



Integration i praktiken

– ett jobb för chefen

En rapport från Ledarna inom privat tjänstesektor



LPT
LEDARNA PRIVAT
TJÄNSTESEKTOR

Innehållsförteckning

METOD	4
--------------	---


VÅR UPPFATTNING	5
------------------------	---

SAMTLIGA RESPONDENTER

Den enskilde organisationens mångkulturella mognad	7
Den egna attityden	10
Upplevda attityder inom organisationen	13
Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg	15

GRUPP 1: ANSTÄLLER NYANLÄNDA I DAG

Gruppen sammanfattningsvis	19
Den enskilde organisationens mångkulturella mognad	19
Den egna attityden	20
Upplevda attityder inom organisationen	21
Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg	22



GRUPP 2: PLANERAR ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA

Gruppen sammanfattningsvis	25
Den enskilde organisationens mångkulturella mognad	25
Den egna attityden	26
Upplevda attityder inom organisationen	27
Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg	27

GRUPP 3: HAR INTE FÖR AVSIKT ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA

Gruppen sammanfattningsvis	30
Den enskilde organisationens mångkulturella mognad	30
Den egna attityden	30
Upplevda attityder inom organisationen	31
Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg	31

SAMMANFATTNING	33
-----------------------	-----------



Metod

Denna rapport baseras på svar från en kvantitativ webbundersökning genomförd via Easyresearch på uppdrag av LPT, Ledarna inom privat tjänstesektor. Under perioden 10-20 Maj 2016 genomfördes totalt 1526 intervjuer bland LPTs medlemmar, alla individer med olika chefsbefattningar inom privat tjänstesektor.

- 48 % av respondenterna är kvinnor, 52 % av respondenterna är män
- 75 % har verksamhetsansvar, 66 % budgetansvar, 74 % personalansvar
- 43 % har personalansvar för 1-19 personer, 28 % har personalansvar för 11-25 personer medan resten har personalansvar för 26+ personer
- Cirka en fjärdedel jobbar på företag med +1 000 anställda. Drygt 50 % har upp till 199 anställda
- Brett urval av branscher, med viss övervikt till IT
- 43 % av respondenterna är verksamma i Stockholm, 15 % i Västra Götaland och 13 % i Skåne
- 72 % har tidigare erfarenhet av att rekrytera personer av olika etniskt ursprung
- 78 % har tidigare erfarenhet att leda personer av olika etnisk ursprung

Enkäten bestod av ett trettiotal frågor om chefernas syn på integration på arbetsmarknaden. Rapporten sammanfattar resultatet från undersökningen.

Förutom att svaren analyserats i sin helhet är resultatet även nedbrutet på tre grupper:

de som i dag anställer nyanlända, de som planerar att anställa nyanlända och de som rekryterar men som inte har för avsikt att anställa nyanlända. Om inget annat anges i texten, syftar procenttal på alla respondenter i den grupp som avsnittet avhandlar.

Obs! Samtliga respondenter har utgått från att vi i med "nyanlända" avser **personer som är födda utanför EU som beviljats uppehållstillstånd i Sverige de senaste tre åren.**

Rapporten finns även tillgänglig via:

<https://www.ledarna.se/privattjanstesektor>

Som journalist kan du fritt använda resultat, fakta och bilder från rapporten. Uppge gärna källa:

Integration i praktiken – ett jobb för chefen, en undersökning om attityderna kring att anställa nyanlända genomförd på uppdrag av Ledarna inom privat tjänstesektor.

För frågor om rapporten kontakta **Lorri Mortensen Mates**, ordförande Ledarna inom privat tjänstesektor.

Mail: lorri@lipt.se, Tel: +46 (0)70 825 03 66

Vår uppfattning

Sedan januari 2014 har fler än 250 000 nyanlända kommit till Sverige. Situationen gör att Sverige står inför ett viktigt vägskäl där frågan om hur väl vi lyckas integrera dessa personer in i vårt samhälle kommer att vara avgörande på många sätt. Ett av de viktigaste verktygen för att lyckas med integrationen och dra nytta av de erfarenheter och kompetenser som nyanlända har med sig till Sverige är möjligheten att komma ut på arbetsmarknaden. För de individer som nyligen kommit till Sverige, för de verksamheter som får ta del av ny arbetskraft och för samhället och ekonomin i stort.

Ledarna inom privat tjänstesektor (LPT) har tagit fram denna rapport för att åskådliggöra hur Sveriges chefer ser på integration på arbetsmarknaden.

Rapporten är tänkt att utgöra ett konstruktivt underlag till den pågående samhällsdiskussionen och bidra till konkreta lösningar för en välfungerande integration på den svenska arbetsmarknaden.

Det är vår övertygelse att en välfungerande integration på svenska företag och organisationer kräver fler konkreta och konstruktiva vägar framåt. Vi vet att våra medlemmar, ofta mellanchefer i olika positioner, inte sällan är de som får det direkta ansvaret att praktiskt hantera "integrationen" i den egna organisationen och direkt på arbetsmarknaden – vid sidan av de mer abstrakta diskussioner som sker på ledarsidor och paneldebatter.

Utifrån de insikterna om trösklar, hinder och möjligheter våra medlemmar vittnar om i vår undersökning ser Ledarna inom privat tjänstesektor därför följande möjligheter till förbättring på det praktiska integrationsarbetet.

För att integrationen ska fungera bättre behöver de som ska utföra den löpande integrationen få rätt förutsättningar. Det innebär bland annat framtagandet av konkreta verktyg och processer att användas utifrån varje organisations förutsättningar. Det krävs också förbättrad dialog mellan myndigheter och de företag och organisationer som ska anställa nyanlända. Dessutom måste chefer på alla företag och på alla nivåer få en högre grad av förståelse för den potential som finns i dessa individer som numer står till arbetsmarknadens förfogande.

Bättre verktyg för cheferna

Chefer i verksamheter måste få bättre verktyg för att hantera de utmaningar och möjligheter som integration innebär. För trots att många chefer ställer sig positiva till att anställa nyanlända och ser affärsnyttan med detta är det tydligt att det finns betydande hinder i enskilda verksamheters integrationsarbete. Det krävs även förändringar på samhällsnivå.

Dagens situation – där över nio av tio chefer ser språkhinder som en utmaning i någon grad – måste tas på största allvar. Andra verktyg som chefer säger sig sakna och som måste till för att ytterligare stärka arbetsmarknaden som integrationsverktyg är bättre redskap för kunskapsvalidering och ökad förståelse för byråkrati och regler vid anställning av nyanlända.

Bättre dialog mellan myndigheter och näringslivet

I regeringens vårbudget har 18 miljoner kronor lagts på att förbättra möjligheterna för nyanlända i Sverige att starta och driva företag här. Men samtidigt saknar Arbetsförmedlingen nationell statistik över hur många av de som kommit hit som har erfarenhet av att driva företag. Arbetsförmedlingen registrerar heller inte vilket yrke nyanlända hade i hemlandet. Mycket skulle underlättas om Migrationsverket ställde frågor om personers yrkesbakgrund redan under asyltiden.

I nuläget vet bara 53,8 procent av våra medlemmar att många vuxna asylsökande kan få tillstånd att arbeta. Det är ett underbetyg för ansvariga myndigheters informationsarbete. Om det informationsutbytet kunde ske på ett smidigare och smartare sätt skulle hela integrationskedjan vinna på det.

Bättre förståelse över potentialen i de nyanlända

Vår undersökning visar att ungefär en tredjedel anställer nyanlända i dag eller planerar att göra det. Dessa anger utvecklingsmöjligheterna integrationen skapar liksom möjligheten att förstärka med kompetens inom olika områden där den saknas i dag som främsta fördelarna för den enskilda organisationen. Men en vattendelare är uppfattningen mellan de som redan rekryterar och de som inte planerar att göra det.

Den löpande integrationen på arbetsplatserna behöver ske av rätt anledning – att det finns en gemensam nytta. Det är vår övertygelse att det ska göras på affärsmässiga grunder, där denna grupp individer tillför något till den enskilda organisationen. Här behöver kunskapsutbytet bli betydligt bättre mellan de organisationer som redan är igång med att anställa och övriga.

Tjänstesektorn är Sveriges jobbmotor. Chefer inom den privata tjänstesektorn är de som löpande ska ansvara för att integrationen implementeras – i praktiken. Men för att detta ska kunna ske på ett bra sätt är det helt avgörande att Sveriges chefer ges rätt förutsättningar.

Lorri Mortensen Mates

Ordförande Ledarna inom privat tjänstesektor

Integration på arbetsmarknaden

Åsikter och insikter från samtliga respondenter

Den enskilde organisationens mångkulturella mognad

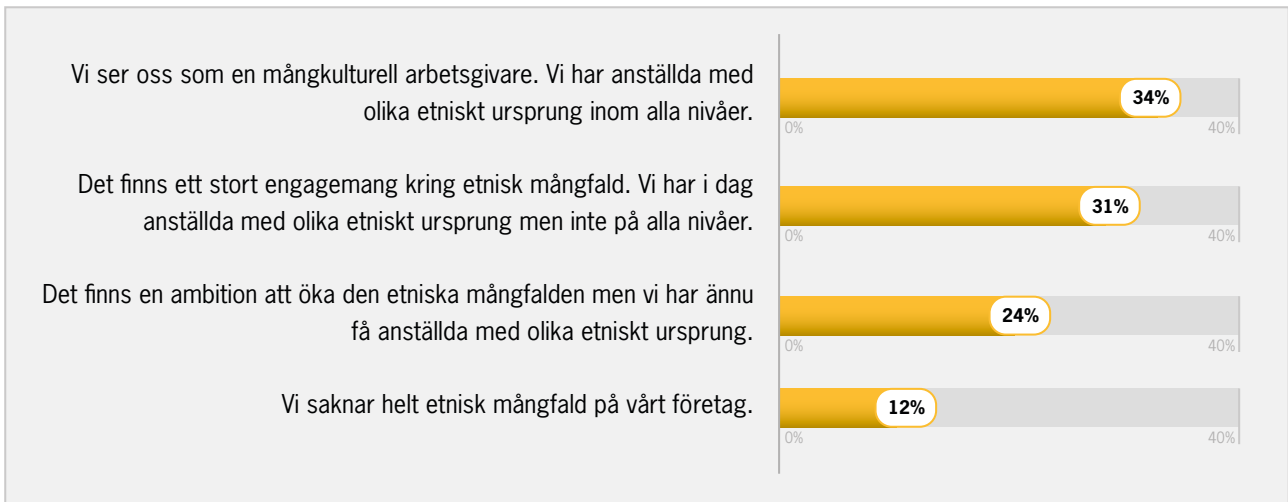
En nyckelfråga i denna rapport är i vilken utsträckning medlemmarnas arbetsgivare anställer nyanlända eller inte – och omständigheterna kring varför. Resultatet visar ett mycket splittrat beteende: ungefär en tredjedel anställer i dag nyanlända eller planerar att göra det medan drygt 20 procent svarar att man visserligen anställer – men att man inte har för avsikt att anställa nyanlända.

Har ditt företag/organisation planer på att rekrytera nyanlända?



När respondenterna ombeds värdera sin egen organisations mognad med hänvisning till etnisk mångfald blir bilden påfallande splittrad. En tredjedel kan betecknas som mångkulturella arbetsgivare, medan 12 procent menar att man helt saknar etnisk mångfald.

Vilket av följande påståenden stämmer bäst in på ert företag/organisation i dag?



Ett viktigt skäl till den splittrade mångfaldsbilden kan vara det faktum att bara mindre än hälften faktiskt känner till att vissa asylsökande har eller kan få tillstånd att arbeta i Sverige i väntan på besked om uppehållstillstånd. En person som är undantagen kravet på arbetstillstånd (det vill säga har AT-UND) har rätt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd. Men på frågan "Känner du till att många vuxna asylsökande har tillstånd att arbeta, i väntan på beslut om uppehållstillstånd?" svarar 46 procent av cheferna nej.



46%

känner inte till att många
vuxna asylsökande har
tillstånd att arbeta i väntan på
beslut om uppehållstillstånd

Den egna attityden

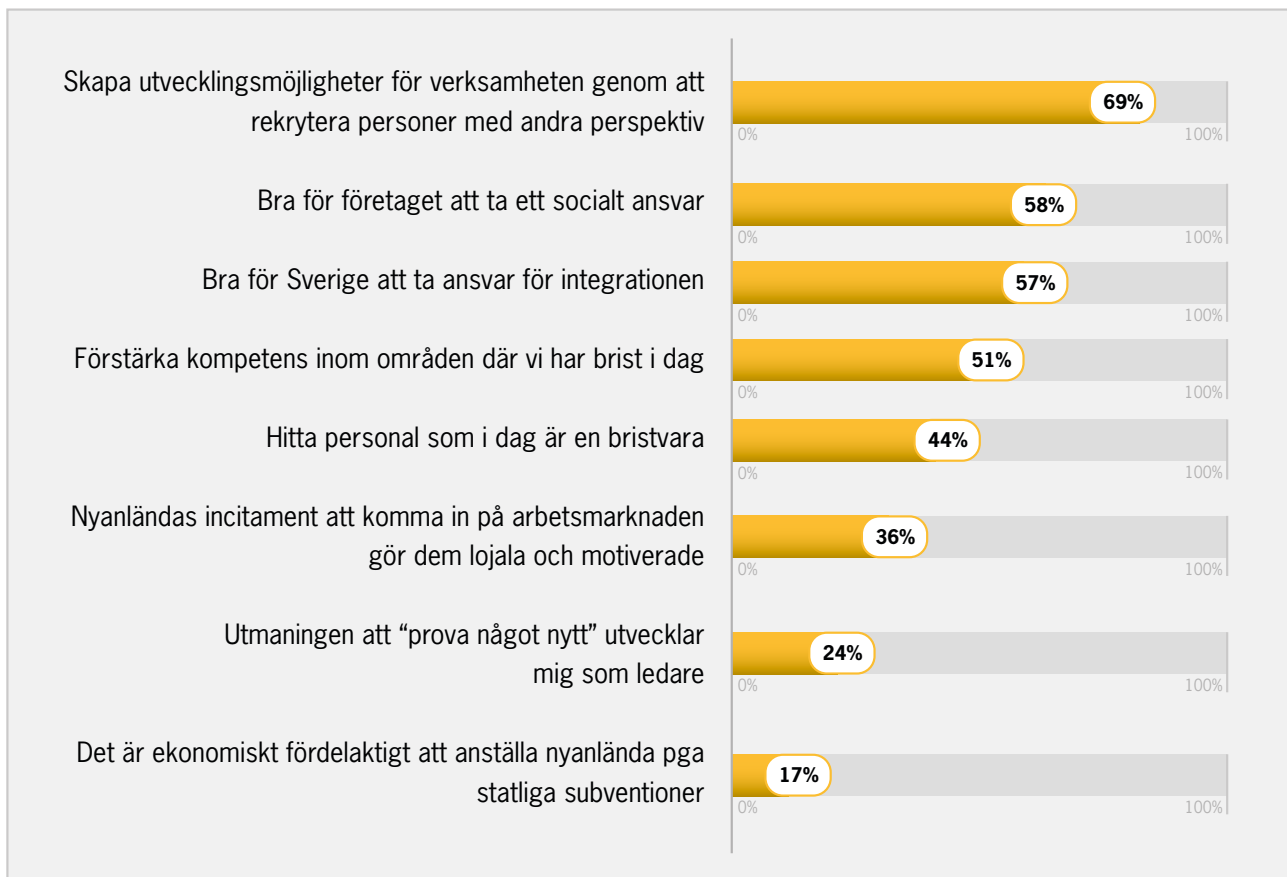
Nära hälften av respondenterna ser fördelar i att anställa nyanlända.

46,5%
ser fördelar



De främsta fördelarna för den enskilda organisationen är de utvecklingsmöjligheter integrationen skapar. Hela sju av tio chefer pekar på de möjligheter att utveckla verksamheten som rekrytering av personer med andra perspektiv ger. Mer allmängiltiga och socialt drivna fördelar tilltalar också, som att det är bra både för företaget och för Sverige att ta socialt ansvar.

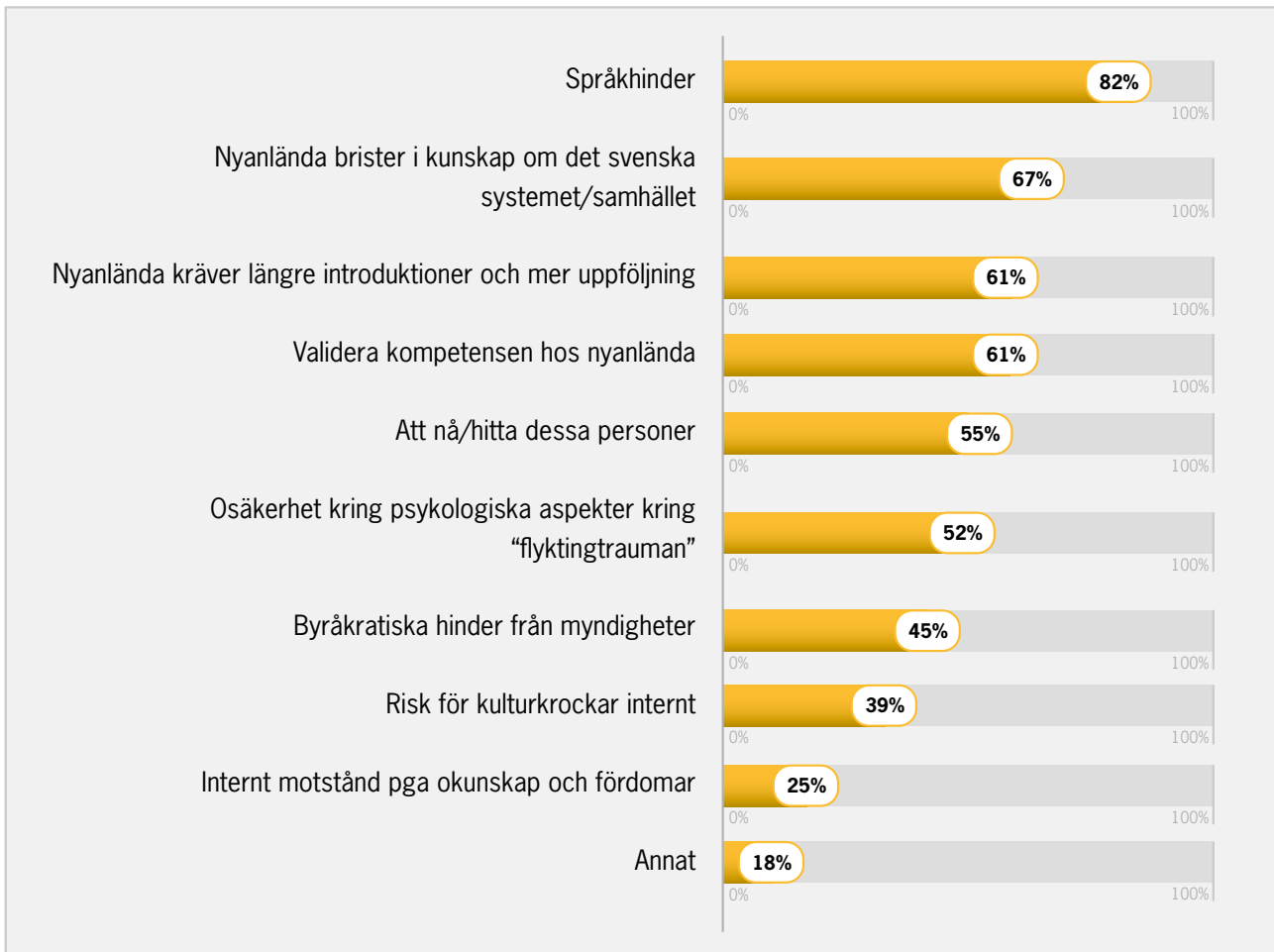
Vilka fördelar ser du med att anställa nyanlända?



Bas "Ser fördelar med att anställa nyanlända".

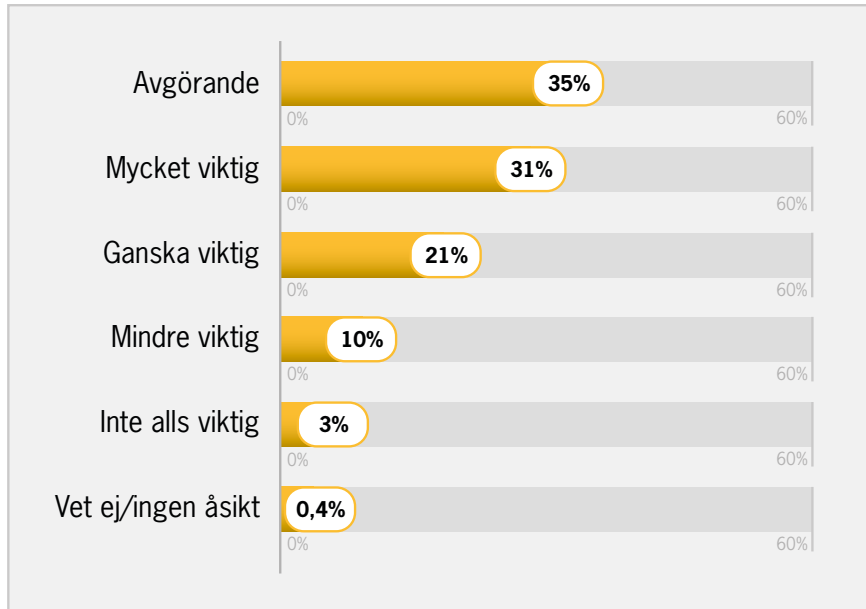
Det finns även ett flertal distinkta utmaningar. Den i särklass största är språket: över nio av tio ser språkhindret som en utmaning i någon grad.

Vilka utmaningar ser du med att anställa nyanlända?

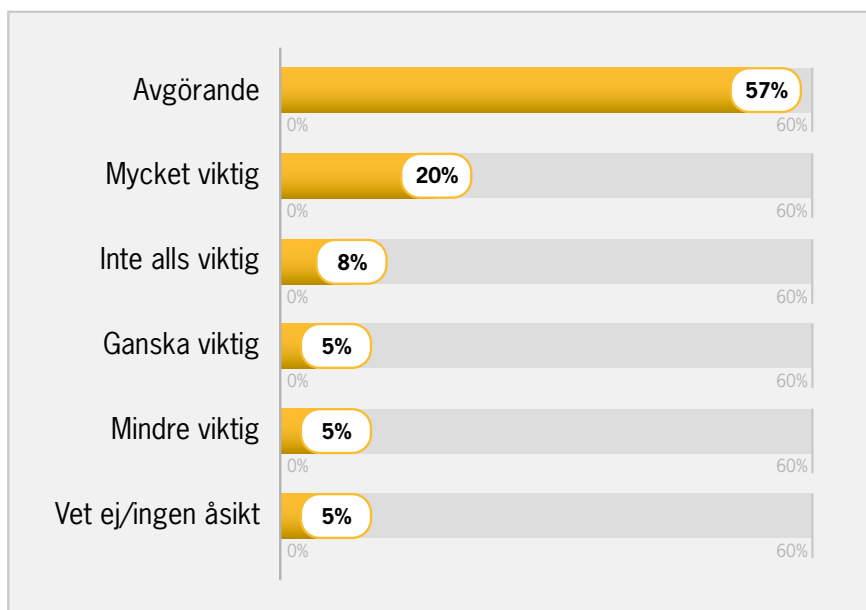


Andra upplevda utmaningar ligger i nyanländas bristande kunskap om det svenska samhället samt det merarbete som dessa kunskapsbrister innebär. Sex av tio lyfter fram svårigheten att validera kompetens som en mycket konkret utmaning och 52 procent pekar på den egna kunskapen om hur man kan hantera personer som upplevt trauman. Internt motstånd och risken för interna kulturkrockar ses som mindre problem i sammanhanget.

Hur viktig är förmågan att en person kan kommunicera på svenska för att du skall anställa honom/henne?



Om en person inte kan svenska, hur viktig är då förmågan att personen kan kommunicera på engelska för att du skall anställa honom/henne?



Upplevda attityder inom organisationen

Cheferna upplever att ju högre upp i organisationen man tittar, desto mer positiv blir attityden till att anställa nyanlända – även om bara hälften bedömer att högsta ledningen är positiv eller mycket positiv. Sex av tio chefer anser sig själva vara positiva eller mycket positiva att anställa nyanlända personer.

De positiva attityder som cheferna möter i organisationen handlar främst om att nyanlända bidrar med ökad mångfald och hög arbetsmoral. De negativa attityderna handlar framförallt om nyanländas brist på kompetens samt att personerna kommer från kulturer som gör att de inte passar in.



30%

anser att
nyanlända
har hög
arbetsmoral

25%

anser att
nyanlända
saknar
kompetens



Positivt

Nyanlända bidrar med andra perspektiv, erfarenheter och kunskap än vi har på plats i dag

Nyanlända har en arbetsvilja som sprider sig i organisationen

Nyanlända hjälper oss att förstå våra globala kunders perspektiv och kulturer

Nyanlända är en kompetenspool precis som alla andra grupper

Vi känner stolthet att ta en aktiv roll i att få in nyanlända i vardagen

Negativt

Nyanländas oförmågan att kommunicera på svenska är ett avgörande hinder

Integration är svårt och kräver extra resurser

Det är svårt att hitta personer med nischad kompetens och språklig kunskap som krävs för att klara konsultuppdragen

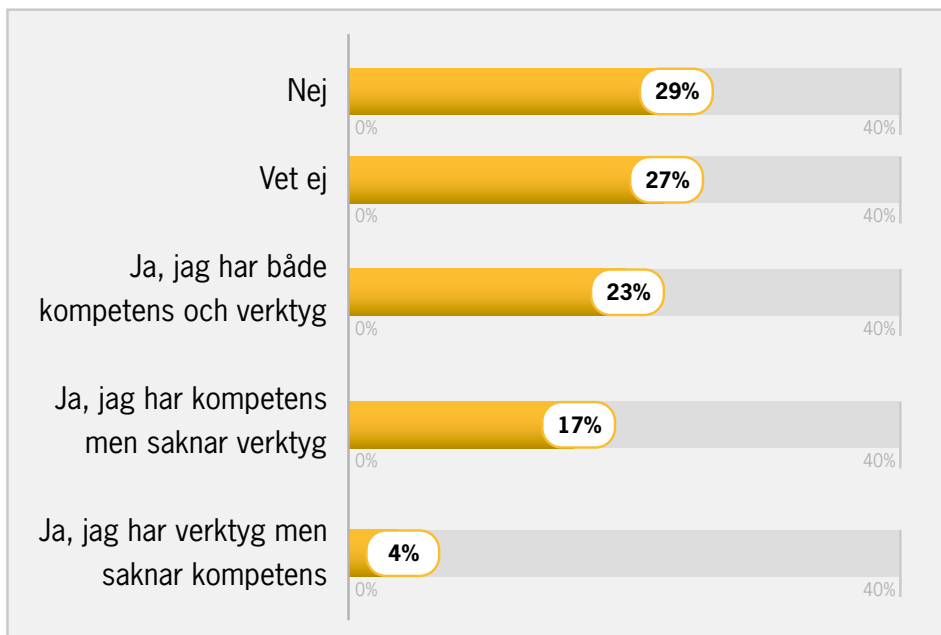
Validering av kompetens är en utmaning, det är svårt att göra bakgrundskoll med referenser etcetera

Tufft att anpassa nyanlända till de sociala normer som finns i samhället och på arbetsplatsen

Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg

En mycket stor del, 72 procent av cheferna, har erfarenhet av att rekrytera personer av olika etnisk ursprung – och 78 procent har vana av att leda personer av olika etnisk ursprung. Trots detta upplever var tredje chef att de saknar kompetens att hantera dessa individer. Nästan hälften upplever att de saknar rätt verktyg.

Upplever du att du som chef har rätt kompetens eller verktyg för att kunna rekrytera och leda personer som är nyanlända?



Vanan att rekrytera personer från olika kulturer lyfts som det främsta verktyget man har för att rekrytera nyanlända – 60 procent av respondenterna uppger detta. Samtidigt är det betydligt färre som upplever att de har de verktyg och kanaler som krävs för att hitta rätt kompetens, eller förståelse för de regelverk som gäller.

De viktigaste verktygen som man saknar i dag är kunskap om byråkratin, interna språkutbildningar, kunskap om trauma samt valideringsverktyg.

Vad för kompetens eller verktyg saknas i dag?

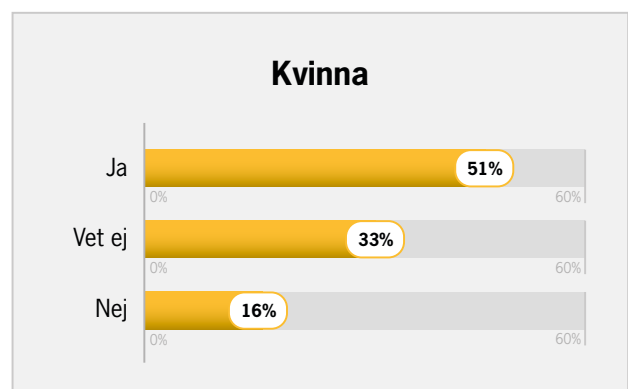
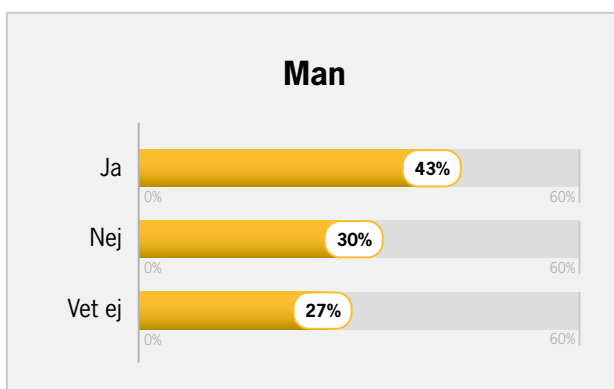


Bas "Saknar kompetens eller verktyg i dag".

Genusskillnader

Kvinnliga chefer i undersökningen tenderar att vara mer positiva än sina manliga motsvarigheter till att rekrytera nyanlända. De har också planer på att rekrytera nyanlända i större utsträckning än vad manliga chefer har. Kvinnorna tror i större utsträckning att nyanlända kan bidra till att skapa utvecklingsmöjligheter medan fler män än kvinnor ser nyanlända som en lösning för att hitta personal. Undersökningen visar också att kvinnliga chefer ser språket som ett större hinder än vad manliga chefer gör – männen ser istället större utmaningar i att validera kompetens.

Ser du fördelar med att anställa nyanlända till er verksamhet?



Integration på arbetsmarknaden

Åsikter och insikter från chefer som anställer i dag

Gruppen sammanfattningsvis

Denna grupp utgör 18 procent av alla respondenter och består av chefer som angivit att deras organisation anställer nyanlända i dag. Attityden kring frågan är öppen och positiv. Dessa chefer anser sig vara kunniga och erfarna när det kommer till integration på arbetsmarknaden och de upplever att deras egen organisation antingen redan är mångkulturell – eller på väg dit. Trots den stora kompetensen är det emellertid många som menar att de saknar verktyg för att kunna rekrytera och leda personer som är nyanlända.

Den enskilde organisationens mångkulturella mognad

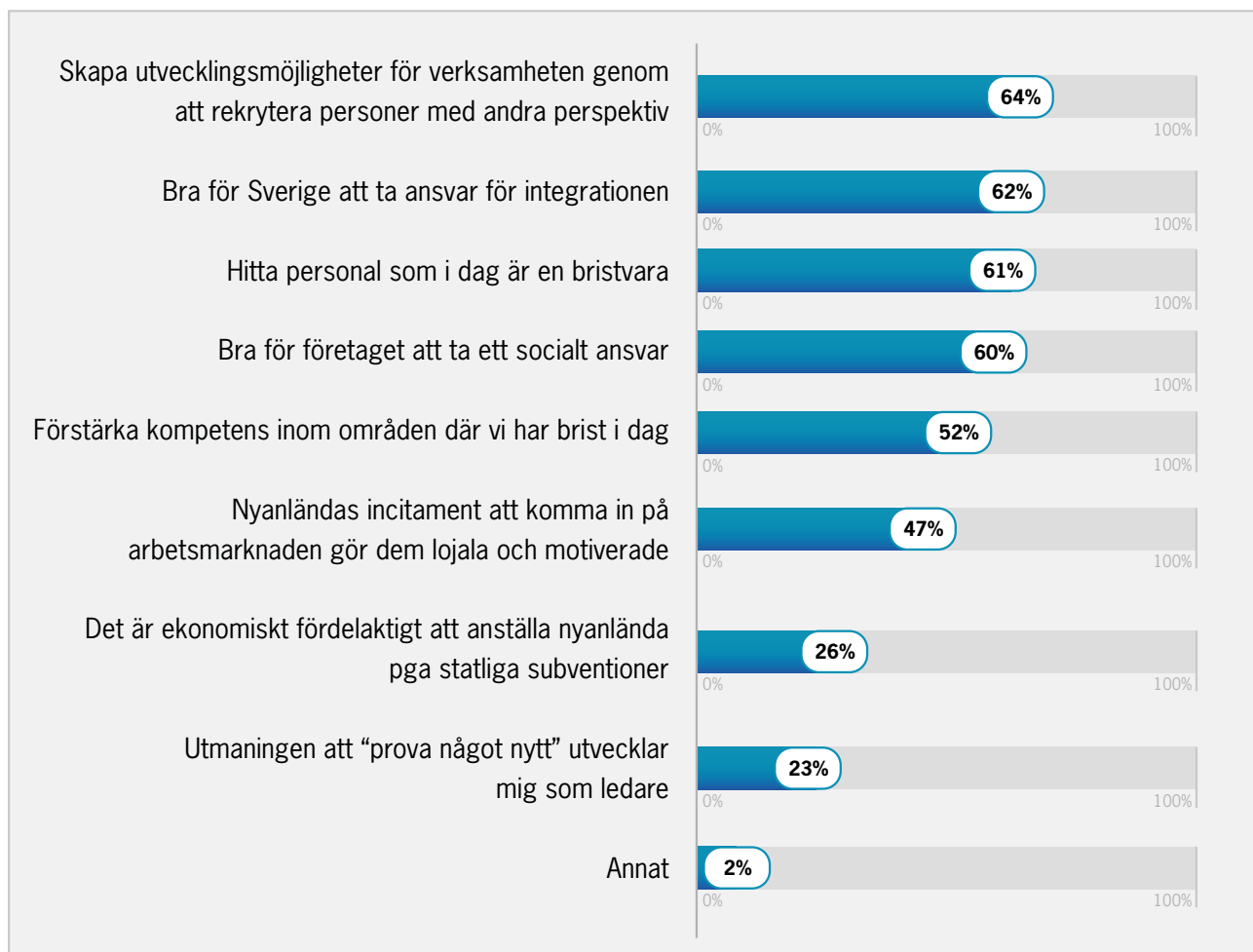
Drygt 40 procent ser sig själva som mångkulturella arbetsgivare. Nästan hälften uppger att det finns ett stort engagemang kring etnisk mångfald inom organisationen och att man har anställda med olika etniskt ursprung – om än inte på alla nivåer.

Anmärkningsvärt nog saknar 40 procent av alla chefer som anställer nyanlända kunskap om att vissa asylsökande har eller kan få tillstånd att arbeta i Sverige i väntan på besked om uppehållstillstånd.

Den egna attityden

Inom denna grupp ser tre fjärdedelar fördelar med att anställa nyanlända. De affärsmässiga faktorerna – möjligheterna att utveckla företaget genom att anställa nyanlända – är lika framträdande som de socialt motiverade orsakerna.

Vilka fördelar ser du med att anställa nyanlända?



"Chefer som anställer i dag" & "Ser fördelar med att anställa nyanlända".

Språkkunskaperna lyfts som den i särklass största utmaningen. En stor del av respondenterna ser möjligheten att kommunicera på svenska – eller möjligen på engelska – som mycket viktig eller avgörande. Därefter kommer nyanländas bristande kunskaper om det svenska samhället. Fördomar och interna kulturkrockar hamnar längst ned i rankingen.

Upplevda attityder inom organisationen

Denna grupp upplever samma sak som respondenterna i helhet: att högsta ledningen är mer positiv till att anställa nyanlända än vad personalen i övrigt är. Här är också högsta ledningen i paritet med den egna attityden.

Förutom upplevelsen att nyanlända bidrar till ökad mångfald så anser nästan hälften att nyanlända har hög arbetsmoral. Var fjärde chef inom denna grupp anser också att nyanlända ofta har hög kompetens.



47%
lyfter nyanländas
höga arbetsmoral

På frågan vilka negativa attityder som upplevs internt svarar flest att de inte upplever några alls. Näst flest svarar brist på kompetens.

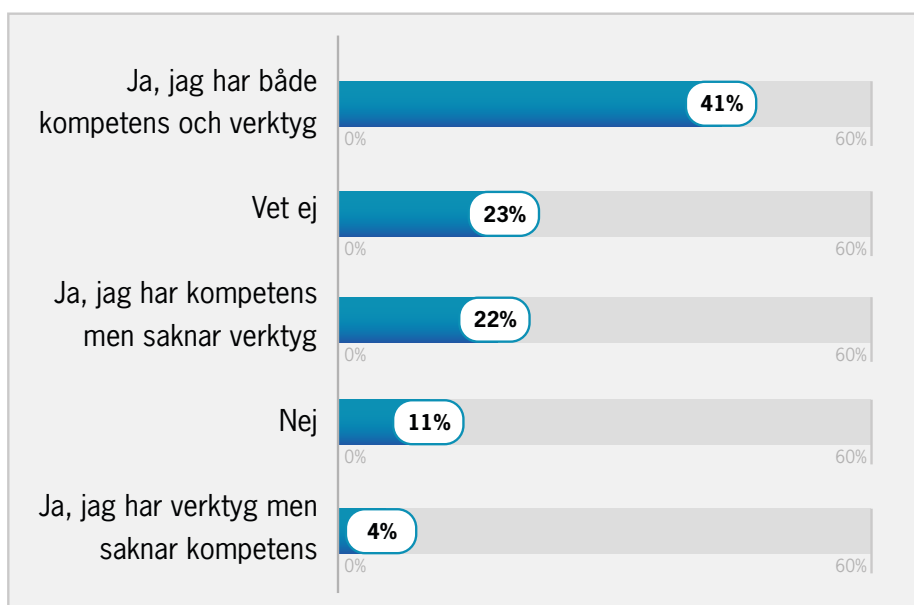


25,3%
anser att nyanlända
saknar kompetens

Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg

Trots att denna grupp uppnår högst mångkulturell mognad upplever drygt 14 procent att de saknar kompetens att hantera nyanlända. En tredjedel saknar rätt verktyg.

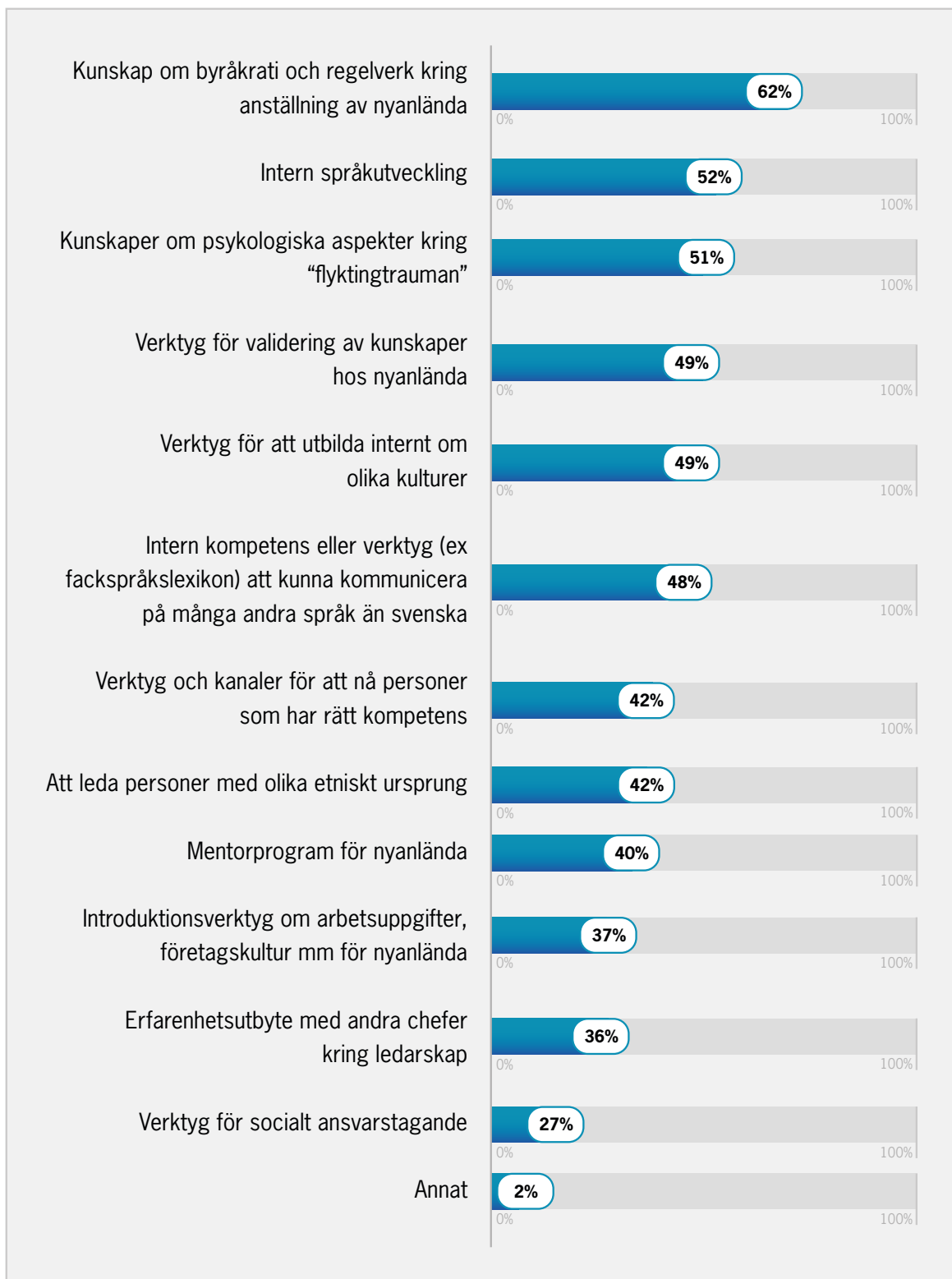
Upplever du att du som chef har rätt kompetens eller verktyg för att kunna rekrytera och leda personer som är nyanlända?



På frågan vilka verktyg man har tillgång till för att rekrytera och leda nyanlända lyfts erfarenheten som det vanligaste, följt av kunskap kring de regelverk som råder. Nära var fjärde upplever att de har kanalerna som krävs för att hitta rätt kompetens och nästan lika många har redan olika introduktionsverktyg på plats.

Av de verktyg som saknas däremot, svarar flest kunskap om regelverken och byråkratin som råder kring anställning av nyanlända. Nästan hälften i denna grupp efterfrågar även verktyg för att utbilda internt om olika kulturer liksom intern kompetens eller redskap för att kunna kommunicera på andra språk än svenska.

Vad för kompetens eller verktyg saknas i dag?



Bas "Chefer som anställer i dag" & "Saknar kompetens eller verktyg i dag".

Integration på arbetsmarknaden

**Åsikter och insikter från
chefer som planerar att
anställa nyanlända**

Gruppen sammanfattningsvis

15 procent av alla chefer anger att deras organisation planerar att anställa nyanlända. Den här gruppen är överlag positiv och också relativt erfaren när det kommer till att anställa nyanlända – men upplever i hög grad att man saknar verktygen som krävs för att lyckas. Den i särklass största utmaningen är nyanländas oförmåga att förstå och tala svenska.

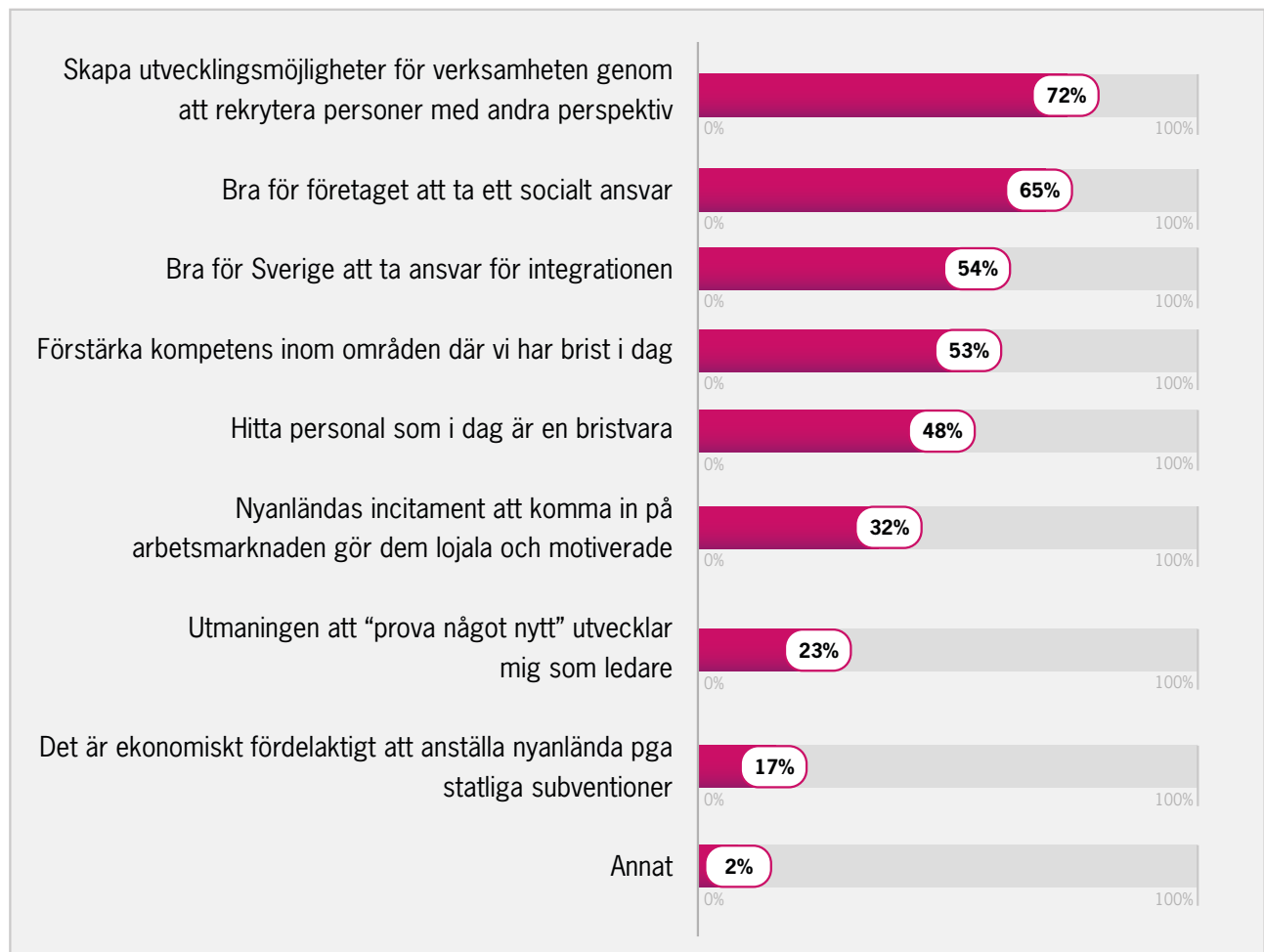
Den enskilde organisationens mångkulturella mognad

När cheferna får placera sin organisation i en av fyra mognadsnivåer utifrån etnisk mångfald visar resultatet en blandad bild som fördelar sig relativt jämnt. Var tredje arbetsgivare inom denna grupp kan betraktas som mångkulturell då de har anställda med olika etniskt ursprung inom alla nivåer. Lika många anger att engagemanget inom organisationen är stort och att man har anställda med olika ursprung, om än inte på alla olika nivåer.

Den egna attityden

En stor majoritet av cheferna inom denna grupp ser fördelar med att anställa nyanlända. Konkret är det en blandning av affärsmässiga och sociala motiv som i mångt och mycket liknar gruppen som redan anställer nyanlända: man vill utveckla verksamheten genom att anställa personer med nya perspektiv eller förstärka med personal och kompetens där det i dag finns brister.

Vilka fördelar ser du med att anställa nyanlända?



Bas "Chefer som planerar anställa" & "Ser fördelar med att anställa nyanlända".

Bland utmaningarna har bristande språkkunskaper en särställning även här, tillsammans med bristande kunskap om det svenska samhället och dess olika system. Kartläggning och navigering av systemet är ett övergripande problem: att hitta rätt personer, att hantera byråkratin runt nyanlända samt att validera individernas kompetens är andra utmaningar som lyfts.

Upplevda attityder inom organisationen

När det kommer till attityden kring att anställa nyanlända är andelen överlag positiv inom denna grupp. Man lyfter sig själv som mest positiv, därefter placerar man högsta ledningen och sedan är attityden allt mindre positiv ju längre ned i hierarkin man kommer.

Inställningen är att nyanlända bidrar till mångfald, men också att de har hög arbetsmoral. De negativa attityderna handlar främst om att nyanlända anses sakna relevant kompetens.

Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg

De allra flesta cheferna i denna grupp har erfarenhet av att jobba med personer med mångkulturell bakgrund. Men även om de flesta visserligen upplever att de har kompetensen som krävs för att anställa nyanlända så uppger nära hälften att de saknar verktygen för att göra det.



79,5%

har erfarenhet av att rekrytera personer med olika etniskt ursprung

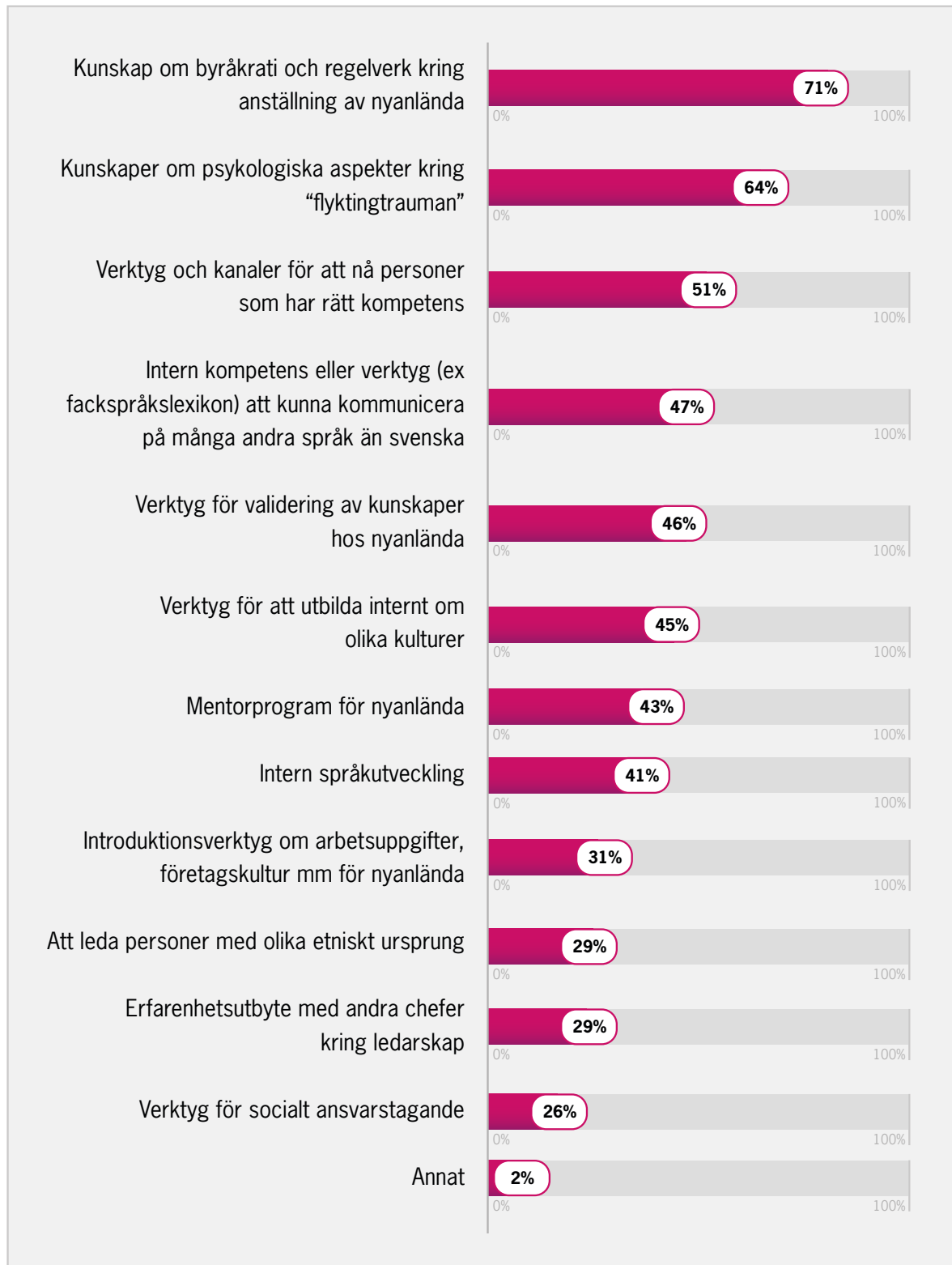
44,4%

saknar verktyg



De viktigaste verktygen denna grupp anser sig sakna är kunskap om byråkratin samt förståelser för de psykologiska aspekterna kring flyktingtrauman. Därefter kommer verktyg att hitta rätt personer, språkverktyg, kulturutbildning samt valideringsverktyg.

Vad för kompetens eller verktyg saknas i dag?



Bas "Chefer som planerar anställa" & "Saknar kompetens eller verktyg i dag".

Integration på arbetsmarknaden

**Åsikter och insikter från
chefer som inte tänker
anställa nyanlända**

Gruppen sammanfattningsvis

Denna grupp består av chefer som angivit att deras organisation visserligen rekryterar men att man inte har för avsikt att anställa nyanlända. Gruppen utgör 22 procent av undersökningens samtliga respondenter.

Här ser mycket få några fördelar med att anställa nyanlända – negativa attityder råder på alla nivåer. Nyanländas språkbrist är ett avgörande skäl till inställningen, men många i denna grupp upplever också att nyanlända saknar kompetens.

Värt att notera är att betydligt färre inom denna grupp har erfarenhet av att anställa och leda nyanlända än vad cheferna i de övriga två grupperna har.

Den enskilde organisationens mångkulturella mognad

Det råder signifikanta skillnader mellan den här gruppen och de andra två när det kommer till att värdera sin egen organisations mognad utifrån etnisk mångfald. Nära var fjärde chef inom denna grupp uppger att den egna organisationen helt saknar etnisk mångfald.

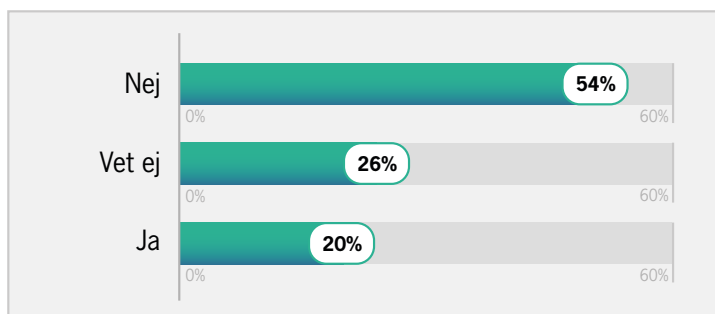


22%
saknar helt
etnisk mångfald

Den egna attityden

Även den egna attityden till att anställa nyanlända skiljer sig dramatiskt i denna grupp mot de andra: här ser bara två av tio fördelar i att anställa nyanlända.

Ser du fördelar med att anställa nyanlända till er verksamhet?



Bland utmaningarna är det återigen bristande språkkunskaper som lyfts som den i särklass största, liksom bristande kunskap om det svenska samhället. Utmärkande bland dessa respondenter är i vilken grad man värderar språkproblematiken: fyra av fem anger att förmågan att kommunicera på svenska är mycket viktigt eller avgörande för anställning.



79%

anger att svenskkunskap
är viktigt eller avgörande

Upplevda attityder inom organisationen

På frågan om vilka attityder cheferna möter internt när det kommer till att anställa nyanlända så blir svaret mycket mindre positivt än i de övriga grupperna. Den negativa trenden är genomgående på alla nivåer i organisationen, inklusive den egna inställningen. Här upplever man dock att personalen är aningen mer positiv än vad ledning och övriga chefer är.

De negativa attityderna handlar främst om upplevd kompetensbrist hos nyanlända, bristande språkkunskaper och att nyanländas kulturella bakgrunder gör att de inte passar in. De positiva attityder som trots allt råder handlar i första hand om att nyanlända bidrar med ökad mångfald.

Personlig erfarenhet och efterfrågade verktyg

Här finns en lägre andel chefer med mångkulturell erfarenhet än i de andra två grupperna – även om två av tre har rekryterat individer med olika etniskt ursprung tidigare.

På frågan om man anser sig ha rätt kompetens och verktyg för att rekrytera och leda nyanlända blir behoven emellertid tydliga: drygt hälften saknar verktyg och nästan hälften saknar kompetens. Signifikanta skillnader jämfört med de andra grupperna. Hela 44 procent anser sig varken ha kompetens eller verktyg. De viktigaste verktygen man saknar är kunskap om byråkratin, valideringsverktyg, interna språkutbildningar samt förståelse för hur man kan hantera trauma.

Vad för kompetens eller verktyg saknas i dag?



Bas "Chefer som inte tänker anställa" & "Saknar kompetens eller verktyg i dag".

Sammanfattning

Resultatet av undersökningen ger bilden av en heterogen situation. Beteende, attityder och förutsättningar kan variera rejält beroende på vilket företag man tittar på inom privata tjänstesektorn: hälften av cheferna ser fördelar med att anställa nyanlända, 25 procent gör det inte. Fördelar kan vara både affärsmässiga och sociala – många är av uppfattningen att nyanlända kan bidra till affärsutveckling liksom ge organisationen och Sverige en chans att göra gott. Utmaningarna handlar i mycket stor utsträckning om nyanländas bristande språkkunskaper, men även upplevd okunskap om de svenska förhållandena samt validering av individernas kompetens. Fördomar och interna kulturkrockar ses som förhållandevis små utmaningar.

Hälften av cheferna upplever att högsta ledningen är positiv till integration på arbetsplatsen och i regel är andelen positiva lägre ju längre ned i organisationen man tittar. Självbilden av den egna organisationen är heterogen med relativt jämn fördelning över fyra mognadsgrader utifrån mångkulturell arbetskraft. Detta speglas i viss utsträckning i hur man anställer eller avser anställa nyanlända.

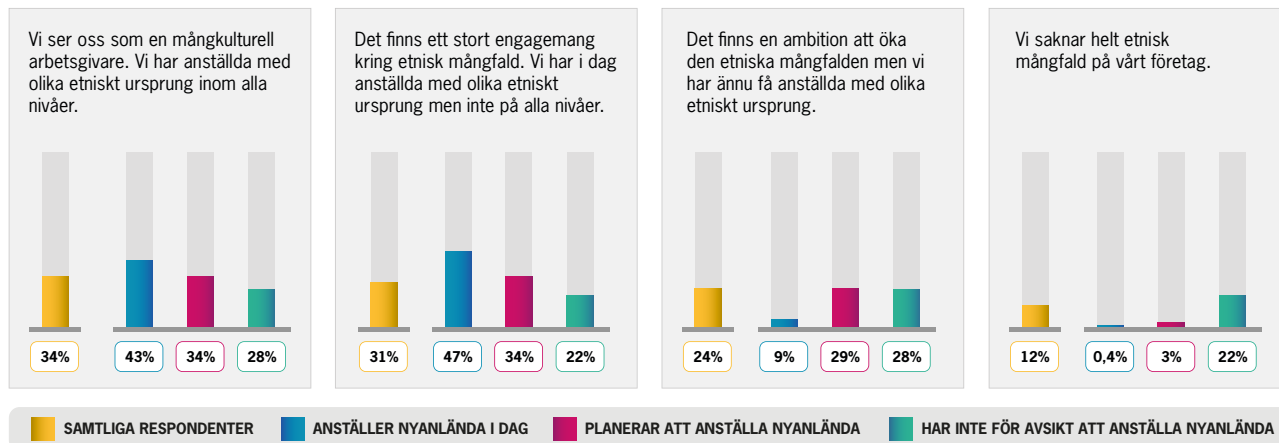
Cheferna som **anställer nyanlända i dag** har ofta tidigare erfarenhet av multietnisk arbetskraft och ser sig själva som kompetenta inom området. De uppfattar också den egna organisationen som i huvudsak mångkulturell – eller på väg dit. Attityden är följaktligen positiv till att anställa nyanlända; men man saknar samtidigt vissa verktyg för att kunna genomföra det praktiska arbetet på ett framgångsrikt sätt.

Cheferna som **planerar att anställa nyanlända** är också relativt erfarna och kompetenta. Även om attityderna kring att anställa nyanlända överlag är positiva ser den här gruppen tydliga utmaningar på en rad olika områden och då främst språket. Det är också tydligt att många saknar relevanta verktyg för att hantera sin situation.

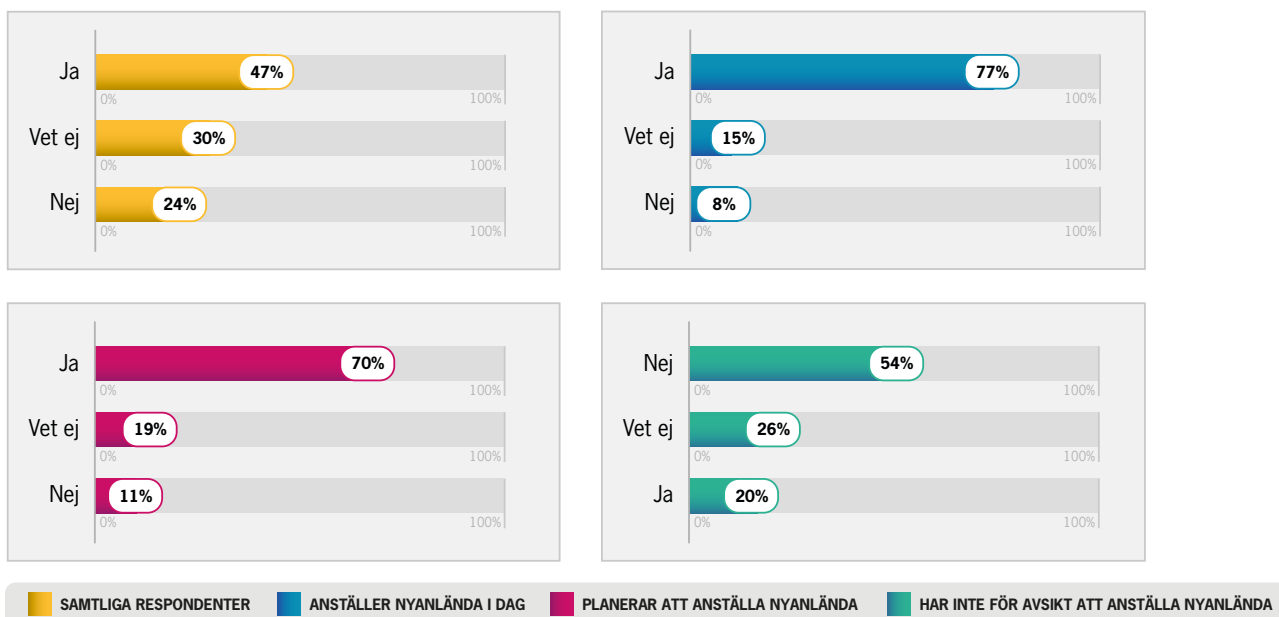
Av cheferna som rekryterar men som **väljer att inte anställa nyanlända** är det en mycket stor andel som helt enkelt inte ser fördelarna. Tvärtom pekar exceptionellt många på utmaningar inom framförallt språk och kommunikation, men också på problem som att nyanlända saknar kompetens.

Andelen som har en positiv attityd till att anställa nyanlända är väsentligt lägre på alla nivåer i organisationen. Samtidigt är det betydligt färre i denna grupp som har erfarenhet och verktyg att hantera integration på arbetsplatsen än vad det är i de övriga två.

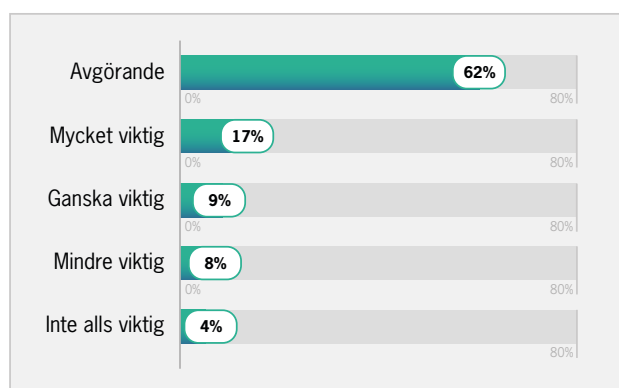
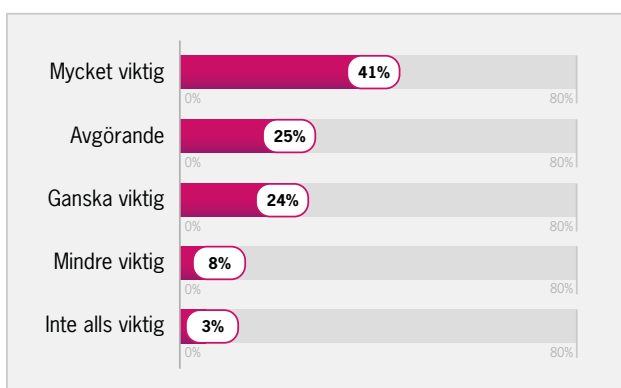
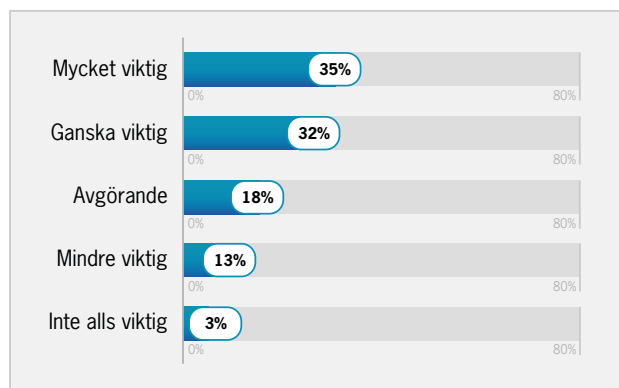
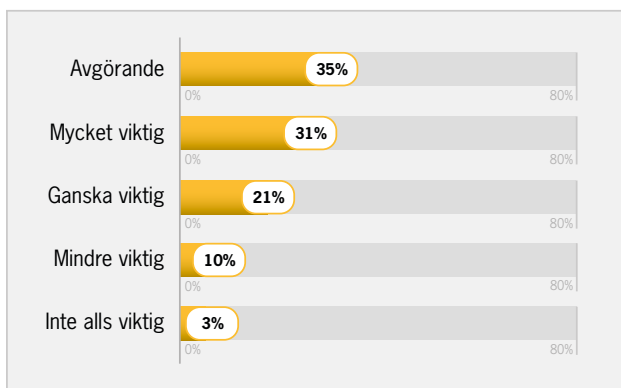
Organisationens mångkulturella mognad



Ser du fördelar med att anställa nyanlända till er verksamhet?

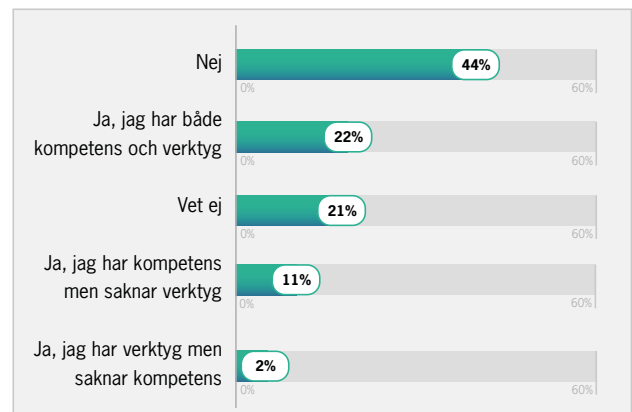
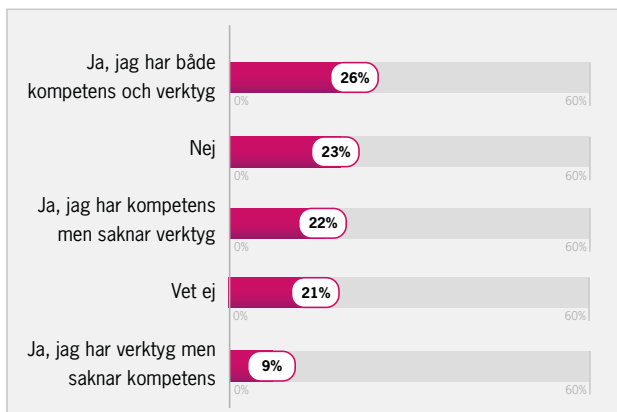
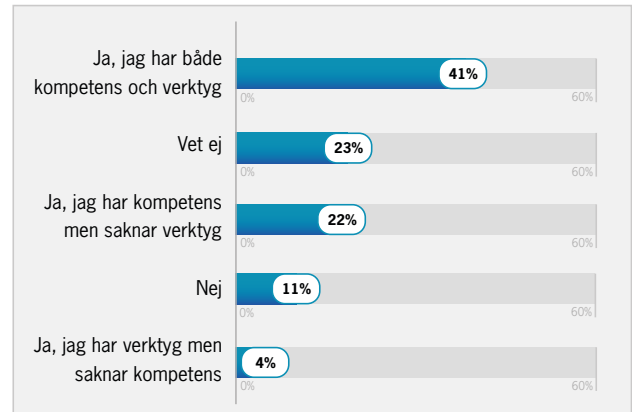
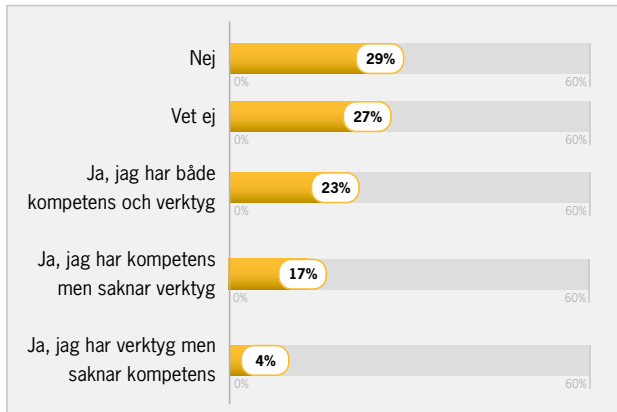


Hur viktig är förmågan att en person kan kommunicera på svenska för att du skall anställa honom/henne?



■ SAMTLIGA RESPONDENTER
 ■ ANSTÄLLER NYANLÄNDA I DAG
 ■ PLANERAR ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA
 ■ HAR INTE FÖR AVSIKT ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA

Upplever du att du som chef har rätt kompetens eller verktyg för att kunna rekrytera och leda personer som är nyanlända?



■ SAMTLIGA RESPONDENTER
 ■ ANSTÄLLER NYANLÄNDA I DAG
 ■ PLANERAR ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA
 ■ HAR INTE FÖR AVSIKT ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA



”Underskatta inte rädslan som medarbetare upplever med att få nya kollegor från en annan kultur.

Vi anställde nyligen en nyanländ medarbetare från Sydkorea vilket initialt mötte mycket stort motstånd internt. Argumenten till motståndet var att personen talade bristfällig svenska, inte var kommunikativ samt var för ung och för oerfaren. Den närmsta medarbetaren som skulle lära upp den nya hotade med att säga upp sig om vi stod fast vid beslutet att anställa – men efter stor vanda valde vi ändå att gå vidare med anställningen.

Efter ungefär tre, fyra månader skedde en islossning. Bidragande orsak var att personen i fråga mycket snabbt förbättrade sin svenska. I dag, cirka sex månader senare, är vår nya kollega fullt accepterad på arbetsplatsen och helt självklar i vårt gäng.”

Medlem Ledarna inom privat tjänstesektor, maj 2016





LPT
LEDARNA PRIVAT
TJÄNSTESEKTOR