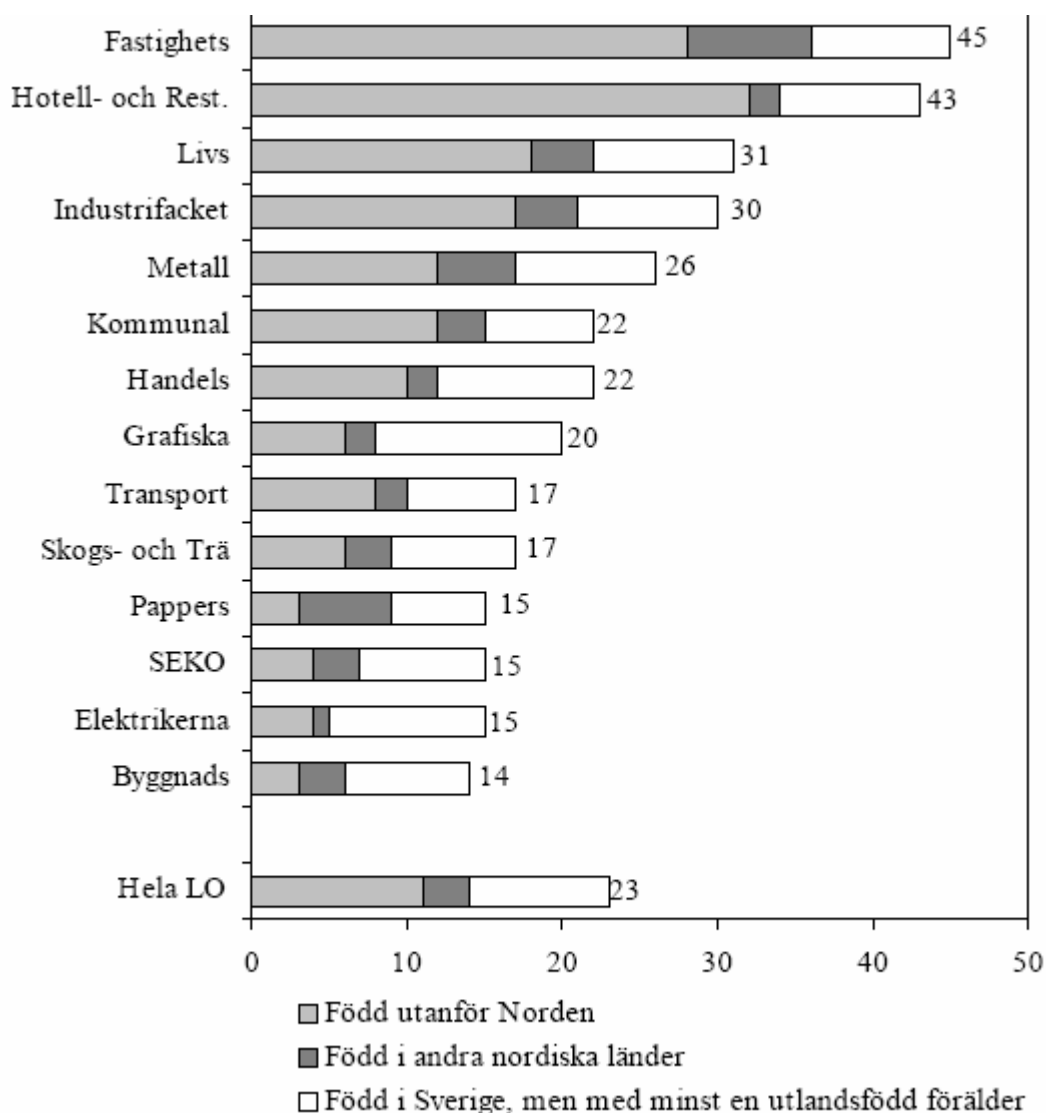
Källa: LO-bearbetningar av SCBs arbetskraftsundersökning första kvartalet 2004

(Källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

Informationen i tabell 1.2.1 åskådliggörs i diagram 1.2.2 nedan.

DIAGRAM 1.2.2

Medlemmar i olika LO-förbund med utländsk bakgrund (procent). Första kvartalet 2004



(källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

Tabell 1.2.3 nedan visar att andelen medlemmar inom LO med tidsbegränsad anställning är högre bland dem med utländsk bakgrund än bland dem med svensk bakgrund. Högst är andelen bland medlemmar födda utom Europa. Bland de nordiska invandrarna återfinns invandrare från Finland bland gruppen industriarbetare som oftast bott i Sverige i mer än tio år och utgör en stabil minoritet. Andra invandrargrupper inom industrin håller på att etablera sig som minoriteter.

TABELL 1.2.3: Har tidsbegränsad anställning. Kvinnor och män inom LO, Procent

	Kvinnor	Män
Födda i Sverige		
Två svenskfödda föräldrar	15	9
En utlandsfödd förälder	18	8
Två utlandsfödda föräldrar	26	11
Alla födda i Sverige	15	9
Födda i övriga Norden		
Minst 10 år i Sverige	10	6
Högst 9 år i Sverige	.. *	.. *
Födda i övriga Europa mm**		
Minst 10 år i Sverige	16	11
Högst 9 år i Sverige	29	19
Födda i övriga världen		
Minst 10 år i Sverige	32	16
Högst 9 år i Sverige	31 ***	27 ***
Alla (oavsett födelseland)	16	9

* Antalet i urvalet alltför litet.

** Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland.

*** Beräknat som ett genomsnitt för första kvartalen 2002 och 2003.

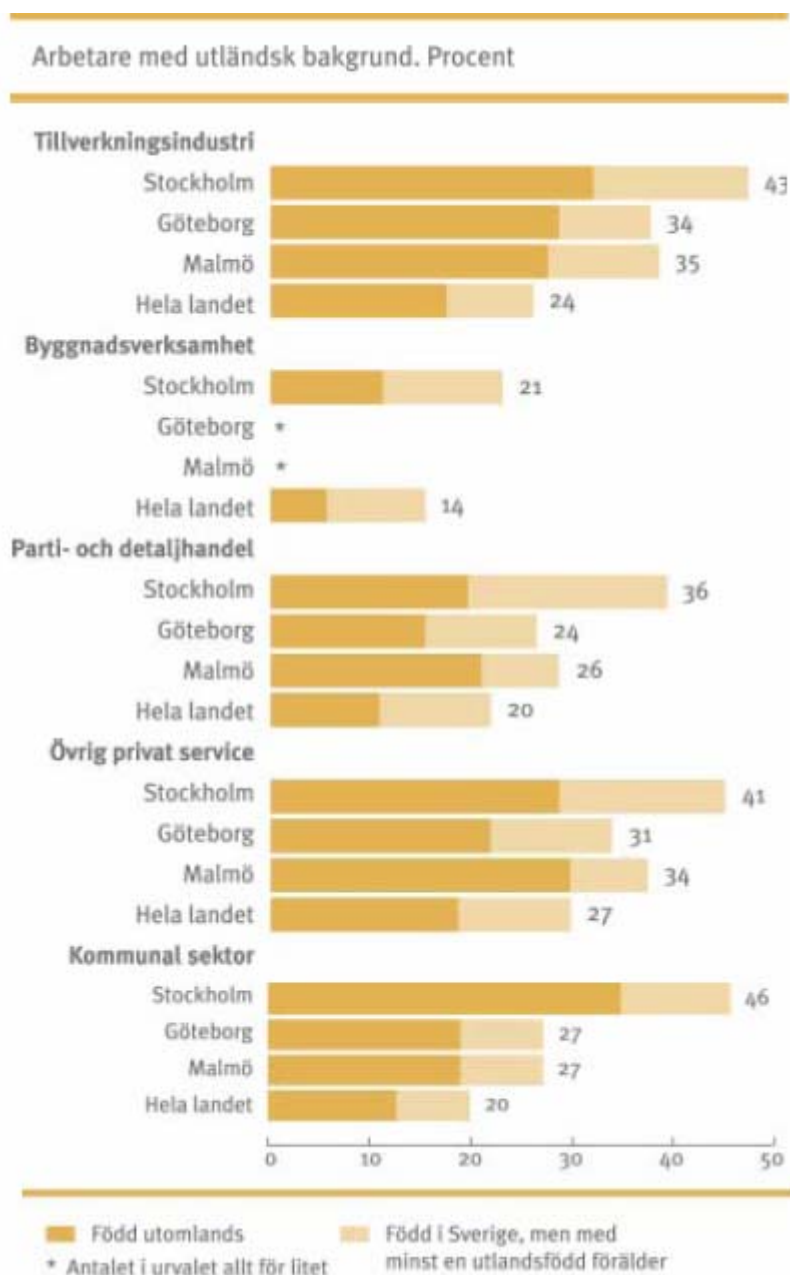
(Källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

2.1.5 Regionala skillnader

LO-rapporten visar också på stora regionala skillnader. Det finns många arbetare med utländsk bakgrund i alla regioner, men klart högst är andelen i Stockholmsregionen. Även Göteborgs- och Malmöregionen ligger över riksgenomsnittet.

Diagram 1.2.3 visar andelen arbetare med utländsk bakgrund inom tillverkningsindustrin, byggnads-, parti- och detaljhandel, annan personlig service och kommunal, fördelade på de tre storstadsregionerna Stockholm, Göteborg, Malmö och i hela landet. Diagrammet visar att andelen arbetare med utländsk bakgrund är störst i Stockholm.

DIAGRAM 1.2.3:



(Källa: LO: s rapport Integration 2004-Fakta och kunskap)

2.1.6 Eget företagande

Som vi redan har noterat visar statistik från Integrationsverket att eget företagande är vanligare bland utrikes födda än bland inrikes födda. Drygt var tionde egenföretagare är född utanför Sverige. Bland utrikes födda män och kvinnor är 11,8 respektive 5,4 procent egna företagare jämfört med inrikes födda män och kvinnor; 9,9 procent respektive 4,5 procent. Bland män födda i Asien är var femte är egenföretagare (www.integrationsverket.se).

Statistiken visar också att egna företagare födda utanför Norden har färre anställda jämfört med företagare födda i Sverige och i övriga nordiska länder. Endast 15 % av egenföretagarna födda utanför Norden har anställda. Orsakerna till varför soloföretag är så vanliga bland invandrare och varför de så få av dem har anställd personal behöver utredas ytterligare (Granér 2006). Se även Del 2, avsnitt 7 FALLSTUDIE: Närbutik.

Högre utbildningsnivå bland utrikes födda företagare

Utrikes födda egenföretagare i åldersgruppen 45-64 år har högre utbildningsnivå än inrikes födda, både bland män och kvinnor. 28 procent av utrikes födda män i åldern 45-64 år har eftergymnasial utbildning jämfört med 20 procent av inrikes födda egenföretagare i den åldersgruppen. Mönstret gäller även för kvinnor. I motsvarande åldersgrupp har 34 procent av utrikes födda kvinnor med egna företag eftergymnasial utbildning och bland de inrikes födda 27 procent.

(www.integrationsverket.se)

Störst andel utrikes födda inom handel och kommunikation samt personliga och kulturella tjänster

Utrikes födda företagare finns representerade i nästan alla branscher, men skillnaderna i fördelningen mellan inrikes och utrikes födda är stora. Utrikes födda är klart underrepresenterade inom jordbruksnäringen och byggsektorn. Däremot är de överrepresenterade inom branscherna handel och kommunikation (framför allt utrikes födda män) och inom personliga och kulturella tjänster (utrikes födda kvinnor)

(www.integrationsverket.se)

Vistelsetidens längd en viktig faktor

Det finns ett tydligt samband mellan vistelsetidens längd och benägenheten att starta ett eget företag: ju längre tid i Sverige, desto större andel egenföretagare. Många startar eget företag efter åtta-nio års vistelse i Sverige och när de väl gjort detta val fortsätter de att vara egna företagare. (www.integrationsverket.se)

2.1.7 Mångfaldsstrategier som affärsstrategier

Inom den privata sektorn vinner mångfaldsstrategier en allt större legitimitet och fler tycker sig se fördelar med att rekrytera personer med annan bakgrund för att i förlängningen även nå en större kundkrets eller fler besökare. Jeanette Ohlsson, som arbetar som "kulturlänk" i Malmö, menar att det krävs både engagemang och god vilja och att processen måste få ta tid till en början för att resultaten ska komma senare. Värderingarna skapas i samhället, inte på en enskild arbetsplats, men med goda förebilder kan synsättet påverkas och sprida sig i samhället. Många arbetsgivare har redan insett att en segregerad arbetsmarknad helt enkelt är olönsamt (samtal med Jeanette Ohlsson, Malmö i Nya Europa, MINE, 2005-06-08).

Det kan vara svårt att mäta och prioritera frågor som inte är direkt vinstgivande då nästa kvartalsrapport står i fokus. Ett långsiktigt ekonomiskt problem som blir alltmer påtagligt är att det snart är dags för Sveriges alla 40-talister att gå i pension, och detta ska betalas. Det finns rikligt med outnyttjad arbetskraft att tillgå exempelvis i våra större städer där invandringen är omfattande.

Den etniska och kulturella segregeringen i Sverige är mer än ett arbetsmarknadsproblem. Segregeringen finns på de flesta områden och mediernas intresse har gjort problematiken än mer omdebatterad. Det har bl. a. fått stora svenska företag som Ericsson och SEB att satsa i "invandrarföreningar" med förhoppningen om att i förlängningen kunna nå en utökad kundkrets. Företagen påpekar att mångfaldsstrategier är affärsstrategier.

Enligt DO, som kartlägger hur arbetsgivare följer lagen mot etnisk diskriminering, finns det inte så många goda exempel från näringslivet, men de initiativ som uppmärksammat problematiken med den segregerade arbetsmarknaden bör lyftas fram som goda exempel.

Två fallstudier som den svenska EIW-gruppen utfört inom den privata sektorn visar på två välfungerande interkulturella arbetsplatser (se Del 2, avsnitt 6 Banken/Växlingskontoret och 7 Närbutiken).

2.1.8 Goda exempel

Det finns utan tvekan god vilja och goda intentioner på många platser i Sverige. Det finns ett stort antal föreningar, organisationer och företag inom privat såväl som offentlig sektor som skapat egna nätverk. Det finns också många projekt med fokus på integration och mångkulturell förståelse. Det är nästintill omöjligt att kartlägga deras antal då projekttiden varierar och nya projekt tillkommer när gamla avslutas. För att ge en glimt av vad som finns följer här ett urval:

MINE – "Malmö i nya Europa" - är en förening som kom till 2003 på initiativ från näringslivet i Malmö. Idag bestående av ca 20 företag samt Malmö Stad och högskolan i Malmö som tillsammans arbetar för integrerade arbetsplatser och för ett öppnare och mer tolerant samhälle (www.kulturlank.nu)

Pluskompetens arbetar inom området utveckling med mångfaldsfrågor och driver bland annat ett nationellt samarbetsprojekt med stora privata och offentliga arbetsgivare under rubriken "*Pluskompetens - mångfald lönar sig!*" (www.pluskompetens.com)

DISI - Diversity in the Swedish Industry - är ett mångfaldsprojekt med syfte att stärka konkurrenskraften inom svensk industri genom att öka mångfalden i företagen. Målet är att skapa förutsättningar för att ta tillvara många olika perspektiv och erfarenheter hos medarbetarna. DISI fokuserar på att förändra värderingar och attityder i mångfaldsfrågor hos medlemmarna i ledningsgrupperna på deltagande företag. (<http://extra.ivf.se/disi/disi.htm>)

Prova På Platser har tillkommit på initiativ av Svenskt Näringsliv i samtal med den tidigare socialdemokratiska regeringen. Därefter har andra centrala organisationer på arbetsmarknaden ställt sig bakom initiativet som nu drivs av Arbetsmarknadsstyrelsen. Syftet är att personer som inte har någon eller begränsad erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden ska få möjlighet att i verksamhet få prova på och visa upp sin kompetens på en arbetsplats för att snabbare komma i kontakt med arbetsmarknaden. Några grupper som är aktuella är bland annat personen som är nyinskrivna på arbetsförmedlingen samt nyanlända invandrare med

uppehållstillstånd med grund för folkbokföring. Prova På Platserna kan upprätthållas parallellt med kommunala introduktionsprogram och kan finnas inom såväl privata och offentliga arbetsgivare som ideella organisationer.

(www.ams.se/admin/Documents/faktablad/provapaplats.pdf)

2.1.9 Sammanfattning

Ny statistik presenteras fortlöpande om arbetsmarknaden och den rådande trenden är att invandrare går från industrin till servicesektorn. Andelen med utländsk bakgrund är klart högst inom fastighetsbranschen (städ och fastighetsskötsel) och inom restaurang- och hotellbranschen. Den strukturella diskrimineringen gentemot invandrad arbetskraft avspeglas i det faktum att invandrare är överrepresenterade i statistiken över tidsbegränsade anställningar (se tabell 1.2.3).

Bland egna företagare är andelen med utländsk bakgrund något högre jämfört med svenskar. Utlandsfödda egna företagare återfinns inom alla branscher men främst inom handel och kommunikation (utlandsfödda män) och personliga och kulturella tjänster (utlandsfödda kvinnor). Det finns ett samband mellan hög arbetslöshet och andel egna företagare, framförallt när det gäller utlandsfödda män. Se även Del 2, avsnitt 7 FALLSTUDIE: Närbutik.

För att mångfalden på arbetsmarknaden ska kunna tillvaratas krävs det först och främst att invandrare och barn till invandrare kommer in på arbetsmarknaden genom att få en anställning, helst inom det egna kompetensområdet. Idag utför exempelvis många utländska akademiker arbetsuppgifter långt under sin förmåga.

Från myndighetshåll har man insett vikten av åtgärder och AMS har flera arbetsmarknadsåtgärder riktade mot särskilt utsatta grupper, som till exempel invandrare. Sedan 1999 finns dessutom lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och alla arbetsgivare är skyldiga att ha lagstiftningen i åtanke vid rekrytering och under pågående anställning. I realiteten har dock lagstiftningen hittills varit ganska tandlös, men den visar i alla fall att mångfald är en viktig fråga på den politiska agendan.

2.2 Den offentliga sektorn

2.2.1 Inledning

Informationen om den offentliga sektorn nedan är hämtad från www.sverige.se som är det offentliga Sveriges gemensamma webbplats och sköts av statskontoret.

Sverige har tre demokratiskt valda nivåer: riksdagen på nationell nivå, landstinget på regional nivå och kommunen på lokal nivå.

Sveriges 290 kommuner har stor självbestämmanderätt och ansvarar för lokala frågor i medborgarnas närmiljö, såsom exempelvis grund- och gymnasieskola, medan Sveriges 21 landsting sköter de gemensamma uppgifter som är allt för kostsamma för en ensam kommun att ta hand om. Landstingens huvuduppgift är att ansvara för all offentlig hälso- och sjukvård i landet.

Det finns drygt 300 centrala nämnder, verk, myndigheter och statliga bolag i Sverige. Dessa lyder under regeringen och är sorterade under de olika departementen. Deras uppgift är att praktiskt genomföra de beslut som riksdag och regering fattat.

Länsstyrelsen är både en servicemyndighet, en överklagandeinstans och har också tillsynsansvar inom flera områden. Det finns 21 länsstyrelser i Sverige, en i varje län. Deras sakområden omfattar framför allt civil beredskap och räddningstjänst, naturvård, miljövård, regional utveckling, jakt, fiske, samhällsplanering, kommunikationer, kulturmiljö, jämställdhet och social omvårdnad.

Försäkringskassan administrerar det allmänna socialförsäkringssystemet som ska ge ekonomisk trygghet vid sjukdom, handikapp, ålderdom och vård av barn. Försäkringskassan arbetar även med att samordna rehabilitering för att ge sjuka och funktionshindrade personer möjlighet att återgå till arbete.

Regeringens arbete samordnas av statsministern, som även har det övergripande ansvaret för regeringens politik. Riksdagen stiftar lagar och beslutar om statens inkomster (skatter) och utgifter. Riksdagens uppgift är även att granska och

kontrollera regeringens och myndigheternas arbete och ta ställning till utrikespolitiken.

Allmänna val hålls vart fjärde år. Rösträtt i riksdagsval och folkomröstningar har den som fyllt 18 år på valdagen och är eller har varit svensk medborgare. Medborgare i EU-länder, Norge och Island, som fyllt 18 år och som är folkbokförda i Sverige har rätt att rösta i kommunalval och landstingsval. Medborgare i andra länder måste före valdagen ha varit folkbokförda i Sverige i mer än tre år utan avbrott för att få rösta i kommunal- eller landstingsval.

2.2.2 Etnisk mångfald inom den offentliga sektorn

Givetvis påverkas alla sektorer och instanser i samhället av att landets befolkning är och blir alltmer etnisktr och kulturellt heterogen. Nya lagar, nya myndigheter, utredningar och därmed nya arbetsuppgifter och krav på kunskaper har tillkommit. Statistik visar dock att när det gäller att leva upp till kraven på strävan efter mångfald, integration och jämlikhet så är svenska myndigheter bland de sämsta. Detta trots att en av Integrationsverkets mest angelägna uppgifter, enligt regeringen, är att verka för att alla berörda myndigheter tar ett reellt ansvar och arbetar i linje med de integrationspolitiska målen.

Integrationsverket har kartlagt och analyserat hur 17 statliga myndigheter genomfört regeringens uppdrag om att utarbeta handlingsplaner för att främja den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda samt vilken betydelse dessa planer har haft för att främja mångfalden och motverka diskriminering vid anställning eller i övrigt inom myndigheten. Under den observerade tiden, åren 1997-2001, ökade andelen utrikes födda per myndighet från 4.4 procent 1997 till 5.5 procent 2001. Siffrorna kan jämföras med andelen utlandsfödda som var 11.9 procent år 2001. Bland myndigheter med lägst andel återfanns militären, polisen och tullen, medan den högsta andelen fanns inom Migrationsverket (Rundqvist 2004: 79-80).

På senare år har dock den etniska mångfalden ökat bland de statligt anställda. 2005 var 8,9 procent av de statligt månadsanställda födda utanför Sverige. Andelen ökar till 10,8 procent om vi även räknar in personer födda i Sverige med två utrikesfödda

föräldrar (utländsk bakgrund). Bland de statligt nyanställda 2005 hade 15,4 procent utländsk bakgrund. Siffrorna kan jämföras med den totala andelen med utländsk bakgrund bland befolkningen i åldrarna 20-64 år som år 2005 uppgick till 18,4 procent. (Arbetsgivarverket 2005)

Tabell 1.2.4 nedan visar andelen statligt anställda med utländsk bakgrund 2005 och 2004. Vi kan se att det finns stora variationer mellan olika områden. Medan universiteten kännetecknas av stor mångfald är öppenheten för mångfald mindre inom rättsväsende, försvar och infrastruktur.

Tabell 1.2.4 Anställda med utländsk bakgrund inom olika områden av den statliga administrationen 2005 och 2004

Sektor	Totalt med utländsk bakgrund 2005	Andel 2005	Andel 2004
Universitet, högskolor och forskning	10 800	18,3	18,2
Kultur	450	12,3	12,0
Arbetsliv, omsorg och utbildning	4 300	12,0	11,7
Miljö, teknik och jordbruk	570	9,6	9,2
Ekonomi	1 700	9,0	8,7
Länsstyrelser, regeringskansliet och stabsmyndigheter	900	7,6	7,7
Uppdragsmyndigheter	900	7,2	7,0
Rättsmyndigheter inkl. försvaret	3 400	5,9	5,7
Affärsverk och infrastruktur	1 100	5,7	5,6
Staten	24 100	10,8	10,6

(Källa: Utländsk bakgrund i staten 2005, Arbetsgivarverket)

Som tidigare nämnts bör svenska arbetsgivare upprätta mångfaldsplaner som bl. a. ska fungera som hjälp i såväl det dagliga arbetet, i förebyggande syfte men också vid exempelvis rekrytering.

Integrationsverkets undersökning (Rundqvist 2004) menar att mångfaldsplanerna är svaga innehållsmässigt och att personer med utländsk bakgrund fortfarande är underrepresenterade bland personalen och i synnerhet i chefspositioner. Myndigheterna har en lång bit kvar innan de når målen för integrationspolitiken, där de själva ska föregå med gott exempel när det gäller etnisk mångfald.

På uppdrag av regeringen granskade DO 2005 hur 29 statliga myndigheter arbetade förebyggande mot diskriminering. De ville undersöka i vilken utsträckning myndigheterna följer lagen mot etnisk och religiös diskriminering. De största bristerna man fann gällde arbetsförhållanden och trakasserier. Man fann också brister i rekryteringen och i uppföljningen av arbetet. Vid en första undersökning befanns bara två av de 29 undersökta myndigheterna till fullo följa lagen i sina mångfaldsplaner (Arbetsmarknadsstyrelsen och hörskölevverket). De övriga har kompletterat och/eller fått hjälp att förbättra sina handlingsplaner (mångfaldsplaner). Två myndigheter hade fortfarande inte godkända handlingsplaner mot diskriminering: Rikspolisstyrelsen och Försvarmakten (Välkommen till staten? DO, 2006:27-29).

Nedan presenteras delar av Integrationsverkets rapportserie 2004:05 som undersökt hur det ser ut inom den kommunala sektorn när det gäller mångfaldsfrågor och integration.

2.2.2 Den kommunala sektorn och etnisk mångfald

Integrationsverkets rapport "Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av Sveriges kommuner" (2004) författad av Hooshang Bazrafshan bygger på en genomgång av statliga styrdokument med inriktning på mångfaldsfrågor i arbetslivet, de undersökta kommunernas styrdokument för ökad mångfald inom den egna organisationen, intervjuer med företrädare för respektive kommun samt statistiska data som visar hur personalsammansättningen bland kommunanställda inom olika yrkesområden ser ut. Analysen visar bl.a. att kommunerna valt helt olika strategier för sitt mångfaldsarbete samt att nästan samtliga invånargrupper med utländsk bakgrund är starkt underrepresenterade bland kommunanställda i allmänhet och inom kvalificerade yrkesområden i synnerhet. (Bazrafshan 2004)

Integrationsverkets mål är att rapporten ska användas som utgångspunkt i effektiviseringen av kommunernas fortsatta arbete för ökad etnisk mångfald. Rapporten bygger på intervjuer med sammanlagt 122 personer i olika befattningar; kommundirektörer, personalchefer, kommunalråd och tjänstemän. I de 42 kommunerna som rapporten omfattar bor ca 70 procent av Sveriges befolkning med utländsk bakgrund och 80 procent av dem i arbetsför ålder (Bazrafshan 2004:9).

Rapporten visar att det finns stora skillnader mellan kommunernas strategier för ökad mångfald. "Kännetecknande för samtliga dokument är dock att de huvudsakligen innehåller åtgärder som syftar till att komma åt negativa attityder eller diskriminerande strukturer vid exempelvis anställning. Tanken är att skapa en mångfaldsvänlig organisation som i sin tur ska leda till ökad mångfald bland de anställda. Dock är det endast i ett fåtal av de undersökta dokumenten som kvalitativa strategier kombineras med mätbara mål för ökad andel anställda med utländsk bakgrund" (Bazrafshan 2004:9).

Nästan ingen kommun uppger sanktioner vid diskriminering p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Kalmar är dock ett undantag genom att i sin mångfaldsplan förorda hot om uppsägning om någon diskriminerar eller trakasserar andra personer. Att kommunerna ska utarbeta en antidiskrimineringsklausul som underlag i beställningen av varor och tjänster föreslås i fyra dokument och tre kommuner föreslår positiv särbehandling av sökande med utländsk bakgrund under förutsättning att de sökande har likvärdig kompetens (Bazrafshan 2004:10).

Intervjuresultaten pekar på en kluven bild av mångfaldsarbetets bakgrund och utveckling. Drygt hälften av dokumenten är framtagna under åren 2002–2003, medan de övriga främst är från 2001. Få dokumentet verkar ha kommit till genom ett brett förankringsarbete. De flesta dokument bygger på ett politiskt initiativ och har brett politiskt stöd, men i få kommuner har det politiska engagemanget blivit synligt i det praktiska arbetet. Endast ett litet antal kommuner har följt upp och utvärderat arbetets utveckling. Undantag finns dock, ett exempel är en ny tjänst som s.k. mångfaldsutvecklare i Lund, ett annat är en »diskriminerings-funktionär« som finns i

Stockholm vars främsta uppgift är att driva på så att staden som arbetsgivare lever upp till lagstiftningen om diskriminering (Bazrafshan 2004:10).

De organisationsinriktade åtgärderna förväntas leda till attitydförändringar medan de övergripande målsättningarna motiveras av effektivitetsskäl (s. 10). "Analysen visar att det är en lång väg kvar för kommunerna innan de uppnår en med samhället jämförbar etnisk mångfald bland sina anställda. 2001 var andelen anställda med invandrarbakgrund 11.9 procent bland de ca 780 000 kommunanställda i arbetsför ålder (20-64 år). Den totala andelen med invandrarbakgrund i samma åldersgrupp bland befolkningen i sin helhet var då 16.6 procent. (Bazrafshan 2004:106). De tre mest underrepresenterade grupperna är de som är födda i Asien, i Europa utom Norden samt födda i Sverige med utrikes födda föräldrar (Bazrafshan 2004:11).

"Den starkaste indikationen på bristande mångfald finner man vid en närmare analys av olika yrkesområden. I de undersökta kommunerna uppgår antalet ledningstjänster till 12 639. Av dessa innehas endast 110 tjänster av anställda födda utanför Europa. Inom de två yrkesområden som ställer krav på hög utbildning innehas endast 10 procent av tjänsterna av anställda med utländsk bakgrund. Av dessa utgör de med europeisk bakgrund ca tre fjärdedelar. När det gäller tjänster som i huvudsak faller inom servicesektorn innehas uppemot var femte av anställda med utländsk bakgrund, framför allt utomeuropiska grupper. Analysen visar att skillnader i ålder, vistelsetid i Sverige och utbildningsnivå inte kan åberopas som förklaring till underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund i allmänhet och utomeuropeiskt födda inom kvalificerade yrkesgrupper i synnerhet" (Bazrafshan 2004:11).

Bazrafshan (2004) visar dock på en positiv förändring i kommunernas attityder till mångfaldsfrågor. I en enkätundersökning som gjordes år 2000 svarade bara några få av de 42 kommunerna som ingick i undersökningen att de hade någon form av dokument för sitt arbete med mångfald. Frågan nu är inte längre *om* man skall arbeta med mångfaldsfrågor utan istället *hur* man ska arbeta för ökad etnisk mångfald i kommunerna (s. 11).

2.2.4 Sjukvården och etnisk mångfald

Den svenska sjukvården är idag inte den homogena arbetsplats den var för något decennium sedan. Strukturen med manliga läkare och kvinnliga sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden, samtliga med svenskklingande namn, finns inte i samma utsträckning längre utan har ersatts med en mångfald när det gäller såväl kön som ursprungsland inom samtliga yrkeskategorier. Vad har då detta inneburit?

Den nya heterogena arbetskraften skapar utmaningar knutna till kulturella skillnader, vilka påverkar arbetslivet, t ex konflikthantering, olikheter i synen på maktdistans mellan över- och underordnade, attityder i förhållande till arbete, arbetsmiljö, förväntningar på uppförande, attityder, socialt accepterade normer och principer mm. Även kulturella och språkliga problem eller brister påverkar situationen och kommunikationen. Det är i sammanhanget även viktigt att komma ihåg att det inte bara är personalens sammansättning som har förändrats utan även patienternas. Gamla hierarkier ifrågasätts och ersätts av nya. Forskning visar att mycket fortfarande är annorlunda för en kvinnlig läkare än för en manlig när det handlar om respekt och vilken hjälp de får av sköterskor men skillnaderna är ännu större om läkaren dessutom kommer från ett annat land. Vi har alltså både kultur- och i många fall könsperspektiv att ta hänsyn till.

Mångfaldsplaner och styrdokument reglerar arbetet och arbetsplatserna om inte alltid i praktiken så i alla fall i teorin. Undersökningar bland personalen är vanligt förekommande i syfte att ta reda på vad som fungerar och vad som kan skötas bättre. Något som framkommer som ett problem i integrationsprocessen inte minst i svensk sjukvård är bristen på kulturell förståelse när det gäller bland annat förhållningssätt till sjukdomar, döden, mediciner och symptom. Ju större kunskaper båda parter i en interaktion har om den andra desto större är chanserna till framgångsrik kommunikation, detta gäller såväl mellan patient och personal som mellan olika personalgrupper.

En undersökning av kommunikationen inom den svenska sjukvården (Allwood, Berbyuk och Edebäck 2005) visar att majoriteten är nöjda med sin kommunikation med sina utländska kollegor, men att det finns områden där mer behöver göras för

att integrationen och toleransen ska bli bättre. Undersökningen visar att det är främst de kvinnliga respondenterna som är missnöjda med hur kommunikationen fungerar och som även i högre utsträckning än männen upplever att missförstånd förekommer i arbetet såväl med kollegor som med patienter. Detta kan ha flera förklaringar dels beroende på varifrån de manliga respektive de kvinnliga respondenterna kommer dvs. vilka kulturella drag som dominerar och hur lätt de därför anpassar sig till den struktur som råder inom den svenska sjukvården, dels hur män och kvinnor generellt uppfattar kommunikation och hur män och kvinnor generellt definierar bra kommunikation. Det kan också bero på att det är svårare för en utländsk kvinnlig läkare (undersökningen riktade sig till utländska läkare) att bli accepterad på en kvinnodominerad arbetsplats (Berbyuk Lindström, kommande doktorsavhandling).

Rekrytering av läkare

Ett antal projekt har initierats för att komma tillrätta med det behov av framförallt läkare som råder i Sverige. Dels har ambitionen varit att nå de läkare som redan finns i Sverige men som inte har svensk legitimation, dels har kommuner och landsting sökt sig utanför landet för att rekrytera personal. Ett samarbetsprojekt som agerat för att underlätta för personer att komma in på den svenska arbetsmarknaden är *Legitimation.nu* – ett projekt som löpte 2003-2005 och som arbetade för en snabbare väg till svensk yrkeslegitimation och behörighet och integration för utländsk vårdpersonal. Projektet har erbjudit kurser i sjukvårdssvenska, praktik, kunskapsstöd inför medicinskt kunskapsprov, hjälp med sammanställning av meritportföljer och kompetensprofiler, validering av yrkeskunskaper och yrkesvägledning (www.legitimation.nu). Genom projektet har vägen till svensk yrkeslegitimation och behörighet för läkare och sjuksköterskor med utbildning från länder utanför EU/EES-området förkortats avsevärt och målgruppens kompetens tillvaratagits i stor utsträckning. Legitimation.nu är ett samarbetsprojekt mellan universitet och högskolor i Västsverige, Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, Samverkansdelegationen, Valideringscentrum i Göteborgsregionen och Västra Götalandsregionen, och projektet fick ekonomiskt stöd från regeringen och AMS i Västra Götaland. Projektet fortsätter nu i form av ett nätverk för samverkan. Det vore önskvärt att projektet ges ekonomiskt stöd så att verksamheten kan permanentas, eftersom det innebär både tillvaratagande av personliga resurser och stora

samhällsekonomiska besparingar. För närvarande pågår ett utvecklingsarbete inom s.k. validering för att försöka hitta fungerande metoder för att mäta reell kompetens, i samarbete med Valideringscentrum i Göteborgsregionen, Västra Götalandsregionen och Sahlgrenska Akademien.

2.2.5 Polisen

Den ökade etniska mångfalden i samhället avspeglas idag inte nämnvärt bland personalsammansättningen inom polisen. Polisen behöver rekrytera fler personer med mångkulturell bakgrund både för att möta det ökade behovet av interkulturell kompetens som den ökade etniska mångfalden i samhället kräver, men även för att polismyndighetens personalsammansättning ska kunna spegla det samhälle den verkar i och för. Detta har man nu börjat få upp ögonen för inom Rikspolisstyrelsen och inom polisen på flera platser i landet och ett förändringsarbete har inletts.

I informationsbroschyren "Polisycket - något för dig?" informerar Rikspolisstyrelsen om vilka behörighetskrav som gäller för antagning till polisutbildningen och anger också att de välkomnar sökande med annan etnisk eller kulturell bakgrund än svensk och att de även önskar att fler kvinnor söker till polisycket. Akademiska studier, ytterligare språkkunskaper, arbetslivserfarenhet och kännedom om andra kulturer ses som extra meriter.

(<http://www.polisen.se/inter/mediacache/4347/4637/Polisrekrytering2005.pdf>)

Polisrekryteringen i Malmö har bl.a. initierat ett samarbete med Europeiska socialfonden (ESF), Arbetsförmedlingen och studieranordnaren Eductus för arbetslösa med invandrarbakgrund med intresse för polisycket. Samarbetet som lyder under smeknamnet "Utryckningen" är en fem månaders förberedande kurs med syftet att förbättra möjligheterna för antagning till polisutbildningen för personer med utländsk bakgrund. Kursen omfattar 200 timmar språkträning, fysisk träning och föreläsningar av polisen.

Strävan efter att uppmuntra fler personer med invandrarbakgrund att ansöka till polisutbildningen vid högskolan verkar redan ha gett resultat i form av ökat antal ansökningar till polisutbildningen. Totalt antogs 4 946 studenter till polisutbildningen

ht 1999-ht 2005. Ungefär 15% av dem (ca 735 studenter) hade utländsk bakgrund (Polisen har räknat in både personer födda utanför Sverige och personer födda i Sverige med en eller två utlandsfödda föräldrar). (Se även fallstudierna inom polisen i Del 2)

2.2.6 Goda exempel

Som vi har sett finns det flera projekt som syftar till att öka den etniska mångfalden inom den offentliga sektorn. Två goda exempel på detta av samarbetsprojekten *Legitimation.nu* (se avsnitt 2.2.3) och *Utryckningen* (se avsnitt 2.2.4). Det finns också flera bra initiativ som syftar till att öka medvetenheten om mångfaldsfrågor och kunskaper i interkulturell kompetens inom olika verksamheter. Ett gott exempel på detta är utbildningen Integrationsmentorn, som är en högskoleutbildning som genomförs i samarbete mellan Västra Götalandsregionen två folkhögskolor, Högskolan i Borås och Interkulturellt Resurscentrum. Det är en utbildning med interkulturellt perspektiv, som vänder sig till anställda inom olika verksamheter i där ökad kompetens i interkulturell kommunikation och mångfaldsfrågor är önskvärt för att bidra till en ökad service och ett bättre bemötande av kunder/klienter med olika etnisk och kulturell bakgrund, och som därigenom kan bidra till en förbättrad integrationsprocess i regionen. Exempel på yrkesområden är arbetsförmedlingen, banker och försäkringsbolag, försäkringskassan, skolan, barn- och äldreomsorgen, servicesektorn och handeln.

2.2.7 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan nämnas att den offentliga sektorn har långt kvar i integrationsprocessen. Trots regeringens krav på att alla svenska myndigheter ska arbeta i linje med de integrationspolitiska målen ger statistiken en annan bild av verkligheten och de integrationspolitiska målen väntar fortfarande på att förankras i organisationerna och att omsättas i praktiken, samt följas upp och utvärderas. Lund har dock tillsatt en ny tjänst som s.k. »mångfaldsutvecklare« och Stockholm har tillsatt en »diskrimineringsfunktionär« som ska driva på så att staden som arbetsgivare lever upp till lagstiftningen om diskriminering.

En enkätundersökning visar också att kommunernas attityd till arbete med mångfald blivit mer positiv och att den viktiga frågan för framtiden inte längre är *om* man ska arbeta för etnisk mångfald i kommunerna utan *hur* man ska göra det.

Sjukvården är den del av den offentliga sektorn där man förefaller ha kommit längst i integrationsprocessen när det gäller utbildning, rekrytering och anställning av arbetskraft med utländsk bakgrund, förutom i chefspositioner där, i likhet med andra sektorer, personer med utländsk bakgrund saknas i stor utsträckning.

Polisen har likt alla Sveriges myndigheter både nytta av och samtidigt krav på sig att uppnå en bredare personalsammansättning som i större utsträckning representerar det samhälle den verkar i och för. Polisen har därför inlett ett förändringsarbete för att uppnå en större etnisk och kulturell bredd inom organisationen.

De tre goda exempel vi här valt att lyfta fram är alla utbildningsinsatser. Två av dem är riktade till personer med utländsk bakgrund; *Legitimation.nu*, som vänder sig till personer med utländsk akademisk utbildning inom vårddyrken och syftar till snabbare tillträde till arbete inom den svenska vården, och *Utryckningen*, som vänder sig till arbetslösa med utländsk bakgrund med intresse för bl.a. polisyrket. Det tredje exemplet är *Integrationsmentorsutbildningen*, en utbildning på högskolenivå med interkulturellt perspektiv, som vänder sig till anställda inom yrkesområden som präglas av service och mångkulturella möten.

2.3 Utbildning

Den invandring som skett under senare delen av 1900-talet och början av 2000-talet har lett till en större etnisk mångfald bland eleverna och studenterna inom utbildningssektorn. Den största etniska mångfalden finns idag framför allt i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö, där flera av förortsområdena även kännetecknas av utflyttning av svenskar, hög arbetslöshet och sänkning i social status.

2.3.1 Grundskolan

Inom grundskolan rapporterades läsåret 2004/05 143 665 grundskoleelever vara berättigade till undervisning i modersmål. Det innebär att 13,6 procent av alla elever rapporterats tala ett annat språk än svenska hemma. Enligt Skolverket rymmer grundskolan idag ca 130 olika språk (Rapport 260 2005). De tio vanligaste språken bland grundskoleeleverna, baserat på antalet elever berättigade till modersmålsundervisning, är följande

- Arabiska
- Bosniska/kroatiska/serbiska
- Spanska
- Finska
- Albanska
- Engelska
- Persiska
- Turkiska
- Kurdiska
- Somaliska

I tabell 1.2.5 nedan kan man även utläsa hur stor andel av de berättigade eleverna som deltar i modersmålsundervisning och i svenska som andraspråk. Där kan vi bland annat se att deltagandet är högt bland stora språk som arabiska medan det är lågt bland mindre språk och även bland finstalande och engelsktalande elever.

TABELL 1.2.5: De tio största modersmålen i grundskolan 15 oktober 2004

De tio största modersmålen i
grundskolan 15 oktober 2004

Modersmål	Antal elever berättigade till moders- målsunder- visning	Andel (%) berät- tigade av samtliga elever	Deltagare i modersmålsundervisning				Deltagare i SVA		
			Antal	Andel (%) av		Andel (%) utanför timplane- bunden tid	Antal	Andel (%) av	
				samtliga elever	berättigade elever			samtliga elever	berättigade elever
Albanska	7 634	0,7	5 173	0,5	67,8	50,6	4 349	0,4	57,0
Arabiska	24 053	2,3	16 014	1,6	66,6	55,3	14 852	1,5	61,7
Bosniska/ Kroatiska/ Serbiska	14 950	1,5	7 802	0,8	52,2	52,5	6 307	0,6	42,2
Engelska	7 250	0,7	3 556	0,3	49,0	52,5	1 842	0,2	25,4
Finska	9 992	1,0	4 111	0,4	41,1	37,2	2 281	0,2	22,8
Kurdiska	5 181	0,5	2 894	0,3	55,9	57,8	3 296	0,3	63,6
Persiska	6 537	0,6	4 182	0,4	64,0	55,8	2 805	0,3	42,9
Somaliska	4 396	0,4	3 199	0,3	72,8	59,3	3 180	0,3	72,3
Spanska	10 074	1,0	5 373	0,5	53,3	59,1	4 154	0,4	41,2
Turkiska	5 183	0,5	3 044	0,3	58,7	71,0	3 350	0,3	64,6
Övriga språk (122 st)	48 065	4,7	23 297	2,3	48,5	57,2	21 152	2,1	44,0
Ospecificerade språk	350	0,0	54	0,0	15,4	75,9	209	0,0	59,7
Totalt	143 665	14,0	78 699	7,7	54,8	55,4	67 777	6,6	47,2

(Källa: Skolverket, Rapport 265, 2005)

I Malmö uppskattas varannan elev i grundskolan ha en två- eller flerspråkig bakgrund och i Stockholm och Göteborg räknar man med att en tredjedel av eleverna talar ett annat förstaspråk än svenska. I vissa förortsskolor är andelen elever med svenska som förstaspråk nära noll. Enligt Skolverkets rapport 265 (2005) är ca 32 procent av grundskoleeleverna i Stockholm, Göteborg och Malmö berättigade till modersmålsundervisning medan motsvarande siffra i landsbygds kommunerna är 4 procent.

Det finns också stora grupper finsktalande i Mälardalen, Göteborg och nära den finska gränsen i Tornedalen. Finska är det största av de fem nationella minoritetsspråken i Sverige. Finsk modersmålsundervisning i grundskolan erbjöds under skolarbetet 1999/00 i 111 av 289 kommuner, och undervisning på finska erbjöds i åtta Sverige-finska friskolor, samt för några elever vid ca tio andra friskolor. De övriga nationella minoritetsspråken i Sverige är samiska, meänkieli (förr vanligen kallat Tornedalsfinska), Romani chib och Jiddish (Skolverket, 2001).

Under slutet av 1900-talet och början av 2000-talet har utbildningssektorn varit i fokus för ett stort antal statliga utredningar. Som ett resultat av den statliga invandrapolitiska utredningen på 1970-talet utformades en ny ideologisk invandringspolitik under devisen "jämlighet, valfrihet och samverkan". Utredningen ledde bland annat till hemspråksreformen 1977 som gav elever med annat modersmål än svenska rätt till hemspråksundervisning (idag modersmålsundervisning) i skolan för att bibehålla och utveckla sitt förstaspråk.

Till följd av reformen började flera skolor organisera språkklasser vid slutet av 1970-talet. Klasserna kallades hemspråksklasser, och det fanns exempelvis finska respektive spanska hemspråksklasser där man bedrev en tvåspråkig undervisning utifrån den svenska läroplanen. På 1980-talet ökade flyktinginvandringen från olika delar av världen vilket ledde till ett ökat antal elever med olika modersmål i skolan. Skolorna utökade dock inte de tvåspråkiga klasserna till många fler språk, främst på grund av bristande ekonomiska och administrativa resurser. Det finns fortfarande skolor som erbjuder en tvåspråkig skolgång, men antalet skolor har minskat.

Numera finns ett ökat antal etniska och religiösa friskolor i Sverige, exempelvis islamiska eller arabiska skolor, kristna skolor, judiska skolor, Sverige-finska skolor och estniska skolor. Enligt ett pressmeddelande från Skolverket (2003-05-14) fanns det 66 religiösa grundskolor i Sverige 2003, varav 49 kristna, 15 islamiska och två judiska.

Elever med annat modersmål än svenska har rätt till två timmars modersmålsundervisning i veckan, under förutsättning att de använder språket aktivt hemma, att klassen består av minst fem elever och att kommunen hittar en modersmålslärare för klassen. För elever som talar ett nationellt minoritetsspråk tillåts elevunderlaget understiga fem. Drygt hälften av modersmålsundervisningen var förlagd efter skoldagens slut, efter ordinarie schema.

I Skolverkets rapport "Undervisning i och på de nationella minoritetsspråken - kartläggning av situationen 2001" påpekas att diskriminering fortfarande förekommer. "Alla minoriteterna har varit och är i viss utsträckning fortfarande utsatta för diskriminering. Även om det inte längre är i enlighet med den officiella politiken, så

finns ett tryck från majoritetssamhället på de enskilda individerna inom minoritetsgrupperna att assimileras. Detta kommer också till uttryck i den diskrepans som finns mellan lagstiftningen som tillförsäkrar elever som tillhör de nationella minoriteterna stöd för utvecklingen av modersmålet och den kulturella identiteten och de begränsade möjligheter till undervisning i och på modersmålet som flertalet minoritets elever har tillgång till."⁴

Rätten till modersmålsträning omfattas även av förskolan och sexårsverksamheten. Där brukar modersmåls lärare komma på besök en gång i veckan och stanna 2-6 timmar. Enligt Myndigheten för skolutveckling (2006) är det i realiteten dock bara ca 10 procent av barnen som får den modersmålsträning som de är berättigade till, och andelen barn som får modersmålsstöd varierar stort mellan olika kommuner.

Synen på vikten av att utveckla modersmålet har varierat under de senaste decennierna (se Allwood, Mc Dowall och Strömquist 1982 för en tidigare genomgång). Numera pekar företrädare för modersmålsundervisning ofta på forskningsresultat som stöder kopplingen mellan satsningar på modersmålsundervisning och elevernas andraspråksutveckling och allmänna skolframgång. Inger Lindberg, professor i Svenska som andraspråk vid Göteborgs universitet, poängterar att "forskarna i vår del av världen är eniga om dessa resultats allmänna giltighet, eftersom de i hög grad bekräftar det man kommit fram till i många tidigare mindre undersökningar i skilda sammanhang. I grunden handlar det om något så enkelt som att vi lär bäst på ett språk som vi förstår. Så länge de flerspråkiga eleverna inte behärskar undervisningsspråket, kommer de att ha sämre förutsättningar än enspråkiga elever som undervisas på det språk de är bäst på, nämligen sitt modersmål. De flerspråkiga eleverna bör alltså i skolarbetet parallellt

⁴ När det gäller de nationella minoriteterna är Sveriges ratificering av Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter och den Europeiska stadgan om landsdels- och minoritetsspråk 2000-02-09 en viktig milstolpe. Konventionerna trädde i kraft för Sveriges del den 1 juni 2000. I och med detta har frågan om nationella minoriteter blivit en fråga som styrs av folkrättsligt bindande åtaganden. Syftet är att tillförsäkra ett effektivt skydd för nationella minoriteter och de rättigheter som tillkommer personer som tillhör dessa minoriteter. (Se SOU 1997:192 och Regeringens proposition 1998/99:143 om nationella minoriteter i Sverige.) Den svenska ratificeringen av konventionerna innebär en omorganisering i det svenska förhållningssättet gentemot de historiska minoriteterna. Som kritik måste man dock framhålla att det är få konkreta åtgärder som föreslås, framför allt inom utbildningsområdet. Detta betyder att Sverige visat en låg ambitionsnivå vad gäller minoritetsspråkens ställning i skolan. Detta har i sin tur haft negativa följder för bl.a. finskans del, då det samtidigt varit många finskspråkiga föräldrar som haft en njugg och på sina ställen avvisande inställning mot finskundervisning för sina barn (Huss & Åkermark 2005).

med svenskan få fortsätta att utveckla och använda det språk de kan bäst." (Lindberg, Språkvård nr 4/02)

Trots forskningsresultaten har det funnits ett motstånd mot att integrera modersmåslärare och modersmålsundervisning i den ordinarie skoldagen. Över hälften av eleverna erbjuds fortfarande de två tilldelade modersmålstimmarna efter skoldagens slut och lärare och elever måste ofta pendla mellan skolor. Många modersmåslärare känner att de är en tillgång för eleverna och skolan och uttrycker en önskan om att involveras och integreras i skolorna i större utsträckning än idag. De vill gärna bidra ännu mer med sina mångkulturella erfarenheter och språkliga kompetens. Modersmåslärarna påpekar även att förutsättningarna för modersmålsundervisningen och dess kvalitet är mycket skiftande. Därför efterlyser de en nationell samordning av språkundervisningen för att öka kvaliteten på modersmålsundervisningen och dess integrering i förskolan och skolan, liksom i samhället i stort. "Med en väl samordnad användning och utveckling av dessa resurser skulle mycket mer kunna göras för flerspråkiga barn- och elevers identitetsutveckling, kunskapsutveckling och språkutveckling på alla språk. Skolan skulle också få en bättre möjlighet att möta nyanlända elever och att skapa ännu bättre kontakt med hemmen" menar de. ("Viktigt med goda språkkunskaper", Hallandsposten, 2005-02-21).

Vikten av modersmåslärare som identifikationsmodeller i skolan där eleverna sällan möter vuxna med samma etniska och språkliga bakgrund belyses även av Bredänge (2003).

Modersmålsundervisningen i skolan är dock mycket begränsad. Politiken inom den svenska skolan får troligen generellt sett till resultat assimilation. Modersmålsundervisning har oftast inte förhindrat assimilation sett ur ett tidsperspektiv på två generationer.

2.3.2 Gymnasiet

Enligt Skolverkets beräkningar (2005) är ca 15,6 procent av gymnasieeleverna antingen födda utanför Sverige eller födda i Sverige med två utlandsfödda föräldrar. Siffran är densamma för både kommunala och fristående gymnasieskolor. Skolåret 2004/05 erbjöds 53 procent av gymnasieprogrammen av fristående gymnasieskolor (Skolverket, Rapport 260, 2005).

2.3.3 Lärarsammansättningen

I grundskolan och på gymnasiet har elevsammansättningen förändrats i mycket högre utsträckning än lärarsammansättningen. Majoriteten av de utlandsfödda lärarna arbetar som modersmåslärare och mycket sällan som exempelvis lärare i svenska eller samhällskunskap. På gymnasiet förefaller det dock vara något vanligare att utlandsfödda lärare undervisar i "icke-språkliga" ämnen som matematik eller fysik.

1977 startades lärarutbildningar för modersmåslärare på universitetsnivå i Sverige (Bredänge 2003). Många lärare med utländsk lärarutbildning har genomgått denna utbildning och arbetar idag som modersmåslärare. För många lärare med utländsk utbildning har vägen till en anställning i Sverige varit lång och många har tyvärr blivit avskräckta av tanken på flera års kompletterande studier med studielån och därtill osäkra framtidsutsikter när det gäller anställning. Därför har många nöjt sig med att arbeta som vikarier inom skolan. (Bredänge 2003).

Lärare i svenska som andraspråk är en annan lärarkategori som tillkommit till följd av invandringen till Sverige. På 1970-talet började man organisera nyanlända elever i förberedelseklasser, där eleverna fick träna svenska från sex månader upp till ett år innan de fördes över till svenska klasser. Lärarna som undervisade i dessa klasser efterlyste fortbildning för att kunna bedriva undervisning i svenska som andraspråk så professionellt som möjligt. Det ledde till att fortbildningskurser i svenska som andraspråk arrangerades i samarbete med universiteten. Den första lärarutbildningen med svenska som andraspråk som valbart ämne startade 1986 i Göteborg.

Sverige har en lång tradition av välorganiserad facklig verksamhet. Cirka 85 procent av alla anställda i Sverige är medlemmar i facket, och bland lärare uppgår den fackliga anslutningen till 90 procent. 2004 var 8 procent av Lärarförbundets medlemmar födda utanför Sverige och bland Lärarnas riksförbund var motsvarande siffra 7 procent. Om man räknar in både de utlandsfödda och de med minst en utlandsfödd förälder uppgår andelen till 14 procent i båda fackförbunden. (Nelander & Goding 2004).

Våra intervjuer med lärare pekar på att personer med annan etnisk bakgrund än svensk i skolan främst arbetar som vikarier, eller återfinns bland andra personalgrupper i skolan, som städare, barnbispisningspersonal, vaktmästare och fritidspedagoger.

2.3.4 Nationella styrdokument

Skolan är ett viktigt område för förverkligande av regeringens politik och de nationella läroplanerna utgör de styrdokument som avspeglar regeringens politiska ideologi för skolan. De nationella läroplanerna presenterar de ideologiska visioner, önskvärda värderingar och mål som skolan ska sträva efter att uppnå. Lärarna har i uppdrag att tolka målen och idealen och utifrån dessa formulera lokala kursplaner som de ska förverkliga i den dagliga verksamheten i klassrummen.

I läroplanerna fastställs den allmänna värdegrund som verksamheten i skolan ska grundas på, uttrycka och förmedla. Värdegrunden uttrycker en djup respekt för det unika i varje enskild individ och varje individs lika värde. Dessa värden handlar om demokrati, respekt för varje individs egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. I 1994 års läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskolan och fritidshemmet (Lpo 94) samt 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna (Lpf 94) fastslås följande:

"Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan skall gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik

som förvaltats av kristen tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande".

I de båda läroplanerna sägs också att "Skolans uppgift är att låta varje enskild elev finna sin unika egenart och därigenom kunna delta i samhällslivet genom att ge sitt bästa i ansvarig frihet". Andra aspekter som understryks är exempelvis förståelse, solidaritet, öppenhet för skilda uppfattningar, betydelsen av personliga ställningstaganden, och en saklig och allsidig undervisning. Enligt läroplanerna ska undervisningen anpassas efter varje individs kunskapsnivå och behov, samt stimulera elevernas fortsatta inlärningsprocess och kunskapsutveckling med utgångspunkt från elevens bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper. Hur detta konkret ska genomföras förklaras inte utan återstår för de enskilda skolorna och lärarna att uttolka.

Termen "interkulturell kommunikation" nämns inte i läroplanerna. Det kanske kan förklaras med att värdegrundens formuleringar på sätt och vis redan uttrycker den grundläggande idén bakom och målen för interkulturell kommunikation.

"Kulturell mångfald " omnämns i Lpo 94 och Lpf 94 på följande vis: "Det svenska samhällets internationalisering och den växande rörligheten över nationsgränserna ställer höga krav på människors förmåga att leva med och inse de värden som ligger i en kulturell mångfald. Medvetenhet om det egna och delaktighet i det gemensamma kulturarvet ger en trygg identitet som är viktig att utveckla, tillsammans med förmågan att förstå och leva sig in i andras villkor och värderingar. Skolan är en social och kulturell mötesplats som både har en möjlighet och ett ansvar för att stärka denna förmåga hos alla som arbetar där."

Trots respekten för varje människas egenvärde som uttrycks i de nationella läroplanerna visar Runfors doktorsavhandling (2003) att "invandrarskap" både formas och reproduceras i skolan:

"Sammanfattningsvis kan man säga att de som kallades invandrabarn tillskrevs olikhet på den definierande omgivningens premisser och att detta beskar deras handlingsutrymme. De osynliggjordes som de individer de var, samtidigt som de

ständigt hamnade i rampljuset för något de *inte* var. Det som hände i skolorna kan diskuteras som ett exempel på hur social degradering "går till" i ett välmenande samhälle, inom en välmenande verksamhet som utbildning" (Runfors, 2003:240).

2.3.5 Språkfärdigheter i svenska

Runfors (2003) belyser även språkproblematiken och påpekar att "de skolanställdas sätt att tala om svenska språket och dess betydelse var i själva verket del av vad som kommit att bli en etablerad beskrivningskonvention rörande integration av kategorin invandrare". Runfors hänvisar till Hassan Hosseini-Kaladjahi (2002:54ff, 60, se även Hosseini-Kaladjahi 1998), som har analyserat ett antal integrationsprogram och integrationsprojekt under 1990-talet och skisserat den tankemodell de bygger på. Segregationen ses i denna som en konsekvens av hög arbetslöshet, medan arbetslösheten ses som en följd av bristande kompetens hos "invandrare", och då särskilt kunskaper i svenska. Bristen på kompetens betraktas i sin tur som en följd av segregationen - som en följd av bristande samröre med "svenskar". Brist på kontakt med "svenskar" och den därav följande kompetens- och språkbristen samverkar enligt modellen till ytterligare arbetslöshet. Huvudstrategin i integrationsprogrammen var att höja kompetensen hos "invandrare". I de lokala handlingsprogrammen och projekten konkretiserades kompetens som just kunskaper i svenska språket. Strategin blev att öka svenskkunskaperna hos "invandrarna".

"Detta system av sanningsorienterade beskrivningar av situationen i "svenskglesa" storstadsområden" formar alltså en modell av verkligheten, som i sin tur ligger till grund *för* verkligheten - till grund för skisserade åtgärder och lösningar. Ett komplex av samhällsfrågor översattes på detta sätt till ett specifikt problemområde, där "bra svenska" framstår som den integrationsbefrämjande uppmärksamhetens yttersta konkretisering.

Dessa etablerade verklighetsbeskrivningar begränsade synfältet för de skolanställda. De dolde en mängd omständigheter och ytterst integrationsproblematikens komplexitet" (Runfors 2003:160-1) "Men som alla andra strukturer gav verklighetsbeskrivningarna också möjligheter. De erbjöd lärarna sätt att tala om och förhålla sig till arbetet. Språkkonkretiseringen pekade ut en faktisk och gripbar uppgift som gjorde det möjligt att börja någonstans och att göra

något. Därmed kunde lärarna åt sig själva formulera ett mer hanterligt uppdrag för att kanske något lindra känslor av kaos och maktlöshet. Konkretiseringen tillhandahöll också ett verktyg för skolans anställda när de skulle tala med föräldrar och elever" (Runfors 2003:161)

2.3.6 Goda exempel

Det allmänna misslyckandet när det gäller socioekonomisk integration av "nya svenskar" har rönt mycket uppmärksamhet de senaste åren och har åtföljts av initiativ för att vända den negativa trenden och öka den demokratiska delaktigheten, antalet anställningar och minska segregationen i förorterna.

Ett exempel värt att nämnas är Storstadssatsningen 2000-2005 som riksdagen fattade beslut om 1998. Satsningen koncentrerades på sju kommuner i områden kring Stockholm, Göteborg and Malmö som bl.a. kännetecknades hög arbetslöshet, lågt valdeltagande och stor kulturell mångfald. Satsningen bidrog med stora investeringar för att öka den demokratiska delaktigheten, öka antalet anställningar och försöka vända segregationstrenden. Utbildningssektorn var ett av målen för satsningen och verkar tillhöra de områden där satsningen gett godast resultat. Ett stort antal aktiviteter fokuserades på barns språkutveckling och förbättring av skolresultaten. Utvärderingarna visar att satsningarna inom skolan upplevts som relevanta och många kommer därför att fortsätta inom ramen för den ordinarie skolverksamheten under de närmaste åren. De goda exemplen nedan är tre exempel från Storstadssatsningen inom grundskolan i Göteborgsområdet. (Bak et al. 2004).

2.3.6.1 Kompetensutveckling för förskolepersonal

Storstadssatsningen i Göteborg erbjöd förskollärare i Göteborg teoretisk fortbildning i form av högskolekursen "Tvåspråkig utveckling i förskolan " (5p) vid Institutionen för svenska språket vid Göteborgs universitet under åren 2001-2003. Kursens fyra grundteman var tvåspråkighet, kulturmöten, språkinläring med särskild tonvikt på andraspråksinläring, samt språkmiljön i förskolan med särskild tonvikt på interaktionens betydelse för språkinläringen (Bak et al. 2004:46)

Personalen upplevde att deras kunskaper om barns språkutveckling ökat betydligt och de uttryckte uppskattning över att få teoretiskt stöd i det dagliga arbetet med barnens språkutveckling. Ett flertal poängterade att de blivit mer observanta och lyhörda i kommunikationen med barnen. Många upplevde en positiv förändring i det gemensamma arbetet, vilket också hade en positiv inverkan på barnens språkinläring. De upplevde också att det blivit lättare för dem att uppmuntra föräldrarna att använda sitt modersmål hemma och att läsa mycket för barnen (Bak et al. 2004).

Den gemensamma personalutbildningens syfte var att öka personalens professionalism. Kursen var teoribaserad och erbjöd metodologiska verktyg, framförallt för språkutvecklingsanalys. Enligt utvärderingen är systematiska satsningar på personalens kompetensutveckling inom områden som språkutveckling och interkulturell kompetens av stor vikt sett ur ett långsiktigt perspektiv (Bak et al. 2004; Törnquist 2005).

2.3.6.2 Språk- och bokprojekt

Arbetet med Språk- och bokprojekt (främst svenska) i de mångkulturella skolorna i förorterna har inneburit en metodutveckling som stärkt elevernas språkutveckling betydligt och som man hoppas ska bli en permanent del av den pedagogiska verksamheten. "Ett intensivt pedagogiskt arbete med lustfylld läsning av skönlitteratur är ett användbart metodinstrument för utveckling av barns läsförmåga och språkutveckling, speciellt i skolor med flerspråkiga barn" (Törnquist, 2005:53). Kombinationen av många böcker och en skicklig och pedagogisk bibliotekarie har haft stor betydelse för elevernas läsning och för lärarnas användning av läsning som en viktig pedagogisk beståndsdel i undervisningen. Till följd av bokprojektet har skolbiblioteket blivit en kreativ mötesplats för både elever och lärare. Språk- och bokprojekten har ökat både pojkarnas och flickornas läslust, men i synnerhet pojkarnas. Läsningen har kombinerats med en språkutvecklingsanalys utvecklad vid Rinkeby språkforskningsinstitut. Språkutvecklingsanalysen har gjort det möjligt för lärarna att fokusera på de tvåspråkiga elevernas positiva språkutveckling och språkinlärningsprocess, något som även underlättat föräldrasamtal om framsteg i barnens språkutveckling (Bak et al 2004).

På Bergsgårdsskolan i Hjällbo har språk- och bokprojektet permanentats och utökats. Man har anställt en biblioteksassistent, utökat skolbibliotekets öppettider och köpt in fler böcker. Det har lett till att det blivit ännu mer populärt att låna böcker i skolbiblioteket och många elever har förbättrat sina läsfärdigheter. (Intervju med Katarina Herthelius, skolbibliotekarie på Bergsgårdsskolan, Göteborg, 22 November 2006)

2.3.6.3 Skolan som öppen mötesplats

"I alla storstadssatsningens stadsdelar finns projekt inom skolområdet med målsättningen att göra skolan mer tillgänglig för lokalsamhället" (Törnquist 2005:56). En del kallar det "öppna skolan", en del "skolan mitt i byn". Målsättningen har varit att omvandla skolan till en mötesplats öppen för både elever, föräldrar och olika föreningar efter skoldagens slut i syfte att öka samverkan och utveckla olika aktiviteter. Den öppna skolan har bidragit till en ökad positiv atmosfär och ett ökat välmående i skolan. Barnen har fått möjlighet att mötas i skolan i en trygg miljö och att upptäcka och utveckla intressen i olika organiserade verksamheter, och de har också fått läxhjälp (Bak et al. 2004).

2.3.7 Sfi- Svenska för invandrare

Det finns ett antal utbildningsformer för vuxna i Sverige, såsom sfi (svenska för invandrare), Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL), kommunal vuxenutbildning (komvux), vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särvux), arbetsmarknadsutbildningar, studieförbund, folkhögskolor och även universitet och högskolor. Nedan ägnas ett avsnitt om sfi (svenska för invandrare), och därefter ett avsnitt om högskolan.

Svenskundervisning för vuxna invandrare har funnits i cirka fyrtio år i Sverige. Genom ett riksdagsbeslut började undervisningen i blygsam skala 1965 i form av avgiftsfria studiecirklar organiserade av olika studieförbund. Fackföreningarna begärde att den invandrade arbetskraften skulle få rätt till svenskundervisning på betald arbetstid, vilket sedermera accepterades av regeringen. 1972 fick invandrare laglig rätt till grundläggande svenskundervisning och 1973 lagstodgades arbetstagares rätt till ledighet med bibehållen lön för 240 timmars

svenskundervisning. De ökade kostnaderna för arbetsgivarna medförde dock en större ovilja bland arbetsgivarna mot att anställa invandrare.

1971 utarbetades den första läroplanen för sfi i form av rekommendationer till studieförbunden. 1973 inleddes lärarutbildningar i svenska för invandrare i form av YRK-kurser. 1976 ersattes läroplanen från 1971 med ett dokument kallat "Allmänna mål och riktlinjer för undervisningen i svenska för vuxna invandrare". 1977 utvärderades sfi och man redovisade bl.a. stora brister i organisation, lärarutbildning och engagemang från beslutsfattare. En parlamentarisk kommitté tillsattes därefter för att komma med förslag om hur man kunde förbättra verksamheten och göra den permanent (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003).

1986 tog staten över ansvaret för utbildningen och man beslöt att sfi skulle omfatta ca 700 timmar (x 45 minuter) i genomsnitt. Kommunerna fick ansvaret för att ordna grund-sfi undervisning i kommunerna (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003).

1989 blev sfi ånyo kritiserat på flera punkter, framför allt för långa kötider, bristen på kombination mellan studier och arbete, bristande innehåll och kvalitet, bristande flexibilitet och avsaknad av central och lokal samordning, och följdaktligen omorganiserades sfi igen 1991 och en ny läroplan antogs (Lsfi 91) (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003).

1994 blev sfi en del av 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna (Lpf 94). I samband med det infördes en ny kursplan för sfi samt centrala prov i sfi och betygsättning. (Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003). 1997 presenterade Skolverket rapporten "Vem älskar SFI?" och Sfi har ytterligare utretts flera gånger. Ytterligare en omorganisation av Sfi ägde rum 2003. Då fick sfi en ny kursplan med flera studievägar för att kunna kombinera sfi med yrkesinriktning, praktik eller arbete, beroende på kursdeltagarnas utbildningsbakgrund och framtidsplaner.

2002-2003 anordnade Skolverket fortbildning i Svenska som andraspråk, didaktik och metodik, på högskolenivå för ca 750 sfi-lärare, och man stöttade också utvecklingen av nya samarbetsformer och undervisningsmetoder i samarbete med bl.a. Nationellt centrum för sfi (Skolverket, 2003).

Satsningen på sfi-lärare var högst välkommen eftersom många sfi-lärare inte har fullföljt den ettåriga kurs i Svenska som andraspråk som krävs, och då de flesta sfi-lärarna är i behov av en bred kompetensutveckling. Idag har ca 80 procent av sfi-lärarna pedagogisk utbildning (Skolverket, 2005). Dessutom saknar ofta de sfi-lärare som är verksamma inom små kommuner andra kollegor. Kommunernas begränsade budget leder också ofta till att kompetensutveckling inte prioriteras (Skolverket, 2003)

Sfi-lärarna står inför en utmanande uppgift med tanke på att kursdeltagarna inom sfi har varierande ålder, utbildningsbakgrund, erfarenheter, språkkunskaper, hälsotillstånd och studiemål. "Inom sfi ryms ungdomar och pensionärer, professorer och analfabeter, människor med krigsskador, funktionshindrade, människor som är nyanlända men också deltagare som varit länge i Sverige. Lärarna måste kunna möta alla dessa individer och ge dem det stöd de behöver. För att göra det måste de kunna samarbeta i kommunen med t ex arbetsförmedling, flyktingsamordning, socialtjänst, frivilligorganisationer, praktik- och arbetsplatser och övrig vuxenutbildning. Allt detta kräver en mycket bred kompetens" (Skolverket, 2003, s. 11).

Skolverket efterlyser också ett ökat samarbete mellan sfi-anordnare och andra kommunala tjänstemän för att öka möjligheten till yrkespraktik och fokusera mer på arbetsplatser, och öka metoder utvecklingen och spridningen av språkutvecklingsmetoder i kombination med yrkesinriktad undervisning (Skolverket, 2003). Den senaste omorganisationen av sfi i januari 2007 kan ses som ytterligare ett steg i den riktningen.

2.3.8 Högskolan

2.3.8.1 Inledning

I Sverige finns det 61 utbildningsorganisationer som erbjuder högre utbildning. 36 av organisationerna är statliga och erbjuder olika program eller individuella studiekurser. Det finns universitet och högskolor i över 20 städer i landet. Enligt skolverket (2005) påbörjade 43 procent av gymnasisterna högskolestudier inom loppet av tre år efter avslutad gymnaseutbildning år 2002.

2.3.8.2 Student- och personalsammansättningen

Rekryteringen till högskolan är dock fortfarande social sned. Sannolikheten är sex till sju gånger större att en person med högre tjänstemannabakgrund går vidare till högskolan jämfört med en person med arbetarbakgrund. Hälften av högskolestudenter är dock första generationens akademiker, medan hälften har akademisk bakgrund. Högskolan kännetecknas alltså både av social mobilitet och akademisk självreproduktion. Studier visar att social bakgrund är den faktor som inverkar starkast vid rekryteringen till högre studier (SOU 2000:47).

Studentsammansättningen

Studieåret 2004/05 började 16 400 utländska studenter på grundutbildningen i Sverige, vilket motsvarar 20 procent av de nya studenterna. Över hälften av dem deltog i studentutbytesprogram inom Erasmus eller bilaterala överenskommelser mellan högskolor i Sverige och andra länder. Sedan 1996 har andelen studenter från andra länder ökat från 9 till 20 procent av alla nybörjare. Bland forskarstudenterna är 20 procent av de nyantagna också från andra länder, men de stannar längre tid i Sverige, och avslutar sina studier här (Högskoleverkets årsrapport 2006).

Andelen studenter med utländsk bakgrund inom högskolan (utbytesstudenter oräknade) motsvarar ungefär andelen med utländsk bakgrund i befolkningen som helhet (15,6 procent av nybörjarna 2004/05) (Högskoleverkets årsrapport 2006). Det saknas dock mer detaljerade analyser som visar hur det förhåller sig med högskolestudier inom olika etniska grupper.

Man kan dock se en del skillnader mellan olika nationaliteter. Medan iranier och ungdomar från västeuropeiska länder är välrepresenterade bland högskolestudenterna, är invandrare från Afrika kraftigt underrepresenterade. Det finns också stora skillnader i utbildningsval. Vård- och tekniska utbildningar väljs oftare av unga med utländsk bakgrund jämfört med utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap. En hög andel studenter med utländsk bakgrund finns på utbildningarna till tandläkare, biomedicinsk analytiker, läkare och ingenjör.

Tabell 1.2.6 nedan visar andelen nybörjare med utländsk bakgrund på några svenska universitet och högskolor. Framförallt Karolinska Institutet och Kungliga Tekniska Högskolan har en hög andel studenter med utländsk bakgrund, medan Chalmers har en förvånansvärt låg andel. För att locka fler studenter med utländsk bakgrund till högskolan hjälper bland annat unga chalmerister grundskole- och gymnasieelever med läxläsning.

Tabell 1.2.6. Nybörjare på grundutbildning med utländsk bakgrund 2005. Andel i procent.

Sverige (totalt)	16 procent
Uppsala universitet	17
Lunds universitet	15
Göteborgs universitet	16
Stockholms universitet	22
Umeå universitet	8
Linköpings universitet	12
Karolinska Institutet	35
Kungliga Tekniska högskolan	28
Chalmers tekniska högskola	11
Malmö högskola	23
Sveriges lantbruksuniversitet	5
Högskolan i Borås	20
Danshögskolan	8
Kungliga Musikhögskolan	18
Teaterhögskolan i Stockholm	11

(Källa: Högskoleverkets årsrapport 2006)

Personalsammansättningen

Den största andelen anställda med utländsk bakgrund inom hela den offentliga sektorn i Sverige återfinns inom högskolan. År 2005 hade 18,3 procent av högskolepersonalen utländsk bakgrund (10 800 anställda) och det finns en lång tradition av internationellt utbyte (Arbetsgivarverket, 2005)

Siffror från 2005 visar att 70 procent av personalen med utländsk bakgrund återfinns inom områdena forskning och undervisning, medan de är underrepresenterade i ledning och administration (Arbetsgivarverket, 2005)

När det gäller högskolepersonalens etniska sammansättning visade siffror från år 2000 (SOU 2000:47, s. 3-4) att 10 procent av högskolepersonalen var utländska medborgare, jämfört med 5 procent bland hela befolkningen. Bland de utrikes födda fanns en tydlig europeisk dominans. Andelen födda i Asien och Afrika var mindre bland högskolepersonalen jämfört med befolkningen som helhet. Som vi uppfattar det, verkar denna trend fortfarande hålla i sig.

2.3.8.3 Initiativ för ökad mångfald

I rapporten SOU 2000:47 diskuteras även kvalitetsbegreppet och man belyser hur mångfald kan bidra till en ökad kvalitet framför allt inom forskning, undervisning, administration, men även socialt och i samhället i stort. Flera förslag presenterades med syfte att underlätta ökad mångfald inom högskolan. Nedan följer några av exemplen, varav flera genomförts.

- ☐ Obligatorisk introduktionskurs för alla nya studenter
- ☐ Valbara kurser i svenska språket i högskoleintroduktionskursen
- ☐ Språkverkstäder/språklaboratorier inom högskolan
- ☐ Svenskundervisning i högskolemiljö för utländska gymnasister och akademiker
- ☐ Flexibla urvalsregler kombinerat med aktiva rekryteringsinsatser för social och etnisk mångfald
- ☐ Satsning på kompletteringsutbildningar för utländska akademiker
- ☐ Mål för rekryteringen av högskolans personal skall finnas vad gäller etnisk mångfald

- ☐ Särskilt sakkunniga skall kunna anlitas av lärarförslagsnämnder för att sökande med en del av sina akademiska meriter i annat land skall få en rättvis bedömning
- ☐ Handlingsplaner för social och etnisk mångfald i högskolan
- ☐ Mångfald som kvalitetskriterium
- ☐ Resurser för pedagogiskt mångfaldsarbete
- ☐ Medel för ett mångvetenskapligt forskningsprogram om mångfald i högskolan (SOU 2000:47, s. 6).

Lagar och förordningar

Bestämmelser med förbud mot diskriminering på etnisk grund som berör högskolan och etnisk mångfald finns i:

- Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100),
- Lag (2005:480) om ändring i lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering,
- Jämställdhetslagen (1991:433),
- Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,
- Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

2.3.8.4 Forskning om internationell migration

Det finns två huvudakliga traditioner inom studier av migration och interkulturell kommunikation (i) IMER - internationell migration och etniska relationer och (ii) forskning kring interkulturell kommunikation.

IMER - Internationell Migration och Etniska Relationer

Internationell migration och etniska relationer (IMER) är ett brett tvärvetenskapligt forsknings- och undervisningsområde i Sverige. Svenska IMER startade vid slutet av 1970-talet och utgör idag ett betydande forskningsområde. Det finns idag flera IMER-forskningscentra, såsom CEIFO, KIM, CAFO och CEUS och totalt finns det 27 IMER-center i landet. FAS är en av IMERs tre huvudsakliga finansiärer, men flera IMER-centra och fakulteter har även startat och deltagit i olika EU-finansierade projekt (Vasta et al. 2003).

Undervisning och forskning inom IMER studerar globala migrationsprocesser och deras konsekvenser för samhälle och individer. Vid Malmö högskola är en hel fakultet tillägnad IMER-studier. Där bedrivs undervisning och forskning i bl. a. internationell migration och etniska relationer, mänskliga rättigheter, fred och krig, internationella relationer, urbana studier, kommunikativa språkutbildningar i engelska och svenska.

Viktiga områden inom svensk IMER forskning är:

- social välfärd/politik och sociala/mänskliga rättigheter för invandrare
- lagstiftning och internationell lag;
- olika aspekter på integration på arbetsmarknaden och i arbetslivet;
- boende och segregation;
- språk;
- hälsa;
- genusfrågor och invandrarkvinnor;
- integration
- medborgarskap, identitet och tillhörighet;
- migration och globalisering.

(Vasta et al. 2003:37)

Till dessa frågor kan vi lägga till senare forskning om

- Utbildning
- Strukturell diskriminering

(samtal med Kerstin von Brömssen, PhD, 2006-12-19)

Utvärderingen av svenska IMER (Vasta et al. 2003) påpekar några forskningsområden som kräver en ny vinkel. Det finns enligt rapporten mycket forskning om integration av invandrare men mycket lite om 'integration' av svenskarna i ett mångkulturellt samhälle. I rapporten föreslås bl. a. forskning om kulturella relationer mellan etniska grupper, inklusive svenskar. Sedan 2003 har en del utveckling skett inom det området, till exempel forskning om svenskarnas boendestrategier (samtal med Kerstin von Brömssen 2006-12-19).

Ett annat område som Vasta et al (2003) betonar för framtida forskning är institutionell rasism/diskriminering, exempelvis inom polisen, högskolan, staten, kommunerna och i media. Man menar att sambandet mellan strukturell rasism och vardagsrasism också bör belysas. Nya studier efterlyses också där integration kopplas till problemen med institutionell rasism och de populistiska rörelserna i Europa och hur dessa påverkar Sverige. I rapporten rekommenderas också att IMER-forskningen i större utsträckning uppmärksammar den vinkling som ideella organisationer ger på integrations- frågor och strukturell diskriminering" (Vasta et al. 2003:38).

I den statliga utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering utkom flera publikationer 2005-2006 författade av Masoud Kamali, professor i sociologi. Rapporterna väckte stor mediadebatt med både positiva och negativa reaktioner från forskare, politiker och andra.

(Se <http://www.sou.gov.se/maktintdiskrim/publikationer/index.htm>)

Forskning om Interkulturell Kommunikation

Förutom IMER-relaterad forskning finns det sedan 1970-talet en forskningstradition kring interkulturell kommunikation. Den har varit särskilt levande vid Göteborgs och Lunds universitet och vid handelshögskolorna i Stockholm och Göteborg.

I Göteborg var forskningen tvärvetenskaplig och ursprungligen baserad på KIM, ett tvärvetenskapligt centrum för kulturkontakt och interkulturell migration (för exempel på forskning se Allwood 1985 och Allwood 1999). Senare tenderade forskningen att bli mer institutionsbaserad. I Lund har forskningen sedan start baserats på initiativ från enskilda institutioner. På 1980-talet fanns en förening för forskning kring interkulturell kommunikation KIK (Kulturkontakt och interkulturell kommunikation). Föreningen existerade 1982-1992 och organiserade flera nationella konferenser, vilka ledde till en serie publikationer (KIM-rapporter). 1993 ersattes KIK av NIC (Nordic Network for Intercultural Communication) som sedan 1994 har anordnat årliga konferenser i alla nordiska länder, se www.ling.gu.se/projekt/nic/, och har gett ut rapporter med valda skriftliga konferensbidrag. Forskningen har behandlat interkulturella relationer i Sverige och övriga Norden och även interkulturell

kommunikation i andra delar av världen, ofta men inte alltid, med nordbor involverade.

Den nordiska forskningen har kännetecknats av öppenhet för en bred forskningsmetodologisk variation. Audio- och videoinspelningar har dock spelat en mer framträdande roll här jämfört med andra områden i världen där man förlitat sig mer på enkätundersökningar.

Tidskriften "Journal of Intercultural Communication" kan också nämnas. Det är en elektronisk tidskrift med vetenskapligt granskade artiklar som finns på <http://www.immi.se/intercultural/> Den tillhör kategori A på den europeiska rankingsskalan för akademiska tidskrifter. Tidskriften bygger helt på ideellt arbete i samverkan med Immigrant-Institutet i Borås. Tidskriften fungerar väl och har ett stort antal läsare världen över. Statistiken över antalet läsare visade på 34 000 träffar i oktober 2006 (Statistiken finns tillgänglig längst ner på sidan <http://www.immi.se/intercultural/>)

2.3.8.5 Goda exempel

Studentkåren

Studentkåren SFS har gett ut en mycket bra, konstruktiv handbok om hur man kan arbeta med mångfaldsfrågor i praktiken. Den heter Handbok för kåraktiva. Att arbeta konkret för jämställdhet och mångfald i högskolan och kan läsas i sin helhet på internet: <http://www.sfs.se/Jamstalldsida/handbok.pdf>

2.3.9 Sammanfattning

Under de senaste femtio åren har den största förändringen inom utbildningssektorn berört elevsammansättningen. Sett ur ett språkligt perspektiv har det svenska skolsystemet berikats med cirka 130 språk de senaste decennierna, framför allt i storstadsregionerna. Idag uppskattas 14 procent av eleverna i grundskolan ha ett annat modersmål än svenska (berättigade till modersmålsundervisning), och de tio vanligaste språken förutom svenska är idag arabiska, bosniska/kroatiska/serbiska, spanska, finska, albanska, engelska, persiska, turkiska, kurdiska och somaliska.

Som vi redan påpekat är det dock tveksamt om modersmålsstödet lilla omfattning räcker för att göra eleverna funktionellt tvåspråkiga.

Reaktionerna från grundskolan har varierat. Tvåspråkig undervisning, modersmålsundervisning, förberedelseklasser och undervisning i svenska som andraspråk har varit några av skolans svar. I de "svenskglesa" områdena, där antalet svenska elever är mycket lågt, har mycket uppmärksamhet ägnats åt elevernas bristande språkfärdigheter i svenska. Det är viktigt att vi är medvetna om att det tar tid att lära ett nytt språk, än mindre två, och att inte fokusera så mycket på "bristerna" utan att försöka se den enskilda individen och hans/hennes kompetenser.

Synen på modersmålsundervisning har varierat, trots forskningsresultat som understryker modersmålets betydelse. Den så kallade Hemspråksreformen 1977 berättigade eleverna till modersmålsundervisning och nu erbjuds modersmålsundervisning cirka två timmar per vecka om eleverna så önskar, under förutsättning att kommunen hittar en modersmålslärare och elevantalet överstiger fem. Modersmålslärarna önskar att ämnet integreras i det ordinarie skolschemat samt att kvaliteten förbättras genom en nationell samordning av språkundervisningen.

Andelen lärare med utländsk bakgrund behöver ökas på alla undervisningsnivåer för att bättre spegla den totala befolkningens sammansättning. Inom högskolan arbetar den utrikes födda personalen främst inom forskning, medan undervisning och administration fortfarande framför allt är "svenska" områden. Karriärmöjligheterna inom högskolan verkar hittills också vara högst begränsade för den utrikes födda personalen.

Nyligen har flera initiativ tagits för att öka den etniska mångfalden bland studenterna inom högskolan, och framtiden får utvisa om initiativen ger resultat i önskad riktning.

Slutligen vill vi nämna de två forskningstraditioner kring interkulturella relationer - IMER där mycket forskning utförs inom många viktiga områden som berör invandring. I en internationell utvärdering påpekas även att framtida IMER-forskning kräver ökat fokus på integrationen av svenskar i ett mångkulturellt samhälle. Den

långa forskningstraditionen i interkulturell kommunikation vid flera universitet har även lett till skapandet av den svenska föreningen KIK (1982-1992) och den nordiska föreningen NIC (1994-), vars målsättning är att förena universitetsbaserad forskning med utbildning och träning förlagd utanför universitetet inom den offentliga och privata sektorn.

3. SLUTSATSER

3.1 Integration och segregation

Integration är ett av Sveriges huvudsakliga mål när det gäller behandlingen av invandrare. Eftersom innebörden i detta mål är ganska oklar leder det till frågan om vad integration egentligen är och hur den bäst kan uppnås. Integration står i motsatsförhållande till segregation. Ett samhälle där invandrare lever åtskilda från majoritetsbefolkningen och från varandra är inte ett integrerat samhälle. Det skulle kunna vara ett mångkulturellt samhälle, men i så fall ett segregerat mångkulturellt samhälle snarare än ett integrerat mångkulturellt samhälle. Integration är inte heller det samma som assimilation. Ett samhälle där invandrare snabbt förlorar sitt förstaspråk och sin kultur för att assimileras in i majoritetsbefolkningens språk och kultur innebär inte ett integrerat mångkulturellt samhälle.

I stället verkar integration peka mot ett samhälle där individerna inte är segregerade från varandra utan i kontakt med varandra, där individerna inte tvingas ge upp sitt förstaspråk utan tillåts behålla det och samtidigt ha aktiva kontakter med majoritetsbefolkningen. Ett integrerat samhälle är ett samhälle där det är möjligt för individer i alla samhällsgrupper att både ha tillgång till och aktivt delta i alla slags offentliga och privata verksamheter och tjänster. Det är förmodligen också ett samhälle som kännetecknas av öppenhet, tolerans och att alla grupper är delaktiga i så många verksamheter som möjligt och där fenomen som diskriminering, rasism och xenofobi förekommer i liten utsträckning och inte accepteras.

I SOU 2004:73 framhålls arbetsmarknaden, skolsystemet, föreningslivet och det politiska systemet som viktiga arenor för deltagande i majoritetssamhällets offentliga

sfär. "Deltagande är en viktig förutsättning för integration. Ett skäl till att integration inte uppnås kan vara att majoritetssamhället hindrar minoriteter från att delta i samhällslivet på jämlika villkor. Diskriminering utgör exempel på ett sådant hinder. Ett annat skäl till bristande integration kan vara att minoriteten inte accepterar de spelregler som bestämts av majoritetssamhället, utan i stället söker lösning genom segregation" (s. 15-16).

"Integrationspolitiken utgår från att alla människor ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Integrationsverket påtalar vikten av att ha ett arbete för god integration i det svenska samhället. Att ha ett arbete är inte detsamma som integration, men det är genom arbete den enskilde får förutsättningar att råda över sitt eget liv och därmed möjligheter att vara delaktig i samhället".(SOU 2004:73 s. 16)

"Segregation är en kontrast till integration och betecknar avskildhet från en helhet. Segregation innebär en prövning för den sociala sammanhållningen i samhället. I sin yttersta form kan segregation innebära avsaknad av interaktion mellan olika befolkningsgrupper. Segregation kan (innebära) en strävan hos minoriteten att behålla traditionella levnadssätt, värderingar och normer inom den privata sfären samtidigt som deltagande i majoritetssamhällets offentliga sfär begränsas till ett nödvändigt minimum. Segregation kan också uppstå genom att majoritetssamhället, eller delar därav, utesluter minoritetsgrupper från väsentliga samhällsresurser som utbildning, arbete, bostäder och politiskt inflytande" (SOU 2004:73, s. 16)⁵.

Om minoriteterna i Sverige skall kunna behålla och utveckla sin flerspråkighet och kultur krävs både integration i majoritetssamhället och uppmuntran och stöd från majoritetssamhället för skapande av fora där mångfalden kan utvecklas. Detta kan till exempel gälla tillgång till offentligheter på olika språk, olika medier och utvecklande av skolor och utbildningar mm. Mer information om den faktiska kulturella och språkliga mångfald som finns i landet behöver spridas till allmänheten via skolor och medier. Finansieringen av mångfalden måste också diskuteras.

⁵ Strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet behandlas bl.a. i SOU 2005:56 "Det blågula glashuset" av Paul Lappalainen och kan laddas ner från www.regeringen.se/sb/d/5073/a/46188.

Troligen är en ökad medvetenhet om fördomar och utestängande beteenden ett första steg på vägen mot en bättre mångfald, men framför allt handlar det om att majoritetsbefolkningen ska ha en vilja att släppa ifrån sig en del av makten. Balansgången mellan en väl fungerande integration på arbetsmarknaden och gynnandet av etnisk och kulturell särart är svår. Samtidigt som den kulturella och språkliga mångfalden medför svårigheter innebär den ett stort resurstillskott både för näringslivet och för sociala relationer.

3.2 Integrationsfrämjande medel

Rent generellt kan åtminstone följande medel främja integration:

1. Lagstiftning
2. Utbildning
3. Övertalning/argumentation och attitydförändring, t ex via media

Lagstiftning kan användas för att stifta lagar och förordningar som stödjer och främjar integration eller förebygger och förhindrar diskriminering och segregation. Utbildning kan användas som ett medel att beskriva, analysera och förklara mångkulturella fenomen och ge praktisk träning i hur integration kan främjas, hur positiva konsekvenser och hur man kan förebygga diskriminering. Övertalning och attityder är inblandade i både lagstiftning och utbildning men kan även ses som faktorer med ett bredare tillämpningsområde som sträcker sig utöver dessa två medel, exempelvis genom medias påverkan. Nedan sammanfattas några sätt som dessa tre medel använts på i Sverige.

3.3 Gruppdifferentiering i majoritets- och minoritetsbefolkningen

När vi analyserar effekterna av kulturell mångfald och invandring är det värdefullt att se att det kan finnas olika behov inom olika delar av invandrargrupperna och den inhemska befolkningen, liksom inom de olika samhällssektorer som berörs. Det innebär att medlen som är bäst lämpade att främja integration och skörda frukterna av kulturell mångfald eller ge berörda parter en god livskvalitet kan variera. Några viktiga faktorer när det gäller denna uppdelning av befolkningsgrupperna är:

- (i) språklig och kulturell bakgrund

- (ii) yrke
- (iii) utbildningsnivå
- (iv) ekonomiska förutsättningar
- (v) ålder
- (vi) kön
- (vii) typ av immigration, t ex politisk asyl, anknytningsinvandring, arbetssökande
- (vii) sociala nätverk

Vi kan illustrera dessa faktorer med några förtydligande exempel:

Språklig och kulturell bakgrund: Invandrare vars krav på klädsel eller matvanor skiljer sig från majoritetsbefolkningen kommer att behöva mötas med tolerans och i vissa fall anpassning när det gäller matvanor och klädsel. Till exempel, om invandrade muslimer tillåts behålla sina matvanor är det en fördel om den kommunala skollunchen kan inkludera halal-möjligheter och krav på bussföraruniformen för säkerhet kan omfatta turbanvarianter.

Yrke: Läkare och okvalificerade arbetare kan behöva hjälp med lösa lite olika problem för att integreras.

Utbildningsnivå: Introduktionsutbildningen i språk och kultur kan struktureras olika beroende på studenternas utbildningsnivå.

Ekonomiska förutsättningar: En invandrare med god ekonomi har större möjligheter att undvika många svårigheter jämfört med mindre bemedlade personer.

Ålder: Situationen i ett nytt land är annorlunda för äldre invandrare än för yngre, exempelvis när det gäller rörlighet, flexibilitet, erfarenhet och vårdbehov.

Kön: Kvinnor och män kan ha olika behov när det gäller vård och utbildning.

Typ av immigration - politisk asyl, anknytningsinvandring och arbetskraftsinvandring: Invandrare som kommer som politiska flyktingar eller som anknytning får ofta svårigheter med att finna en anställning medan invandrare som rekryterats för vissa arbeten inte upplever dessa problem. Det faktum att majoriteten av Sveriges invandrare sedan 1980 bestått av politiska flyktingar eller anknytningsfall, förklarar, i alla fall delvis, varför arbetslösheten bland invandrare har blivit ett så stort problem i Sverige, till skillnad från andra länder där framför allt arbetsmarknadsbehoven varit den drivande kraften bakom invandringen.

Sociala nätverk: En del minoriteter har få släktingar i det nya landet (t.ex. finländare), medan andra grupper har stora familjer med många släktband, klaner osv. i Sverige. Skillnaden i omfattningen av familjeband och sociala relationer är mycket viktig ur flera aspekter, såsom ekonomiskt, socialt, kulturellt och psykologiskt.

Över och utöver ovan nämnda skillnader mellan befolkningssegment finns det även många andra faktorer som kan påverka. Några av de viktigaste handlar om vilken typ av aktiviteter invandrarna involveras i i det mottagande samhället, hur lika eller olika saker de kommer att göra jämfört med vad de gjorde i hemlandet. Andra viktiga skillnader handlar om attityder och värderingar.

3.4 Andelen invandrare anställda i en organisation bör motsvara andelen invandrare i hela befolkningen

Cirka 10 procent av Sveriges befolkning är invandrare, d.v.s. är födda utanför Sverige. Om vi lägger till personer födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar kommer vi upp till cirka 15 procent av befolkningen, och om vi lägger till dem med en utrikes född förälder kan vi räkna in cirka 20 procent av Sveriges befolkning. Det innebär alltså att 10-20 procent av Sveriges befolkning kan sägas vara invandrare eller ha invandrarbakgrund. Sveriges regering har fastslagit målsättningen att andelen offentligt anställda med invandrarbakgrund ska närma sig andelen invandrare i hela befolkningen.

Mycket få av de statliga myndigheterna i Sverige har lyckats uppnå detta mål. Bristen på utbildad personal har lett till att målet delvis nåtts i vården. På grund av den

relativt öppna konkurrensen har målsättningen också i viss mån uppnåtts bland gästforskare inom den akademiska världen. Inom de flesta sektorer inom den offentliga sektorn, såsom polisen, skattemyndigheten, posten, militären eller olika statligt eller kommunalt ägda företag, är målet dock långt ifrån uppfyllt.

På liknande sätt som på den statliga nivån finns ambitionen att målsättningen ska uppfyllas även på läns- och kommunnivå, men hittills har måluppfyllelsen rönt kanske ännu mindre framgång på dessa nivåer.

Den officiella attityden kännetecknas dock av en positiv inställning till en ökad andel anställda invandrare inom den offentliga sektorn och resultaten visar en långsam men successiv ökning av antalet invandrare bland personalen. Processen skulle sannolikt även kunna påskyndas genom satsningar på personalutbildning och mer information inriktad på attitydförändringar bland den svenska personalen. Informationen skulle kunna kombineras med kurser i interkulturell kommunikation, interkulturella skillnader, konflikthantering och kurser med information om svenska lagar och regler.

Regeringens målsättning att andelen invandrare bland de anställda i större utsträckning ska motsvara deras andel i hela befolkningen på sätt och vis är möjligt att förverkliga "uppifrån och ner" inom den offentliga sektorn. Om vi tittar på den privata sektorn måste däremot målsättningen snarare uppnås "nerifrån och upp", genom övertygande argumentering. Företagen måste nå insikten att det ligger i deras intresse att öka andelen anställda med invandrarbakgrund. Liksom inom den offentliga sektorn är medlen för att uppnå detta information med attitydförändrande syfte och information om fördelarna med en mångkulturell och flerspråkig personal, i kombination med utbildning i interkulturell kommunikation, interkulturella skillnader och konflikthantering.

En nyckelgrupp i sammanhanget utgörs av dem som arbetar med rekrytering på arbetsplatserna. Det är viktigt att studera deras attityder och värderingar för att säkerställa att medveten eller omedveten diskriminering vid rekrytering inte förekommer.

3.5 Förbud mot diskriminering

I Sverige finns flera lagar som förbjuder diskriminering på etniska och religiösa grunder. Lagstiftningen har dock inte tillämpats särskilt strängt, vilket inneburit att få fall dragits inför rätta och att ännu färre fall resulterat i fällande domar för etnisk diskriminering. Efter upprepad kritik mot lagstiftningens tandlöshet har denna skärpts vilket föranlett en ökning av antalet rättsfall och fällande domar.

Det pågår en diskussion om ytterligare lagstiftning men ännu har ingen konsensus nåtts i denna fråga. Aktiv rekrytering och positiv särbehandling av minoriteter har också prövats men har också fått kritik och någon tydlig överenskommelse eller konsensus finns inte för närvarande. Höstterminen 2003 reserverade Uppsala 30 av 300 platser på juristlinjen för studenter med invandrarbakgrund. Den 21 december 2005 dömde Svea hovrätt ut allmänt skadestånd om 75 000 kr vardera till de två studenter med svenskfödda föräldrar som kände sig diskriminerade då de inte kom in på juristlinjen.

Rapportering av fall av diskriminering underlättas också via hemsidor på nätet. Se exempelvis Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida www.do.se. Under perioden 1 januari 2005 till 31 maj 2005 rapporterades 167 fall av etnisk diskriminering på arbetsplatsen till diskrimineringsombudsmannen.

3.6 Kontakt med hemlandet och återvandring

Flera förslag om lagstiftning om ekonomiskt stöd och garantier för återvändande till hemlandet har diskuterats. Hittills har ekonomiskt stöd inte tillämpats i någon större omfattning utan bara använts i särskilda fall som exempelvis för återvändande flyktingar till Irak och Bosnien-Hercegovina.

Andra förslag som diskuterats har handlat om ett mer aktivt stöd för kontakter med hemlandet, exempelvis för att främja bibehållandet av en aktiv mångkultur och flerspråkighet bland första och andra generationens invandrare.

Man skulle också kunna tänka sig ekonomiskt stöd till grupper av svenskar med svensk bakgrund för besök i de största invandrargruppernas hemländer. Besök av det slaget skulle förmodligen bidra till att öka intresset och förståelsen för dessa invandrargrupper kulturella bakgrund och språk.

En annan målsättning kan vara att utveckla en slags dubbel kulturtillhörighet där människor kan känna sig hemma i både födelselandet och Sverige. Dubbelt medborgerskap är ett exempel på detta. Om det förs fram och erhåller allmänt stöd skulle invandrares dubbla kulturtillhörighet kunna vara en bidragande faktor till ökat ekonomiskt välstånd, social utveckling, kulturellt självbestämmande och framför allt bidra till fred, demokrati och fritt informationsflöde.

Ett annat sätt att stödja dubbel kulturtillhörighet är att stödja utbildning och infrastruktur i och på minoritetsspråken. Att införa allmän språk- och kulturkunskap som skolämne är ytterligare ett förslag. Utan ett helhjärtat stöd kommer inte minoritetsgrupperna och deras språk att kunna överleva. Om de dör ut kommer Sverige förlora den resurs av kulturella kunskaper och språk som dessa grupper besitter.

3.7 Mottagande av asylsökande

En av de mest omdebatterade frågorna om asylsökande har handlat om deras mottagande i Sverige under tiden deras asylansökan behandlas. Asylsökande har tidigare ofta fått utstå flera års passivitet på flyktinganläggningar i väntan på beslut om uppehållstillstånd. Numera får asylsökande lov att arbeta om deras ärende hos Migrationsverket beräknas ta mer än fyra månader. Migrationsverket erbjuder också organiserade verksamheter för asylsökande såsom undervisning i svenska, engelska, data eller sömnad. De får dock inte lov att delta i sfi (svenska för invandrare) eller andra studier under väntetiden. Att de tillåts arbeta är positivt eftersom det leder till ett mer produktivt utnyttjande av tiden och minskar antalet svartjobb. Å andra sidan kan det ses som olyckligt att alla studievägar är stängda. Studier skulle åtminstone kunna gagna asylsökande som får stanna.

3.8 Möjligheter för eget företagande

Flera av de undersökningar som gjorts i Sverige om invandrares arbetsmarknadssituation visar ett samband mellan hög arbetslöshet och antalet nystartade egna företag. Det verkar som att många invandrare som sannolikt är arbetslösa på grund av diskrimineringen på arbetsmarknaden försöker göra något åt sin situation genom att starta egna företag. Många invandrare har oftast fler kontakter utomlands än i Sverige och de har också ofta många kontakter med landsmän. Eftersom det egna företagandet måste ses som en mycket positiv trend bör utvecklingen stödjas så mycket som möjligt genom kurser i eget företagande, gynnsamma finansieringsmöjligheter och inkubatorer. Det är också viktigt att stödet omfattar kulturella och språkliga aspekter. Kulturella och språkliga rutiner vid företagsstart och företagsledning utgör ofta hinder och avskräcker många från att starta eget.

3.9 Rekommendationer för framtida forskning och utbildning

Nedan presenteras några forskningsområden som kan vara av intresse:

1. Sektordifferentiering

Vi behöver ökad kunskap om hur invandring påverkar olika sektorer.

2. Upplevda behov

Vi behöver också få veta mer om vilka behov som invandrarna själva upplever i olika integrationsstadier i majoritetssamhället

3. Kulturell mångfald och samverkan

Vi behöver lära oss mer om under vilka förhållanden kulturell mångfald leder till positiv samverkan.

4. Medvetenhet om kulturella skillnader och fördomar

Vi behöver ökad kunskap om under vilka villkor medvetenhet om och inblick i kulturella skillnader leder till fördomar.

5. Utbildning för majoritetsbefolkningen

Det finns ett stort behov av att utveckla idéer om vilken typ av utbildning som passar för majoritetsbefolkningen med tanke på att majoriteten i de flesta fall inte får någon utbildning alls när det gäller kulturell mångfald.

DEL 2 - FALLSTUDIER

1. Inledning

1.1 Fallstudiernas syften

Under hösten 2005 utfördes 6 fallstudier på olika svenska arbetsplatser inom projektet "European Intercultural Workplace" (EIW). Syftet med fallstudierna var att studera hur etnisk mångfald påverkar olika arbetsplatser och att identifiera och undersöka vilka huvudsakliga frågor och problem som ledningen, de anställda och kunderna uppfattade fanns inom organisationen. Vi ville också finna goda exempel och ge rekommendationer om utbildning och annat för att öka den interkulturella kommunikationen på arbetsplatsen.

1.2 Fallstudier

Fallstudierna presenteras nedan i tabell 2.1.1. Den offentliga sektorn täcks av fyra studier, varav en berör utbildning. Två fallstudier gjordes inom den privata sektorn. Studierna genomfördes oktober-december 2005 av de forskare som anges i tabellen. Professor Jens Allwood var handledare för fallstudierna.

TABELL 2.1.1: Svenska fallstudier, forskare som utförde dem, organisationer, samt antal i ledning, anställda och kunder.

Arbetsplats/ organisation	Ledning		Anställda		Kunder/ Klienter	
	Sv	Icke-sv	Sv	Icke-sv	Sv	Icke-Sv
Sjukvård Nataliya Berbyuk Lindström	--	--	(I) 17 (s) 89 (ö) 26	(I) 105 (s) 9	157	10
Närpolis Randi Myhre	6	--	18	--	--	6
Gränspolis Randi Myhre	8	--	18	5	--	--
Gymnasium Margreth Börjesson	1	--	4	3	7	8
Bank/växlingskontor Emily Öhman	2		3	1	--	--
Närbutik Kaarlo Voionmaa	--	2	2	--	3	1

Textförklaring: Ledning = personer med arbetsgivaransvar på arbetsplatsen; Sv = Svensk, Icke-sv = personer födda utanför Sverige; (I) = läkare, (s) = sjuksköterskor, (ö) = övriga; Kunder/klienter; är en blandad grupp. Inom sjukvården åsyftas patienter, inom närpolisen tolkar och en grupp kurdiska ungdomar, på gymnasiet åsyftas studenter, samt på banken och i närbutiken kunder.

1.3 Metod

De metoder som använts omfattar enkäter, fokusgruppintervjuer, intervjuer, observationer på plats, audio/videoinspelningar och transkriptioner. Tre typer av enkäter har använts. En enkät skapade den svenska EIW-gruppen för att påbörja insamlingen av data direkt hösten 2005. En enkät var en bearbetning av en EIW-enkät som gruppen erhöll efter att datainsamlingen påbörjats. Den svenska enkäten användes i fallstudierna på gymnasiet och banken. I studierna inom närpolisen och gränspolisen användes EIW-enkäten. I vårdstudien användes en egen enkät, och i närbutiken användes inga enkäter. Trots den varierande användningen av enkäter omfattade samtliga detaljerade frågor som berörde anonymiserad personlig bakgrund, samarbete mellan olika etniska grupper och samarbete mellan och inom grupperna ledning, anställda och kunder eller klienter (där så var tillämpligt);

attityder till mångfald; rekrytering och karriärmöjligheter; utbildningsbehov; och mångfalden i praktiken inom organisationen i fråga. Tabell 2.1.2 ger en överblick över de metoder som använts inom respektive fallstudie. Där framgår antalet informanter som deltagit i enkäter (ENKÄT), och intervjuer (INT), antal gånger metoden applicerats, antalet direkta observationer (OBS), och antalet videoinspelningar (REC) och transkriptioner (TRANS). I fokusgruppintervjuerna (FOK) anger vi antalet deltagare i varje fokusgrupp.

TABELL 2.1.2: Metoder som använts i de svenska fallstudierna

Fallstudier	ENKÄT	FOK	INT	OBS	REC	TRANS
Vården	277	--	60	10	70	70
Närpolisen	19	--	13	1	--	--
Gränspolisen	30	2 / 8	5	1	--	--
Gymnasiet	23	--	3	2	--	--
Banken	6	--	6	2	--	--
Närbutiken	--	--	8	2	1	--

När vi applicerade metoderna var vi oroade över det faktum att fallstudierna skulle genomföras under ganska kort tid – förutom vårdstudien som baseras på data som samlats in under flera månader.

1.4 Rapportens uppläggning

Vi börjar med att presentera fallstudien som genomförts inom den svenska sjukvården (Del 2, avsnitt 2). Under de senaste decennierna har sjukvården i Sverige blivit allt mer mångkulturell, både bland personalen och patienterna, vilket gör vården till ett högst relevant område att studera. De två påföljande fallstudierna undersöker polisen i Sverige. De omfattar en närpolisstation i ett förortsområde samt en gränspolisterminal på en internationell flygplats (Del 2, avsnitt 3 och 4). Den därefter presenterade fallstudien behandlar utbildning och genomfördes på ett gymnasium. (Del 2, avsnitt 5).

Avsnitt 6 är en studie av en privat bank som är en interkulturell arbetsplats med bred etnisk mångfald bland personalen. Den andra fallstudien inom den privata sektorn är en liten närbutik som ägs av två invandrare. Invandrare är överrepresenterade bland småföretagare i Sverige och närbutiker av det slag som presenteras i studien är vanligt förekommande i svenska städer och förorter (Del 2, avsnitt 7).

I samtliga fallstudier diskuterar vi resultaten utifrån språkfärdigheter, kommunikationsstilar, kulturella koder och praxis, relationer mellan medarbetare samt diskriminering. I resultaten presenteras både svårigheter och goda exempel. Med svårigheter avser vi problem som inträffar i den vardagliga sociala interaktionen. Problemen kan ofta verka triviala, men sammantaget kan de utgöra hinder, dvs. innebära svårigheter för en mer harmonisk social atmosfär på arbetsplatsen. I förekommande fall ger vi också rekommendationer på olika punkter.

Rapporten innefattar även avsnitt 8 där vi presenterar ett schema utifrån vilket vi redogör för de huvudsakliga fallstudieresultaten. I avsnitt 9 knyter vi slutligen samman de båda delarna i rapporten.

2. FALLSTUDIE: Vården

2.1 Inledning: Interkulturell kommunikation inom sjukvården

Sveriges snabba förändring från ett monokulturellt till ett interkulturellt samhälle avspeglas inom sjukvården, som traditionellt sett varit en relativt monokulturell arbetsplats. Den ökade invandringstakten väcker frågan om att kunna erbjuda kulturellt kompetent hälsovård till patienter med olika kulturell bakgrund. Enligt den officiella statistiken för 2006 är 12,2 procent av alla folkbokförda personer i Sverige födda utanför Sverige. Totalt har 15,8 procent av Sveriges befolkning utländsk bakgrund, dvs. är antingen födda utanför Sverige eller är födda i Sverige med två utrikes födda biologiska föräldrar (SCB). Att tillhandahålla sjukvård till patienter med olika kulturell bakgrund kräver att personalen besitter både språklig och kulturell kompetens.

Förutom de vårdsökande, dvs. patienterna, finns även andra kulturer än den svenska representerade bland vårdpersonalen. Idag möter man dem inte bara bland vårdbiträden och städerskor, i lågstatusjobben, utan även bland läkare och sjuksköterskor. Svensk läkarlegitimation erhöles 2004 av fler läkare utbildade utanför Sverige än i Sverige (1109 av 1868, 59%, se tabell 2.2.1 nedan).

TABELL 2.2.1: Läkarutbildning - utbildningsland före svensk legitimation

Läkarutbildning - utbildningsland före svensk legitimation.						
År	Utbildning i Sverige	Norden	Övriga EU	Tredje land	Summa Utl.utb.	Totalt antal leg läkare per år
1991	856	144	-		145	289
1992	816	134	-		156	290
1993	798	97	-		118	215
1994	810	122	80		133	335
1995	751	76	45		123	244
1996	785	51	29		139	219
1997	770	61	46		139	246
1998	724	88	44		138	270
1999	742	122	82		137	341
2000	757	146	129		153	428
2001	741	177	214		197	588
2002	812	177	257		224	658
2003	806	347	229		315	891
2004	759	179	743		187	1109

Källa: Socialstyrelsen (ur Emriksdotter & Lindberg 2005)

Ökningen 2004 av antalet läkare utbildade inom EU ("övriga EU") som kom till Sverige jämfört med föregående år kan förklaras av att läkarlegitimationer erhållna inom EU automatiskt accepteras i Sverige och att läkarna kan börja arbeta efter en kort språkkurs. EU-läkarna som arbetar i Sverige kommer huvudsakligen från Polen,

Tyskland, Ungern, Grekland och Litauen. År 2000 påbörjades i olika delar av Sverige särskilda rekryteringsprogram för läkare från Polen, Tyskland och Ungern.

Till skillnad från läkare från Europa, som tillåts börja arbeta i Sverige nästan omedelbart, måste läkare som utbildats utanför EU och Norden först låta validera sin läkarutbildning och vid behov komplettera utbildningen med vissa kurser. De måste också bli godkända på det så kallade "TULE-provet" i medicinsk kompetens (för icke-specialiserade läkare) och likaså klara ett språktest i svenska. Den här processen har visat sig vara ganska tidskrävande för många läkare och tar i allmänhet mellan 2 och 8 år. Det är inte förvånande att många av läkarna från länder utanför EU varit tvungna att börja arbeta utanför sitt yrkesområde, till exempel starta pizzerior eller små butiker. För att påskynda processen med att erhålla svensk läkarlegitimation initierades år 2000-2003 projekt som "Projekt utländska läkare", "Legitimation.nu", "Stockholmsprojektet för utländska läkare" och "Malmöprojektet" (för mer information se Ekström 2004). Detta kan möjligen återspeglas i ökningen av antalet läkare från länder utanför EU år 2002 (224) och 2003 (315).

När det gäller **sjuusköterskor** som är den största yrkeskategorin inom sjukvården, visar statistiken att majoriteten av dem är utbildade i Sverige (se tabell 2.2.2 nedan).

TABELL 2.2.2: Sjuusköterskeutbildning – utbildningsland före svensk legitimation⁶

Sjuusköterskeutbildning - utbildningsland före svensk legitimation.						
	Utbildning i				Summa	Totalt antal leg sjuusköterskor/år
	Sverige	Norden	Övriga EU	Tredje land	Utländsk utb.	
1994	3811	108	46	64	218	4029
1995	1751	64	21	78	163	1914*
1996	2574	67	18	62	147	2721
1997	3220	78	25	64	167	3387
1998	3103	192	30	55	277	3380
1999	3025	264	33	73	370	3394
2000	2874	348	51	69	470	3344
2001	2904	403	62	39	504	3408
2002	3131	374	78	51	503	3634
2003	3408	358	119	45	522	3930
2004	3824	167	118	31	316	4140

Källa: Socialstyrelsen (ur Emriksdotter & Lindberg 2005)

⁶ Förlängd utbildning 1992 till 120 poäng, färre legitimerade år 1995.

Ökningen av antalet legitimerade sjuksköterskor kan delvis förklaras av utökningen av sjuksköterskeprogrammet 2001-2002 som minskade behovet av rekrytering. Av de 4140 sjuksköterskor som erhöll legitimation 2004 var bara 316 (ca 8%) utbildade utanför Sverige.

Antalet sjuksköterskor utbildade inom EU ökade 2003 och förblev oförändrat 2004. Det kan förklaras av samma faktorer som angivits för läkarna ovan. Antalet sjuksköterskor med utbildning från Norden och tredje land minskade 2004. Det låga antalet sjuksköterskor från tredje land kan förklaras av behovet av komplettering av deras utbildning. Efter kompletteringen får de en "svensk" sjuksköterskeexamen och följaktligen räknas de i statistiken som utbildade i Sverige.

Det vi nämnt ovan visar att interkulturell kommunikation är en högst relevant fråga inom den svenska sjukvården och den omfattar både kommunikation mellan vårdgivare (läkare, sjuksköterskor, undersköterskor osv.) och kommunikation mellan vårdgivare och vårdtagare (patienter).

I den här fallstudien kommer vi att fokusera på frågor som rör interkulturell kommunikation inom den svenska sjukvården, i synnerhet mellan vårdgivare och patienter och mellan olika vårdpersonalkategorier. Fallstudierapporten är indelad i tre huvuddelar: Den första delen behandlar **interkulturell kommunikation mellan svenska vårdgivare och utländska patienter (2.2.1)**. Den andra delen tar upp **interkulturell kommunikation mellan utländska vårdgivare och svenska patienter (2.2.2)** och den tredje delen **interkulturell kommunikation mellan utländska läkare och svensk sjukvårdspersonal (2.2.3)**.

Data till fallstudien har samlats in på ett antal offentliga vårdinstitutioner inom Västra Götalandsregionen. Fyra stora sjukhus, varav tre i Göteborg och ett i Skövde har deltagit i studien. Dessutom har tre vårdcentraler i Göteborg deltagit. På sjukhusen har olika avdelningar valts ut, till exempel kirurgi, rehabilitering/geriatrik, ögon, mm. Samtliga har utländska läkare och annan vårdpersonal bland de anställda.

2.2 Utmaningar och respons

2.2.1 Interkulturell kommunikation mellan svenska vårdgivare och utländska patienter

2.2.1.1 Språk

Språkproblem rapporteras ofta som "huvudproblemen" i interaktionen. Det är inte förvånande med tanke på att dessa är lätta att lägga märke till, till skillnad från problem som beror på kulturella skillnader. Problem som rör uttal och patientens bristande förståelse av vad läkaren säger kan resultera i att viktig information förloras och kan skapa osäkerhet, oro och stress (se till exempel Roberts et al 2005). Nedan följer några råd som personalen rekommenderar vårdpersonal att följa för att minimera risken för brist på förståelse/missförstånd på grund av språkproblem:

- *Tala långsamt och tydligt*
- *Undvik medicinsk terminologi och slanguttryck*
- *Lyssna! Avbryt inte!*
- *Vänta på svaret!*
- *Använd öppna frågor!*
- *Fråga om du inte förstår!*
- *Ge återkoppling!*
- *Använd tolk vid behov!*

För att övervinna språkproblem med en del patienter kan man behöva använda sig av tolk. Det gäller framför allt personer som är nya i Sverige och äldre invandrare. Det kan verka enkelt att använda tolk, men vårdgivaren behöver särskilda färdigheter. Nedan belyser vi några av dessa och ger också några exempel på problem som kan uppstå.

Tolkhjälp vid interkulturella konsultationer

Till att börja med bör vårdgivaren överväga valet av tolk noggrant. Följande personer kan fungera som tolkar: patientens anhöriga, t ex make/maka, barn, bror etc; vårdpersonal med samma språkliga bakgrund som patienten eller en auktoriserad tolk. Samtliga alternativ har både fördelar och nackdelar, vilka presenteras kort nedan.

Anhöriga som tolk

Patientens anhöriga känner patienten och det är möjligt att anhöriga kan bidra med användbar information om patienten inte själv kan beskriva symptomen. Anhöriga eller vänners närvaro kan också bidra till att patienten känner sig trygg. Det är dock möjligt att patientens anhöriga saknar tillräckliga språkkunskaper för att kunna tolka korrekt. Det kan också hända att de inte tolkar all information, utan uppfattar en del information som onödig. Det kan också hända att de har egna uttryckta motiv att utelämna viss information.

Vårdpersonal med samma språkliga bakgrund som patienten som tolk

En iransk läkare uttryckte missnöje över att alltid vara den person som får ta hand om alla utländska patienter, framför allt alla patienter från Iran. Han påpekade att det ofta förekommer dialektala skillnader och att han själv föredrog att använda svenska som lingua franca framför farsi (persiska) för att förstå patienten bättre. Genom att vara den läkare som alla utländska patienter hänvisades till bekräftades hans status som utlänning, tyckte han, vilket skiljde ut honom från de andra. Han upplevde också att patienterna som kom från samma land som han själv var mer krävande än svenska patienter med motiveringen "vi kommer från samma land, du måste hjälpa mig!" Ofta kunde han dock inte göra något och de kände frustration över detta.

Auktoriserad tolk

Att använda en auktoriserad tolk är oftast det bästa valet men det förutsätter likväl vissa färdigheter av vårdgivaren. Läkaren bör komma ihåg att tala direkt till patienten, inte till tolken (att undvika att lämna patienten och tala med tolken). Andra viktiga aspekter handlar om att undvika att avbryta tolken och att informera patienten om den rådande tystnadsplikten. Se Wretmark (1984) för användbara råd om kommunikation via tolk.

Icke-verbal kommunikation i patientkonsultationer

Det finns inte så mycket forskning om hur kulturella skillnader i icke-verbal kommunikation påverkar patientkonsultationer. En vanlig kommentar från den svenska personalen är att en del utländska patienter ofta håller för kort avstånd och har för nära kroppskontakt, vilket vårdgivaren kan uppleva som obehagligt.

En annan aspekt rör könsskillnader vid kroppskontakt. I Sverige har läkaren full tillgång till patientens kropp, till skillnad från andra kulturer där det kan förekomma fler begränsningar. Till exempel kan en kvinnlig muslimsk patient föredra en kvinnlig läkare. Trots att man inom islam tillåter att en manlig läkare tar hand om en kvinnlig patient om hennes liv är i fara följs inte detta alltid i praktiken (Samuelsson, 2001).

2.2.1.2 Kulturella seder och bruk

Familjens roll

Ett antal svenska informanter uttryckte sin oförståelse för familjens roll i patientbehandlingen. I många kulturer ses familjens involvering i patientens behandlingsprocess som viktig. Ofta förväntas läkaren tala med familjen snarare än patienten om behandlingen, diagnosen och möjliga komplikationer. Detta kommenterades av en ukrainsk läkare som påpekade att alla nyheter, men framför allt negativa nyheter, framförs till familjen, inte till patienten. En av anledningarna till detta är att det är familjens ansvar att stå för behandlingskostnaderna. I Ukraina, där det ofta råder brist på mediciner, måste släktingarna bekosta patientens mediciner. I Sverige däremot sätts patienten som individ i fokus, snarare än som integrerad i familjen. I vissa fall kan det vara problematiskt för svensk vårdpersonal att förstå familjens involvering, som ibland verkar överrösta patienten.

Tid

Frågan om tid – att komma i tid, att vara punktlig i allmänhet, och i synnerhet till en konsultation – är viktig i Sverige. Man förväntas passa tiden. I interkulturell kommunikation diskuteras ofta frågan om informell tid i relation till att komma i tid och att vara försenad. Patienter som kommer försent skapar irritation bland personalen.

Att patienter kommer 20 minuter efter avtalad tid ses som extremt sent i Sverige, medan det vore en smärre försening i till exempel Saudiarabien. Det är inte förvånande att punktlighet kan skapa problem.

2.2.1.3 Kommunikationsstilar

Läkarens roll

En mindre beskyddande stil, kortare maktdistans och svenska läkares informella ton kan ibland uppfattas som mindre professionellt av utländska patienter. I Sverige är det acceptabelt att en läkare slår i FASS⁷ under en konsultation, vilket är ovanligt i andra länder, då det kan leda till att patienten tänker: "Den här doktorn är inte bra!"

I Sverige är det viktigt att patienten involveras i beslutsfattandet. Läkaren har en rådgivande roll snarare än uppträder som en auktoritet. Detta kan skapa oro och brist på tillit hos patienter som är vana vid en annan kommunikationsstil, där läkaren är den som ger order och fattar beslut medan patienten förhåller sig ganska passiv. Denna skillnad i förväntningar på kommunikationsstilar kan leda till att konsultationen misslyckas.

2.2.2 Interkulturell kommunikation mellan utländska vårdgivare och svenska patienter

2.2.2.1 Utvärdering av kommunikationen

Till att börja med kan man ställa sig frågan om utländska läkare och deras patienter är nöjda med kommunikationen. Att patienterna och läkarna är nöjda med kommunikationen är ofta en betydelsefull faktor för vårdens kvalitet, planering av behandlingen och följdaktligen patienternas välbefinnande. Enkätsvaren visar att både de utländska läkarna och de svenska patienterna i allmänhet är nöjda med kommunikationen.

⁷ FASS är förkortningen för "Farmaceutiska Specialiteter i Sverige". FASS innehåller ett register med farmaceutiska fakta från läkemedelsindustrin för läkare och farmaceuter.

Analysen av enkätsvaren visar också att fler kvinnliga patienter än manliga är missnöjda med kommunikationen med utländska läkare, med förklaringarna som de utländska läkarna givit, och de kvinnliga patienterna rapporterar också fler fall av missförstånd jämfört med de manliga patienterna.

Att de kvinnliga patienterna tenderar att vara mindre nöjda med kommunikationen skulle möjligen kunna bero på att de upplever svårigheter att utveckla en relation till varandra under konsultationen på grund av skillnader i språk och kultur. Man bör dock hålla i minnet att kön bara är en av flera faktorer som påverkar interaktionen, såsom patientens utbildningsnivå, ålder, psykologisk status, det upplevda problemets natur osv.

Forskning om kön och kommunikation visar att kvinnor uppfattas som mer jämlika i interaktionen, bättre på att förstå icke-verbala signaler och mer villiga att använda icke-verbala signaler. De uppges till exempel le mer, nicka och ha ögonkontakt i större utsträckning, vara fysiskt mer expressiva och komma den andra närmare. De är också mer empatiska, visar mer av sig själva, är mer relationsinriktade, mer tillitsfulla, uppskattande och mer bekväma med känslomässig närhet (Hall & Roter, 1998). Mer specifikt visar forskning om kommunikation inom sjukvården att kvinnliga läkare är mer benägna att starta psykologiska diskussioner, positiva samtal och socialt småprat. De engagerar sig mer i samarbete och erbjuder patienterna större känslomässigt stöd och empati jämfört med manliga läkare. Detta leder ofta till att patientens delaktighet i interaktionen ökar (för en överblick över dessa studier se Roter et al, 1998 och Bylund & Makoul, 2002). Forskningen visar också att kvinnliga patienter tenderar att vara mer känslomässigt expressiva, uppskatta affektiv kommunikation högre, vara mer benägna att utveckla interpersonella relationer med läkaren och vara angelägna om att helt enkelt få diskutera sina problem med läkaren snarare än att lösa dem. De rapporteras också som känsligare för kommunikationen och tenderar att byta läkare på grund av kommunikationsproblem oftare än manliga patienter (för en överblick över forskningen se Elderkin-Thompson & Waitzkin, 1999). En möjlig orsak till att kvinnliga läkare och patienter förefaller vara mer missnöjda med kommunikationen kan därför vara deras upplevda svårigheter att skapa relationer till varandra under konsultationen på grund av skillnader i språk och kultur.

Utländska läkares beskrivning av svenska patienter

De intervjuade utländska läkarna beskriver ofta svenska patienter som toleranta, tålmodiga och hjälpsamma vid språkproblem, dvs. att de, tillsammans med släktingar och vänner i de fall de är med under konsultationen, hjälper läkaren att finna rätt ord, repeterar, talar långsammare och tydligare och förklarar för läkaren.

Problem med att hitta rätt ord är vanligt förekommande vid interkulturella medicinska konsultationer mellan läkare och patienter och studiens data visar att båda parterna försöker lösa detta. Läkarna använder gester och försöker använda medicinsk terminologi. En polsk kvinnlig läkare påpekar dock att problem kan uppstå då patienterna inte förstår medicinsk terminologi:

"Kanske i början var det mycket svårare på grund av språket. Den som är verkligen svårt är att känna till vanligt familjär språk som patienten använder hemma. Till exempel, vi brukar använder ordet "kolon" istället av "tjocktarm", men inte alla patienter förstår. Så de vanliga vanliga ord som man bör använda med patienten. Vi förstår patienten bra, men patienten kan inte förstå oss."

Deltagare har också påpekat andra svårigheter, som telefonsamtal.

Problem med vardagliga samtal och att förstå humor

Utländska läkare har också tagit upp problem med vardagliga samtal. Informella samtal kan vara svåra eftersom de kräver språklig och kulturell kompetens, vilket en iransk kvinnlig läkare påpekar:

"I hemlandet kunde jag skämta med patienten lite grand, han blev lite glad och jag också, vi skrattade... kanske jag kan lite nu ... det är lite grand mildare stämning..."

Exemplet nedan är ett utdrag från en interaktion mellan en manlig svensk patient och en kvinnlig läkare från Iran som illustrerar ovan nämnda problem:

Läkare: *jobbar du eller?*

Patient: *ja*

Läkare: *vad jobbar du med?*

Patient: *jag böjer plast (skrattar)*

Läkaren lutar sig framåt och verkar inte förstå vad patienten menar

Patient: *nej vi håller på och tillverkar mobiltelefonhållare och sånt*

När patienten inser att läkaren inte verkar förstå honom förklarar han omedelbart vad han menar.

Trots språkproblem och kulturella skillnader visar studiens data att de svenska patienterna i allmänhet har en positiv bild av de utländska läkarna, som uppfattas som noggranna, lyssnande och professionella. De utländska läkarnas noggrannhet betonas särskilt. Det kan möjligen förklaras av läkarnas medvetenhet om sin bristande språkliga kompetens och rädsla för att bli missförstådda, vilket leder till ökad uppmärksamhet. Det avspeglas i att de utländska läkarna ger patienterna mer återkoppling, som visar att de lyssnar och deltar, jämfört med svenska läkare. De utländska läkarna använder sig också i större utsträckning av upprepningar och omformuleringar för att kontrollera informationen de fått av patienterna. De svenska patienternas strategi att undvika konflikter avspeglas ofta i läkarnas kommentarer som "Man vet aldrig vad patienten tycker om en".

2.2.2.3 Kommunikationsstilar

Maktdistans mellan läkare och patient

När det gäller kulturskillnader understryker de utländska läkarna skillnaden i maktdistans mellan läkare och patient i Sverige och i deras respektive hemländer. Hofstede (2001) använder Power Distance Index (PDI) för att ange i vilken utsträckning mindre mäktiga samhällsmedlemmar acciperar och förväntar sig en ojämlik maktfördelning inom en kultur. Enligt Hofstede är PDI ganska lågt för Sverige (31) jämfört med de utländska läkarnas länder, till exempel Colombia (67), Tyskland (35), Ungern (46), Iran (58), Polen (68), och Ryssland (90). De utländska läkarna upplever att konsultationen med svenska patienter är informell och att patienterna är delaktiga vid beslut. En del utländska läkare är positiva till detta, till exempel en iransk kvinnlig läkare:

“Jag hade inte svårt med det. Jag tycker att man har rätt att fråga... Jag använde samma metod i Iran också, fast det var lite konstigt då. Jag tror på den här metoden, jag tror den är bra. Därför var det inte svårt så mycket för mig”

Å andra sidan tolkar en tysk manlig läkare patienternas familjära tilltalssätt som bristande respekt:

”Här (i Sverige NB) är mannen (läkaren NB) som mer serverande. Doktor... mmm... man måste serva dem (patienterna NB). Det var otänkbart att någon kunde ringa mig på telefon och fråga... jag måste plocka i journalen... och säga honom vad hon har på röntgenbilden vad som helst. Det var otänkbart. Här de ringer, man måste titta i journalen, man måste förklara... prata med dem. Det var inte så. Här är man tjänare för dem, man måste serva...”

Svenska patienter uppges oftast vara angelägna om att vilja delta i beslutsfattande, dvs. läkaren besitter inte "ensamrätten" utan förväntas ge patienten all nödvändig information. Vissa utländska läkare fann det svårt att skifta till det här sättet att kommunicera från ett mer "förmyndaraktigt" sätt där läkaren ensam fattar beslut om behandlingen.

Hälsa och sjukdom

Ett annat problem rör skillnader i synen på **hälsa och sjukdom** och sådana "svenska sjukdomar" som fibromyalgi, utbrändhet, elöverkänslighet (Beland 2003), som inte alltid ses som "sjukdomar" av utländska läkare. En läkare från Tyskland påpekade att svenska patienter tenderar att begära "att vara sjukskriven för mindre åkommor". Några läkare rapporterade också att patienterna inte uppvisar smärta på samma sätt som patienterna från deras hemländer, dvs. de gråter inte högt utan de är lugna och uttryckslösa, vilket kan göra det svårt att förstå hur allvarligt patientens hälsotillstånd är.

Könsroller

Skillnader i synen på könsroller bör tas upp i utbildningen av sjukvårdspersonal. En av de svenska patienterna pekade på en utländsk läkares oförståelse för hennes studier: "Hon tyckte inte att kvinnor skulle studera fysik som jag då gjorde." Det är

inte förvånande att detta försämrade kontakten mellan läkaren och patienten. Det finns också skäl att anta att det även kan råda osäkerhet om i vilken utsträckning kroppskontakt är accepterat för utländska patienter. En läkare från ett muslimskt land kan ha svårt att avgöra hur ingående han kan undersöka en kvinnlig patient. Detta problem har beskrivits av Fiscella et al (1997).

2.2.3 Kommunikation mellan utländska vårdgivare och svensk sjukvårdspersonal

Lyckad kommunikation mellan läkare och patienter är utan tvivel viktig för vårdkvaliteten. Men det är inte mindre viktigt att vårdgivarna kan kommunicera med varandra. Hur fungerar kommunikationen mellan utländska läkare och svensk vårdpersonal?

2.2.3.1 Utvärdering av kommunikationen

Projektresultaten visar att de utländska läkarna och de svenska patienterna i allmänhet är nöjda med kommunikationen. Resultaten visar också att de utländska läkarna är mindre nöjda med kommunikationen med personalen jämfört med kommunikationen med patienterna. Bara 66% av de utländska respondenterna rapporterar att de är nöjda med kommunikationen med den svenska personalen. Avseende kön kan samma tendens observeras som i kommunikationen med patienterna, dvs. att de manliga utländska läkarna relativt sett är mer nöjda med kommunikationen med svensk sjukvårdspersonal jämfört med de kvinnliga utländska läkarna. Färre än 9% av de manliga respondenterna svarar "mindre tillfredsställande" jämfört med 13% av de kvinnliga respondenterna. De grupper som är minst nöjda bland den svenska sjukvårdspersonalen är kvinnliga sjuksköterskor (20%) och övrig personal (25%). Samma förklaring som ovan kan ges för att förklara kvinnornas relativt sett låga nivå av tillfredsställelse jämfört med männen. Att sjuksköterskorna är mindre nöjda med kommunikationen med utländska läkare jämfört med andra yrkeskategorier kan också vara en följd av att dessa två grupper har större kontakt med varandra, beroende på deras arbetsansvar, jämfört med andra yrkeskategorier, som arbetar med läkarna i mindre utsträckning.

2.2.3.2 Kommunikationsstilar

Mindre synlig svensk sjukvårdshierarki

I de flesta länder som de utländska läkarna kommer från brukar inte en läkares ord ifrågasättas (likt Sverige för ca 50 år sedan). I Sverige däremot, där sjukvården är mindre hierarkisk, eller mindre synligt hierarkisk för att vara mer exakt, kan läkaren uppleva att han/hon måste motivera sina beslut för sjuksköterskan och den övriga personalen. Kommunikationen läkare-sjuksköterska anses i allmänhet vara komplex (Hojat 2002). Enligt studien kan kulturella skillnader försvåra relationen ytterligare. I många länder "servar" sjuksköterskan läkaren och sjuksköterskan har en betydligt lägre utbildning än i Sverige. (I t.ex. Ukraina är sjuksköterskeutbildningen inte en universitetsutbildning, medan det krävs en treårig universitetsutbildning för att få svensk sjuksköterskelegitimation.) De utländska läkarna påpekar ofta att sjuksköterskorna har stort informellt inflytande, eftersom de tillhör den dominerande yrkesgruppen inom vården, och om man således som läkare kommer väl överens i arbetet med dem anses man vara "en bra doktor".

En klinikchef påpekade att äldre manliga utländska läkare ofta har större problem med att ändra sin kommunikationsstil jämfört med yngre läkare. Man har också märkt att unga kvinnliga läkare möter mer motstånd från den kvinnliga personalen jämfört med manliga läkare, vilket förmodligen beror på att vården traditionellt sett är en kvinnodominerad arbetsplats, där sjuksköterskorna typiskt är kvinnor och läkarna män. Detta har även rapporterats i andra studier (Lichtenstein 1998, Robertsson 2003).

Att be om hjälp – duger jag?

Trots att läkarens arbete är underbetalt i en del länder, vilket ofta leder till utvandring, så är det prestigefyllt att vara läkare och de representerar en välutbildad och respekterad grupp i samhället. Man försöker naturligtvis lyckas på arbetsplatsen när man kommer till ett nytt land, ofta efter en lång "väntetid" då man lärt sig ett nytt språk och i vissa fall kompletterat sin medicinska utbildning, vilket är fallet för läkare från tredje land. Att be om hjälp ses ofta som ett tecken på brist på kunskap, och, enligt vad den svenska personalen berättar, försöker många utländska läkare lösa

sina problem på egen hand och undvika att be om hjälp. De kanske inte heller vill visa sin brist på förståelse vid samtal, och en del kan därför nicka och säga "ja, ja" istället, som till exempel en kinesisk läkare, som därigenom undviker att förlora ansiktet och också räddar samtalspartners ansikte. Det kan dock väcka oro för den medicinska säkerheten, eftersom brist på förståelse/missförstånd kan få allvarliga konsekvenser.

Jantelagen: prata inte, handla istället!

En annan aspekt värd att tas upp i sammanhanget är svenskarnas allmänt negativa attityd till personer som pratar och skryter istället för att omsätta ord i handling. En läkare som i ord försöker lyfta fram sina starka sidor för att övertyga personalen om sin duglighet kan upplevas negativt av jantelagens anhängare. Jantelagens regler säger:

- 1 *Du skall inte tro att du **är** något.*
- 2 *Du skall inte tro att **du** är lika god som vi.*
- 3 *Du skall inte tro att **du** är klokare än vi.*
- 4 *Du skall inte inbilla dig att **du** är bättre än vi.*
- 5 *Du skall inte tro att **du** vet mera än vi.*
- 6 *Du skall inte tro att **du** är förmer än vi.*
- 7 *Du skall inte tro att **du** duger till något.*
- 8 ***Du** skall inte skratta åt oss.*
- 9 *Du skall inte tro att någon bryr sig om **dig**.*
- 10 *Du skall inte tro att **du** kan lära oss något.*

Jantelagen beskrevs av den dansk-norske författaren Aksel Sandemose i romanen *En flykting korsar sitt spår*, (En flygtning krysser sitt spor) från 1933, och handlar huvudsakligen om att man inte ska hävda att man är bättre än någon annan (Daun 1989). Det är viktigt att utländska läkare är medvetna om detta fenomen eftersom det ofta har en stark inverkan på hur kollegorna uppfattar sin nya utländska kollega.

Generellt föredras en låg profil på svensk arbetsplatser. Underdrift är ganska vanligt och tolkas ofta som ödmjukhet, som uppfattas som en positiv egenskap. Att lyfta fram sina kvaliteter kan alltså tvärtom uppfattas som skrytsamhet. Detta återspeglas i den första negativa raden i Jantelagen ovan.

Ensam och kritiskt granskad

Under intervjuerna med utländska läkare upplevde vi ofta en dold men ändå stark känsla av ensamhet. Det är ganska ovanligt att få vänner på jobbet i Sverige. Svenskar är kända för att dra en skarp gräns mellan privatlivet och arbetet. Detta fenomen har påpekats av flera författare och forskare, till exempel Phillips-Martinsson (1984) och Herlitz (1998), som också visar på andra svenska mentalitetsdrag. Detta kan kännas främmande för en läkare som är van vid andra attityder och det kan skapa en känsla av att vara utanför. Många utländska läkare lider psykiskt av att vara en "outsider" på jobbet, utpekade genom sitt uttal, beteende och utseende. De blir ofta kritiskt granskade i arbetet. Kommentarer som "Du har ju bara ungersk legitimation, inte svensk" skapar både oro och stress för läkarna. De saknar också kritisk feedback från kollegor på grund av det svenska konfliktundvikandet. Allt detta gör att det är en ganska tuff situation för en utländsk läkare som försöker göra karriär i Sverige.

Positiva aspekter i kommunikationen med utländska läkare

Större respekt för äldre patienter är en av kommentarerna som den svenska personalen nämner som positiva erfarenheter av kommunikationen med utländska läkare. I Sverige är åldersaspekten mindre betydelsefull jämfört med många andra länder. Andra aspekter som kompetens och vilja att arbeta och lära sig och vara delaktig på arbetsplatsen omnämns också.

2.3 Slutsatser och rekommendationer

Som vi kan se är kompetens i interkulturell kommunikation för vårdpersonal och patienter viktig för vårdkvaliteten. I det här avsnittet ska vi försöka sammanfatta fallstudieresultatet och ge några rekommendationer som förhoppningsvis kan vara till nytta för personer som befinner sig i en liknande situation som informanterna i studien. Dessutom kan några av ideerna användas för kurser i interkulturell kommunikation.

2.3.1 Språk

Språklig kompetens är en mycket viktig faktor och är ett av de vanligaste klagomålen från deltagarna. Det är inte förvånande eftersom problem med att uttrycka sig

språkligt och förstå ofta är uppenbara. De utländska deltagarna, både läkare och patienter, rapporterar problem med att använda svenska som främmande språk, medan de svenska deltagarna betonar problem med att förstå utländska samtalspartners "brutna svenska". I båda fallen kan oro och stress uppstå.

En av de utländska läkarna påpekade i enkätundersökningen att "Bruten svenska betyder inte bruten tanke". Bristande språklig kompetens och en långsammare interaktion leder dock ofta till att förstaspråkstalare blir misstänksamma och kan tänka "Är han/hon en bra läkare? Om han/hon inte kan prata, och kommer från ett fattigt land i tredje världen, kan jag lita på att han/hon kan hjälpa mig?"

Ensamheten som en del utländska läkare nämner i studien har tyvärr ganska ofta sitt ursprung i personalens brist på tolerans och tålamod, som i ett fall då en 25-årig sjuksköterska blir otålig och visar att hon inte kan vänta ytterligare några sekunder på att låta den utländska läkaren med 20 års arbetserfarenhet hinna konstruera en mening på svenska. Det kan också ses som kulturellt relaterat – brist på respekt för äldre och den "platta" svenska hierarkin skulle delvis kunna förklara sköterskans beteende. Det kan vara en bidragande orsak till den lägre graden av tillfredsställelse med kommunikationen, som vi nämnt ovan, både bland den svenska personalen och de utländska läkarna jämfört med patienterna. Hur är det då med patienterna?

Patienterna får ofta vänta i flera veckor eller till och med månader på att få träffa en läkare i Sverige, på grund av läkarbristen inom vissa områden. När patienten väl får möjlighet att träffa en läkare, är denne naturligtvis glad över möjligheten att få tala med en professionell person. Det är givetvis inte ovanligt att patienten upplever misstänksamhet, oro och stress. Ibland kan läkaren inte hitta rätt ord, använder gester, kan inte skämta eller förmår inte trösta patienten. Läkarens uttal kan vara främmande eller svårt att förstå. Patienten får kanske 10-20 minuters konsultationstid med en läkare som har problem med svenska språket, och som ofta bistås av en svensk sköterska vid språkförbistring. För sjuksköterskan kan det å andra sidan vara svårt att dagligen arbeta med en läkare som har språksvårigheter, och som kanske är helt ny för alla rutiner och traditioner inom svensk sjukvård.

Rekommendationer om språk

Språkproblem bör inte ignoreras, och språkundervisning för utländsk sjukvårdspersonal bör omfatta vardagstermer som används i det dagliga arbetet inom vården. Vi föreslår att följande aspekter och tekniker för språkträning ska ingå i språkkurser:

- Medicinsk terminologi och deras motsvarigheter på svenska. Det är viktigt att kunna prata med patienten på "vanlig svenska" och inte med latinska eller engelska termer. Svenska slanguttryck och andra talspråksuttryck bör också ingå.
- Var medveten om kroppsspråket! När man inte kan uttrycka sig tar man ofta automatiskt till gester och andra kroppsrörelser för att finna en utväg. Ibland är det dock inte så lätt. Vi föreslår att deltagarna tränar denna förmåga.
- Tala långsamt och tydligt! För att öka möjligheten till förståelse i ett interkulturellt sammanhang är det viktigt att utländsk personal tänker på att hög talhastighet i kombination med brytning kan vara svårt för lyssnaren att uppfatta och förstå. Deltagarna ska också vara medvetna om att äldre patienter dessutom kan ha nedsatt hörsel.
- Lyssna på vad patienterna/kollegorna säger! Undvik att avbryta, både för att du riskerar att förlora mycket information och för att det kan göra ett dåligt intryck på patienten/kollegan, eftersom det anses oartigt att avbryta.
- Tala om då du inte förstår! Be din samtalspartner att upprepa det han/hon just sagt. Visst kan det kännas känsligt att be om det, eftersom ingen gärna vill skylta med bristande språkkunskaper, men det är bättre att be om hjälp än att begå misstag på grund av bristande förståelse.
- Läs böcker och tidningar och titta på svensk TV. Dessa källor ger dig tillgång till språket och ger också information som du kan prata om på fikapausen på jobbet. De flesta uppskattar när någon från ett annat land intresserar sig för deras kultur och vardagsliv.
- För kursanordnare: utländska läkare bör ges möjlighet att besöka den svenska arbetsplatsen UNDER språkkursens gång, både för att få träna sig på språket och för att upptäcka rutiner. Detta kommer att förbereda dem för deras framtida arbete. Vid arbetsplatsbesöken ska de få tillfälle att tala med både svenska läkare och sjuksköterskor.

- Andra värdefulla verktyg är rollspel och videoinspelningar, där utländska läkare kommunicerar med "patienter", följt av visning och analys. De kan användas för både språkträning och kulturell träning för läkare.
- De utländska läkarna bör få en mentor när de börjar arbeta. Mentorn bör vara en person som kan bistå vid både språkliga problem och andra svårigheter.

När det gäller utländska patienter och språkproblem är det viktigt att betona möjligheten att anlita en tolk. Det är viktigt att hålla den möjligheten i minnet och att anlita tolk vid behov.

För den svenska personalen vill vi än en gång understryka vikten av att ha tålamod, prata långsamt och försöka förstå vad som sägs som viktiga faktorer för framgång i interkulturella möten.

2.3.2 Kommunikationsstilar

Som vi redan har påpekat kan den svenska indirekta kommunikationsstilen och konfliktundvikandet vara ganska förvirrande för den som ännu inte är van. Utländska patienter kan uppfatta en svensk läkare som "osäker" och även misstänka att hon/han är "en dålig läkare". Den svenska synen på aktiv patientmedverkan när det gäller att fatta beslut kan också få patienter att känna att läkaren har bristande erfarenhet. Utländska läkare rapporterar också ofta att de känner sig osäkra på vad deras kollegor och patienter egentligen "tycker och tänker" om dem. Konstruktiv kritik och öppen feedback saknas ofta, och många av de nya läkarna får på egen hand dra lärdom av de problem de stöter på. Det är också vanligt i Sverige att man inte löser problemet själv; man uttrycker inte känslor öppet, utan går istället till chefen på arbetsplatsen och klagar, till exempel på att den eller den läkaren från exempelvis Tyskland inte är bra. Det är inte förvånande att läkaren, ofta stressad av att lära sig nya rutiner och ett nytt språk, blir överraskad över att personer som inte visat några synbara tecken på missnöje framfört klagomål till chefen. Det kan upplevas som "att man går bakom ryggen" och leder till frustration och stress, ökad osäkerhet och alienation.

Hur direkt eller indirekt man är beror på artighet. Den utländska läkaren kan upplevas som "direkt" på ett negativt sätt, dvs. som "osmidig" på grund av skillnader i kommunikationsstilar och bristande språkförmåga, dvs. problem med att formulera budskapet på ett mindre direkt sätt. På liknande sätt kan utländska patienter uppfattas som "oartiga" och till och med aggressiva av samma anledning.

En annan aspekt som vi vill ta upp handlar om hierarkier och sättet att tilltala andra. Som nämnts tidigare använder man sällan titlar i Sverige, vilket kan upplevas som förvirrande av en del läkare, på så sätt att de inte vet hur de ska uttrycka artighet och respekt för en överordnad. Läkare förväntar sig också ofta bli mer respektfullt bemötta av sjuksköterskor, framför allt i länder med hög maktdistans. I Sverige är maktdistansen låg, vilket också kan utgöra en källa till problem.

Rekommendationer om kommunikationsstilar

Nedan följer några förslag på hur man kan övervinna och lösa problem som rör skillnader i kommunikationsstilar

- Till chefer: om personalen framför klagomål mot utländska läkare av typen: "Han är inte bra!" – fråga då alltid VAD som inte är bra. Låt den som klagar motivera sig. Försök också att finna en förklaring till varför problemet kan ha uppstått.
- Till utländska läkare: var medveten om skillnaderna i hierarki i Sverige och i hemlandet. Undvik att beordra underordnade och försök istället att be dem om hjälp.
- Till svensk personal: var medveten om möjliga skillnader i kommunikationsstilar. Ta det inte personligt.
- Till utländsk personal: var medveten om skillnader mellan den svenska kommunikationsstilen och kommunikationsstilen i ditt land.

2.3.3 Kulturella koder och praxis & relationer mellan personalen

I det här avsnittet vill vi gärna nämna några aspekter som deltagare tagit upp och som handlar om skillnader i koder och praxis och frågor som rör relationer mellan medarbetare. Om vi börjar med tidsaspekten, så är det viktigt att vara punktlig i

Sverige. Det gäller både patienter och personal. Andra frågor som tagits upp rör skillnader i klädstil, till exempel muslimska kvinnor som bär slöja. Det hänger samman med synen på kvinnans underordning och passivitet och män som "förtryckare", vilket inte alltid är fallet. De flesta samhällen är mer "maskulina" (enligt Hofstedes terminologi) än det svenska, och man bör vara medveten om det.

Deltagarna har också nämnt religiösa skillnader som källor till problem. Religion bör utan tvivel ingå i den svenska personalens utbildning. Det är betydelsefullt inte bara ur kommunikationshänseende utan också för den medicinska behandlingen. Sjukvårdspersonalen bör till exempel känna till att de ska undvika att ge muslimer mediciner som innehåller alkohol.

Vi har redan berört skillnader i hierarki och kön. En annan fråga handlar om grupp- respektive individorientering i relationer. Sverige är på många sätt ett individualistiskt land där alla förutsätts ta hand om sig själva. Tyvärr leder det ofta till den ovan beskrivna känslan av ensamhet som utländska läkare erfar. Och att man är vänner på arbetsplatsen innebär inte att man är vänner utanför arbetet, vilket kan upplevas som frustrerande. Det kan dröja länge innan man blir inbjuden till ett svenskt hem.

En annan aspekt som är viktig att känna till handlar om "team work". I Sverige är det vanligt att man arbetar i lag som ofta kännetecknas av en ganska demokratisk atmosfär. Man förväntas ofta ta eget initiativ och inte invänta detaljerade order från ledningen. Utländska anställda som är vana vid ett mindre demokratiskt arbetssätt kan uppleva det som avsaknad av planering och trygghet.

Rekommendationer om kulturella koder och praxis & personalrelationer

Nedan presenteras några rekommendationer som rör kulturella koder och praxis:

- Kom i tid!
- Var tolerant för kulturella skillnader.
- I många samhällen skiljer sig synen på mäns och kvinnors roller från den svenska "jämlika" synen. Den svenska personalen bör vara medveten om detta, både vid samtal med till exempel en muslimsk make som ibland kan tänkas föra fruns talan då hon är patient, och vid samtal med en manlig

muslimsk läkare vars "direkta" kommunikationsstil med sköterskor kanske snarare beror på skillnader i maktdistans än på uppfattningar om manlig-kvinnlig ojämlikhet.

- Många deltagare är intresserade av att lära sig mer om religion och dess inverkan på patientens önskemål om behandlingsmetoder. (Vi rekommenderar Hallingberg & Larsson (1997) samt Ekblad (1996) för vidare läsning).
- Tolkhjälp och hur man använder tolk på bästa sätt saknas i utbildningen.
- Både svensk och utländsk personal uttrycker intresse för att få mer information om svensk kultur för att kunna förstå sina egna beteenden, värderingar och uppfattningar (svensk personal) och kunna jämföra dem med hemlandets (utländsk personal).
- Det är viktigt att ge de utländska läkarna en detaljerad överblick över hur den svenska vården är uppbyggd och hur lagarbetet fungerar. I början bör man även utse en personalrepresentant, som kan hjälpa till med alla nya rutiner.
- En annan aspekt som vi lagt märke till när vi föreläst för sjukvårdspersonal är att fokus främst läggs på den medicinska utredningen och att det råder en allmänt utbredd omedvetenhet om KOMMUNIKATION i sig och brist på hänsyn till, och till och med okunskap om, själva kommunikationen. Det är därför viktigt att sjukvårdspersonalen medvetandegörs om betydelsen av lyckad kommunikation.

2.3.4 Diskriminering

Forskning om svenska arbetsplatser visar att få utländska personer i allmänhet, och läkare i synnerhet, finns i ledande positioner (Magnusson, K., Andréasson, U. 2005). Alla problem som tidigare nämnts - som språk, kulturskillnader, bristande kunskap om rutiner, osäkerhet - leder till problem i karriärutvecklingen för de utländska läkarna. Som vi ser det är det dessutom ännu svårare för kvinnor än för män att göra karriär. För en utländsk kvinna som både försöker göra karriär och samtidigt vill leva upp till de krav som ställs på kvinnor i hennes kultur, som att vara en god mor, hustru osv, kan bördan bli för tung och leda till både fysiska och psykiska problem.

I informella samtal har många utländska läkare påpekat hur svårt det varit att ens få komma på en intervju ("det räcker att du har ett namn som inte är svenskt"), och det förekommer att invandrare därför byter till svenska namn. Som vi tidigare nämnt kan språkproblem tolkas som bristande professionalism. Att man inte förstår kan också leda till att man lätt blir lurad. Verbala kommentarer om en persons kultur har också rapporterats. Kommentarer som "Så här gör vi i Sverige" fälls ibland när en utländsk läkare presenterar sin syn på något som är vanligt i hemlandet. Frågor som "Har ni operationssalar i Irak?" kan få en irakisk läkare att tänka att folk tror att han/hon kommer från ett fullkomligt ociviliserat land.

Exemplen är många, och det finns också många olika sätt att hantera diskriminering. Nedan presenteras några enstaka förslag :

Rekommendationer om diskriminering

Den utländska personalen rekommenderar vi att inte ge upp utan att fortsätta sträva mot sina mål. Förvänta er inte att det ska vara lätt att komma till ett nytt land. Fortsätt vara öppen, tolerant och ha tålamod.

Till den svenska personalen skulle vi vilja återge Ranjana Srivastava och Declan J Greens ord i deras artikel om utländska läkare – de utländska läkarnas kollegor i Australien:

Inom medicinen är vägen lång för oss alla men för utländska läkare är den oundvikligen ännu mer slingrande och svår. Det är vår skyldighet att inte överge våra kollegor på vägen utan att försöka underlätta deras resa genom små personliga gester och större administrativa åtgärder. Medan de vårdar de sjuka i samhället får vi inte förneka deras egna sår som ofta ligger just under ytan. Endast då kan vi fullt ut kalla oss läkare. (Srivastava & Green 2004)

Majoriteten av de svenska deltagarna i studien har aldrig arbetat utanför Sverige, förutom i Norge och Danmark. Om man aldrig har upplevt känslan av att vara den som är ny och "annorlunda" på arbetsplatsen kan det vara svårt att känna behovet av att ge stöd och hjälp till nykomlingar. Det är bra om den aspekten också tas upp under vårdutbildningen.

2.3.5 Allmänna slutsatser

Den nya heterogena arbetskraften skapar utmaningar som är relaterade till kulturella skillnader och som påverkar arbetslivet, till exempel konfliktlösning, olika syn på maktdistans mellan överordnade och underordnade, attityder till arbete, arbetsvillkor, förväntningar på lämpligt beteende, attityder, socialt accepterade normer och värderingar etc. Förutom till kulturella skillnader gör språksvårigheter situationen ännu mer komplex. Därför är det ganska uppenbart att man i framtida utbildningar för vårdpersonal har nytta av mer information om flera av de aspekter som diskuterats ovan.

3. FALLSTUDIE: Närpolisen

3.1 Inledning

Polisen är en av de största statliga myndigheterna i Sverige med ca 24 600 anställda, varav ca 17 400 är poliser (2006).⁸ Polismyndigheten tjänar den svenska allmänheten som under de senaste decennierna blivit alltmer etniskt heterogen. Av Sveriges befolkning på 9 miljoner är idag ca 12 % utrikes födda, medan motsvarande andel inom polisen totalt är 3,1 % och bland polisaspiranterna 4,0 %⁹. Polisens målsättning är dock att andelen poliser med invandrarbakgrund i framtiden ska öka.

Polisutbildning

För att bli polis krävs en 2-årig grundläggande polisutbildning. Utbildningen består av 2 års eftergymnasiala studier följt av en 6 månaders handledd praktikutbildning vid en polismyndighet. Utbildningen bedrivs vid polishögskolan i Solna och vid universiteten i Växjö och Umeå. Utbildningen ges också på distans via en utbildningsplattform på Internet i samarbete med polismyndigheterna.

(www.polisen.se)

För att kunna bli antagen till polishögskolan krävs att sökanden har grundläggande behörighet för högstskolestudier, är svensk medborgare, har körkort och är i god fysisk och psykisk form. Sökanden genomgår antagningsprov som består av fysiska tester och även språktest i svenska, som omfattar läsförståelse, ordkunskap och stavning. De som klarar testen intervjuas vidare av psykologer.

I kursplanen för polishögskolan ingår flera moduler som är nödvändiga för polisarbete, men det saknas en kurs i interkulturell kommunikation. Några aspekter av interkulturell kommunikation skulle kunna tas upp i termin 2 *Brottsförebyggande arbete. Rasism och diskriminering*, i termin 3 *Ungdomar*, och i termin 4 *Våld i nära relation*. Vissa aspekter av interkulturell kommunikation skulle också kunna ingå i strimmorna *etik och kommunikation*. Interkulturell kommunikation kan även kopplas

⁸ Ca 65% av de anställda är män. Kvinnor utgör en femtedel av poliserna och ca tre fjärdedelar av den övriga personalen.

⁹ Andelen inrikes födda med två utrikes födda föräldrar bland poliser och övrig personal är 2,3%. Bland polisaspiranter är andelen 3,8%. (Polisens årsredovisning 2006)

till polishögskolans målsättning att utveckla "förmåga att kunna kommunicera i komplexa förhålls- och andra situationer" och "förståelse för utsatta gruppers situation". Eftersom vi inte tagit del av polisutbildningen i praktiken kan vi inte bedöma i vilken utsträckning interkulturell kommunikation ingår. Dock sägs etik, värderingar och mångfaldsfrågor vara i särskilt fokus i polishögskoleutbildningen 2006-2007 (<http://www.polisen.se>).

Närpolisen

Närpolisen har sina egna polisstationer där personalen dagligen kommer i kontakt med allmänheten. Det är framförallt just närpolisen som allmänheten möter. Närpolisen leds av en närpolischef och en ställföreträdande närpolischef. Arbetsområdet omfattar allt från tungt kriminella gäng till så kallad "vardagsbrottslighet", till exempel stöld, överfall, skadegörelse eller störning av den allmänna ordningen.

Polisstationen som ingår i den här fallstudien har funnits i över 25 år. Den ligger mitt i ett område där majoriteten av invånarna är invandrare och flyktingar. Över 80 olika nationaliteter finns representerade bland de ca 70 000 invånarna i närpolisområdet. Araber, assyrier, kurder, somalier och turkar är några av dem. Andelen invandrare i bostadsområdena varierar mellan 50% och 90%.

Vid tiden för undersökningen (oktober 2005) var 44 poliser anställda på polisstationen, varav 27-28 hade yttre tjänst. Samtliga anställda var födda i Sverige och några hade en eller två föräldrar födda i ett annat europeiskt land. Den enda trostillhörighet som rapporterades bland de anställda var kristendom. Det var alltså en ganska homogen svensk personal som dagligen interagerade med en mångkulturell allmänhet. Poliserna mötte dagligen målsäganden, vittnen och misstänkta från olika kulturer och en del av poliserna hade ett ungdomsinriktat arbete.

Några år tidigare hade det funnits 8-9 polismän med invandrarbakgrund bland de anställda på polisstationen. 13 olika språk fanns då representerade bland de anställda. Den ställföreträdande närpolischefen förklarade att de förlorat dessa

poliser delvis på grund av att poliser med invandrarbakgrund är efterfrågade inom polisorganisationen, och delvis för att de var unga och ville prova på olika arbetsuppgifter inom polisen. Karriärmöjligheterna på polisstationen beskrevs som ganska begränsade.

Undersökningen bestod av en enkät som delades ut på polisstationen. Först delades en pilotenkät ut, följt av en omarbetad enkät. Sammanlagt 19 av de 44 anställda besvarade enkäterna som omfattade frågor om personlig bakgrund, möten med mångfald, attityder till mångfald, diskriminering och rasism, frågor om mångfald, utbildningsbehov samt goda och dåliga exempel. 6 av deltagarna uppgav att de hade arbetsgivaransvar, 11 var vanliga poliser och 2 civila anställda. Alla var födda i Sverige och 5 av de anställda som besvarade enkäten hade en eller två föräldrar födda utanför Sverige.

Vi fick också in information genom intervjuer. 6 av de intervjuade var poliser (varav 1 i ledande befattning och 2 före detta anställda poliser) och 1 civil receptionist. 4 unga invandrare bosatta i närpolisområdet intervjuades också, samt 2 tolkar.

3.2 Utmaningar & respons

3.2.1 Språk

Språkbehärskning

En av utmaningarna som personalen på polisstationen rapporterade när det gäller interaktionen med den mångkulturella allmänheten handlade om språkliga svårigheter. Den dagliga interaktionen med klienter som inte talar svenska eller engelska eller som håller på att lära sig svenska medför naturligtvis svårigheter och ibland missförstånd, vilket kan upplevas som problematiskt och frustrerande, men ibland också leda till humoristiska situationer.

Användning av tolk

För att säkerställa kommunikationen anlitas dagligen professionella tolkar. Att arbeta med tolk rapporterades dock som en svårighet i sig. Tolsituationen med tre involverade parter skapar en situation som bygger på indirekt kommunikation mellan

polisen och klienten. Direkt kommunikation hade varit att föredra men är ofta inte möjlig.

Rekrytering av personal med språkfärdigheter och kulturell kunskap

På arbetsplatsen såg man språk- och kulturkunskaper som meriter och tillgångar i polisarbetet. Ibland använde de sig av personalens kunskaper i andra språk än svenska för att överbrygga språksvårigheter. I receptionen på polisstationen hade man också medvetet anställt en person med invandrarbakgrund som vid anmälningsupptagning eller andra situationer kunde använda sitt modersmål i mötet med invånare med samma eller närbesläktad språklig bakgrund. Receptionistens invandrarbakgrund uppfattades också som en positiv signal till allmänheten. Både den kulturella bakgrunden och språkfärdigheterna sågs som värdefulla tillgångar, fördelaktiga i kontakten med den etniskt och kulturellt blandade allmänheten i närpolisområdet.

Flera poliser rapporterade att de många gånger haft nytta av anställdas språkliga och kulturella kunskaper. Flera hade kunnat etablera god kontakt med målsäganden och löst språkproblem genom att använda sina kunskaper i andra språk än svenska, likaså vid anmälningsupptagning och förhör. Andra potentiella fördelar med mångfald bland personalen framfördes också, t ex ökade möjligheter att lugna ner stämningen vid gatubräk och större chanser att finna informanter inom olika etniska grupper. Eftersom en viktig del av polisens brottsförebyggande arbete bygger på tillgång till tillförlitliga informanter ser polisen kontakter inom olika etniska grupper som värdefulla.

Flerspråkig personal

Den första personen som allmänheten vanligtvis kommer i kontakt med på polisstationen är den civila receptionisten. Hon uppgav sig uppskatta sitt arbete och var nöjd med interaktionen med allmänheten. Hon bistod vanligtvis med anmälningsupptagning och information, oftast på svenska, men även på sitt modersmål i kontakten med invånare från forna Jugoslavien och Albanien. Hennes språkkunskaper underlättade dialogen med många från dessa länder som lättare kunde göra sig förstådda på sitt modersmål. Många av dem som besöker

polisstationen är också rädda för polisen. Många flyktingar har till exempel negativa erfarenheter av polisen i sitt hemland. En del känner också att de blivit illa behandlade i Sverige. Ibland berättade receptionisten om sin egen bakgrund och förmedlade därmed en känsla av förståelse. Hon var förvånad över hur hennes enkla tjänster och naturliga hjälpsamhet fick klienterna att berömma henne för hennes vänlighet.

Humor

Det verkade inte finnas problem med att förstå humor eller att använda humor mellan personalen och klienterna. En polis berättade om vikten av att ge sig tid till att skapa en bra atmosfär och att en gnutta humor kan göra det krävande arbetet lite lättare och mer stimulerande. Med tiden hade polismannen också märkt att det går att skämta om de flesta ämnen, även om ämnen som anses vara tabubelagda som religion. Ibland kunde också språksvårigheterna ge upphov till roliga eller flertydiga uttryck.

Dödshot

En polis påpekade att det är vanligare i vissa kulturer med uttryck som "jag ska döda dig". För det mesta är de uttryck för ilska, menade han, men ibland kan också djup oro och omsorg ligga bakom. Den här typen av uttryck rapporterades dagligen till närpolisen. En del hot var allvarligt menade, men oftast visade de sig vara just uttryck. Polisen måste dock ta hoten i beaktande och utreda graden av allvar bakom dem.

Att tolka kroppsspråk

En av de intervjuade poliserna påpekade att kulturella skillnader i kroppsspråk kunde utgöra en svårighet; framförallt att tolka olika gester. Två andra som intervjuades uppgav att kroppshållning och blickar inte var självklara att tolka i början. En polis berättade att han till en början hade tolkat unga somaliska mäns undvikande av ögonkontakt som ett uttryck för nonchalans, men att han sedan reviderat sin uppfattning och dragit slutsatsen att det inte handlade om det. I Sverige tolkas ofta en viss grad av ögonkontakt som ett tecken på ärlighet och uppriktighet. Att helt

undvika ögonkontakt kan upplevas som att man har något att dölja eller som nonchalans. I andra kulturer kan ögonkontakt uppfattas som utmanande, och undvikande av ögonkontakt med en person, till exempel en auktoritet, kan vara tecken på visad respekt eller underordning.

En kvinnlig polis berättade hur hon känt sig förolämpad av en muslimsk somalisk tolk som vägrat ta henne i hand när de hälsade på varandra. Han hade förklarat att han undvek att vidröra en kvinnas hand av religiösa skäl. I Sverige är det tvärtom brukligt att man ser på varandra, skakar hand och presenterar sig när man möts i yrkesmässiga sammanhang oavsett kön.

Efter det uteblivna handslaget hade hon riktat mer uppmärksamhet mot kroppskommunikationen mellan somaliska män och kvinnor för att ta reda på mer om hur de brukar interagera med varandra. Det var flera poliser som nämnde att de blivit mer uppmärksamma på icke-verbalt kommunikativt beteende för att finna skillnader i kulturella interaktionsmönster.

3.2.2 Kommunikationsstilar

Direkt kommunikation

Flera av de intervjuade kommenterade indirekthet i kommunikationsstil. En polis ville att de misstänkta vid förhör skulle gå rakt på sak och berätta historien (på "svenskt sätt") "från A till B", och kände irritation när de istället började med bakgrunden och berättade händelseförloppet från "B till A". Förhören kunde ofta ta två timmar istället för en, vilket upplevdes som frustrerande och tröttsamt.

En annan polis beskrev hur han vanligtvis använde sig av öppna frågor och försökte undvika ja/nej-frågor i syfte att få den misstänkte att öppna sig och utveckla sin syn på det hela. Målsättningen var att skapa en så avslappnad stämning som möjligt för att få fram information, men också för att kunna hjälpa till. Detta tålmodiga sätt rymde acceptans för att det finns olika kulturella aspekter på sätten att berätta.

3.2.3 Mat och klädsel

Det saknades matservering på arbetsplatsen och kultur och religion i samband med mat uppfattades därför inte som en relevant fråga. Det fanns heller inga exempel på religiösa inslag i personalens klädsel.¹⁰ En av de intervjuade såg negativt på att poliser skulle få bära religiösa symboler. Skälet som angavs var att det skulle ta bort fokus från polisens professionella roll och istället framhäva religiösa aspekter. Personen i fråga såg religion som en privat angelägenhet och menade att man inte ska visa sina personliga övertygelser i sin yrkesroll som polis. En annan polis som intervjuades reagerade på att det är så få muslimska kvinnor som ansöker till polisutbildningen. En fråga man kan ställa sig är om det i praktiken skulle innebära ett hinder för anställning att exempelvis bära slöja.

3.2.4 Kvinnor och barn

Brott mot kvinnor och barn

Brott som begås mot kvinnor och barn var en av de rapporterade svårigheterna. En av poliserna arbetade med "hedersrelaterade brott", där offret ofta är kvinna och förövaren ofta en manlig familjemedlem eller släkting. En annan polis arbetade med barn som utsatts för våld och övergrepp. Båda fann arbetet påfrestande, eftersom det är tungt att uppleva att kvinnor och barn far illa. I många kulturer är aga en del av barnuppfostran, medan det i Sverige är förbjudet enligt lag. Polisen som sedan många år arbetat med övergrepp mot barn hade lagt märke till att förövaren ofta hade utländsk bakgrund vid brott där barn utsatts för fysiskt våld, medan det oftast var infödda svenskar som var inblandade vid sexuella övergrepp mot barn.

Ta order från kvinnor

Två respondenter rapporterade att de har upplevt problem med att arbeta med kvinnor/män och ta order från kvinnor/män. En del manliga invånares attityder gentemot kvinnliga poliser uppgavs ibland också vara problematiskt.

De verkade som att de kvinnliga poliserna utvecklade olika strategier för att klara av till exempel flirtande eller nedlåtande attityder och situationer där de blev ignorerade.

¹⁰ Sedan 2006-03-01 kan poliser få bära religiösa/kulturella huvudbonader som slöja eller turban.

En sade sig bli mer aktiv än sina manliga medarbetare för att sätta sig i respekt. Några gav också exempel på stöd som de fått från manliga kollegor och från ledningen. Ett exempel handlade om en manlig kollega som bad en motvillig klient prata med 'chefen', det vill säga den kvinnliga kollegan intill. Andra exempel som gavs var manliga kollegor som tagit över fall på deras kvinnliga kollegors begäran.

3.2.5 Attityder till en etniskt blandad personal

Ledningen och de anställda hade olika uppfattning om fördelarna med en mångkulturell personal. Ledningen såg framför allt ökad representativitet, ökad legitimitet och en förbättrad image för polisen bland allmänheten. Det är frågor som kan tänkas vara aktuella på ledningens dagordning. Ledningen såg också en bredare generell kompetens som en viktig fördel. Den bredare kompetensen uppfattade de anställda som den främsta fördelen. De anställda såg också en positiv inverkan på kontakten med allmänheten. Det verkade ledningen dock förhålla sig lite mer tveksam till.

Varken de anställda eller ledningen verkade tro att etisk mångfald bland personalen skulle förbättra den sociala stämningen på arbetsplatsen i någon större utsträckning. När det gäller påverkan på kommunikationen på arbetsplatsen hade de anställda en positivare syn jämfört med ledningen.

Av de övergripande resultaten av enkätsvaren framgick att de flesta svaranden hade en positiv erfarenhet av eller positiv attityd till en mångkulturell personal och såg fler fördelar än nackdelar med etnisk och kulturell mångfald bland personalen.

3.2.6 Diskriminering

De flesta svaranden uppgav att de inte har erfarenhet av någon diskriminering på arbetsplatsen. Tre anställda rapporterade dock erfarenheter av diskriminering från den svenska och utländska allmänheten. Inget fall av diskriminerande beteenden eller yttranden från närpolisen rapporterades, men ställföreträdande närpolischefen uppgav att en polis från en annan enhet uttryckt sig mycket olämpligt under ett ingripande i närpolisområdet. Han berättade att det kan finnas skillnader i graden av hårdhet vid ingripanden som görs av närpolisen jämfört med andra polisenheter som arbetar tillfälligt i området. Eftersom närpolisen är vana vid att interagera med

invånarna i området är det möjligt att deras ingripanden karakteriseras av större lugn och säkerhet och därmed går mer friktionsfritt jämfört med ingripanden som görs av andra enheter som inte känner till området lika väl.

Främlingsfientlighet och verbala kommentarer

Två av de intervjuade trodde att främlingsfientlighet finns på alla nivåer inom polisen. Enligt deras erfarenhet använder en del poliser en viss jargong, där det ingår en del negativa kommentarer om olika etniska grupper.

Den ställföreträdande närpolischefen poängterade vikten av att ingripa och omedelbart stoppa rasistiska eller diskriminerande uttalanden. Ledningen tolererade inte den typen av uttalanden på arbetsplatsen. Å andra sidan trodde han att fördomar är lika vanligt förekommande inom polisen som i samhället i övrigt.

Två intervjuade rapporterade att många invandrare tror att de blir kontrollerade av den enda anledningen att de är just invandrare och poliserna anklagas ofta för rasism. Att söka efter en person som enligt beskrivningen är svart innebär naturligtvis att de kontrollerar personer som liknar beskrivningen. Enligt de intervjuade kunde en del ungdomar försöka avskräcka poliserna från att visitera dem genom att anklaga dem för rasism.

En av de intervjuade poliserna påpekade att det skulle vara svårt för poliser med rasistiska eller främlingsfientliga attityder att arbeta i området med tanke på den etniska mångfalden bland majoriteten i området. De som lider av främlingsfientlighet skulle troligtvis söka arbete någon annan stans.

Rekrytering

Enligt den ställföreträdande närpolischefen sköts nyrekryteringen centralt för de flesta anställningar och ledningen välkomnar anställda med invandrarbakgrund till arbetsplatsen.

Ställföreträdande närpolischefens erfarenhet var dock att poliser med invandrabakgrund har större svårigheter att bli accepterade bland allmänheten i området jämfört med poliser med svensk bakgrund.

3.2.7 Utbildningsfrågor – förberedelser för interkulturella arbetsplatser

Allmänheten i närpolisområdet tillhörde ca 80 olika nationaliteter medan samtliga närpoliser var födda i Sverige vid tiden för undersökningen. Ledningen hade många års vana av att arbeta i området och kände sig väl förberedd för att arbeta med en etniskt och kulturellt blandad allmänhet. Så tyckte också de flesta anställda. Det var bara två personer som uppgav att de inte kände sig tillräckligt väl förberedda för att arbeta med en etniskt blandad allmänhet. Den ena hade 3,5 års erfarenhet av polisarbete, men bara ett par veckors arbetserfarenhet inom närpolisområdet. "Skulle gärna behärska ytterligare språk och få mer information om religion/kultur", skrev han.

Alla poliserna hade polisutbildningen i botten, men det finns ingen särskild delkurs i polisutbildningen som lär ut interkulturell kommunikation. Närpolisen erbjöd inte heller någon reguljär fortbildning för arbete med en etniskt blandad allmänhet. Tidigare hade man anordnat en del föreläsningar för personalen - om kultur, sociala frågor och religion relaterat till polisarbetet. Av de 19 svarande hade 5 tagit del av dem. Föreläsningarna hade hållits av inbjudna gästföreläsare, till exempel en imam som informerat om islam. Representanter från invandrarföreningar hade till exempel informerat om hur den svenska polisen uppfattas av olika etniska grupper och också gett råd för positiva möten. En polis hade också fått utbildning i hedersrelaterade brott för utredare. Föreläsningarna och utbildningen beskrevs som användbar eftersom den bidragit till ökad förståelse, insikt och kunskap. Den huvudsakliga källan till kunskap om interkulturell kommunikation är annars den dagliga interaktionen med målsäganden, vittnen och misstänkta från olika etniska grupper.

Majoriteten av de svarande uppgav att de umgicks med människor från olika nationaliteter utanför arbetet. Flera sa att det hade bidragit till insikter i olika synsätt och perspektiv och att det gett en djupare förståelse för vad det innebär att vara invandrare.

De flesta uppgav sig vara nöjda med intraktionen med ledningen, de anställda och allmänheten. En av de före detta anställda poliserna i området använde dock uttrycket "kulturchock" för att beskriva hur det var att börja arbeta i närpolisområdet. Med tiden hade hon lärt sig hur hon skulle bemöta allmänheten, få respekt, vara tydlig och koncis när hon gav order, använda mycket ögonkontakt, ägna mer tid åt att skapa goda relationer, tolka språkliga uttryck som ungdomarna i området använde, tolka kroppsspråk, ingripa i grupper genom att tala med de inofficiella ledarna, handskas med anklagelser för rasism när hon genomsökte någons fickor osv.

Relationer till ungdomar

Under en timmes samtal med några ungdomar under ett besök på en fritidsgård i närpolisområdet kom både positiva och negativa aspekter fram. 4 tonårspojkar från irakiska Kurdistan verkade inte lägga märke till poliser i området särskilt ofta. En av pojkarna ville själv gärna bli polis i framtiden. Två sa sig också gärna vilja det, men trodde inte att de någonsin skulle kunna uppfylla antagningskraven till polishögskolan. De hade kommit till Sverige i tonåren och hade svårt att klara gymnasiestudierna. Förberedelsekursen "Utryckningen" (se Del 1 avsnitt 2.2.4) kunde kanske vara en möjlighet för dem om de lyckas avsluta gymnasiestudierna. De hoppades kunna få jobb som bilmekaniker i framtiden. De kände sig trygga i området eftersom de ingick i stora sociala nätverk av familjemedlemmar, släktingar och vänner inom sin etniska grupp och som bodde i området.

Flera av poliserna pekade på segregeringen i området och menade att det fanns fler sociala än polisiära problem i området. Många av invånarna i området har upplevt krig och diskriminering och möter nu svårigheter att få bostad, arbete och utbildning.

3.3 Slutsatser och rekommendationer

3.3.1 Anställning av personal med språklig och kulturell kompetens

Det behövs både språklig och kulturell kunskap inom polisen vilket lämpligen delvis kan uppfyllas genom att fler personer med invandrarbakgrund anställs. Givetvis krävs det också att de behärskar svenska väl, eftersom svenska är det främsta

kommunikationsspråket i arbetet. Att anställa duktig personal med kunskaper i och om andra språk och kulturer än svenska, till exempel arabiska, kurdiska och somaliska, skulle sannolikt underlätta kommunikationen och interaktionen med den etniskt blandade allmänheten i området. Det skulle också ge större möjligheter att finna informanter inom olika etniska grupper. En lämplig målgrupp för framtida rekrytering till polishögskolan torde vara tolkar, som är tvåspråkiga och besitter bred kunskap om minst två samhällen och kulturer.

Genom att anställa fler personer med invandrarbakgrund kommer också personalsammansättningen att återspegla det svenska samhället i större utsträckning. Idag består ca 15 % av Sveriges befolkning av invandrare och inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar. Motsvarande andel bland poliser är 3,9 % och övrig personal 9 %.

3.3.2 Stöd för poliser med invandrarbakgrund

En viktig rekommendation rör ställföreträdande närpolischefens erfarenheter av att poliser med invandrarbakgrund stöter på större svårigheter att bli accepterade i området jämfört med poliser med svensk bakgrund. Polisen behöver förbereda praktiska strategier för hur man övervinner den här typen av svårigheter. Stödstrategier kan diskuteras och tränas på polishögskolan såväl som bland ledningen och personalen. Svårigheten likar de erfarenheter som kvinnliga poliser tidigare mött och i viss mån fortfarande möter. Bristande stöd från ledning och kollegor kan leda till att poliser med invandrarbakgrund lämnar sitt arbete där deras kulturella och språkliga resurser på längre sikt skulle kunna vara till stor nytta. Stöd är alltså en utmaning som man behöver ta tag i.

3.3.3 Utbildningsbehov

Både ledningen och de flesta anställda känner sig tillräckligt väl föberedda för att arbeta med en mångkulturell allmänhet och personal och de fortsätter att lära sig genom sitt dagliga arbete.

I enkäten ombads 14 deltagare att ange, bland nedanstående alternativ, vad de personligen skulle ha nytta av i arbetet med olika etniska grupper. Resultaten som framkom var:

- Information om olika kulturer (11 personer)
- Kurs i interkulturell kommunikation (5)
- Språkkurser (5)
- Kurs om antirasism/diskriminering (5)
- Information om lagstiftning om mångfald/jämlikhet (4)
- Information om mångfaldspolicy (2)

Som framgår var information om olika kulturer det utbildningsbehov som de flesta angav. Tyvärr innehöll enkäten ingen förklaring av termen 'Interkulturell kommunikation'. Det är en brist, eftersom de flesta är obekanta med vad termen står för. Interkulturell kommunikation innehåller nämligen också information om olika kulturer, både kulturgenerell och kulturspecifik information. Fokus är dock inte så mycket på till exempel seder och religiösa bruk, utan snarare på kulturella likheter och skillnader i kommunikationsmönster (inklusive kroppsspråk), attityder, värderingar och normer i relation till auktoritet, tid, könsroller, individualism, kollektivism mm, för att bara nämna några av de centrala delarna i interkulturell kommunikation. Eftersom respondenterna efterfrågar information om olika kulturer, kan en skräddarsydd utbildning i interkulturell kommunikation vara till nytta för ledningen och de anställda.

Utifrån informationen vi fick i intervjuerna rekommenderar vi att utbildningen även belyser kroppsspråk. Det är bra om poliserna får ökad kunskap och medvetenhet om de svenska icke-verbala normerna för kommunikation och deras reaktioner på och tolkningar av avvikelser från dessa normer. Det är också bra att höja medvetenheten och kunskapen om icke-verbala kommunikationsmönster i andra kulturer för att undvika att dra fel slutsatser. Kursen kan med fördel ta upp aspekter som blick (grad av ögonkontakt, riktning) ansiktsuttryck, kroppshållning, huvud- och kroppsrörelser, gester, avstånd mellan talare, beröring, doft, klädsel och smycken. När det gäller skillnader i kommunikationsstil kan det vara bra om poliserna får ökad medvetenhet

om kulturella skillnader i direkthet/indirekthet och kulturella skillnader i maktdistans och möjliga implikationer.

Bara några av de 14 svarande förde fram behovet av information om lagstiftningen om mångfald/jämlikhet (4) och information om mångfaldspolicy (2). Enkätsvaren visar dock på en låg kunskapsnivå angående deras egen mångfaldsplan (avsaknad av lokal mångfaldsplan) vid tiden för undersökningen.

3 svarande i ledande position påpekade att det finns en skriftlig etnisk mångfaldsplan för arbetsplatsen. En tillade att den gäller för hela polisorganisationen. Vid tidpunkten för undersökningen fanns det ingen särskild mångfaldsplan för närpolisen. 2 svaranden visste att det inte fanns en sådan plan för den enskilda arbetsplatsen medan 14 angav att de inte visste. 1 av de svarande trodde att mångfaldsplanen påverkar arbetsförhållanden och rekrytering i stor utsträckning, 1 i någon utsträckning och 1 att den inte påverkar alls. Resterande 15 lämnade frågan obesvarad. Enkätsvaren pekar på att det finns behov av ökad kunskap både om den rådande lagstiftningen och polisens mångfaldsplan mot diskriminering på etnisk och religiös grund.¹¹

3.3.4 Information till allmänheten

Flera deltagare uttryckte behovet av ökad informations- och utbildningsmaterial till allmänheten, skrivna på ett sätt som är lätt att förstå. Många saknar kunskap om lagar och regler i Sverige (oavsett etnisk bakgrund), och naturligtvis är nykomlingar oftast omedvetna om det svenska lag- och regelverket.

Det skulle också vara bra med informationsfoldrar på andra språk än svenska för allmänheten på polisstationen, till exempel foldrar som förklarar vad som händer när man har lämnat in en anmälan. Vid tidpunkten för vår undersökning fanns en viktig folder om stöd till brottsoffer översatt till flera språk.

¹¹ Enligt DO:s rapport 2006 behövde polisens mångfaldsplan utvecklas vidare för att kunna accepteras och anses förenlig med svensk lag ("Välkommen till staten? En granskning 2005 av hur statliga myndigheter förebygger etnisk och religiös diskriminering på arbetsplatsen". DO. 2006)

Det är viktigt att centrala delar av svensk lagstiftning belyses i kurser i svenska för invandrare (sfi¹²) och i andra relevanta fora. Det är viktigt att information om exempelvis kvinnors och barns rättigheter förmedlas och diskuteras. Aga är en del av barnuppfostran i vissa kulturer, medan det i Sverige är förbjudet i lag sedan 1979. Även hot som "Jag ska döda dig" vore bra att ta upp till diskussion. Polisen som arbetade med övergrepp mot barn uppgav att föräldrarna ofta hävdade att de inte kände till att fysisk bestraffning är olagligt i Sverige, och att de inte skulle ha slagit sina barn om de hade känt till det.

¹² Se Del 1. Avsnitt 4.7

4. FALLSTUDIE: Gränspolisen

4.1 Inledning

Fallstudien omfattar en gränspolisterrninal belägen på en internationell flygplats. Arbetsplatsen kännetecknades av etnisk mångfald både bland allmänheten och personalen. På flygplatsen bestod gränspolisens huvudsakliga arbetsuppgift av gränskontroll.

Arbetet leddes av gränspolischefen och ställföreträdande gränspolischefen. På mellancheftsnivå fanns turlagscheferna och därefter vakthavande gränspolisbefäl. De anställda bestod av poliser och civil personal, framför allt passkontrollanter. Vanligtvis arbetade 20 till 40 anställda under ett dag- eller kvällsskift. Passkontrollens huvudsakliga arbetsuppgift bestod av att kontrollera passagerarnas identitet, att deras pass och visum är giltiga och att de har rätt att uppehålla sig i Sverige. Det var framförallt ankomster från tredje land som kontrollerades, dvs. från länder som inte omfattas av Schengen/Amsterdam-avtalet. Personalen gav också service till resenärer och vid behov tog poliserna över för vidare utredning och förhör.

Vid gränspolisterrninalen hade den etniska mångfalden ökat bland personalen sedan Schengen/Amsterdam-avtalet infördes 2001. Vid tiden för studien hösten 2005 var ca 8% av de anställda invandrare, en siffra som kan jämföras med 12 % bland befolkningen totalt. Trots att det fanns en underrepresentation av invandrare inom gränspolisen, var arbetsplatsen mycket etniskt blandad jämfört med det ringa antalet anställda med invandrarbakgrund inom den svenska polisen i övrigt.

I motsats till övriga europeiska länder har passkontrollanterna en civil anställning i Sverige. Arbetets civila status är den främsta orsaken till att gränspolisen har kunnat anställa fler med invandrarbakgrund jämfört med till exempel närpolisen. Rekryteringsbasen för civila anställningar är givetvis mycket större än det begränsade antalet utbildade poliser med invandrarbakgrund som finns idag.¹³

¹³ I samband med införandet av Schengen/Amsterdamavtalet i mars 2001 nyanställdes ett antal passkontrollanter med invandrarbakgrund vid gränspolisterrninalen för att fylla behovet av olika språk och kulturell kompetens. Ledningen beskriver flera av de nyanställda invandrarna som

Den här fallstudien har en kvalitativ snarare än kvantitativ inriktning. Den bygger på de redogörelser om kommunikation och interaktion som personer i ledningen och anställda uttryckt i sina enkätsvar och på vad deltagare i intervjuer och fokusgrupper berättat. Ytterligare information har erhållits genom tre telefonintervjuer med en polis i mellancheftsposition och två passkontrollanter.

Två fokusgrupper med civila anställda i passkontrollen organiserades också. Båda grupperna bestod av 3 kvinnor och 1 man. Den första fokusgruppen bestod av anställda med utländsk bakgrund och den andra med anställda med svensk bakgrund.

Enkäten som användes omfattade frågor om deltagarnas personliga bakgrund, interaktion med etnisk mångfald, attityder till etnisk mångfald, diskriminering och rasism, mångfaldsfrågor, utbildningsbehov samt goda och dåliga exempel. 70 enkäter delades ut till ledningen och de anställda på gränspolisterminalen, både poliser och passkontrollanter. Enkäten fylldes i och returnerades av 30 deltagare. Av de 30 var 8 poliser som uppgav att de hade arbetsgivaransvar och övriga 22 uppgav att de var anställda. 5 av de anställda var poliser och 17 var civilanställda passkontrollanter. 4 av de 30 deltagarna var invandrare och 13 rapporterade att de hade invandrarbakgrund, antingen genom en utlandsfödd (7 personer) eller två utlandsfödda föräldrar (6 personer). 7 deltagare rapporterade ett annat förstaspråk än svenska och 2 angav att de var tvåspråkiga. Alla talade flytande svenska.

4.2 Utmaningar & respons

4.2.1 Språk

Språkbehärskning

Den största utmaningen eller hindret som rapporterades rörde språksvårigheter (11 personer). Den dagliga interaktionen med klienter som inte talar svenska eller engelska medför naturligtvis språksvårigheter och ibland missförstånd, vilket emellanåt kan upplevas som problematiskt och frustrerande men även skapa

överkvalificerade, med flera års universitetsstudier bakom sig. Trots deras utbildningsnivå har flera mött svårigheter att finna en anställning i Sverige.

stimulerande och roliga situationer. Språksvårigheterna uppgavs även pmfatta avvikande uttal (10 personer) och problem med talesätt eller utländska uttryck (2 personer).

Utländska anställdas skrivfärdigheter

Invandrarna bland deltagarna hade bott i Sverige i genomsnitt 14,5 år och behärska svenska väl. Trots det kunde språksvårigheter ibland uppstå. Ledningen nämnde en anställd som hade stött på svårigheter med svenska skrivfärdigheter och därför tilldelats extra timmar på en fortbildningskurs i data.

Användning av andra språk än svenska på arbetsplatsen

Inga av invandrarna bland deltagarna rapporterade några problem med att de skulle hindras från att använda sitt modersmål. De flesta deltagarna upplevde inte heller att det var problem om personalen använder sitt modersmål, men 5 deltagare tyckte att det var ett problem. Att inte förstå det språk som talas kan leda till att man känner sig utanför, vilket en invandrad deltagare kommenterade: "När det händer är det utfrysande om man inte förstår".

Anställning av personal med språkfärdigheter och kulturell kunskap

Språkfärdigheter uppgavs vara till stor nytta i det dagliga arbetet med resenärerna och även vid förhör. 13 språk talades bland deltagarna vid tiden för studien. De anställda var till stor hjälp med sina specifika språk- och kulturkunskaper i interaktionen med klienterna. Samarbetet mellan personalen baserades på ett professionellt behov av varandras kompetenser och denna ömsesidiga komplementering av varandras färdigheter uppskattades.

Personalens språkkunskaper i andra språk än svenska användes som sagt för att övervinna språksvårigheter. Professionella tolkar anlätades också för att säkerställa kommunikationen med till exempel asylsökande. Ibland bistod personalen med invandrarbakgrund också, och i andra enklare situationer kunde även resenärer hjälpa till som informella tolkar.

I enkätsvaren lade flera deltagare till positiva kommentarer om sina kollegor med invandrarbakgrund och beskrev dem som duktiga och godhjärtade personer. 23 deltagare gav exempel på nytta de haft av kollegornas språkliga och kulturella

kompetens i det dagliga arbetet på gränspolisterminalen i kontakten med resenärerna och asylsökande, i hjälpsituationer, vid kontroll och förhör. De uppgavs underlätta kommunikationen med resenärerna, lösa missförstånd och spara både tid och energi.

Genom att anställa poliser och passkontrollanter med olika språkliga och kulturella kompetenser har gränspolisen ökat möjligheten till kommunikation med personer från olika etniska grupper. En modersmålstalare uppgavs också kunna tolka information och icke-verbala signaler som kan gå en icke-modersmålstalare förbi, och vara medveten om kulturella uppförandekoder, vilket kan ge ökade möjligheter för identitetskontroll och exempelvis att lugna irriterade passagerare.

4.2.2 Kommunikationsstilar

Direkthet/indirekthet

Problem med direkthet/indirekthet rapporterades av 4 deltagare. Problem med konflikter och att förlora ansiktet rapporterades av 2 deltagare, en född i Sverige och en utanför Sverige. En påpekade att "Svenskar gillar ej konfrontation" och att svenskar ofta undviker att ta tag i konflikter. Deltagaren skulle föredra mer direkt kommunikation och mindre konfliktundvikande för att lösa konflikter som uppstår på arbetsplatsen istället för att sopa problemen under mattan.

4.2.3 Tid, mat och klädsel

Tid

Tidsaspekten är viktig på svenska arbetsplatser och problem relaterade till tid, som att inte komma i tid eller att ofta ändra tider, rapporterades av 4 deltagare. Enligt deltagarnas kommentarer var sen ankomst lika vanligt bland infödda svenskar som invandrare.

Dolda fördomar om mat

Matfrågor uppfattades inte som särskilt relevanta på arbetsplatsen, då det inte fanns någon matservering. De anställda tog med egen mat och matfrågor var bara relevanta när det gällde att byta recept med varandra. En deltagare från ett muslimskt land gav exempel på en fråga som skulle kunna tolkas som ett uttryck för

nyfikenhet eller okunskap, men som också skulle kunna upplevas som diskriminerande:

-"Har du skinka på smörgåsen? Är inte du muslim?"

-"Jag kommer från ett muslimskt land, men jag är inte religiös."

Kulturell klädsel

Klädsel var inte en relevant fråga på gränspolisterminalen eftersom alla bar uniform. Den enda kvinnliga muslimska deltagaren bar inte slöja. Frågan är om hon hade anställts om hon hade burit slöja. Sedan 1 mars 2006 har dock polisen öppnat för möjligheten att låta poliser bära religiösa/kulturella huvudbonader som slöja eller turban i enlighet med den brittiska polisens modell.

4.2.4 Relationer

Relationen till allmänheten

Poliser och passkontrollanter med invandrarbakgrund accepteras generellt av allmänheten och inget i studien tyder på att de skulle försämma relationen mellan polisen och allmänheten. Det verkar ganska självklart för oss att möjligheterna för en mer effektiv kommunikation ökar om den etniska sammansättningen bland polisens anställda speglar befolkningen som helhet i högre grad.

Kön

En svårighet som några av deltagarna stött på var könsrelaterad. 5 rapporterade att de hade stött på problem med att arbeta med kvinnor/män och ta order från kvinnor/män. Vissa mäns attityder till kvinnliga poliser upplevdes ibland som ett problem. 4 deltagare uppgav att incidenter kunde inträffa: "Ibland men efter ett tag brukar det ge sig.", "Inget allvarligt", "Kanske något" och "Allmänhetens (från vissa kulturella bakgrunder) attityder: "Jag tar inte order från en kvinna", men detta är ju inte generellt."

Ledningen berättade att en polisaspirant haft svårt att bemöta kvinnliga anställda på ett respektfullt sätt och därför inte erbjudits fortsatt anställning.

Jämlik behandling av anställda

När det gäller relationer mellan medarbetare uppgav 5 deltagare problem med jämlik behandling. Eftersom de inte gav några exempel på ojämlik behandling kan vi bara spekulera i orsakerna. Det kan ha samband med gränspolisens hierarkiska uppbyggnad, kön, ålder, eller möjligtvis olika relationer mellan ledningen och de anställda med svensk och utländsk bakgrund. En av de intervjuade i ledande ställning förklarade att han hade en mer förstående och mindre krävande attityd gentemot de anställda med invandrabakgrund jämfört med anställda med svensk bakgrund.

Relationer mellan medarbetare

Samarbetet mellan de anställda upplevdes som antingen tillfredsställande (19) eller mycket tillfredsställande (11), utan någon märkbar skillnad avseende etnisk bakgrund. Uppskattningen av samarbetet pekar på en god gemenskap mellan de anställda.

Flera deltagare uttryckte uppskattning för sina kollegor med invandrabakgrund såväl professionellt, personligt som socialt. Några deltagare nämde att man pratade om allt från mattraditioner och receptbyten till personliga erfarenheter och aktuella händelser. Några fann att de kunde lära sig mycket av varandra på ett informellt plan. Genom samarbetet fick de en mer nyanserad bild av olika livsstilar, kulturer, attityder och värderingar. Majoriteten av deltagarna umgicks med kollegor med både svensk och utländsk bakgrund under raster och matuppehåll på arbetsplatsen. Det verkade finnas en allmän öppenhet bland stora delar av personalen, vilket också avspeglades i deras sociala liv utanför arbetsplatsen: 2/3 av deltagarna uppgav att de umgicks med personer med olika etnisk bakgrund utanför arbetet. 12 av deltagarna hade också bott utomlands i mer än 6 månader, en erfarenhet som vi tror kan gynna interkulturellt samarbete.

Relationer mellan ledning och anställda

Majoriteten av deltagarna (20) var nöjda med samarbetet mellan ledningen och de anställda med både svensk och utländsk bakgrund, och 4 var mycket nöjda. 5 deltagare med svensk bakgrund uppgav dock att de var missnöjda med samarbetet. Missnöjet tycktes inte höra samman med etnisk mångfald utan med behovet av stöd från ledningen på arbetsplatsen. Det verkade ha samband med den omorganisering som ägde rum på arbetsplatsen och till begränsade möjligheter för snabba lösningar i

den hierarkiskt uppbyggda organisationen där inte alltid planering och genomförande gick hand i hand.

Relationer mellan allmänheten och gränspolispersonalen

På flygplatsen mötte personalen dagligen en internationell allmänhet. De kom i kontakt med resenärer från hela världen, en del asylsökande, och ibland illegala invandrare. De kontrollerade resenärernas pass och visum och rätt att uppehålla sig i landet. Olika språk användes vid behov för att underlätta kommunikationen och även strategiskt för att verifiera modersmål. De anställda sades också utveckla ett sjätte sinne för signaler för misstänkt uppträdande och beteende.

Deltagarna var antingen nöjda med kontakten med den svenska allmänheten (20 personer) och den utländska allmänheten (23), eller mycket nöjda med den svenska allmänheten (9) och den utländska allmänheten (7). Ingen deltagare uppgav missnöje med kontakten med allmänheten.

4.2.5 Diskriminering

20 av deltagarna uppgav att de inte upplevt någon diskriminering på arbetsplatsen, medan 4 hade det. 6 tyckte att det var svårt att säga.

En deltagare med lång arbetserfarenhet vid gränspolisterminalen angav att diskriminering var mycket vanligt förekommande förr, men att det föreföll minska mycket fort. Deltagarna rapporterade att diskriminering förekommit från svenska anställda (4), anställda med utländsk bakgrund (2), den svenska allmänheten (3), allmänheten med utländsk bakgrund (2) och den svenska ledningen (1). Ledningen rapporterade ett exempel med två anställda från forna Jugoslavien, där den ena personen känt sig diskriminerad av den andra. Flera av de intervjuade upplevde den brittiska gränspolisens agerande som diskriminerande då de tillät svenska medborgare med trasigt pass komma in i Storbritannien, men inte vissa andra medborgare i samma situation.

Dold diskriminering

Två anställda med invandrabakgrund var mer tveksamma till sina upplevelser av diskriminering: "ibland undrar man" och "kanske", skrev de i enkätsvaren. Det kan ibland vara svårt att veta om uttalanden eller frågor bygger på enkel nyfikenhet eller om det finns en negativ underton. En av invandrarna föreslog en positiv tolkning som det mest konstruktiva, när man är i tvivel.

Diskriminerande språkbruk

De anställda har huvudsakligen en gränsbevakande funktion, och vissa anställda uppfattades som negativt inställda till asylsökande. Det kan kännas svårt för anställda som själva är invandrare eller flyktingar. Andra negativa upplevelser som uttrycktes var användning av en jargong med främlingsfientliga attityder gentemot vissa etniska grupper. Som tidigare nämnts kunde vissa uttalanden eller frågor om mat och religion också skapa osäkerhet om huruvida det fanns en negativ underton eller inte. Några diskriminerande händelser rapporterades, men diskriminering uppgavs allmänt minska i omfattning.

Det kan vara svårt att få bukt med främlingsfientliga attityder som vissa anställda uttrycker gentemot till exempel asylsökande. Det förefaller som att dessa frågor "ligger under mattan" inte bara inom polisen utan i samhället i allmänhet. Det vi vet är att interkulturella arbetsplatser både ger upphov till dessa frågor och på sätt och vis också löser dem. Genom att arbeta med varandra och lära känna varandra lär man sig av varandra och kan berika varandra med sina skillnader, likheter och tillgångar.

4.2.6 Den etniska och kulturella mångfaldens påverkan

Enligt enkätsvaren såg majoriteten av deltagarna positivt på etnisk och kulturell mångfald bland personalen. De främsta fördelarna som deltagarna såg var framför allt ökad representation och en ökad total kompetens på arbetsplatsen. Andra fördelar var en förbättrad image för polisen, ökad attraktion för polisen som arbetsgivare och en positiv påverkan på kontakten med allmänheten.

Profilering av nationell identitet på arbetsplatsen

I fokusgruppen med 4 svenskfödda anställda väcktes en känsla av nostalgi när de snabba demografiska förändringarna i det svenska samhället kom på tal. Bristen på glädje över att vara svensk kommenterades också. I fokusgruppen med infödda

svenskar berättade flera deltagare att invandrare ofta uttrycker entusiasm över sin nationella identitet, medan entusiasmen ofta dämpas av svenskar. Uttryck av glädje över ens nationella identitet förefaller nästan vara tabubelagt i Sverige och symboler som svenska flaggan har kommit att associeras till ideer om nationalism, främlingsfientlighet och rasism. Deltagarna beskriver "att vara svensk" nästan som något "fult". Den idén kan skapa både inre konflikter och spänningar när man samarbetar med människor med annan etnisk bakgrund.

Viktiga faktorer för gränspolis

Nedan ska vi titta på vilka faktorer som deltagarna uppfattade som viktiga i deras yrkesroll. 5 betyder 'viktigast' och 0 betyder 'inte alls viktigt'.

TABELL 2.4.3: Viktiga faktorer för arbete inom polisen

	Ledning (Född i Sverige) (8 deltagare)	Anställda (Född i Sverige) (18 deltagare)	Anställda (Född utanför Sverige) (4 deltagare)	Genomsnitt (30)
Kompetens	4,3	4,7	5,0	4,6
Personlig lämplighet	5,0	4,9	5,0	4,9
Kulturell bakgrund	1,8	2,2	3,0	2,2
Kunskaper i svenska	4,8	4,9	5,0	4,9
Kunskaper i andra språk	4,0	3,8	4,0	3,9
Ålder	1,8	1,8	1,0	1,7
Kön	0,7	1,0	0,7	0,9

För arbete inom gränspolis ansåg deltagarna att kunskap i svenska och personlig lämplighet var de viktigaste faktorerna av alla. I litteraturen beskrivs ofta svensk språkkompetens som "nålsögat" som invandrare måste komma igenom för att få en anställning (Runfors 2003). Gränspolisledningen gav dock personlig lämplighet något högre poäng än kunskaper i svenska.

Svenskkunskaper är givetvis viktigt, eftersom deras arbete är beroende av god kommunikation både inom personalen och med allmänheten. Eftersom svenska språket är huvudredskapet för kommunikation på arbetsplatsen, även om andra

språk också används, krävs god kommunikativ färdighet på svenska. Kompetens och kunskaper i andra språk bedömdes också som viktiga av deltagarna.

De största skillnaderna mellan deltagarnas åsikter gällde den kulturella bakgrundens betydelse. Gränspolisledningen och de infödda svenska anställda tyckte att kulturell bakgrund var mindre viktigt jämfört med de utrikes födda anställda. För de två förstnämnda grupperna var kulturell bakgrund nästan lika (o)viktig som ålder. Skillnaderna i synen på kulturell bakgrund kan dock uppfattas på olika sätt. Ett högt poängtal kan tolkas som att kulturell bakgrund värderas som en viktig tillgång, vilket kan förklara invandrarnas höga poäng. Ett lågt poängtal kan följaktligen tolkas som att kulturella färdigheter inte tillför särskilt mycket. Å andra sidan kan ett lågt poängtal tolkas som en indikation på jämställdhet, dvs. att ingen åtskillnad görs mellan personer med svensk och utländsk bakgrund eller för ålder och kön.

En anställd vid gränspolisen tillade i enkäten att annan mångfald än kulturell eller etnisk är lika viktigt, till exempel **sexuell läggning**. Homosexuella, lesbiska eller bisexuella tillhör minoriteter som riskerar att möta svårigheter och diskriminering på arbetsplatsen och en av deltagarna i den svenska fokusgruppen arbetade aktivt med mångfaldsfrågor som rör sexuell läggning inom polisen.

4.3 Utbildningsbehov

Vid gränspolisen hade ingen utbildning i mångfaldsfrågor anordnats för personalen. Inte desto mindre kände alla deltagare sig tillräckligt förberedda för att arbeta med en etniskt och kulturellt blandad allmänhet och personal.

En del av deltagarna hade polishögskoleutbildning. De med civila anställningar hade inte det, men de hade en generellt hög utbildningsnivå. De fyra invandrarna som deltog hade också levt i en bikulturell miljö i många år, en hade utbildning i konfliktlösning och en hade lång erfarenhet av internationellt arbete.

Många anställda hade erfarenhet av att leva, studera och arbeta utomlands, och majoriteten umgicks med personer från andra nationaliteter än den svenska på fritiden. Flera av de intervjuade påpekade att de även lärde av varandra. Det dagliga

samarbetet med varandra kan beskrivas som ett slags informell träning. Genom att ställa frågor, vara öppen och nyfiken kunde de lära sig mycket av varandra. Flera av de intervjuade med invandrarbakgrund sa att de gärna skulle informera sina kollegor om sina hemländer och kulturer om de ville det.

Både ledningen och de anställda kände sig som tidigare nämnts tillräckligt väl förberedda för att arbeta med en etniskt och kulturellt blandad allmänhet och personal. Majoriteten av deltagarna både bland ledningen och de anställda såg dock information om olika kulturer (20) som ett viktigt utbildningsbehov för att öka deras förmåga att arbeta med personer med olika etnisk bakgrund. En del såg också träning i interkulturell kommunikation (15) och språk (12) som viktigt. Några såg också ett behov av information om mångfaldsplaner (7), anti-rasism/diskriminering (6), och information om lagstiftning som rör mångfald / jämlikhet (6).

De främsta utbildningsbehoven för alla personalkategorier är alltså information om olika kulturer och interkulturell kommunikation. För anställda med utländsk bakgrund efterfrågas mer information om Sverige, svensk kultur, svensk lagstiftning, sociala frågor och språkfärdigheter i svenska.

I fokusgruppen med passkontrollanter med invandrarbakgrund föddes en idé om att anställda kunde hålla föredrag om sina respektive länder för de andra. Deltagarna ville gärna dela med sig av information om sina respektive länder; om kultur, religion, historia mm.

4.4 Slutsatser och rekommendationer

Utmaningar med etnisk mångfald

Det fanns flera utmaningar förbundna med etnisk mångfald på gränspolisterminalen. Språket var den största utmaningen, i synnerhet i relation till allmänheten, som bestod av resenärer från hela världen. De senaste åren hade man satsat på rekrytering av personal med språklig och kulturell bredd för att möta behoven som fanns på arbetsplatsen. Eftersom svenska var huvudspråket för kommunikationen inom personalen var goda språkkunskaper i svenska ett krav för anställning.

En annan utmaning som påtalades handlade om kvinnor och män, som vissa mäns ovilja att ta order från kvinnliga anställda, och mer eller mindre dolda spänningar bland personalen som kunde bero på främlingsfientlighet.

De flesta deltagarna var tillfreds med samarbetet mellan ledningen, personalen och allmänheten och nästan alla kände sig tillräckligt väl förberedda för att arbeta med en etniskt blandad allmänhet och personal, trots att ingen blivit erbjuden interkulturell träning eller utbildning. De flesta deltagarna hade förvärvat sina interkulturella kunskaper och färdigheter under det dagliga arbetet med den mångkulturella allmänheten.

Fördelar med mångfald på arbetsplatsen

Deltagarna såg flera fördelar med en etniskt blandad personal i enkäten. En av de huvudsakliga fördelarna som betonades var den ökade totala kompetensen.

Den dagliga användningen av personalens språkfärdigheter och kulturella kunskap uppgavs underlätta vid identitetskontroll och kommunikation med resenärer och asylsökande på flygplatsen. Därmed förbättrades servicen och kontrollmedlen vilket sparade tid och energi. Det fanns ett behov av språk och kulturkunskaper som fylldes genom att man anställde poliser och passkontrollanter med olika etnisk bakgrund.

En annan stor fördel med en multietnisk personal var den ökade representationen på arbetsplatsen. Genom att anställa personer med invandrarbakgrund inom polisen kom personalen att återspegla det svenska samhället i övrigt i större utsträckning, vilket sågs som en positiv signal utåt.

Språkresurserna inom gränspolisen används och uppskattas även av andra myndigheter som samarbetar med gränspolisen, som tullen och kustbevakningen.

Rekommendationer om utbildning i kultur och interkulturell kommunikation

Färdigheter i interkulturell kommunikation är ett yrkesmässigt krav eftersom gränspolisernas bevakningsarbete består av daglig kontakt med människor från olika kulturer och kommunikation är deras främsta redskap. För att gränspolispersonalen

ska kunna kommunicera effektivt i olika situationer är det viktigt att de får kunskap om generella och specifika kulturella kommunikationsmönster och tankesätt. Den utbildning som deltagarna efterfrågade mest var ökad kunskap om olika kulturer och en kurs i interkulturell kommunikation.

5. FALLSTUDIE: Gymnasium

5.1 Inledning

Gymnasieskolan som deltagit i den här studien har ca 1500 elever och 150 lärare. Enligt rektorn är ungefär 7 % av de anställda lärarna utländska. Det fanns ingen tillgänglig statistik över elevernas etniska sammansättning, men baserat på våra fältundersökningar, uppskattar vi att ca en femtedel av eleverna har invandrabakgrund och att både europeiska och utomeuropeiska nationaliteter är representerade på skolan.

Gymnasiet är en frivillig skolform och utbildningsutbudet som erbjuds är mycket brett. Gymnasieeleverna har stora valmöjligheter med inte mindre än 14 olika 3-åriga gymnasieprogram på skolan.

Programmen är indelade i sektorer och varje sektor består av fyra lärarlag. Lagen leds av rektorn som har ansvar för undervisningen, lärarna och eleverna, deras välbefinnande och samarbete. Varje lag omfattar ca 7-12 lärare som arbetar tillsammans, planerar terminen, hjälper varandra och diskuterar kursplaner, problem som uppstår mm. De anordnar också regelbundet föräldramöten och utvecklingssamtal.

Skolan är ganska modern, ombyggd 1998. Skolentrén är välkomnande med sin stora rymd målad i ljusa färger. Klassrummen är också förhållandevis stora och ljusa med bänkar, stolar och olika teknisk utrustning för eleverna samt en svart tavla och kateder för läraren.

I kontrast till klassrummen utgörs lärarrummet av en mycket liten arbetsyta. Det finns ingenstans där lärarna kan arbeta ostörda eller ringa känsliga telefonsamtal till föräldrar i fred, till exempel. Rektorn har ett eget rum, vackert och praktiskt möblerat.

5.2 Utmaningar och respons

Studien bygger på en enkätundersökning. 30 enkäter skickades ut och sammanlagt 22 deltagare svarade: rektorn, sex lärare varav tre svenska och tre icke-svenska

samt 15 elever varav sju svenska och åtta icke-svenska. Av enkätsvaren framgick ett antal aspekter om interkulturell kommunikation på arbetsplatsen, till exempel hur deltagarna upplevde samarbetet mellan olika personalkategorier på skolan, och hur de upplevde sitt eget samarbete med svenska respektive icke-svenska anställda och elever.

I tillägg till enkäterna genomfördes en inspelad intervju med rektorn och två telefonintervjuer med en av de svenska lärarna och en av de icke-svenska lärarna. Intervjuerna gav oss kompletterande data till några av enkätsvaren.

5.2.1 Språk

Rektor, lärare och elever

Den svenske rektorn rapporterar att han har stött på språkproblem bland utländska manliga lärare och i viss mån bland utländska elever. Rektorn anser att lärarna i fråga behöver öka sina kunskaper i svenska språket genom att gå en kurs i svenska som andraspråk .

En svensk lärare uppger att det inträffat några fall av missförstånd med en av de utländska lärarna på grund av språket. I ett fall var det svårt att förstå vad den utländska läraren förklarade under en lektion som han besökte.

En utländsk student säger att hon stött på svårigheter att samarbeta på ett bra sätt med andra elever på skolan på grund av språkproblem. En svensk lärare berättar att hon ofta hjälper utländska anställda med svenska språket, framför allt med uttalet och ordförrådet. Det är också värt att påpeka att de utländska eleverna har möjlighet att läsa svenska som andraspråk, som anpassas till deras språkliga nivå i svenska.

5.2.2 Kommunikationsstilar

På en mångkulturell arbetsplats som denna skola är det ofrånkomligt att det finns olika kommunikationsstilar och att dessa ibland även krockar. Vi fick vissa

indikationer bland lärarna på att det finns dolda spänningar mellan kollegorna som hör samman med olika kommunikationsstilar.

En utländsk lärare tycker att kollegorna är rädda för konflikter. Det bekräftas dock inte av de andra kollegorna, men det verkar som att indirekthet är typiskt för kommunikationsstilen i lärarlaget.

De lokala kursplanerna fastställs i samarbete mellan rektorn, lärarna och eleverna på skolan och på så vis utövar eleverna ett ganska stort inflytande över innehållet i utbildningen.

5.2.3 Kulturella seder och bruk

I enkätsvaren anger bara utländska lärare att de ser kulturell bakgrund som en viktig faktor. Eftersom kulturella seder är förbundna med kulturell bakgrund är det bra om de svenska lärarna och eleverna informeras om vad deras utländska kollegor tycker i dessa frågor. Det kan handla om frågor som klädsel (t.ex. muslimska kvinnor som bär slöja) eller mat.

Skolan samarbetar med flera skolor utomlands. Man tar till exempel emot utbytesstudenter och lärarna och eleverna planerar skolresor utomlands. Varje år anordnas också en kulturvecka på skolan, vilket eleverna uppskattar mycket. I samband med aktiviteter som dessa ökar elevernas vana vid andra kulturella seder och bruk som maträtter, musik, dans, språk mm, vilket uppfattas som positivt av både elever och personal.

5.2.4 Relationer mellan medarbetare

Den allmänna bilden av relationerna mellan olika grupper på skolan är positiv. Tidigare år har konfrontationer mellan svenska och utländska elever ägt rum men så är inte fallet längre.

Rektorn har den högsta positionen i hierarkin på arbetsplatsen och han tycker att interaktionen och samarbetet är tillfredsställande mellan alla grupper på skolan. Flera svenska och utländska lärare hävdar dock att samarbetet inte fungerar så bra mellan

några personer i lärarlaget. Bland gymnasieeleverna uppger en svensk student samarbetsproblem med utländsk personal, men det är oklart om det rör sig om problem med lärare eller annan personal. Det är också oklart vad missnöjet med samarbetet egentligen handlar om. I studien ges fler indikationer på otillfredsställande interaktion och samarbete ges ju längre ner i hierarkin man kommer, från rektorn till eleverna.

Den övergripande utmaningen när det gäller samarbete mellan medarbetare verkar vara att identifiera den potentiella grunden för konflikter och samarbetssvårigheter inom lärarlaget och undanröja dem i största möjliga mån.

5.2.5 Diskriminering

I det här sammanhanget handlar diskriminering om frågor som rör kön, rasism och yrkesmässiga karriärmöjligheter.

Kön

Könsfrågan verkar vara problematisk för lärarlaget. Av enkätsvaren framgår att bara utländska lärare finner att kön är en viktig faktor över huvud taget. I ett annat sammanhang rapporterar svenska lärare dock att kön har betydelse eftersom en av de utländska lärarna är ovillig att samarbeta med kvinnor enligt dem. De förmodar att det har religiösa orsaker. Även rektorn framhåller att det har förekommit könsbaserad diskriminering mot kvinnliga svenska lärarkollegor av utländska manliga lärare. Hur det gestaltade sig mer specifikt är dock fortfarande oklart.

Indikationer på rasism

En av de utländska lärarna hävdar att det finns dold rasism inom lärarlaget. Utmaningen för ledningen är att reda ut om så är fallet och att ta upp frågan till öppen diskussion.

Befordran

Befordran på gymnasieskolan handlar om att få bättre anställningsvillkor (t.ex. fast anställning istället för timanställning). De svenska lärarna tror inte att det sker någon som helst diskriminering när det gäller befordran, medan de utländska lärarna vidhåller att så är fallet.

5.3 Slutsatser och rekommendationer

Språk

Både de svenska och utländska lärarna rankade kunskap i svenska språket som mindre viktigt än lärarkompetens och personlig lämplighet. Det kan tyda på att lärarna inte är särskilt medvetna om den centrala roll språkkunskaper spelar i det sociala samspelet. Vi rekommenderar att man tar upp språkets roll i all undervisning till diskussion, både i lärarlaget och tillsammans med eleverna. Diskussionen är viktig med tanke på att det finns en stor grupp lärare och elever som har andra modersmål än svenska.

Kommunikationsstilar

För att uppnå en öppnare kommunikationsstil rekommenderar vi att lärarlaget får assistans av en extern mentor som kan ge råd om sociala relationer.

Diskriminering

Baserat på våra observationer och deltagarnas enkätsvar verkar det som att lärarna och eleverna ogärna vill peka ut specifika exempel på diskriminering. Det kan bero på en otillfredsställande definition av begreppet *diskriminering*, eller att man helst vill undvika att lyfta fram negativa aspekter. Oavsett vilket, vore det bra om skolledningen undersöker om det förekommer diskriminering på skolan och undanröjer de faktorer som kan förorsaka någon form av diskriminering.

6. FALLSTUDIE: Bank

6.1 Inledning

Den här studien har utförts på en bank/växlingskontor. Företaget har kontor i alla större städer i norra Europa och fortsätter att utöka sin verksamhet. De anställda har omfattande kundkontakter och de får utbildning från första arbetsdagen inom företaget. Förutom den obligatoriska utbildningen erbjuder banken sina anställda olika kurser för fortsatt karriär inom banken.

Utbildningen gör banken till en flexibel arbetsplats där personalen ges möjlighet att flytta mellan olika kontor i olika städer och länder. Det är lätt att överföra kunskap och arbetskraft från ett kontor till ett annat eftersom det krävs att alla anställda inom företaget genomgår samma grundutbildning.

Växlingskontoret har utländska kunder och det återspeglas också i antalet utlandsfödda anställda och deras kombinerade språkkunskaper. En av de anställda sade: "Om någon på kontoret inte förstår språket som en kund talar är det möjligt att någon på en annan avdelning talar språket eftersom de flesta språk finns representerade inom banken."

I den här staden har banken 119 anställda varav 26 har utländsk bakgrund i betydelsen 'minst en förälder född utanför Sverige'. För att vara en arbetsplats inom tjänstesektorn är detta en mycket hög andel eftersom 26 av 119 motsvarar 22%. Motsvarande andel av Sveriges befolkning totalt uppgick till 19% 2005.

Den dagliga verksamheten med kunder och anställda omfattar insättningar, uttag, valutaväxling, information om resedestinationer och valutarådgivning. Med tanke på valutatransaktionernas känsliga natur är förtroende viktigare än på många andra arbetsplatser. Det är anledningen till att banken investerat i omfattande säkerhetsåtgärder. Obehöriga personer är förbjudna tillträde till bankkontoren och övervakningskameror registrerar alla transaktioner som utförs. Till och med städningen av kontorslokalerna sköts av kassapersonalen – ingen extern städhjälp anlitas – och därför ingår lokalvård i arbetsbeskrivningen.

Deltagarna i studien kom från två olika kontor i samma stad. Båda kontoren är centralt belägna. Det ena ligger i ett köpcentrum och de andra utmed en huvudgata, och deras kundkrets varierar något. Båda kontoren besöks av många turister men kontoret i köpcentret uppges ha större andel affärsmän bland sina kunder. Den största kundgruppen för båda kontoren utgörs av personer som ska resa utomlands.

Denna interkulturella arbetsplats kräver inte bara flexibilitet av sina anställda utan också kunskap i flera språk och om olika kulturer. Att hantera pengar på ett respektfullt sätt är nödvändigt, men vad som är respektfullt varierar från kund till kund. En i kassapersonalen påpekade att en del kunder skyltar med sina pengar, viftar öppet med stora summor pengar utan oro för rånrisker, medan nästa kund kan vara en pensionerad dam som växlar en mindre summa - i hennes ögon ett stort belopp – och är mycket rädd för att förlora sina pengar.

Den här studien bygger på personliga intervjuer och enkäter. De anställda som deltog i studien var regionchef, vice kontorschef och kassapersonal. Arbetsbeskrivningarna för dessa olika nivåer skiljer sig inte mycket åt ur kundperspektiv. Regionchefen arbetar på samma plats som de andra och är lätt tillgänglig för de anställda. Givetvis finns det skillnader mellan arbetsbeskrivningarna, framför allt i hur mycket ansvar de olika anställda har. Intervjuerna som utfördes spelades in. Ytterligare personal fyllde i enkäterna. Totalt 6 personer returnerade enkäten, inklusive de intervjuade. Av dessa hade bara en utländsk bakgrund. Frågorna i enkäten uppfattades som ganska svåra av flera av deltagarna, och det är förmodligen därför som bara en handfull fylldes i.

6.2 Utmaningar och respons

6.2.1 Språk

Regionchefen tycker att goda kunskaper och färdigheter i svenska är en av de viktigaste faktorerna i jobbet. Utan tillräckligt goda färdigheter i svenskt talspråk - närmast utan brytning, är möjligheterna att få arbete i banken nästan obefintliga. Kunskaper i svenska och engelska, och ett tydligt uttal, är av största vikt på den här arbetsplatsen. En stark brytning avråds eftersom arbetet består nästan helt av

kundservice. Det gäller både svenska dialekter och utländsk brytning. Utmaningen består i att uppnå en balans i den språkliga mångfalden.

Ett gott exempel handlar om arbetssökande som under en försöksperiod fått testa om deras språkkunskaper i svenska varit tillräckligt goda för att kunna bemöta alla slags olika kunder. Viljan att ge arbetssökande en chans har i de flesta fall resulterat i anställning. Generellt sett hanterar företaget den språkliga mångfalden väl i form av uppmuntran och rekryteringsstrategier.

6.2.2 Kommunikationsstilar

Kommunikationsstilarna verkade inte skilja sig åt beroende på de anställdas ursprung. Eftersom det är ett servicejobb är artighet en viktig beståndsdel för att få nöjda kunder, och de anställda tränas i det tänkandet i samband med internutbildningen i början av anställningen.

De anställda som intervjuades ansåg att de kunde hantera konflikter och tyckte inte att det fanns problem med att förlora ansiktet eller med olika syn på hierarkiska strukturer.

Det finns många tänkbara utmaningar när man diskuterar kommunikationsstilar i interkulturella arbetsmiljöer. Den här banken verkade dock inte ha problem inom kontoret och enbart smärre problem med ett fåtal överfamiljära kunder.

6.2.3 Kulturella seder och bruk

Trots personalens olika kulturella bakgrund verkade skillnader i matvanor inte vara en aktuell fråga på den här arbetsplatsen. Alla kunde äta vad de vill på lunchrasten. Klädsel uppgavs inte vara ett problem eftersom samtliga anställda på banken bär uniform. Företaget saknar policy när det gäller att bära slöja. Ingen av de anställda uppgavs bära slöja. Hittills har kontoret inte behövt göra några praktiska anpassningar till olika kulturer. Att de anställda bär uniform kan bidra till att skapa en lagkänsla och sudda ut linjerna mellan olika kulturer och kulturella klädbruk. Om bruk av slöja i realiteten utgör ett hinder för anställning kan vi inte påvisa.

6.2.4 Relationer mellan medarbetare

Det finns skillnader i hur olika kulturer ser på hierarkiska strukturer och det är därför slående hur väl banken har hanterat den kulturella mångfalden. Det finns anställda med utländsk bakgrund på alla administrativa nivåer. Det finns redan en överrepresentation av personer med utländsk bakgrund bland de anställda, och det behövs inga rekommendationer om rekrytering eller relationer mellan medarbetare.

De flesta av bankens svenska anställda är kvinnor. Bland de anställda i de övriga nordiska länderna lär det finnas en jämnare könsfördelning. Det uppgavs finnas en önskan om en jämnare könsfördelning, men några aktiva åtgärder angavs inte.

6.2.5 Diskriminering

Ingen nämnde någon form av diskriminering på arbetsplatsen. Det verkade inte finnas någon brist på möjligheter till befordran och många kontorschefer och huvudkassapersonal hade utländsk bakgrund. En kvinnlig anställd med utländsk bakgrund som intervjuades berättade att hon uppmuntrats av sina överordnade att gå kurser som skulle leda till befordran inom banken och att söka en högre tjänst.

Hon berättade också hur det var att vara den enda på kontoret med utländsk bakgrund¹⁴. Hon hävdade att hon aldrig blivit diskriminerad av sina medarbetare eller överordnade men att vissa kunder inte kunde förstå hur en utländsk person utan svenskt ursprung kunde få en banktjänst.

När man diskuterar interkulturella frågor på arbetsplatser är det inte ovanligt att få höra om diskriminering eller åtminstone anspelningar på det. Så var inte fallet på banken. Alla verkade nöjda med möjligheterna till befordran. Ett bra exempel är att arbetsbeskrivningarna över ansvarsområdena som tjänsterna täcker är tydliga så att alla är medvetna vilka specifika områden man måste studera och att det är lika för alla.

¹⁴ För att inte röja hennes identitet omnämns hennes ursprungsland som ett "arabiskt land".

6.3 Slutsatser och rekommendationer

De anställda var, oavsett bakgrund, nöjda med arbetsgivaren och framförde inga klagomål. Det framkom dock under intervjuerna att det fanns vissa problem med främlingsfientliga kunder och kunder som inte förstod att de anställda som talade deras modersmål var där för att arbeta och inte för att småprata. Det är tydligen inte ovanligt för dessa kunder att bli upprörda när de ombeds presentera sitt ärende eller släppa fram nästa kund. Det är svårt att göra något åt sådana interkulturella problem eftersom man knappast kan utbilda kunderna, och de anställda heller inte kan sägas uppträda felaktigt.

Befintlig utbildning

Banken har ett bra utbildningsprogram för alla nyanställda, vilket personalen uppskattade. Utbildningen ger även de anställda möjlighet att arbeta i ett annat branschkontor i ett annat land vilket främjar bankens internationella karaktär.

Utbildningsbehov

”Omvänd interkulturell träning” skulle förmodligen uppskattas av personalen; att lära dem med utländsk bakgrund att hantera huvudsakligen svenska kunder som inte är nöjda med att se någon med annan kulturell bakgrund ta hand om deras pengar.

Flera av de anställda beskrev en känsla av förvirring när de mötte olika kulturer trots att de verkade kunna klara att bemöta alla slags kunder. Om interkulturell träning skulle erbjudas till personalen tror vi att det skulle öka både kund- och arbetstillfredsställelsen. En enkel kurs som både kunde informera om olika seder runt om i världen, framför allt i relation till pengar och artighet, skulle förmodligen uppskattas mest.

7. FALLSTUDIE: Närbutik

7.1 Inledning

Butiken, som vi kallar I-butiken, är belägen i ett område i en stad, som vi kallar S-staden, i Västsverige. Av anonymitetsskäl använder vi enbart pseudonymer för personer och platser i studien. I det här området i S-staden bor det omkring 6 000 invånare, varav andelen invandrare uppgår till 32 procent. Butiken är en typisk närbutik som det finns hundratals liknande av runtom i landet, där man kan köpa läskedrycker, godis, dagstidningar, lite matvaror och lämna in olika sorters spelkuponer.

Butiksinnehavarna, Kemal och Ana, är medelålders invandrare från Iran. Eftersom deras bakgrund är viktig i den här studien kan vi kort berätta att de skickades till Sverige för att studera under shahens regering. Medan de var i Sverige bröt den islamiska revolutionen ut i Iran och de fann det omöjligt att återvända hem. Därefter fick de asyl i Sverige som politiska flyktingar.

De köpte butiken av en svensk 1999. De har två anställda butiksbiträden, Kerstin och Monica, som båda är svenska. Ibland har de ungdomar som arbetar extra i butiken. Kemal säger att hans mål är att ha en etniskt blandad arbetsplats delvis på grund av att kunderna också representerar olika nationaliteter.

Butiken har öppet från klockan 9 till 21 och det kommer en jämn ström av kunder in i butiken. När det gäller kontakterna mellan I-butiken och grossistbranschen säger Kemal att de har både svenska och invandrare bland sina leverantörer. Enligt honom består 10 procent av butikens leverantörer av företag som ägs och drivs av andra invandrare.

Datainsamlingen för den här fallstudien har skett genom intervjuer och observationer. Enkätanvändning visade sig inte vara en lämplig metod på grund av den övervägande negativa respons vi fick när vi försökte använda enkäter. Vi utförde sju intervjuer, varav en med butiksägaren Kemal och två med de anställda Kerstin och Monica. De övriga fyra intervjuerna var med kunder och ägde rum i butiken. Alla

intervjuer följde ett i förväg förberett frågeschema. Intervjuerna spelades in med hjälp av bandspelare och skrevs ut direkt efteråt.

7.2 Utmaningar & Respons

7.2.1 Språk

Språkbehärskning

Butiksinnehavaren har inte svenska som modersmål. Han talar svenska flytande men behärskar mindre väl det han själv kallar för "det akademiska språket", dvs. skriftspråket. Hans språkliga eller kanske snarare retoriska färdigheter är väl utvecklade, vilket han kan dra nytta av i driften av butiken. Under fältarbetet kunde vi observera att han var mycket skicklig på att argumentera och övertyga sina medarbetare. (Se 7.2.2. för mer information).

Den tydliga skillnaden i retoriska färdigheter mellan Kemal och hans anställda kan åtminstone delvis härledas till deras skilda kulturella bakgrunder. Kemal är uppvuxen i en kulturell omgivning där muntlig färdighet är något som uppskattas högt. I den svenska kulturen däremot har man fram till ganska nyligen snarare sett på "retorik" som något suspekt och nästan oärligt. Numera uppfattas retorisk färdighet som en tillgång, som efterfrågas och uppskattas på den post-industriella arbetsmarknaden.

Brytning

Kemal är medveten om sin brytning men tror inte att han kan göra mycket åt den och påpekar att "språket är ett verktyg och inte ett handikapp". Kunderna tycker inte att brytningen har någon betydelse, vilket uppenbarligen betyder att Kemals brytning inte är störande. De anställda talar svenska med lokal prägel, vilket harmonierar väl med de goda relationerna mellan personalen och de svenska kunderna.

Utländsk brytning i affärssammanhang har inte studerats i särskilt stor omfattning. Vi vet därför inte om brytning spelar någon roll i den interkulturella kommunikationen i närbutiken; och om den påverkar, i vilken utsträckning den gör det. Det finns dock studier av den sociala betydelsen av inhemskt respektive utländskt uttal. Studier har gjorts av Åsa Abelin och Jens Allwood (1999) och Sally Boyd, Åsa Abelin och Beatriz

Dorriots (1999). Det vore bra med fler fältstudier, i enlighet med de riktlinjer som ovan nämnda forskare dragit upp, inom området interkulturell kommunikation där man undersöker uttalets betydelse i affärsrelationer.

Uttryck

Det finns en del språkliga uttryck som har strategisk betydelse för driften av butiken. Vi tänker framför allt på de tilltalsfraser som personalen använder i kontakten med kunderna, till exempel tilltalsformer och ett artigt bemötande i telefon. En utmaning har bestått i att få de anställda och de tillfälligt anställda att använda korrekta tilltalsformer.

Kemal har instruerat personalen att svara artigt i telefon. Han har till exempel bett dem att använda frasen "Välkommen till I-butiken i S-staden". Vid vårt besök på grossistmarknaden fick vi höra av andra affärsmän att I-butikens kunder blir mycket väl bemötta i telefon. För att lyckas i affärsvärlden är det viktigt med ett artigt tilltal och ett allmänt gott uppförande, vilket Kemal tveklöst insett.

Man kan ändå ställa sig frågan om Kemal, som själv invandrat till Sverige, är rätt person att ge anvisningar till sina anställda om hur de bör tilltala människor i Sverige. Vet inte de mer än Kemal om hur människor förväntas uppföra sig i Sverige? Här får man komma ihåg att en stor andel av butikens kunder är invandrare. Det är möjligt att det svenska informella och jämställda sättet att behandla människor inte beaktar kundernas etniska mångfald i tillräckligt stor utsträckning. Det betyder inte att de svenska anställda ska avstå från sitt svenska beteende, utan att Kemal snarare förväntar sig att de ska vidga sitt sociala beteendemönster så att de kan bemöta människor från många olika kulturella bakgrunder.

7.2.2 Kommunikationsstilar

Direkthet

Direkthet i kommunikationen är en fråga som aktualiseras flera gånger om dagen i den dagliga ledningen och driften av butiken. För det första är det en viktig aspekt i

kommunikationen mellan ägarna och de anställda när de diskuterar till exempel arbetsscheman, semestrar, löner och pensionsförmåner.

Vid det senaste tillfället då de anställda bad om löneförhöjning tyckte Kemal att det var omöjligt att gå med på deras begäran. Istället erbjöd han dem höjda pensionsförmåner, vilket de accepterade. Förhandlingarna som ägde rum var individuella och direkta.

Det handlar också om direkthet i interaktionen mellan personalen och vissa "besvärliga" kunder. Det kan gälla ungdomar som uppträder störande utanför affären eller personer som uttrycker diskriminerande åsikter eller idéer. De anställda berättade för oss att ungdomarna inte längre var ett problem efter att Kemal tagit en direkt diskussion med dem och därmed fått slut på deras störande uppträdande utanför butiken. Kemal uppträdde rättframt i egenskap av butiksinnehavare. Han stoppade ungdomarnas störande beteende och försvarade sin butik eftersom orosmoment i grannskapet är dåligt för affärerna.

Att fritt uttrycka sina åsikter

Vi kan konstatera att de anställda kan uttrycka sina åsikter fritt i ägarens närvaro. Det stämmer väl överens både med den svenska kulturen och den som Kemal tillhör. I hans kultur ses skillnader i åsikter som en integrerad del av en nära och livlig social interaktion.

Det finns dock en intressant skillnad mellan de båda kulturerna när det gäller social interaktion. I Kemals kultur har man ingenting emot att man överlappar varandra i samtal, dvs. att man pratar samtidigt. I den svenska kulturen är det däremot tvärtom. Här bör man helst inte "prata i mun på varandra" eller "avbryta varandra". Man bör stället "låta den andra prata till punkt". Av en händelse fick vi dessa kulturskillnader bekräftade på plats, eftersom Kemal mycket tydligt överlappade i samtalen med andra, vilket ur ett svenskt perspektiv kan tolkas som ett dominant beteende.

I båda kulturerna är man alltså fri att uttrycka sina åsikter men hur den friheten hanteras varierar. I Kemals kultur är det vanligt att man konkurrerar om samtalsturen,

medan det i den svenska kulturen oftast inte råder samma konkurrens om att få ordet. Ett långsammare interaktionstempo brukar också göra att alla får möjlighet att komma till tals.

Vi talade med flera kunder som uttryckte beröm över hur I-butiken sköttes. Eftersom de gjorde det medan ägaren var inom hörhåll misstänkte vi till en början att det bara handlade om ett spel för gallerierna. Eftersom svenskar brukar uppskatta social harmoni uttrycker de inte alltid sin uppriktiga åsikt utan kan tänkas spela med eller uppträda som "ögonstjänare", eller fjäska. Vi blev dock övertygade om att kunderna uttryckte sin ärliga åsikt och faktiskt uppskattade hur butiken sköttes.

Artighet

Butiksinnehavaren anser att artighet inte tillhör svenskarnas "natur" på samma sätt som för människorna från hans hemland. Han har instruerat de anställda att tala artigare med kunderna. De har inte uppfattat det som nedlåtande utan tvärtom helt rimligt, eftersom det är viktigt för alla i personalen att kunderna blir nöjda. Däremot har de inte följt Kemals råd när det gäller att tilltala kunderna med *ni* (2:a pers pl), vilket han, delvis på felaktiga grunder, tror är det pronomen i svenskan som är artigast.

Hierarki och tilltal

Personalen brukar tilltala varandra med *du* och använda förnamn. Det finns inga tecken på att man skulle visa hierarkiska relationer inom personalen genom att använda andra tilltalsformer. Hade det varit annorlunda skulle butiken ha varit ganska osvensk, dvs. en arbetsplats utan "platt maktstruktur" som är så typisk för Sverige.

Det verkar som att både Kemal och de anställda trivs med de icke-hierarkiska relationerna som råder. Eftersom butiken är Kemals och Anas egna privata företag är det viktigt att alla personer i verksamheten behandlas väl, dvs. utan en strikt och opersonlig rollfördelning. Det passar väl in i den svenska kulturen där man uppskattar social harmoni och strävar efter social jämlikhet.

7.2.3 Kulturella koder och bruk

Tid

En utmaning för personalen är att få till stånd arbetsscheman som passar alla medarbetare. De löser den genom att komma överens inom personalen och framför allt mellan butiks innehavaren och de anställda. En annan svårighet handlar om att motivera unga infödda svenskar till att arbeta på helger. Svenska ungdomar brukar föredra fritid framför högre lön på obekväm arbetstid. Enligt Kemal och de företagare vi intervjuade på grossistmarknaden har ofta ungdomar med en eller två föräldrar från Mellanöstern¹⁵ en annan attityd. Snarare ber de om att få arbeta på helger och kvällar då de får bättre betalt.

Att många invandrarungdomar har en positiv attityd till arbete kanske inte bara beror på ekonomiska faktorer utan också på deras kulturella bakgrund. Om man jämför med svenska ungdomar kan man anta att många svenskar under de senaste 30 åren, fram till relativt nyligen, har burit med sig idén att om man inte kan tjäna ihop till sitt uppehälle kommer de sociala myndigheterna att ge bistånd. Att tänka i dessa banor förefaller däremot inte lika naturligt för ungdomar som har en kulturell bakgrund och en kulturell referensram utanför Västeuropa. Enligt deras uppfattning har familjen och familjemedlemmarnas uppehälle stor betydelse. Svenska ungdomar är kanske mindre bundna till sina familjer och de traditioner som deras föräldrar står för.

Kemal och andra butiksägare på grossistmarknaden menar att invandrarungdomar ganska ofta gärna arbetar även på obekväm arbetstid vilket svenska ungdomar inte skulle göra.¹⁶ Vi kan spekulera kring orsakerna till denna möjliga skillnad. En kan

¹⁵ Här handlar det om ungdomar från Mellanösternregionen och vi gör inga anspråk på kulturer utanför den regionen, inte heller Sverige.

¹⁶ Vi har inte specificerat vad "obekväm" arbetstid betyder. Medlemmar i andra kulturer/religioner upplever kanske inte kristna eller svenska helgdagar som jul och midsommar som dåliga arbetstider. Det är kanske inte så svårt att arbeta sent en lördag om inte alla ens vänner är ute och festar. Vi behöver utveckla detta lite mer innan vi accepterar det som en etablerad sanning.

vara att invandrarungdomar inte bara jobbar för pengarnas skull utan även för att det är vad som förväntas av dem som familjemedlemmar och som tillhörande sin kultur.

Begreppet *fritid* verkar också uppfattas olika i de berörda kulturerna. Svenska ungdomar ser vanligtvis fritid som den tid de är fria att disponera över som de vill; att tjäna pengar och ha pengar är viktigt för dem därför att det underlättar deras liv. För att uppnå en bättre levnadsstandard säljer de sin tid till arbetsgivare.¹⁷ Många "invandrarungdomar" upplever däremot att deras fritid delvis tillhör deras sociala grupp, föräldrarna och familjen. I många närbutiker som ägs av invandrare finner man just familjemedlemmar som arbetar både på "bekväma" och "obekväma" arbetstider. Ungdomarnas fritid uppfattas alltså inte bara som deras ensak utan något som även berör deras närmaste släktingar.

7.2.4 Relationer mellan medarbetare

Kemal hade länge en vision om att öppna en egen närbutik. När han förverkligade sin vision styrde han och hans kompanjon driften av butiken, vilket kunde ha medfört en hierarkisk ledarstil. I våra intervjuer med de anställda nämnde de däremot inget som skulle kunna ha samband med hierarkiska relationer mellan dem själva och ägarna. (Se diskussionen om hierarki 7.2.2.)

Kön

De kvinnliga butiksbiträdena berättade för oss att det ibland inträffat att manliga invandrade kunder uppfört sig ganska respektlöst mot dem. De tyckte att det var svårt att hantera den typen av beteende. De förklarade dock inte hur beteendet gestaltade sig och vi hade inte heller möjlighet att be männen om deras version av vad som hänt. Man kan tänka sig flera alternativa tolkningar till vad som kan ha inträffat. Det kan ha handlat om att männen inte behärskat svenska språket tillräckligt bra, att deras prosodi misstolkats som en sexuell anspelning eller något liknande, eller att deras sätt att samordna verbalt och icke-verbalt beteende skickat oavsiktliga signaler.

¹⁷ Vi tror att denna konsumtionsinriktade livsstil är typisk för många europeer men här är vårt fokus enbart inriktat på människor i Sverige.

Ana, en av ägarna, är själv både kvinna och invandrare. Hon utgör ett gott exempel på en invandrarkvinna som är både oberoende och som inger respekt bland både kunder och anställda. Anas beteende stämmer väl överens med den utveckling som ägt rum i hennes hemland där kvinnlig frigörelse är på väg. Det finns all anledning att tro att kvinnornas ställning ytterligare kommer att förbättras världen över i takt med att antalet utbildade och socialt medvetna flickor och kvinnor ökar.

Grupp / individ

Ett allmänt men outtalat antagande i butiken är att alla i personalen gör sitt bästa och att alla förväntas dra åt samma håll. I intervjun berättade Kemal att den sociala harmonin har stor betydelse för honom, vilket är starkt förbundet med idén om "laganda" och "att dra åt samma håll". Butiken är å andra sidan också en plats där de anställda tjänar sitt uppehälle. Även om det definitivt finns ett slags laganda i butiken kan det uppstå dispyter och tuffa förhandlingar mellan butiksägare och de anställda. (Se 7.2.2.)

Uppgifts- kontra relationsorientering

Det faktum att "hårt arbete" betonas i driften av butiken leder till tanken att de sociala interaktionerna snarare är uppgiftsorienterade än relationsorienterade (Se 7.2.3).¹⁸ Men för ägarna är social harmoni och ett vänligt bemötande också viktiga aspekter, vilket överensstämmer med en mer relationsorienterad interaktion. Utmaningen består alltså i att uppnå en balans mellan de två inriktningarna i socialt beteende.

Både de svenska och utländska kunderna beskriver bemötandet de får i butiken som "kanon", "mycket bra" och "toppen". Kundreaktionerna tyder alltså på att personalen lyckats väl i sina ansträngningar att sköta butiken så bra som möjligt, både när det gäller materiella uppgifter som sociala relationer.

¹⁸ Traditionellt sett tillhör begreppet "hårt arbete" en av de fundamentala aspekterna i den svenska kulturen. Det har som bekant sitt ursprung i religionen, i det som Max Weber kallar "die protestantische Ethik". Över 70 år av välfärdsstat verkar dock ha lett till en mer avspänd relation till det traditionella svenska begreppet "hårt arbete". Numera uppfattas den sociala välfärdsstaten som en räddningsplanka för garanterat uppehälle.

7.2.5 Diskriminering

Under fältarbetet kunde vi konstatera att det inte förekom någon typ av diskriminering mot någon part i butiken. Diskriminering skulle ha stridit mot butiksägarens uttalade affärsprinciper — att ”butiken är en förlängning av hemmet, där man tar itu med konflikter direkt i en anda av samförstånd”.

Kommentarer om människors kulturer

När vi bad de anställda kommentera andra kulturer visade det sig att de hade ganska konkreta uppfattningar. De påpekade att kulturella skillnader märks i människors namn till exempel och Kerstin påpekade att invandrare ofta har ”namn som inte går att uttala”. Eftersom förnamn utgör en viktig del av människors identitet tycker vi att det är diskriminerande att inte uttala dem rätt, dvs. på det sätt som personerna själva vill att de uttalas.¹⁹ Vi tycker att det är bra att tala om för svenskar hur man uttalar svåruttalade utländska namn.

Som vi påpekat tidigare handlar kulturella skillnader också om respekt i bemötandet mellan manliga invandrare och de kvinnliga anställda. Se diskussionen under rubriken Kön i 7.2.4.

7.3 Rekommendationer

Otillräckliga kunskaper i svenskt skriftspråk kanske inte är ett så stort problem i den dagliga affärsverksamheten men kan utgöra hinder för fortsatt affärsutveckling. Därför rekommenderar vi att man anordnar vidareutbildning med träning i skriftliga språkfärdigheter för vuxna invandrare som redan är aktiva på den svenska arbetsmarknaden.

Kulturella skillnader i kommunikationsstilar, och människors idéer och uppfattningar om sådana skillnader, är viktiga i affärslivet där vinsten åtminstone i viss utsträckning är beroende av verbal och icke-verbal kommunikation. Därför rekommenderar vi

¹⁹ Förnamn är viktiga kulturella markörer och är därför en viktig aspekt i interkulturella studier. Vissa invandrargrupper verkar hålla fast vid sina ursprungliga förnamn medan andra grupper har en annan uppfattning. Många finska invandrare har till exempel gett sina barn svenska förnamn. Anledningen till det är oftast att man vill göra det lättare för barnen att assimileras i värdlandet. På så sätt vill finska föräldrar minimera risken att barnen diskrimineras av svenskar. Eftersom förnamn används som tilltalsnamn i Sverige sticker inte barnen ut från mängden med svenska förnamn.

utbildning i interkulturell kommunikation. För personer som vill starta eget inom den mångkulturella privata sektorn föreslår vi en skräddarsydd utbildning i interkulturell kommunikation.

Svenska arbetsplatser är kända för att ha en platt organisation. Det är bra om den här typen av kulturella aspekter som handlar om organisatoriska maktrelationer tydliggörs för nykomlingar på den svenska arbetsmarknaden, särskilt för invandrare från länder där maktstrukturerna skiljer sig från de svenska. Som vi sett trivs de svenska anställda med att arbeta i I-butiken, vilket åtminstone delvis beror på den begränsade maktdistansen.

Vi föreslår vidare att *mångfald* införs som ämne i läroplanen för den svenska skolan, och att en delkurs i interkulturell kommunikation ingår i ämnet. Eftersom det finns ett mycket stort antal olika etniska minoriteter och språk i Sverige har det förutsättningar att bli ett populärt skolämne.

8 Sammanfattning

Projektet European Intercultural Workplace främsta syften är 1: att ge inblick i dagens interkulturella arbetsplatser i Europa genom situationsanalys och fallstudier; och 2: att utveckla utbildningsmaterial för ökad interkulturell förståelse och bättre relationer på arbetsplatsen. Fallstudierna var tänkta att bidra till dessa syften. De utfördes för att konsolidera de nationella situationsanalyserna och bidra till utvecklingen av studiematerialet.

Frågorna som EIW-teamen försökt finna svar på omfattade följande:

- 1 Vilka problem möter ledning, personal och kunder på interkulturella arbetsplatser?
- 2 Finns det exempel på god praxis på arbetsplatserna när det gäller interkulturellt samarbete?
- 3 Hur kan personalens interkulturella kompetens vidareutvecklas, dvs. vilka utbildningsbehov finns bland framför allt anställda och ledning?

Fallstudierna utfördes inom vården, närpolisen och gränspolisen, ett gymnasium, en närbutik och en bank/växlingskontor under hösten-vintern 2005. Datainsamlingsteknikerna omfattade direkta observationer, enkäter, fokusgrupper, personliga intervjuer samt en del audio-/videoinspelningar med åtföljande transkriptioner.

8.1 Sammanfattning av fallstudieresultaten

Nedan sammanfattar vi fallstudieresultaten utifrån om de kan ses som svårigheter, god praxis, rekommendationer om utbildningsbehov eller övriga rekommendationer. Resultaten är uppdelade utifrån följande fem aspekter på interkulturella relationer (se Allwood 1985):

Fem aspekter på interkulturella relationer

1 Språk och kommunikation

Kropp; fonologi (skrift); ordförråd; grammatik

2 Förståelse, tolkning

Inkluderar kulturell bakgrundsinformation, attityder och värderingar

3 Interaktion

Interaktionssekvenser; turtagning; återkoppling; spatiala konfigurationer; rytm; tilltalsformer; interaktionsmodus

4 Andra faktorer som påverkar språk och kommunikation i interaktion

Personlig bakgrund; aktivitet, dvs. syfte, roller, artefakter samt social och kulturell miljö

5 Andra strukturella faktorer

Lagar; regler; policy; organisationsstruktur

8.1.1 Svårigheter

1. Svårigheter: språk och kommunikation

- ❑ **Vården:** utländska läkares och patienters bristfälliga svenska
- ❑ **Närpolisen och Gränspolisen:** Klienters bristande behärskning av svenska eller engelska
- ❑ **Vården** och ibland **Gymnasiet:** Utländska läkare, lärare och studenters problem med svenska uttryck
- ❑ **Banken:** Att bibehålla en så bred språkkompetens bland personalen som möjligt
- ❑ **Vården, Närpolisen, Gränspolisen och Gymnasiet:** Utländsk personal och klienters uttal utgör ibland ett hinder

Kommentarer: Språksvårigheter. I fem av de sex fallstudierna har vi observerat att svensk språkkompetens verkar vara ett problem, nämligen i alla studier utom närbutiken.

Inom vården behöver utländska läkare med utbildning inom EU inte gå några längre kurser i svenska innan de börjar arbeta på svenska sjukhus. Det är upp till arbetsgivaren att avgöra om de anställdas språkkompetens är tillräcklig. Vanligtvis har läkarna inte någon större erfarenhet av medicinsk svenska eller vardagssvenska

innan de börjar arbeta i den svenska vården. Deras situation är därför ganska prekär ur språk- och kommunikationssynpunkt. Språksvårigheter är också ett problem för närpolisen och gränspolisen. Språket är en central del i deras verksamhet och den stora språkliga mångfalden bland allmänheten i storstäderna utgör ett problem för polisen, som ska kunna anpassa sitt språk efter den språkligt och kommunikativt varierade verkligheten.

2. Problem: Förståelse, tolkning (kulturell bakgrundsinformation, t.ex. attityder och värderingar)

- **Vården, och ibland Närpolisen:** Etnocentriska tolkningar av kroppskommunikation
- **Vården, Gymnasiet, och ibland Gränspolisen:** Svenskt konfliktundvikande och indirekthet, brist på öppen feedback från svenska kollegor
- **Vården:** Kort maktavstånd uppfattas som bristande respekt av en del utländsk personal. En del utländska anställda uppfattar informell ton mellan överordnade och underordnade som problematiskt. En del svensk personal uppfattar utländsk personal som kommer sent som ett problem. Svensk och utländsk personal har svårt att förstå varandras humor. Bristande språkbehärskning tolkas av vissa patienter som bristande professionalism.
- **Gymnasiet, Närpolisen och Gränspolisen:** Anklagelser om främlingsfientlighet och rasism förekommer

Kommentarer: Problem med förståelse. Flera aspekter av språkanvändningen bland personer som inte har svenska som modersmål leder till problem med förståelse och kroppskommunikation har också omnämnts. I våra studier förefaller det som att det finns en tendens att stigmatisera icke-modersmålstalares språkanvändning som ett hinder för en mer obehindrad interaktion. I vården kan utländska läkares språksvårigheter göra att deras professionalism ifrågasätts.

I bank- och närbutiksstudierna uppges inte språkliga och kommunikativa svårigheter. På banken är språkkraven satta mycket högt från början för att undvika språkproblem. I närbutiken är ägaren själv invandrare och klarar kommunikationen utan hinder. Hans övertygelse är att "språket är ett verktyg, inte ett handikapp".

För närpoliserna och gränspoliserna är det ibland svårt att förstå svarande, misstänkta och vittnen på grund av språkproblem.

Det svenska kulturella beteendet med konfliktundvikande, kort maktdistans och en informell samtalston kan utgöra en svårighet för invandrare från länder utanför Norden. Även olika uppfattningar om tid och humor kan skapa friktion. Detta är viktigt att ha i åtanke när det gäller interkulturella utbildningsbehov.

3 Problem: Interaktion

- **Vården och Närpolisen:** Svårigheter att arbeta med tolk
- **Ibland Vården, Närpolisen, och Gymnasiet:** Spänningar och konflikter finns under ytan mellan vissa anställda
- **Gymnasiet och ibland Vården:** Svårighet att arbeta i team

Kommentarer: Problem med social interaktion. Här handlar svårigheterna om interaktion; att samarbetet inte fungerar väl och inte nödvändigtvis om språk eller förståelse.

4. Problem: Strukturella faktorer (lagar, förordningar, policy, organisationsstruktur)

- **Närpolisen, Gränspolisen, Gymnasiet och Närbutiken:** underrepresentation av utomnordiska invandrare bland de anställda (dvs. lägre andel än i befolkningen i sin helhet)
- **Vården, Närpolisen, Gränspolisen²⁰ och Gymnasiet:** Underrepresentation av utomnordiska invandrare i ledande befattningar
- **Vården och ibland Gymnasiet:** Diskriminering av invandrare vid befodran har rapporterats

Komentarer: Här handlar problemen om formella urvalskriterier (utöver och över faktorer som bygger på attityder som främlingsfientlighet). Först och främst måste ledningen medvetandegöras om situationen. Inom offentliga serviceyrken är det viktigt att den etniska och kulturella sammansättningen motsvarar sammansättningen i samhället i övrigt.

²⁰ Sedan fallstudien utfördes 2005 har sammansättningen i ledningen för gränspolisen ändrats. Gränspolisen leds nu (2006) av en person som är född i Sverige med två utrikesfödda föräldrar.

8.1.2. Goda exempel

1. Goda exempel: Språk – Förståelse, tolkning – Interaktion

- **Alla arbetsplatser:** Uppmärksamhet på språkanvändning: mer feedback, bättre lyssnande mellan utländsk personal och svenska klienter, respektive svensk personal och utländska klienter
- **Närpolisen, Gränspolisen, Banken, Närbutiken** och ibland **Vården:** personal uppmärksam på icke-verbal kommunikation
- **Alla arbetsplatser:** Kort maktdistans upplevs (ofta men inte alltid) positivt av både svensk och utländsk personal

Kommentarer: På samtliga undersökta arbetsplatser har vi funnit exempel på uppmärksamhet på språkanvändning. Utländska läkare är ofta mycket uppmärksamma på feedback från patienterna under samtalet. Passkontrollanter inom gränspolisen kunde livligt beskriva hur resenärer interagerar språkligt med dem, personalen i närbutiken är uppmärksamma på att kunderna behandlas korrekt, osv. Det kan vara så att etnisk mångfald får samtalspartnern att skärpa sin uppmärksamhet extra och således kan ses som en bakgrundsfaktor som bidrar till ökad kommunikativ uppmärksamhet.

Kommentarer: Kommunikativ medvetenhet och uppmärksamhet på kroppskommunikation. Det verkar som att arbete med klienter med annan kulturell bakgrund även skärper många anställdas uppmärksamhet på icke-verbal kommunikation, inklusive icke-språkliga kommunikativa signaler (t ex kläder och smycken). Medvetenheten är kopplad till de olika behov som finns. I banken, och framför allt inom polisen, är aspekter som klienternas trovärdighet och ärlighet i fokus, medan det i vården handlar mer om exempelvis patienternas symptom. På alla arbetsplatser kunde vi också finna ökad uppmärksamhet på feedback och lyssnande inom personalen och mellan personalen och klienterna. Det kan bero på det faktum att samtalsparterna har olika etnisk och kulturell bakgrund vilket får dem att vara mer alerta i interaktionen.

Kommentarer: Kort maktdistans: Andra praktiker har mer direkt samband med kulturella bakgrundsattityder, till exempel den ofta positiva erfarenheten av kort maktdistans på svenska arbetsplatser. Kort maktdistans innebär att hierarki inte

markeras öppet i interaktioner på arbetsplatsen. Det synliggörs bland annat i hur personalen tilltalar varandra. Den vanligaste och neutrala tilltalsformen i Sverige idag är det personliga pronominet *du* (2:a person singular). Man brukar tilltala varandra med förnamn och undvika titlar. Enligt våra observationer är alla parter överens om att det i allmänhet råder en informell samtalston på arbetsplatserna. I början kan nykomlingar uppleva detta som ett tecken på alltför informella relationer och skapa osäkerhet kring hur man visar tillbörlig respekt.

2. Goda exempel: Förståelse – Interaktion – Andra faktorer

- **Vården, Närpolisen, Gränspolisen, Banken och Närbutiken:** Uppskattning av medarbetare oavsett etniskt ursprung
- **Alla arbetsplatser:** Öppenhet och ömsesidig hjälpsamhet på arbetet. Ömsesidig kommunikativ assistans inom personalen och mellan personal och kunder
- **Alla arbetsplatser:** Neutral eller positiv attityd till mångfald på arbetsplatsen

Kommentarer: Etnicitet och kulturella skillnader bör undersökas från olika perspektiv som förståelse, interaktion, (inklusive aktivitet och dess syfte, feedback etc.) och andra faktorer som parternas bakgrund och roller. Vi har till exempel observerat att parterna på arbetsplatsen oftast uppskattar olika etniskt ursprung och att klienter har en positiv bild av icke-svenska anställda. Dessa attityder bygger på förståelse och tolkning som i sin tur bygger på interaktioner mellan parterna. Positiva attityder till kulturell mångfald leder till konkreta åtgärder, som förflyttning av främlingsfientlig personal från arbetsuppgifter och arbetsplatser med klienter från många olika kulturer, och ömsesidig hjälp mellan personal med olika kulturell bakgrund.

3. Goda exempel: Övriga faktorer – Strukturella faktorer

- **Alla arbetsplatser:** Etnisk/religiös klädsel, som t.ex. att bära slöja tillåts på arbetsplatsen
- **Gymnasiet:** Lokala kursplaner utformas i samarbete mellan rektor, anställda och gymnasieelever.

Kommentarer: Exempel på strukturell god praxis omfattar det faktum att etnisk/religiös klädsel är tillåten på arbetsplatsen. Det gäller inte helt utan begränsningar men håller i det stora hela. I media har debatten pågått länge om vilken klädsel och huvudbonad som ska tillåtas inom vilka yrken.

Den lokala kursplaneringen som sker på gymnasiet är ett gott exempel på samarbete där parterna arbetar mot ett gemensamt mål och därigenom känner ansvar för undervisningen och studenterna.

4. Goda exempel: Andra strukturella faktorer

- **Alla arbetsplatser:** Rekrytering av kulturellt och språkligt kompetent personal
- **Gränspolisens:** Fortsatt rekrytering av personal med språklig och etnisk bredd i passkontrollen, samt andra delar av polisen och tullen
- **Banken och Närbutikens:** Invandrare finns representerade på alla organisationsnivåer, inklusive ledande befattningar
- **Närpolisen och Närbutikens:** Samarbete med lokala myndigheter, skolor, kvinnocenter mm.
- **Vården, Gränspolisens, Gymnasiet, Banken och Närbutikens:** Samarbete med institutioner i andra länder
- **Närpolisen och Gymnasiet:** Viss fortbildning med information om olika etniska grupper och kulturella praktiker för personalen
- **Gymnasiet:** Kulturella evenemang för personal och gymnasieelever

Kommentarer: Strukturella faktorer omfattar anställning av invandrare, samarbete mellan olika institutioner samt kortare och längre utbildningar. När det gäller andelen invandrare på svenska arbetsplatser får man komma ihåg att utvecklingen hela tiden gått mot ökad mångfald på arbetsplatserna i landet. Svenska statliga myndigheter, företag med fler än tio anställda m.fl. måste ha mångfaldsplaner för att garantera att ingen etnisk eller annan diskriminering förekommer.

Gränspolisens positiva erfarenhet av etnisk och språklig mångfald bland personalen har haft positiva spin-offeffekter för den fortsatta rekryteringen inom passkontrollen. Antalet språk som talas bland personalen hade utökats till 36 under år 2006. Andra delar av polisen och även tullen har visat intresse för rekrytering av personal med kultur- och språkkompetens.

Hittills verkar det dock som att svenska företag inte fullt ut lyckats ta vara på de resurser som finns tillgängliga i form av kulturell och språklig kunskap bland arbetssökanden. Vi kan dock se att man utvecklat god praxis på en del arbetsplatser där både svenskar och invandrare deltar i kulturella evenemang och utbildningar. Det finns mängder av möjligheter att lära sig mer om varandras kulturer, vilket givetvis är en grundläggande del i ett välfungerande mångkulturellt samhälle och som behöver utvecklas vidare.

8.1.3 Utbildningsbehov, rekommendationer

1. Utbildningsbehov, rekommendationer: Språk och kommunikation

- **Alla arbetsplatser utom Närbutiken:** Träning i yrkesterminologi
- **Alla arbetsplatser:** Förbättrad språkkompetens i svenska genom att läsa litteratur, tidskrifter, titta på svensk TV och umgås med människor

Kommentarer: Ovanstående rekommendationer berör språkkunskaper och språkfärdigheter på ett rättframt sätt. De gäller för alla arbetsplatser förutom närbutiken där yrkesterminologi kanske inte behöver tränas eftersom de anställda är svenska och ägaren kan branschen mycket väl. Vi rekommenderar språkinläring som har direkt samband med olika yrkesaktiviteter men också hobbies, media och socialt umgänge med svenskar. Den praktiska språkinläringen kan mycket väl kombineras med en mer klassrumsorienterad undervisning. Klassrumsundervisning får dock inte utgöra den enda källan till språklig input för dem som försöker lära sig språket. I storstadsregionerna i Sverige, och via Internet, finns det numera ett stort utbud av språkkurser som språkinlärare kan välja bland utifrån intresse och motivation. Det finns både kurser som erbjuds av olika privata organisationer och företag till olika pris, och språkkurser som är gratis och som erbjuds på olika nivåer: grundläggande nivå, gymnasienivå och universitetsnivå för vuxna, såväl kurser på dagtid som på kvällstid, deltid såväl som heltid.

2. Utbildningsbehov, rekommendationer: Språk – Förståelse – Interaktion – Strukturella faktorer

- **Vården och Gymnasiet:** Behov av kurser i svenska för en del anställda

- **Alla arbetsplatser:** Behov av utbildning i interkulturell kommunikation, inklusive olika kommunikationsstilar och kroppskommunikation

Kommentarer: Språkkurser

Som vi har sett i fallstudierna behövs språkkurser för utländska anställda inom vården och på gymnasiet. Dessa kurser kan med fördel skräddarsys för att motsvara de olika behoven som finns på dessa arbetsplatser. En annan möjlighet är att de enskilda individerna uppfyller sina behov genom egna språkstudier (se avsnittet ovan).

Kommentarer: Kurser i interkulturell kommunikation

På de sex arbetsplatserna som undersökts har ledningen och de anställda erbjudits få eller inga möjligheter till utbildning i interkulturell kommunikation. Personalen och ledningen har oftast tillägnat sig sina kunskaper i interkulturell kommunikation genom att interagera med kunder och personal med olika kulturell bakgrund, dvs. genom att pröva sig fram.

En stor del av deltagarna har uttryckt behov av information om olika kulturer interkulturell kommunikation. En möjlighet att underlätta interkulturella relationer vore därför att erbjuda utbildningsdagar i interkulturell kommunikation generellt, och där det finns behov, i kommunikation mellan vissa kulturer, t.ex. svensk-irakisk, beroende på de specifika behov som finns på arbetsplatsen.

Det är vanligtvis en god idé att ge en allmän överblick över kommunikativa mönster och beteendemönster och parametrar med exempel från värdlandet i fråga. I den mån det är möjligt kan dessa mönster jämföras med de mönster som kursdeltagarna känner till. På svenska arbetsplatser är det därför relevant för både svenskar och invandrare att upptäcka hur svenska kommunikationsmönster och beteendemönster ser ut och vilka normer som styr.

På de olika arbetsplatserna har vi sett behov av kurser i interkulturell kommunikation och i kulturkunskap. Kurserna bör i första hand ha en praktiskt inriktning snarare än en teoretisk. Flera arbetsplatser som närbutiken kan fungera som ett gott exempel på

en arbetsplats där interkulturella relationer och kommunikation har utvecklats naturligt till fördel för alla parter, både ägaren, de anställda och kunderna.

Flera svenska beteendemönster, som att undvika konflikter, visa kort maktdistans och ha en informell samtalston, utgör ofta problem för personer från länder utanför Norden. Dessa aspekter är exempel på vad som kan tas upp i en kurs i interkulturell kommunikation och kontrasteras mot andra sätt att se på maktdistans, direkthet/indirekthet, artighet och respekt. Andra exempel handlar om olika sätt att se på tid och humor, som också bör belysas eftersom de ibland leder till slitningar. Vad som bör tas upp beror på deltagarnas bakgrund och verksamhetsbehov.

3. Utbildningsbehov, rekommendationer: Förståelse

- **Alla arbetsplatser:** Öka toleransen för kulturella skillnader

- **Alla arbetsplatser:** Undvika nedlåtande attityder

Kommentarer: I interkulturella relationer kan det vara svårt att veta vilka attityder man ska uttrycka. Det viktigaste är att inte låtsas attityder och att visa ett genuint intresse för andra kulturer. En invandrare fick höra av sin lärare att hon talade språket väl, men strax därefter mötte hon en svensk som direkt talade om att hennes svenska var ganska dålig. Tydligen ville läraren förmedla en positiv attityd till studenten och känt sig oförmögen att tala om den obehagliga sanningen för studenten. Studenten upplevde detta som ett slags nedlåtande attityd.

8.1.4 Övriga rekommendationer

1. Övriga rekommendationer: Interaktion

- **Alla arbetsplatser, för ledning:** Ställ konkreta frågor om vad som är fel, om anställda framför klagomål mot en person

- **Alla arbetsplatser, för utländska anställda:** Med tanke på jämställdhetsaspekten i svensk interaktion: Om du inte känner dina kollegor mycket väl – undvik att ge dem order. Man kan med fördel använda till exempel vänliga frågor istället

Kommentarer: Råden ovan handlar om interaktion, framförallt om deltagarnas medvetenhet om vad som händer i interaktionen på arbetsplatserna. Råden talar för en ärlig och jämställd social interaktion. Samtalsklimatet i Sverige verkar stödja utvecklingen mot öppnare relationer mellan olika etniska och kulturella grupper. Ibland kan det uppstå problem, och med tanke på det, visar resultaten att artiga frågor är att föredra framför beordran.

2. Övriga rekommendationer: Förståelse - Interaktion

- ❑ **Alla arbetsplatser:** Använd mentorer som stöd i arbetsplatsintroduktionen
- ❑ **Alla arbetsplatser:** Använd anställda som källor till kulturell information
- ❑ **Alla arbetsplatser:** Uppmuntra olika mattraditioner på arbetsplatsen
- ❑ **Alla arbetsplatser:** Diskutera könsroller, etniciteter och religioner som finns representerade på arbetsplatsen
- ❑ **Alla arbetsplatser:** Diskutera för- och nackdelar med invandring

Kommentarer: Rekommendationerna ovan är rättframma; de handlar om förståelse och interaktion som framgår i schemat. Interkulturella relationer gynnas av kontakter med olika traditioner, vilket är anledningen till att vi till exempel rekommenderar kulturell variation i matserveringar på arbetsplatsen. Observera också idén om att använda mentorer, dvs. personer som väl känner till levnads- och arbetsvillkoren i Sverige och som kan ge stöd åt nykomlingar som vill komma in på arbetsplatsen och utvecklas vidare. Vi tänker till exempel på arbetsplatser inom sjukvården, polisen och skolan. Mentorernas uppgift är att hjälpa nyanlända med problem och, kanske ännu viktigare, att stödja dem i deras utveckling av personliga, sociala och professionella färdigheter.

3. Övriga rekommendationer: Strukturella faktorer

- ❑ **Alla arbetsplatser:** Studera den svenska antidiskrimineringslagstiftningen och se till att ledning och anställda känner till dess innehåll
- ❑ **Alla arbetsplatser:** Tillämpa en rekryteringspolicy som välkomnar kompetent mångkulturell personal

- **Alla arbetsplatser:** Utveckla strategier för att ge stöd åt anställda med invandrarbakgrund

Kommentarer: På de undersökta arbetsplatserna har vi observerat att det återstår mycket att göra för att nå en helt integrerad mångkulturell arbetsmarknad i Sverige. Framför allt bör de kunskapsresurser som personer med utländsk bakgrund besitter tas till vara. Samtidigt är det viktigt att utländska arbetssökande har korrekt och bred information om Sverige (historia, geografi, företag, semester etc.), den svenska arbetsmarknaden och det sociala livet, och att de dessutom har tillräckliga kunskaper i svenska. Med tanke på globaliseringen behöver vi fler, och inte färre, investeringar och satsningar på integration på svenska arbetsplatser.

Som ledare kan man fundera på om det går att få bort främlingsfientlighet genom utbildning. Vi anser dock att en policy mot främlingsfientliga uttryck tydligt måste klargöras och utgöra en del av den gemensamma värdegrunden bland personalen på arbetsplatserna.

9. ALLMÄNNA SLUTSATSER

Från 1950-talet fram till 1970 bestod invandringen till Sverige främst av arbetskraft som rekryterades av den privata svenska industrin. 1970 stoppades arbetskraftsinvandringen, förutom invandringen från de nordiska länderna och senare EU-länderna. Sedan dess har immigrationen till stor del bestått av flyktingar och familjeåterföreningsfall.

De invandrare som kom på 1950-talet och framåt fick ta del av den svenska välfärdspolitiken och åtnjöt samma sociala rättigheter som svenska medborgare, förutom rösträtt och köp av fast egendom (mark och fastigheter). Det krävdes då 7 års vistelse i Sverige för att få svenskt medborgarskap. Numera tar det 2 år för nordiska medborgare, 4 år för statslösa och flyktingar och 5 år för övriga. Särskilda åtgärder för invandrare började man inte med förrän på 1960-talet, till exempel kurser i svenska för invandrare, information om Sverige på flera språk och invandrarbyråer. Den politik som fördes var i praktiken en assimilationspolitik. Det var tänkt att förändras 1975 när Sverige antog en officiell invandringspolitik under devisen *”jämlighet, valfrihet och samverkan”*. Samverkan betydde planering och samarbete med invadrar- och flyktingorganisationer och ledde till flera reformer, till exempel *hemspråksreformen* 1977 som gav elever med ett annat modersmål än svenska rätt till förstaspråksundervisning i skolan (se Del 1, avsnitt 4.2) och *rösträttsreformen* 1976 som gav utländska medborgare rösträtt i kommunalval när de bott i Sverige i 3 år. Man anslog också bidrag till kulturella aktiviteter på minoritetsspråken, till exempel radio- och TV-program och litteraturstöd på andra språk än svenska. Information och utbildning, från universitetskurser till studiecirklar, utvecklades också (SOU 1996:143).

För många äldre invandrare framstår året 1975 som kulmen på svensk invandringspolitik och de beklagar att de gyllene åren av *”jämlighet, valfrihet och samverkan”* inte varade längre än till 1984, då Invandrarverket tog över ansvaret för mottagningen av flyktingar i Sverige i samarbete med de lokala kommunerna. Efter 1984 organiserades flyktingmottagningen så att Invandrarverket skrev avtal med kommunerna. Det visade sig bli en form av socialt omhändertagande som ledde till

passivisering bland flyktingarna och skapade samtidigt spänningar i vissa kommuner. 1988 hölls en folkomröstning i en svensk kommun om mottagandet av 14 flyktingar. Kommuninvånarna röstade mot flyktingmottagning i sin kommun och en viss tid efteråt blev det svårare att finna kommuner villiga att ta emot flyktingar. 1991 kom det politiska partiet Ny Demokrati med sitt främlingsfientliga politiska program in i riksdagen. De satt bara i riksdagen i tre år men många av deras förslag gick trots allt igenom.

Idag, 2007, utgör invandrare 12 % av Sveriges totala befolkning på 9 miljoner invånare. Om vi lägger till dem som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar uppgår den relativa andelen till ca 15 % av Sveriges befolkning. De flesta invandrare bor i stads- och förortsområden i Sveriges tre största städer, dvs. Stockholm, Göteborg och Malmö.

Om vi tittar på dagens situation kan vi se att vissa svårigheter har hanterats ganska väl, till exempel vuxenundervisningen, där vuxna med både svensk och utländsk bakgrund ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och färdigheter. Det finns dock andra stora utmaningar där åtgärderna misslyckats och som fortfarande kräver en lösning.

De stora organisatoriska problem som rör invandringen idag handlar om grundläggande levnadsvillkor, framför allt boende och arbete. I de större städerna i Sverige idag finner man boendesegregation, där invandrare koncentrerats till vissa förorter. Det finns också en del blandade områden liksom segregerade svenska områden. Kombinationen segregerade invandrarområden och hög arbetslöshet bland invandrare har ofta en negativ inverkan på barnens skolresultat. I vissa förortsskolor är andelen elever med svenska som förstaspråk nära noll. Det har en negativ inverkan på svenskundervisningen, framför allt i grundskolan. Lärarna i förortsområdena är djupt bekymrade över elevernas framtid eftersom goda språkfärdigheter i svenska krävs både på arbetsmarknaden och för fortsatta studier. Eleverna i de svenska segregerade områdena riskerar inte att möta språksvårigheter, men de saknar definitivt möjligheten till etnisk och kulturell mångfald.

När det gäller anställning kan man se ett samband mellan tillgång till arbete/anställning, ursprungsland och längden för vistelsetiden i Sverige. Det visar sig att nordiska medborgare möter mindre svårigheter att finna en anställning jämfört med andra européer. Asiater och afrikaner möter större svårigheter än européer att få en anställning. Sannolikheten att få en anställning ökar också med vistelsetidens längd (se Del 1, avsnitt 2.3).

Responserna på invandringen från stat och myndigheter har till exempel omfattat introduktionsplaner för nyanlända invandrare. Planerna omfattar bl.a. utbildning, som svenska för invandrare (sfi). För vuxna invandrare har gratis kurser i svenska anordnats i över 30 år nu i Sverige. Sfi-kurserna har utvecklats, debatterats, utvärderats, omarbetats och förändrats flera gånger om (se Del 1, avsnitt 4.7). Andra kompletterande kurser har också utvecklats och erbjuds för olika nivåer, från analfabetism till högskolenivå. Integrationsmentorutbildningen som beskrivs i Del 2, avsnitt 6 kan också ses i ljuset av de utbildningssatsningar som gjorts för att fylla behovet av interkulturell träning som den nya situationen kräver. Arbetsförmedlingen har också fått ökade resurser för att öka möjligheterna att erbjuda mer individuellt skräddarsydda stödåtgärder.

En del har också gjorts när det gäller validering av utländska yrkeskvalifikationer. Se exemplet Legitimation.nu för utomeuropéer med medicinsk utbildning i Del 1, avsnitt 3.8. Det är dock viktigt att validering av utländska utbildningar och yrkesfärdigheter utvecklas vidare. Idag måste många invandrare både med akademisk bakgrund såväl som mer praktisk yrkesutbildning gå flera års kompletterande utbildningar innan de kan fortsätta sin yrkeskarriär. När de väl har avslutat de kompletterande kurserna är deras yrkesfärdigheter många gånger föråldrade. Detta gäller särskilt dem med utbildning från länder utanför EU, till exempel irakiska kirurger. Många har därför blivit tvungna att byta yrke, ofta till mer okvalificerade arbeten som taxichaufförer eller butiksbiträden.

Andra initiativ från myndigheter som till exempel utveckling av praktikplatser för att öka andelen anställda invandrare, behöver också ökas. Hittills har regeringens

initiativ varit otillräckliga eftersom arbetslösheten är 17% högre bland invandrare än bland svenskar.

När det gäller lagstiftning råder ett lagstadgat förbud mot etnisk diskriminering på arbetsplatsen sedan 1994 och lagstiftningen stärktes ytterligare 1999. Diskrimineringsombudsmannen instiftades 1986 (se del 1, avsnitt 1.3.1). Många organisationer har utvecklat mångfaldsplaner för arbetsplatsen, eftersom lagstiftningen kräver att arbetsgivarna och fackföreningarna aktivt arbetar förebyggande mot diskriminering. Många beskriver dock mångfaldsplanerna som "hyllvärmare" och visar därmed på klyftan mellan idéerna och intentionerna på pappret och den faktiska verkligheten. Inte desto mindre har antidiskrimineringslagstiftningen ett visst inflytande på ledningens rekryteringspolitik. Som en gränspolischef uttryckte det: "Jag tänker inte så mycket på mångfaldsplanen annat än när det är dags att formulera nya platsannonser. Då är det viktigt att formuleringen är korrekt".

Det är dock omöjligt att tvinga på människor nya idéer. Om den officiella propagandan för mångfald inte motsvarar svenska människors vardagsliv är det lönlöst, nulla facie. På attitydnivå är främlingsfientlighet (rasism) en stor svårighet. Fördomar mot olika etniska grupper är mer eller mindre vanligt och leder lätt till diskriminerande beteenden. Som fallstudierna visar kan man finna mer eller mindre dold diskriminering (se alla fallstudier i del 2 under rubriken Diskriminering).

En annan attityd gentemot invandrare handlar om att reducera dem till offer och att tycka synd om dem. Dessa attityder är varken intressanta eller lönsamma för invandrare som, likt de flesta av oss, vill använda sina resurser, leva sina liv och göra sin insats i samhället.

Många invandrare har tagit viktiga initiativ, och många startar till exempel eget företag. Det finns 2 % överrepresentation av invandrare bland egna företagare i Sverige. De använder både sina affärskunskaper och sitt sociala kapital vilket framgår i fallstudien om närbutiken (del 2, avsnitt 7).

Många av dem som inte finner en anställning på laglig väg förblir inte passiva utan hittar andra typer av jobb, till exempel svarta jobb i restauranger, butiker, taxi, städning, frisörer, mekaniker osv. De syns naturligtvis inte i den officiella statistiken. Lönerna är ofta låga och pensionerna, försäkringarna, sociala och arbetsrättsliga rättigheter är lika med noll. Därför krävs det åtgärder som uppmuntrar och underlättar vitt arbete för att inte klyftorna ska växa sig ännu större i samhället.

Som vi också sett i fallstudierna inom vården, polisen, skolan, banken och närbutiken uttrycker de flesta anställda en positiv attityd till att arbeta med en mångkulturell allmänhet och de flesta är antingen neutrala eller positiva till att arbeta med en mångkulturell personal. Som vi också sett till exempel i polisfallstudierna umgås de flesta med personer från olika länder på sin fritid (se del 2, avsnitt 3 och 4). Det finns en allmän positiv attityd till människor som arbetar hårt, gör sin del av arbetet och vill lära sig svenska (under förutsättning att man är undergiven och inte hävdar sig eller sticker upp för mycket).

Nya forskningscentra och i vissa fall universitetsinstitutioner har skapats för att studera effekterna av migrationen. Ett exempel är IMER (Internationell Migration och Etniska Relationer) och ett annat exempel är Interkulturell Kommunikation (se Del 1, avsnitt 4.8.4)

Det finns också ett stort antal invandrarorganisationer som samarbetar med kommunerna och på så vis bidrar till integrationsprocessen.

Det är mycket viktigt att invandrare släpps in i politiken och media och att de infödda svenskarna släpper monopollet på frågor som rör invandring. Idéer som kommer från migranterna själva måste släppas fram och tas på allvar.

Allmänna rekommendationer om utbildning:

Interkulturell träning för ledning och anställda

Vi rekommenderar kurser i interkulturell kommunikation för ledning och anställda som i sitt dagliga arbete möter människor från olika kulturer. Vi finner att det är särskilt viktigt för personal som arbetar inom skolan, polisen och vården och även inom

andra områden där maktrelationen är osymmetrisk och klienterna är beroende av personalens välvilja.

Eftersom vi bygger en stor del av vår uppfattning om andra människor på våra reaktioner på deras kommunikativa beteenden, är det viktigt att vi blir medvetna om våra egna kommunikationsmönster, såväl när det gäller språklig kommunikation som kroppskommunikation, och får upptäcka likheter och skillnader mellan olika kulturella kommunikationsmönster. Det är också värdefullt att vi ges möjlighet att upptäcka kulturella likheter och skillnader i attityder, värderingar och normer för att uppnå en bättre förståelse av både oss själva och andra. Ökad medvetenhet om hur vi interagerar och kommunicerar med andra medför förhoppningsvis att vi kan undvika att dra förhastade slutsatser och att vi därmed kan öka våra möjligheter till fruktbart samarbete och kommunikation med människor med olika kulturell bakgrund. Vi behöver också större medvetenhet om stereotyper och fördomar, om hur vi som människor behöver göra generaliseringar om världen, och om vikten av att revidera stereotyperna när vi lär oss mer. Vi behöver balansera våra generaliseringar för att kunna undvika fördomar som annars lätt medför diskriminerande beteenden.

10. REFERENSLITTERATUR

Abelin, Å. & Allwood, J., 2002. Cross linguistic interpretation of emotional prosody” Gothenburg Papers in Theoretical Linguistics 87. Göteborgs universitet, Inst. för lingvistik.

Allwood, J. 1982. ”Finns det svenska kommunikationsmönster?”. I ”Vad är svensk kultur” Papers in Anthropological Linguistics 9, Göteborgs universitet, Inst. för lingvistik

Allwood, J., Berbyuk, N., & Edebäck, C. 2004. ”Obruten tanke”. *Invandrare & Minoriteter*, 5-6, sid. 22-26.

Allwood, J. (ed.) 1985. ”Tvärkulturell kommunikation”. *Papers in Anthropological Linguistics* 1985: 12. Göteborgs universitet, Inst för Lingvistik.

Allwood, J., Bergman, L. & Hedencrona, E. 1989. ”Förförståelse och attityder i arbetslivet och skyddsfrågor. Om tvärkulturell kommunikation på arbetsplatsen”. FAAS slutrapport. *Papers in Anthropological Linguistics* 1989: 21. Göteborgs universitet, Inst för lingvistik.

Allwood, J., Franker, G. & Kós-Dienes, D. 1987. ”En pilotstudie om attityder i tvärkulturell kommunikation”. FAAS Projektrapport 2, *Papers in Anthropological Linguistics* 1987: 16. Göteborgs universitet, Inst för Lingvistik.

Allwood, J., Franker, G., & Kós-Dienes, D. 1988. ”Värderingar, Attityder och Tvärkulturell kommunikation”, i Allwood, J. (ed.) Attityder och värderingar i kulturmöten *Papers in Anthropological Linguistics* 1988: 19 och KIM 6. Göteborgs universitet, Inst för Lingvistik.

Allwood, J., MacDowall, M. & Strömquist, S. 1982. Barn, språkutveckling och flerspråkighet SOU 1982:43. Även i *Gothenburg Papers in Theoretical Linguistics* 1982:6. Göteborgs universitet, Inst för lingvistik.

Allwood, J., & Berbyuk .2006. "Word-Finding Problems in Medical Consultations between non-Swedish Physicians and Swedish Patients". In Proceedings of MUMIN (Multimodal communication conference) 2005, Göteborg, Sweden.

Bak, M., Gunnarsson, L., Lassbo, G. and Ljungberg, B. 2004. *Samtal pågår. Utvärdering av storstadssatsningen målområde språkutveckling och skolresultat*. Karlshamn: Carlshamn Tryck & Media AB. Göteborgs Stad www.goteborg.se.

Bazrafshan, H. 2004. *Den kommunala sektorn som förebild? Om mångfald i ord och siffror i 42 av Sveriges kommuner*. Integrationsverketsrapportserie 2004:05. Malmö: Erlanders Berlings. http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/2004-05_web.pdf

Beland, M. 2003. "Kultursjukdomar med högt pris. Svensk konflikträdsla och fokusering på hälsa ger grogrund för "epidemier" av utbrändhet, fibromyalgi, elöverkänslighet". *Läkartidningen* 48 (100), 3998-4001.

Berbyuk, N., Allwood J. & Edebäck, C. 2005. "Being a Non-Swedish Physician in Sweden: A Comparison of the Views on Work Related Communication of Non-Swedish Physicians and Swedish Health Care Personnel". *Journal of Intercultural Communication* 2005: 8

Berbyuk Lindström, N. Communication and interaction in multicultural Swedish health care" (preliminär titel på kommande doktorsavhandling)

Boyd, S., Abelin, Å., Dorriots, B. 1999. "Attitudes to foreign accent" i Proceedings of FONETIK 99, Göteborgs universitet, Inst. för lingvistik.

Bredänge, G. 2003. *Gränslös pedagog. Fyra studier om utländska lärare i svensk skola*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis 190.

Bylund, C.L., & Makoul, G. 2002. Emphatic communication and gender in the physician-patient encounter. *Patient Education and Counseling*, 48(3), 207-16.

Daun, Å. 1989. *Svensk mentalitet*. Simrishamn: Raben och Sjögren.

Ekblad, S. 1996. *Möten i vården: Transkulturellt perspektiv på hälso- och sjukvården. Studiebok*. Stockholm: Liber utbildning.

Ekström, U., Riquelme-Oskarsson, A. 2004. Slutrapport Projekt Utländska Läkare. Främjande av etnisk mångfald i arbetslivet. 16.

Elderkin-Thompson, V., & Waitzkin, H. 1999. "Differences in clinical communication by gender". *Journal of General Internal Medicine*, 14(2), 112-21.

Emriksdotter, B & Lindberg, L. (2005). Socialstyrelsens statistik över legitimerade läkare och sjuksköterskor med svensk resp. utländsk utbildning 2004. PM 2005-01-25, Förhandlingsdelegationen: Sveriges Kommuner och Landsting, Avd. för Lärande och Arbetsmarknad samt Avd. för Arbetsgivarpolitik. [www.skl.se/artikeldokument.asp?C=361&A=18793&FileID=91647&NAME=SoS+L%E4kare-Ssk+2004+JAN+2005.doc]

Fiscella, K., Roman-Diaz, M., Lue, B. H., Botelho, R., & Frankel, R. 1997. 'Being a foreigner, I may be punished if I make a small mistake': Assessing transcultural experiences in caring for patients. *Family Practice*, 14(2), 112-116.

Företagens villkor och verklighet 2002. 2002. NUTEK. Stockholm: Elanders & Tofters. [http://fm2.nutek.se/forlag/pdf/r_2002_09.pdf]

Granér, M. 2006. "Vem är företagare i Västra Götaland?" Västra Götalandsregionen.

Hall, J. A., & Roter, D. L. 1998. "Medical communication and gender: a summary of research". *Journal of Gender-Specific Medicine*, 1(2), 39-42.

Hallandsposten, 21/2/2005. "Viktigt med goda språkkunskaper".

Hallingberg, K. & Larsson, I. (ed). 1997. *Människor och tro: Svensk sjukvård möter världsreligionerna*. Älvsjö: IJL Multi-Faith rådgivning

Handbok för kåraktiva. Att arbeta konkret för jämställdhet och mångfald i högskolan. 2002/2003. SFS (The Swedish National Union of Students). [<http://www.sfs.se/Jamstalldsida/handbok.pdf>]

Herlitz, G. 1998. *Svenskar: Hur vi är och varför* 1:a. rev. utg.). Uppsala: F.A. Davis, Konsultförl./Uppsala Publ. House.

Hofstede, G. 2001. *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations.* Thousand Oaks, Sage.

Hojat, M. 2003. "Comparison of American, Israeli, Italian and Mexican Physicians and nurses on the total and factor scores of the Jefferson scale of attitudes toward physician-nurse collaborative relationships". *International Journal of Nursing Studies* 40:4 (2003).

Huss, L. & Spiliopoulou Åkermark, S. 2005. Minoritetsspråkens ställning i Sverige. *Rätten till eget språk - Oikeus omaan kieleen. Språklig emancipation i Finland och Sverige.* Red. Huss, L. & Lindgren, A-R. Centrum för multietnisk forskning. Uppsala universitet. 67-82.

Integration 2004-fakta och kunskaper. 2004. Nelander S., Paz Acchiardo M. & Goding I. LO.

Lichtenstein, E. 1998. På grundutbildningen är vi alla lika? –En reflektion över kandidattiden ur ett könsperspektiv. I Hultcrantz o.a. (red). *Läkare Doktor kvinna.* Lund: Studentlitteratur.

Lindberg, I. 2002. Myter om tvåspråkighet. *Språkvård* 2002:04 [http://www.spraknamnden.se/sprakvard/innehallsforteckning/4_02/lindberg_4_02.htm]

Lpf 94, Läroplan för de frivilliga skolformerna. Skolverket. [<http://www.skolverket.se/sb/d/468>]

Lpo 94, Läroplan för det obligatoriska skolväsendet. Skolverket.
[<http://www.skolverket.se/sb/d/468>]

Migration 2004. 2005. Eriksson, A., Holmqvist, A. & Wass, C. SCB.

Migration 2005. 2006. SCB

Müller, P., Hummer, M., Meirnermondt, A., Lundgren, C. & Johansson B. 2004. Mångfaldsarbete i praktiken. Handbok till "Granskning av mångfalden". Polismyndigheten i Stockholms Län: Alloffset AB.

Nelander S. & Goding I. 2004. Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund 2004. LO.

Phillips-Martinsson, J. 1983. *Svenskarna som andra ser dem*. Lund: Studentlitteratur.

Roberts, C., Moss, B., Wass, V., Sarangi, S., & Jones, R. 2005. Misunderstandings: a qualitative study of primary care consultations in multilingual settings, and educational implications. *Medical Education*, 39(5), 465-75.

Robertsson, H. 2003. *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Arbetslivsinstitutet 2003:13.

Rundqvist, M. (ed.). 2004. *Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald*. Integrationsverkets rapportserie 2004:04. Malmö: Elanders Berlings.

Runfors, A. 2003. *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie av hur invandrarskap formas i skolan*. Stockholm: Prisma.

Samarbete, arbetssätt och språkinläring inom sfi. 2003. Myndigheten för skolutveckling.

Samuelsson, J. 2001. *Islamisk medicin*. Lund: Studentlitteratur.

Sandemose, A. 1933. *En flygtning krysser sitt spor*

Skolverket. 2005. Rapport 260.

Skolverket. 2005. Rapport 265.

Skolverket. 2000. Språk och arbete – svenskundervisning. Dnr: 2000:3307.

Skolverket. 2001. Undervisning i och på de nationella minoritetsspråken - kartläggning av situationen 2001.

SOU 2000:47. Mångfald i högskolan – reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan.

SOU 2004:73. Århammar, A. *Migration och integration – om framtidens arbetsmarknad. Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2003/04*. Stockholm: Elanders Gotab. [<http://www.regeringen.se/sb/d/361/a/26845>]

SOU 2005:56. Lappalainen, P. *Det blågula glashuset*. www.regeringen.se/sb/d/5073/a/46188.

Srivastava, R., & Green, D. J. 2004. What's in a name? *Medical Journal of Australia*, 181(11-12), 643-44.

Statistikrapport 2004. 2005. Integrationsverket.

Stigsdotter, E. 2004. Tvärkulturell kommunikation- När går det bra? Framgångsfaktorer för lyckade tvärkulturella möten i vården. Kursuppsats i tvärkulturell kommunikation. Göteborgs universitet, Inst för lingvistik.

Utlandsägda företag 2003. 2004. ITPS (Institutet för tillväxtpolitiska studier) [http://www.itps.se/pdf/fakta_statistik_s2004_004.pdf]

Vasta, E. et al. 2003. An Evaluation of Swedish International Migration and Ethnic Relations (IMER) Research 1995-2002. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap [http://www.fas.forskning.se/publikationer_ny/pdf/imerutvardering.pdf]

Verksamheten i siffror 2004. 2005. Migrationsverket.

Verksamheten i siffror 2005. 2006. Migrationsverket.

Wretmark, G. 1984. *Läkaren möter människan*. Bromma: Merck Sharp & Dohme (MSD).

Hemsidor:

www.ams.se

www.ceifo.su.se

www.fas.se

www.immi.se

www.integrationsverket.se

www.kulturlank.nu

www.legitimation.nu

www.migrationsverket.se

www.pluskompetens.com

www.polisen.se

www.redcross.org och www.redcross.se

www.regeringen.se

www.scb.se

www.sweden.se

11. BILAGA

Bilaga I: Exempel på studier om invandrare och svenska arbetsmarknaden:

AMS (2001), Rätt man på fel plats – en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet, Ura 2001:5.

Arai, Mahmood, Schröder, Lena & Vilhemsson, Roger (2000), *En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete*, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), Ds 2000:47.

Behtoui, Alireza (2004), Unequal Opportunities for Young People with Immigrant Backgrounds in the Swedish Labour Market, *Labour*, nr. 4.

Behtoui, Alireza (2005a) *Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market*, stencil, Arbetslivsinstitutet Norrköping.

Behtoui, Alireza (2006), *Om de hade föräldrar födda på "rätt plats"*, expertbilaga till *Rapport Integration* 2005.

Ekberg, Jan & Rooth, Dan-Olof (2000), *Arbetsmarknadspolitik för invandrare*, bilaga till Riksdagens revisorer *Språk och arbete – svenskundervisning för invandrare och invandrarnas arbetsmarknad*. Rapport 2000/01:3.

Ekberg, Jan & Rooth, Dan-Olof (2004), *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – skillnad mellan inrikes och utrikes födda personer*, expertbilaga till *Rapport Integration* 2003.

Högskoleverket (2005), *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2001/02*, Rapport 2005:42 R.

Lund, Christer, Bennich-Björkman, Li, Ohlsson, Rolf, Pedersen, Peder J., och Rooth, Dan-Olof (2002), *Arbete? Var god dröj! Välfärdspolitiska rådets rapport* 2002. SNS förlag.

Lundin, Martin (2005), *Does cooperation improve implementation? Central-local government relations in active labour market policy in Sweden*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) WORKING PAPER 2005:2

Lundqvist, Catarina (2006), *Karriärvägar för ungdomar med utländsk bakgrund*, expertbilaga till *Rapport Integration* 2005

Martinsson, S. & Lundin, M (2003), *Vikten av arbetsgivarkontakter: en studie av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen i ljuset av 70-procentsmålet*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) RAPPORT 2003:10.

Nekby, Lena & Özcan, Gülay (2006), *Utbildning och arbetsmarknad - är den svenska utbildningen lika för alla?* expertbilaga till *Rapport Integration* 2005.

Niessen, Jan, José Peiro, Maria och Schibel, Yongmi (2005), *Civic citizenship and immigrant inclusion. A guide for the implementation of civic citizenship policies*. Migration Policy Group. ISBN: 2-930399-13-9.

Nordström Skans, Oskar (2004), *Scarring effects of the first labour market experience: A sibling based analysis*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) WORKING PAPER 2004:14

Rooth, Dan-Olof & Åslund, Olof (2004), *11 september och etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), RAPPORT 2004:14.

Rooth, Dan-Olof (2006), *Yrkesrörlighet för utrikes födda akademiker 1990-2001*, expertbilaga till *Rapport Integration* 2005.

SCB (2004), *Högutbildade utrikes födda. Enkätundersökning bland högutbildade utrikes födda personer*, UF 56 SM 0401.

Sohlman, Åsa (2006), *Arbetsmarknadspolitiska åtgärder för integration*, expertbilaga till *Rapport Integration* 2005.

Vilhemsson, Roger (2002), *Ethnic Differences in the Swedish Youth Labor Market, i Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden*. Institutet för social forsknings avhandlingsserie, nr. 56.

Österberg, Torun (2000), *Children with immigrant backgrounds – ethnic externalities in their labour market performance och Intergenerational income mobility among individuals with different ethnic origins*, i *Economic Perspectives on Immigrants and Intergenerational Transmissions*, Ekonomiska studier nr. 102, Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan, Göteborgs universitet.

Framgång med kulturell mångfald

Denna nationella rapport innehåller:

- * *En analys av invandringen till Sverige*
- * *6 fallstudier på interkulturella arbetsplatser i Sverige*
- * *Rekommendationer för interkulturella arbetsplatser*

Se även de nationella rapporterna för:

- * *Bulgarien*
- * *England*
- * *Finland*
- * *Grekland*
- * *Irland*
- * *Italien*
- * *Norge*
- * *Polen*
- * *Tyskland: Delstaten Mecklenburg- Vorpommern*

Andra produkter inom EIW- projektet:

- * *Transnationella sektorspecifika publikationer*
- * *Utbildningsmaterialet "EUROPE AT WORK" -
DVD och studiehandedning om kulturell mångfald på arbetsplatsen*
- * *Europeisk databas med information för interkulturell kommunikation*
- * *Universitetskurs i "European Intercultural Workplace"*

Internationell hemsida: 182H www.eiworkplace.net
Svensk hemsida: 183H www.sskkii.gu.se/projects/eiw/



Education and Culture

Leonardo da Vinci