

MÅNGFALD I ARBETSLIVET

ARBETSRAPPORT 2

EVA LÖFGREN • GABRIELLA FÄGERLIND

Bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer

Att se med andra ögon

Att se med andra ögon

*BILDER AV SVENSKT ARBETSLIV
FÖRMEDLADE AV INVANDRADE INGENJÖRER*

Eva Löfgren
Gabriella Fägerlind

ATT SE MED ANDRA ÖGON

Bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer

Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind

© Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-Rådet, Integrationsverket.

Författarna svarar för innehållet i rapporten

ISSN: 1404-9252

ISBN: 91-88530-97-3

Grafisk form och produktion: Typoform AB, Stockholm

Tryck: Bulls Tryckeri, Halmstad 2000.

Innehållsförteckning

Kompetens för mångfald i arbetslivet	4
Förord	5
Inledning	6
Rekrytering och introduktion	8
Kompetens och utveckling	13
Anställningsförhållanden	17
Svenska språket	21
Ledarskap	24
Att komma in i arbetsplatsens sociala gemenskap	27
Hur står det till med mångfalden?	29
Råd till arbetsgivare	33
Råd till invandrad kollega	34
Evas reflexioner	36
Referenslista	40

Kompetens för mångfald i arbetslivet

är ett initiativ av Rådet för arbetslivsforskning i samverkan med Arbetsmarknadsverket, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket och Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen samt Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Denna satsning syftar till att stimulera och öka den praktiska kunskapen om mångfald i svenskt arbetsliv.

Initiativet innefattar tre aktiviteter:

- stöd till metod- och utvecklingsprojekt, seminarier m.m.
- en webbplats för omvärldsbevakning www.mangfald.org
- stöd till utgivning av arbetsrapporter *Mångfald i arbetslivet*

Mångfald i arbetslivet vänder sig till alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

I rapportserien presenteras idéer, modeller och resultat från de utvecklings- och metodprojekt som erhållit stöd inom ramen för samverkansinitiativet Kompetens för mångfaldens arbetsliv. Författarna är arbetslivsforskare, konsulter och journalister. De svarar själva för innehållet i sina respektive skrifter.

Hittills utgivna arbetsrapporter är:

1. *Vad betyder mångfald på svenska? Rapport från en konferens och ett forskarsamtal.* Katarina Bjärvall
2. *Att se med andra ögon – bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer.* Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind

Rapportserien ges ut av Rådet för arbetslivsforskning i samverkan med Svenska ESF-rådet och Integrationsverket.

Redaktör: Gabriella Fägerlind, Rådet för arbetslivsforskning.

Redaktionsutskott: Kenneth Abrahamsson, Rådet för arbetslivsforskning
Ulf Qwarfordt, Integrationsverket
Carl-Magnus Tunevall, Svenska ESF-rådet.

Förord

Denna studie har varit möjlig att genomföra tack vare stöd från Rådet för arbetslivsforskning inom ramen för *Kompetens för mångfaldens arbetsliv*. SACO har också gett bidrag till studien.

Vi vill tacka de ingenjörer som generöst upplåtit sin tid för att delta i våra intervjuer, Nätverket Globala Ingenjörers styrelse för feedback på vårt frågeformulär samt Gunnel Roman, KTH, och Magnus Green, Växjö universitet, för deras metod- och litteraturstöd. Ett stort tack till Lennart Arvedson, ConcoursCepro, som under hela arbetets gång har varit ett fantastiskt stöd och bollplank.

Stockholm april 2000

Eva Löfgren

Gabriella Fägerlind

Inledning

1990 startades på initiativ av Eva Löfgren Internationella Ingenjörer. Projektet finansierades av AMS och Länsarbetsnämnden i Stockholm och blev sedermera en specialarbetsförmedling i Stockholm.

Internationella Ingenjörer sammanför svenska arbetsgivare och högskoleutbildade ingenjörer med utländsk bakgrund. Förutom att förmedla kontakten mellan arbetsgivare och ingenjör erbjuder Internationella Ingenjörer också de utländska ingenjörerna skräddarsydda utbildningar. Olika typer av praktikplatser och projektanställningar har ofta blivit ingången till den svenska arbetsmarknaden. Internationella Ingenjörers aktiva roll i ingenjörernas karriär och arbetsliv avslutas i och med att ingenjörerna påbörjar sin projektanställning hos den presumtive arbetsgivaren.

Under mina nio år som ansvarig för arbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer i Stockholm hann jag möta drygt 2 000 högskoleutbildade tekniker som alla hade det gemensamt, förutom att de var arbetslösa, att de ursprungligen inte kom från Sverige. Ungefär 600 ingenjörer fick under min tid som chef på Internationella Ingenjörer ett kvalificerat arbete, men när porten till arbetsgivaren slog igen slutade vårt uppdrag. Jag undrade ofta – Hur gick det sen? EVA

Ur Evas undran över hur de invandrade ingenjörerna hade det hos sina arbetsgivare föddes idén till denna studie. Vi tyckte att det skulle vara spännande att höra hur några av dessa ingenjörer upplevde det svenska arbetslivet när det gällde allt från strukturerade processer, såsom rekrytering och arbetsplatsintroduktion, till mer "mjuka" delar såsom chefsroll, samarbete med arbetskamraterna och den svenska kafferasten. Vi antog att ingenjörerna skulle kunna förmedla ett antal bilder av svenska arbetsplatser sedda, med andra ögon än de som vanligen rapporterar om svenskt arbetsliv.

Under sensommaren 1999 gjorde vi individuella intervjuer med 15 invandrade ingenjörer. Varje intervjuer varade en till två timmar. Efter sammanställning och analys av materialet genomfördes två fokusgruppsintervjuer med hälften av de intervjuade vid varje tillfälle. Vid fokusgruppsintervjuerna presenterades resultaten av de individuella intervjuerna och dessa diskuterades och analyserades gemensamt av gruppen.

Ingenjörerna som intervjuades ingår i Nätverket Globala Ingenjörer, ett nätverk som bildats av yrkesverksamma ingenjörer som en gång tillhört arbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer. De intervjuade ingenjörerna har gemensamt att de har utländsk ingenjörsexamen, de har varit minst 5 år i Sverige och har arbetat inom sitt utbildningsområde i Sverige i minst två år. Fyra av de 15 är kvinnor. Det finns en stor spridning i gruppen när det gäller teknikområde, ålder, födelse-land och utbildnings-land. Hälften arbetar på större företag eller inom offentlig sektor och hälften på mindre arbetsplatser.

De intervjuades utbildningsnivå och inriktning samt ålder och födelseland:

Maskiningenjör,	Peru	(30 år)
Elenergiingenjör, tekn dr,	Ryssland	(40 år)
Telekommunikationsingenjör,	Irak	(32 år)
Väg/trafikingenjör,	Irak	(41 år)
VVS-ingenjör,	Polen	(34 år)
Teknisk Fysiker,	fd Jugoslavien	(42 år)
Kemiingenjör,	Kuba	(35 år)
Kemiingenjör,	Bangladesh	(43 år)
Livsmedelsingenjör,	fd Jugoslavien	(38 år)
Hydrogeolog,	Tjeckien	(45 år)
Oljeingenjör,	Tunisien	(38 år)
Processingenjör, tekn dr,	Ryssland	(53 år)
Kvalitetsingenjör,	Iran	(40 år)
Nätverkstekniker,	Irak	(53 år)
Maskiningenjör,	Ryssland	(40 år)

Både de intervjuade och deras arbetsplatser är anonyma, dvs. i redovisningen som följer har vi bytt ut namnen på de som citeras. Att ingenjörerna och deras arbetsplatser skulle vara anonyma var ett förhandskriterium som vi tyckte var viktigt och som vi tror lett till att de intervjuade vågade vara mer öppenhjärtiga om förhållandena på sin arbetsplats.

Vi har genomfört ett begränsat antal intervjuer. De erbjuder inget underlag för generaliseringar. Men de ger en grund för frågor och självkritisk reflektion.

Arbete med mångfald kräver mer än att öka "olikheterna bland personalen", olikhet exempelvis med avseende på etnicitet, kön, ålder, utbildning, social bakgrund och funktionshinder. Det fordras också ett systematiskt utvecklings- och förändringsarbete när det gäller organisationskultur, organisationsklimat, ledarskap, interna system och interna processer¹. Vår avsikt är att de empiriska bilder som de invandrade ingenjörerna förmedlar ska ge ledtrådar till några karaktäristika i organisationskultur, organisationsklimat, ledarskap, interna system och processer som underlättar och främjar ökad etnisk mångfald på svenska arbetsplatser. Vi miss-tänker att det i våra organisationer finns "inbyggda" värderingar, strukturer och processer som hindrar eller försvårar för organisationen att fullt ut ta till vara och utnyttja en mångfaldig arbetsstyrka. Liksom att de troligen hindrar eller försvårar för en mångfaldig personal att fullt ut utveckla sin potential och bidra till organisationen.

1. Se exempelvis Thomas (1991), Cox (1993), Kandola & Fullerton (1994); Leach et. al (1995), Wilson (1996), Cox & Beale (1997), DO (1999), Fägerlind (1999).

Rekrytering och introduktion

När Irina en kväll som vanligt gick till sitt arbete som städare på det lilla konstruktionsföretaget var det inte tomt och stilla som det brukar. Denna kväll var alla kvar på kontoret intensivt diskuterande ett tekniskt problem. De hade fått i uppdrag från en kund att konstruera en stor plåt-cylinder. Cylindern skulle sedan kapas snett med en viss vinkel. Problemet alla brottades med var hur man skulle tillverka cylindern i den plana tunnplåten för att sedan svetsa ihop den. Irina som var utbildad maskinkonstruktör i Ryssland hade löst liknande problem förr. Hon gav sig in i diskussionen:

– Så här är det. Har man en cylinder och skär av den snett blir det en ellips. Om man ska tillverka cylinderns mantelyta först och sedan svetsa ihop den följer plåten en parabelkurva. Det här är formeln för en ellips och formeln för en parabel.

Chefen på konstruktionsföretaget insåg att det var resursslöseri att Irina gick och städade och erbjöd henne istället anställning som konstruktör efter en kurs i datorstödd konstruktion.

Arbetsmarknadsåtgärder viktiga för första jobbet

Samtliga ingenjörer vi intervjuat har fått sitt första arbete i Sverige via arbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer och nästan alltid genom att delta i någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det kan vara praktisk, rekryteringsstöd, en skräddarsydd utbildning eller en kombination av dessa. Samtliga menar att detta stöd varit en förutsättning för att få ett kvalificerat arbete inom sitt utbildningsområde. De invandrade ingenjörerna har ofta behövt en kortare påbyggnadsutbildning som innehåller det senaste inom respektive teknikområde, eftersom de varit borta från sitt utbildningsområde ett antal år i och med flytten till Sverige.

Men det finns ibland nackdelar med att komma in på en arbetsplats efter det som uppfattas som positiv särbehandling. De nya medarbetarna får liksom en stämpel i pannan där det står "invandrare" och alla vet att de har kommit in genom en annan dörr än övriga anställda. Det är vanligt att om en hel grupp börjar samtidigt på en arbetsplats blir alla i första hand identifierade med gruppen och inte som individer. Mohammed tillhör en grupp på sju ingenjörer som alla efter en spetsutbildning hamnade på samma konsultföretag. Deltagarna hade svårt att bli accepterade av flera av de svenska kollegerna på arbetsplatsen och det gjorde att de ännu mer höll sig till varandra. Det gick så långt att flera svenskar slutade på företaget därför att de tyckte att det hade kommit in för många ingenjörer med utländsk bakgrund. Avdelningschefen, som själv har utländsk bakgrund, var drivkraften bakom deras anställningar. Hon blev mycket viktig för hela gruppen och hon blev litet av en stötdämpare mot de svenskar som var kritiska till nykomlingarna.

Vi borde inte hamnat i samma grupp. Nu blev det vår gruppchef som fick hela ansvaret. Det krävde otroligt mycket arbete, tid och energi från hennes sida. Hon blev som en mamma för oss och på något sätt beskyddade oss. MOHAMMED

Svetlana fick inte anställning på sin första praktikplats på grund av medarbetarna på avdelningen. De hälsade inte ens på henne. Hennes chef ville gärna anställa henne.

Chefen, hon ville anställa mig men personalen ville inte. Hon sa det till mig själv. Jag hjälpte henne med forskning för hon ville skriva en avhandling. Jag satsade på en gång på mitt arbete och det gick bra men hon sa: Jag skulle vilja anställa dig men tyvärr dom vill inte.

Kan du arbeta tillsammans med kvinnor?

Några har erfarenheter av anställningsintervjuer där frågorna speglar rekryterarens egna fördomar. De fick frågor som knappast skulle ställts till en svensk ingenjör.

Mohammed berättar om en intervju på ett stort multinationellt företag.

Jag var på intervju. Kan du jobba med tjejer? Frågade man mig. Jag berättade att hälften av studenterna på Bagdad universitet är tjejer så jag har ingenting emot att jobba med tjejer – tvärtom. Nu tycker jag det är tråkigt att vi har bara två tjejer. Men väldigt många har fördomar om muslimer. Jag är muslim, jag är nykterist men jag är vanlig människa också.

Karim blev testad i svenska språket under anställningsintervjun med den tekniska chefen.

Först gick jag på intervju med en teknisk chef och han frågade: Hur skriver man konstruktion? Hur stavas det? Självklart, jag associerar till franska som är mitt andra språk eller nästan mitt första. Och då när jag har skrivit det sa han: Jaha, så du kan svenska. Jag tänkte: Det är inte ett svenskt ord.

Introduktion

Ingenjörerna hade mycket blandade erfarenheter av hur introduktionen på arbetsplatsen gått till. Detta beror dels på vilka rutiner man generellt har när det gäller introduktion av nyanställda, dels på om arbetsgivaren ser praktikanten som en potentiell medarbetare eller enbart en tillfällig praktikant.

Det var ingen som kände ansvar för mig på avdelningen. De behövde inte betala min lön, de behövde inte bry sig om mina tider och timmar och timdebitering. Jag tycker att det ska vara förankrat i företagsledningen att det kommer en praktikant. Då måste de anställda ta hand om honom. Det skulle finnas en mentor som arbetar på samma avdelning så att praktikanten vet att han kan gå till den personen och ställa frågor, ha önskemål. Mentorn ska veta att han har en praktikant som han ska ta hand om. Inte bara sätta honom vid ett skrivbord och en telefon. Så var det i mitt fall. Jag fick ingen handledning. HASSAN

Jag började min praktik precis innan jul och alla var på semester. De lämnade laboratoriet till mig. Chefen visade mig en pärm med de metoder de

använder. Då körde jag analyser alldeles ensam. Det var lätt för mig. Jag hade stor erfarenhet från mitt hemland. SVETLANA

Flera av ingenjörerna berättar att de fått ta initiativ själva för att få lämpliga arbetsuppgifter under praktiktiden. Ibland fanns det ingen som kände riktigt ansvar för praktikanten och ibland trodde chefen inte att ingenjören hade tillräckliga kunskaper för att utföra de arbetsuppgifter som fanns.

Den första tiden var jobbig. Man satt så ensam. Man tordes inte säga så mycket. Man pratade ju inte så bra svenska. Jag hade en kontaktman men han arbetade inte på samma avdelning. Det var jag själv som tog initiativet till att få arbetsuppgifter. HASSAN

På några arbetsplatser såg arbetsgivaren praktiken som en provanställning och tog mycket väl hand om de praktiserande ingenjörerna. Praktikanterna hade någon ansvarig som de regelbundet träffade. De behandlades inte annorlunda än redan anställda.

Juan hamnade på ett litet familjeföretag startat av en familj från Estland. De marknadsför och säljer kemiska instrument och behövde en spansktalande försäljare.

Den som anställde mig som praktikant var försäljningsansvarig. Han blev min mentor. Jag sa till honom att jag är kemist och mycket intresserad av marknadsföring och försäljning. Men jag behöver stöd. Jag har ingen erfarenhet. Han sa att den kompetensen har vi på företaget. Den kan vi ge dig. Så han var den största mentorn för mig.

Manuel har börjat på sin andra arbetsplats, ett stort internationellt företag där arbetsklimatet är mycket positivt. Han tycker inte han behöver någon mentor eller handledare.

Man behöver ingen mentor. Det är bara att gå och fråga. Man får fråga hela tiden. Om jag letar efter några papper kan jag gå till vem som helst och då den personen går med mig och visar mig. Så funkar det på vår avdelning. Det är en fin stämning. Samtidigt finns det speciella kurser för nyanställda där man får lära sig om företaget. Men alla är medvetna om att nyanställda behöver hjälp. De är inte så hårda med oss. De förstår att det är svårt och kommer till och med själva till oss och frågar om vi behöver hjälp.

Nätverksrekrytering

Vi frågade ingenjörerna hur rekrytering i allmänhet går till på deras arbetsplatser. Myndigheter och kommuner annonserar medan konsultföretag i mycket stor utsträckning använder sig enbart av nätverk och kompisrekrytering.

Det mesta sker via kontakter eller via att man pratar i avdelningen att vi behöver förstärkning och är det någon som känner någon. HASSAN

Arbetsförmedlingen och Internationella Ingenjörer tycks inte vara en viktig rekryteringsväg. Undantag är Irinas första arbetsplats. Det lilla konstruktionsföretaget har redan många anställda med utländsk bakgrund och för chefen var det naturligt att rekrytera ytterligare en konstruktör via Internationella Ingenjörer. Även Irinas nuvarande chef är intresserad av fler utländska ingenjörer.

Min chef förbereder att anställa fler tror jag. Det känns att nu är han inte längre negativ mot utländska ingenjörer. Du vet när jag kom till första

intervju det kändes att de var litet, inte negativa, men misstänksamma mot mig. De frågade mig: "Kan du standard på svenskt stål?" Javisst, sa jag och nämnde några. Det beror på att de hade ingen erfarenhet att träffa någon utländsk ingenjör. Det är samma sak som om du går och köper en rysk mjölk. Då tänker du kanske att det kan bli något fel att den kan vara radioaktiv eller så. Precis så är det för dem. De har aldrig träffat någon utländsk ingenjör och de har inte den erfarenheten. Men nu när vi har veckomöten och de säger någonting och jag också säger någonting förstår de att jag hänger med att jag fattar. Då faller den här misstänksamheten. IRINA

Vi blev överraskade av att få av de intervjuade ingenjörerna som bidragit till att någon landsman fått arbete på företaget. Anledningen tycks vara att de ännu inte känner sig tillräckligt trygga i organisationen för att våga rekommendera någon landsman. När det gäller arbetsgivarna tycks inte många ha tänkt på att deras medarbetare med utländsk bakgrund har egna nätverk som borde vara intressanta att rekrytera ur.

Mohammed försöker aktivt marknadsföra sina vänner på sin nya arbetsplats. Det skulle han aldrig ha gjort på sin första arbetsplats men nu känner han sig trygg i sin yrkesroll och vet att kamraterna litar på honom och hans omdöme. Han arbetar på ett företag som i stor utsträckning rekryterar via de anställdas nätverk.

Vårt företag är känt så de behöver inte annonsera. För mina svenska kolleger är det lättare för de har kompisar som jobbar på Ericsson t ex. Självt har jag just börjat bygga det här kontaktnätet. Förut hade jag ingenting men nu har jag lite nätverk. Jag hjälper gärna invandrare som vill börja arbeta hos oss.

Manuel försöker också hjälpa sina vänner som ännu inte fått jobb genom att ge goda råd.

Jag kan inte hjälpa dom precis till jobb men jag kan hjälpa dem med vilken väg de ska ta för att komma till en anställningsintervju.

Hassan försöker också bidra med sitt nätverk när det gäller rekrytering men tycker att det är svårt. Främst därför att kunderna kräver svenskhet.

Ja, jag har rekommenderat en kompis. Han har sökt. Det är en kille från Iran. Jag vet hur de kan resonera men jag kan inte göra mer. I vår bransch är det extra svårt. Våra kunder är stat och kommun och de har inte behov av personal med utländsk bakgrund. Vi arbetar inte mot utländska kunder. De flesta vill inte gå ut till beställarna med ett underlag med en konsult med ett utländskt namn. Dom vet att kunderna är konservativa och vill att utredaren ska heta Fredriksson eller något liknande.

Samir kommer med en tänkvärd reflektion när det gäller rekrytering.

En svensk kan anställas utan att han har tillräcklig kompetens och för att läras upp på arbetsplatsen. En invandrare anställs bara om han redan kan jobbet, och ofta under förutsättning att han kan det bättre än alla andra som söker.

Att byta jobb och komma in på egna meriter

När jag började på mitt nya jobb fick jag litet mer respekt och man slipper den där tacksamheten. Jag säljer mina insatser och jag har ett annat självförtroende. Direkt kände jag mig mycket bättre. HASSAN

Några av ingenjörerna har bytt arbete en eller flera gånger sedan de kom till Sverige. Några var tvungna på grund av arbetsbrist andra gjorde det för att få bättre lön och intressantare arbetsuppgifter. De som har bytt jobb på eget initiativ berättar om hur mycket bättre de känner sig på den nya arbetsplatsen där de kommit in helt på egna meriter. Att ha svensk arbetserfarenhet i bagaget stärker deras självförtroendet.

När jag var på min gamla arbetsplats hade jag den där stämpeln i pannan att jag är en av den där gruppen som kom från kursen. Den stämpeln har jag blivit av med när jag bytt arbete. De vet inte på vilket sätt jag fick min spetsutbildning och vem som betalade. De är bara intresserade av vad jag kan. När jag kom till min nya arbetsplats hade jag mer erfarenhet av det svenska samhället och svenskt arbetsklimat. Jag känner att jag var mer välkommen där. MOHAMMED

Många har sökt hundratals jobb innan de fick det första arbetet via arbetsförmedlingen. Att sedan söka nytt arbete när man har svensk erfarenhet och svenska referenser är något lättare.

Jag tror att man är skrämmd att anställa folk med utländsk bakgrund. Det märker jag på mina ansökningar. Vissa jobb det stämde perfekt allting som dom önskade att man kunde. Inte kom jag till intervju. Då tycker jag att det beror lite på bakgrund. Det är svårast att få det första jobbet för sen har man referenser. MIROSLAVA

För alla oss invandrade ingenjörer är det viktigt att komma i jobb som ingenjör på något ställe även om det inte precis är inom vårt specialområde. Sen blir det annorlunda att söka arbete när man redan har svensk erfarenhet. Då spelar man i en annan division. Inte som när man söker jobb och är städerska. IRINA

Manuel trivdes inte med chefen och sina arbetsuppgifter på det första lilla produktionsföretaget han praktiserade på. Han såg ingen möjlighet till utveckling och tyckte han hade små möjligheter att påverka sin egen arbetssituation. Han sökte och kom in på ett stort internationellt företag.

När jag började där ändrades min åsikt om hur det är på företag i Sverige. Här är vi ett team. Vi gör saker tillsammans. Mina arbetskamrater är t.o.m. intresserade av andra länder. De frågar mig en massa saker om Peru. Man ska inte bara tänka på det man har utan man ska våga satsa på något annat.

Alla vågar inte byta jobb även om de skulle vilja. Hassan trivdes inte på sin första arbetsplats men vågade inte byta förrän han blev tvungen i och med att han blev uppsagd. Då tog det betydligt längre tid för honom att få ett nytt arbete än för hans svenska kolleger som också blev uppsagda.

Företaget gick dåligt sista halvåret. Man mädde psykiskt dåligt, fick liksom dåligt samvete. Jobbet för oss utlänningar, att ha jobb, är nummer ett. För min existens, för min familj, för mina bekanta och mina släktingar. Börjar det rasa då slår det direkt på självförtroendet. Då mår man dåligt.

Alexander känner att han inte drar in de pengar företaget hade tänkt sig. Han har sökt några andra jobb men inte lyckats komma på intervju.

Jag ser att det är jättesvårt att få jobb. Jag lyckades en gång och därför måste jag behålla det jobbet. Jag vågar inte fråga om jag är en belastning på företaget om de helst vill att jag söker jobb någon annanstans.

Kompetens och utveckling

Det är intressant, men det är inte så att man sitter och funderar mycket och det är inte så jättesvårt som jag tänkt mig. Jag är utbildad till att tillverka maskiner men här får jag bara konstruera fixturer. Jag skulle vilja jobba på Volvo, Saab eller Sandvik, då skulle jag utnyttja min utbildning bättre. MANUEL

Tillvaratagande av kompetens

Några av de intervjuade ingenjörerna har spetskompetens och en unik position sin i organisation, medan andra återfinns på en låg nivå och med för enkla arbetsuppgifter i förhållande till sin utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Tyvärr ingår fler i gruppen som återfinns på för låg nivå, det vill säga ingenjörernas kompetens och erfarenhet tas inte tillvara fullt ut. Några delar sin arbetstid mellan traditionella ingenjörsuppgifter och arbete med organisationens Intranät eller som webbredaktör.

Svenska arbetsgivare och myndigheter anses vara dåliga på att värdera utländska examen liksom utländsk arbetslivserfarenhet. Konsekvensen av detta tycker ingenjörerna är att deras kompetens och erfarenhet inte utnyttjas fullt ut. Vidare känner flera att de inte får möjlighet att pröva på nya arbetsuppgifter inom företaget. Antingen beror detta på att arbetsgivaren/chefen inte förstår att de är kapabla till det eller så har de blivit nyckelpersoner på sin nuvarande befattning och det är bättre/bekvämare att de stannar kvar där än att de utvecklas ytterligare genom andra arbetsuppgifter.

Ja, jag känner att jag är på rätt plats men jag är också nyfiken och skulle gärna prova på andra avdelningar. Jag tror min kompetens skulle utnyttjas bättre om jag fick gå runt på andra avdelningar. IGOR

En annan förutsättning för att ens kompetens ska tas till vara, menar de intervjuade, är att man integreras någorlunda med arbetskamraterna för att utbyta erfarenhet och ge varandra stöd.

För att utvecklas och veta att man jobbar bra man måste ha dialog och kontakt med andra som sysslar med samma frågor. Det har blivit mycket bättre nu när jag har kontakt med några inom mitt specialområde. MIROSLAVA

Några av ingenjörerna upplever att deras kompetens inte utnyttjas fullt ut på grund av att de bästa och roligaste jobben först går till "svenskarna" och att jobben som blir kvar går till de invandrade ingenjörerna. Flera berättar också att de har kolleger som aldrig frågar dem direkt om tekniska problem eller frågor inom deras specialområde, utan kollegerna går till någon annan arbetskamrat som sedan i sin tur frågar den invandrade ingenjören.

Framför allt de äldre, de var litet försiktiga. Om de ville ha något gjort kom de aldrig direkt till mig utan gick till någon av svenskarna. Så var det hela tiden de första två, tre åren. Först går jobben till svenskarna och om de inte har tid kom jobbet till mig. HASSAN

Jag förstår dem för jag är själv reserverad mot folk som jag inte känner. Men efter några månader måste man kunna tänka att den här människan är utbildad inom vårt område och han måste kunna utföra något av det arbete vi håller på med. Jag tycker de borde ha kommit till mig med mer arbetsuppgifter. HASSAN

Utländskt klingande namn och brytning lyfts av arbetsgivare fram som potentiella problem i kundkontakter. Ingenjörerna uppfattar detta som hämmande eftersom det innebär att de inte får chansen att vara t.ex. projektledare. De ser det som resursslöseri och nedslående för den egna utvecklingen. Men det finns också misstanke om att arbetsgivaren gömmer sig bakom "kunden kräver svenskhet". Att det egentligen är arbetsgivaren som är osäker på hur det skulle "se ut" om man hade ha ett utländskt namn som högst ansvarig för ett projekt. Och att arbetsgivaren är osäker på om de invandrade ingenjörerna verkligen klarar av projektledarrollen, kundkontakterna och att ha högsta ansvaret.

Jag tror jag har bättre karriärmöjligheter hos det konsultföretag jag jobbar för nu men samtidigt är det mycket svårare för oss med udda namn, med brytning, med utländsk examen att komma upp sig oavsett hur duktig man är. Jag har kontakt med beställare och så men fortfarande finns den här barriären. Ringer jag till en kund så ringer de tillbaka till en svensk i projektet i stället för till mig. Man har blivit van så jag bryr mig inte så mycket. En gång ville man anställa en kille som skulle jobba som handläggare och vara den som har kontakt med kunderna och beställarna. Han skulle sedan lägga ut jobbet på oss andra. Men då vågade jag säga att "det ställer jag inte upp på". Alla ska ha kontakt med kunderna, projektera och skicka resultatet och få kontakterna. HASSAN

Han sa inget direkt om utländska namn men jag vet att det kan vara svårt att gå ut med mitt namn till en stor beställare. Men jag sa "Hur vet du det? Varför ska man inte kunna våga satsa på nya namn?" Då blev det tyst. HASSAN

Ett antal av ingenjörerna har så småningom hamnat helt rätt med tanke på utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet och framhåller att nuvarande arbetsgivaren är mycket lyhörd när det gäller att ta till vara deras kompetens.

Jag hade en fördel för det fanns ingen hydrogeolog på arbetsplatsen. Från början var det tanken att jag skulle bygga grundvattendatabasen. Så det gjorde jag. Sen var det ingen som kunde hantera den vidare. Jag började bli självständig. Jag fick ingen speciell hjälp, jag byggde allt enligt mina idéer och mina erfarenheter. Och sen fick jag lite mer uppgifter om hydrologi och blev mer och mer inblandad i olika projekt. Och plötsligt fanns det ingen som kunde ta över och det fanns chans att anställa mig, så det gick ganska bra kan man säga. MIROSLAVA (som nu gör spetskarriär på sin arbetsplats).

Jag är jätteglad att jag fått börja arbeta här. Du vet det är min drömarbetsplats. Jag har pluggat det här i sex år i Ryssland och jag har arbetat i sex år i Ryssland med precis det här. Efter det så kom jag till Sverige och fick städa och då man måste försöka glömma. Man måste fortsätta leva vidare ändå. Och nu är jag tillbaka där jag ville vara. Jag hade tur att det gick på detta sätt. IRINA

Ja, det har vänt, t.o.m. det har vänt totalt. Jag jobbar i ett projekt där jag använder direkt det som jag läste i Östtyskland. Mitt konsultföretag fick

ett uppdrag inom ekonomi och trafik och man visste att jag forskat inom detta och de gav mig direkt jobbet. HASSAN

Både Siamak och Abdullah arbetar som kvalitetsansvariga. När de började sin anställning fanns det ingen som kunde så mycket om kvalitetsstandarden ISO9000 och kvalitetsfrågor utan de fick själva bygga upp sin egen och företagets kompetens. Nu har de blivit nyckelpersoner på sina respektive företag.

Språk- och kulturkompetens

Gemensamt för de femton intervjuade ingenjörerna är att de har omfattande språkkunskaper: alla talar minst tre språk, fyra talar fyra språk och två behärskar sex eller ännu fler språk. Men det är inte många som regelbundet får använda sin språk- och kulturkompetens i arbetet. En anledning till detta kan helt enkelt vara att företaget inte insett att denna del av ingenjörernas kompetens skulle kunna utnyttjas bättre. Några av ingenjörerna har dock fungerat som kultur- och språktolk och haft presentationer vid utländska besök och resor. Tre av dem är specifikt rekryterade för sin språk- och kulturkompetens och använder den i stor utsträckning i sitt arbete.

Men det var en sak som var viktig: Jag kan ryska och det är väldigt sällsynt att man kan ryska och dessutom kärnteknik. Så det var min lycka, jag hade tur kanske som fick jobbet. Det är framförallt bistandsprojekt inom strålskydd och nu är det koncentrerat till närområdet, de baltiska staterna och Ryssland och gamla Sovjetunionen. Vi har täta kontakter med dem och hjälper dem med bistandsprojekt. Och de kan snarare ryska än engelska. Så att jag kan ryska var en viktig sak, det blev så mycket lättare att kommunicera. Jag kan alltså agera inte bara som strålskyddare eller fysiker utan också som tolk. Och på det sociala planet kändes det väldigt bra. Så jag kommer ihåg min chef på intervjun när han hörde att jag kunde ryska, å vad han blev glad! Han sa: Ahhh, vi har uppgifter till dig! IGOR

Ingenjörerna kritiserar svenska arbetsgivare för att inte ta tillvara den språk- och kulturkompetens som de besitter i det dagliga arbetet i organisationen, till exempel i kontakter med utländska kunder och leverantörer. Flera ger exempel på hur "svenskar" utbildats i främmande språk och kultur i stället för att arbetsgivare utnyttjar den kompetens som anställda personer med utländsk bakgrund i företaget besitter.

Så jag menar att det finns stora kompetenser! Språk till exempel. Det är en stor skillnad när jag pratar arabiska som är mitt modersmål och en svensk som har lärt sig arabiska. Så därför tror jag att det finns stor kompetens bland dom välutbildade invandrarna som finns i Sverige. Men tyvärr, det utnyttjas inte. Och säkert inom kort alltså Sverige kommer att importera kunnande från andra länder. Det är bättre att istället ta hand om dom som finns här. Åtminstone dom kan lite svenska och dom kan lite kultur och har det lättare kan man säga. KARIM

Visst finns det risk att arbetsgivaren inte inser att de invandrade ingenjörerna besitter en fantastisk resurs i sin språk- och kulturkompetens, men det finns också en omvänd risk: att detta är allt arbetsgivaren ser, att ingenjören inte får utvecklas och utnyttjas till andra arbetsuppgifter.

Några av ingenjörerna ger exempel på det. Speciellt förödande blir detta om arbetsuppgifterna eller projekten inom det specifika kultur- och språkkompetensområdet minskar, då upplever man att man inte längre är behövd inom företaget.

Erfarenheter från arbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer visar att det är ganska vanligt att invandrare hamnar mellan "glasväggar". De har svårt att förflytta sig horisontellt i organisationen och få pröva nya arbetsuppgifter. Att det sedan dessutom finns ett glastak gör inte saken lättare. De hamnar i en "glasbox".

Vidareutveckling

Samtliga ingenjörer är nöjda med den vidareutveckling de fått i form av kurser och utbildning! De flesta har regelbundet utvecklingssamtal och tycker att de får den fortbildning de behöver. De som haft både små och stora arbetsgivare redovisar att de fått mer kompetensutveckling hos större arbetsgivare, medan de mindre arbetsgivarna varit mer restriktiva när det gäller fortbildning. En del av de som sitter på nyckelpositioner inom sina organisationer känner att deras chefer är väldigt måna om att de hänger med i teknikutvecklingen. Några av de intervjuade ger exempel på att de fått bra vidareutveckling genom att rotera på olika funktioner och avdelningar i organisationen.

Några av ingenjörerna lyfter fram att deras karriärutveckling har varit mycket bra och att arbetsgivaren ser deras potential och verkligen satsar på dem. Men andra ser det som ett problem för sin vidareutveckling att de kommit in på den svenska arbetsmarknaden förhållandevis sent i sin karriär och haft avbrott i sitt arbetsliv de första åren i Sverige. De tror inte att de kommer att få möjlighet att avancera till högre chefspositioner. De är helt enkelt för gamla för att satsas på.

Nej, det tror jag inte att jag kommer att bli chef. Jag är för gammal. Man vill bara ha unga. Det har jag märkt. Jag tycker det är fel. Man ska se till det personliga inte bara på ålder. SVETLANA

Anställningsförhållanden

Jag blev tvungen att acceptera lönen jag fick från början, det var inte jag som förhandlade den utan Internationella Ingenjörer. Men i alla fall jag var nöjd för att för mig det var det viktigaste att komma in på arbetsmarknaden, om man säger som invandrare och jag hade en specialitet som inte passade i Sverige. Och därför var lönen inte så viktigt. Löneutvecklingen, den gick som för dom andra. Men jag började lågt.

KARIM

Risk för utnyttjande av projektanställning

Anställningsförhållandena för de intervjuade ingenjörerna är väldigt varierande. De flesta är nu fast anställda, men vägen dit har i många fall varit lång och gått via det ena osäkra anställningsförhållandet efter det andra. Några upplever att de blivit väldigt väl behandlad under hela vägen från arbetsplatsintroduktionen, till projektanställning och vidare till fast anställning.

Jag fick praktik och började jobba med ett projekt där jag skulle utvärdera ett instrument. Praktiken var 6 månader och i slutet av praktiken fick jag frågan om jag var intresserad av att få projektanställning i processen, då skulle jag jobba skift. Jag tyckte det var jättebra så jag svarade ja. Och då jobbade jag tre månader i processen och i slutet fick jag frågan om jag var intresserad av att jobba på labbet och få fast anställning. Och jag svarade självklart ja. Sedan dess har jag jobbat på labbet och under tiden har jag fått frågan om jag var intresserad av att lära mig mer om processen och så småningom ersätta en person som är processansvarig som ska gå i pension. Så nu håller jag på att lära mig processen, samtidigt är jag inblandad i flera olika projekt med både process- och kvalitetsfrågor. ENVER

Men det finns också exempel där arbetsgivaren är ovillig att gå från projektanställning till en fast anställning. "Bottenrekordet" är Igor som har en nyckelposition på en av organisationens marknader genom sin kultur- och språkkompetens, men trots detta inte får fast anställning utan får istället sin projektanställning förlängd med ett år i taget och har nu varit projektanställd i fyra år.

Det var 1996 som jag fick arbetsplatsintroduktion. Det blev en sex månaders praktik först, sedan projektanställning. Och jag är fortfarande projektanställd. Man säger att man är osäker och vet inte hur länge projektet ska pågå och kan bara planera ett år i taget. Därför får jag förlängd projektanställning med ett år i taget. IGOR

En av ingenjörerna kände på sig att han gjort ett bra jobb under sin projektanställning men att en del personer hos kunden inte ville ha honom kvar för att han var invandrad och från Mellanöstern. Därför vågade han utmana sina chefer att ta in information från fler källor hos kunden som underlag för avskedet. Detta gav resultat. Istället för att bli sparkad fick han vara kvar och blev så småningom fast anställd. Nu har han en nyckelposition som IT-problemlösare ute hos samma kund och är mycket uppskattad.

Han sa till min chef "Jag vill inte ha honom". Så min chef sa till mig "Jag vill inte ha dig". Min provanställning skulle alltså ta slut. Men jag pratade med en annan chef och frågade honom "Räknar ni bara med vad en enda person vad han säger, räcker det för att sparka någon?". Jag sa "Fråga dom andra, om du får samma svar från dom, OK, du har rätt att sparka mig". Han sa "OK, jag lovar dig". Så han träffade alla mina kolleger och han träffade även en annan IT-person som jobbar för kunden. Vet du vad hon sa till honom? "Vi har fem konsulter från ert bolag. Om ni ska sparka någon sparka alla de andra fyra och behåll bara honom. Det är bara han som kan sitt jobb på rätt sätt." SAMIR

Några av ingenjörerna har själva upplevt eller hört från landsmän och vänner att svenska arbetsgivare satt i system att utnyttja möjligheten till betald praktik för invandrad arbetskraft. En strategi är att i 6 månader ta in "gratispraktikanter" och sedan ge dem projektanställning. En annan variant är att ta in praktikanter i 6 månader, "sparka" dem och sedan ta in ett nytt gäng "gratispraktikanter". Den sista strategin verkar förekomma även för kvalificerade yrkeskategorier såsom ingenjörer, ekonomer och jurister.

Arbetsgivaren utnyttjar svensk lag eller arbetsförmedlingens svaga sidor t.ex. praktik som samhället betalar. Sedan får de anställning men arbetsgivaren tjänar sex månader. Det är mycket pengar. Och det är inte en, två personer det är fem, sex personer. I alla fall är det bättre på mitt företag än i många andra företag, för slutligen har han anställt praktikanterna. Men det finns massa företag som tar praktikanter och får pengar från kommunen och sen när kommunen inte vill betala mer det blir ingen fortsättning. RASHID

Företag med dåligt rykte

Det finns arbetsgivare i Sverige som redan har hunnit skaffa sig ett dåligt rykte bland välutbildade invandrare. Vi stötte i våra intervjuer på två sådana företag som flera av ingenjörerna vittnade om exploaterar välutbildade personer med utländsk bakgrund eller behandlade dem illa.

De har en svår situation men samtidigt utnyttjar de invandrare. Utnyttjar dom för ett visst jobb och sedan sparkar dem. Anställer dem inte. Det är inte bara jag som har märkt det utan andra som har varit där och jobbat. Sen så säger de "stopp, hej då" och anställer någon annan. Så är det hela tiden. En process som inte alls är trevlig. MOHAMMED

Jag var också på intervju genom arbetsförmedlingen, som hade ordnat en kontakt med det här konsultföretaget. Jag gick på intervjun och den gick bra, men sedan fick jag inte anställningen. Men sedan var jag väldigt tacksam för att jag inte började där, det var efter jag fick information om hur de behandlar invandrare. MIROSLAVA

Lönevillkor jämförelsevis undermåliga

Ungefär en tredjedel av ingenjörerna är nöjda med sina nuvarande löner och sin löneutveckling. Men drygt två tredjedelar anser att de i jämförelse med andra kolleger på motsvarande nivå har för låg lön. Detta bekräftas också från kolleger, fackliga representanter och officiell lönestatistik.

Jag kan inte jämföra mig på rätt sätt med de andra. Men den sista gången min chef och jag träffades för att prata om lön, han sa "om du varit svensk du skulle fått mycket mycket mer". Min arbetskompisar blev arga när de hörde hur lite jag fick. SAMIR

Jag har 18 000. En man, han är förhandlare i CF, sa att "du har fruktansvärt låg lön, du borde ha det dubbla". Det är rätt. Jag är 53 år, teknologie doktor och konstruerar faktiskt nya apparater. SVETLANA

Statistik från Civilingenjörsvärdet bekräftar att invandrade ingenjörer från länder utanför Norden har sämre lön än svenska ingenjörer. Sämst har ingenjörer från Iran och Irak, 68 procent av denna grupp återfinns i den lägsta löneklassen, i studien definierad av löner under 25 000 kronor. Endast 32 procent av svenska ingenjörer befinner sig i denna löneklass. Drygt 50 procent av ingenjörer från Sydeuropa och Sydamerika ligger i den lägsta löneklassen och 40 procent av ingenjörerna från Östeuropa. Bland ingenjörer med ursprung i Nordamerika och övriga Norden är det runt 25 procent som befinner sig i den lägsta löneklassen. Löneskillnaderna mellan de olika etniska grupperna kvarstår även om hänsyn tas till ålder och befattning. (Köhler, 1999)

Jag kom med flera förbättringsförslag. Jag fick stora pengar. Jag och två personer arbetade med en ny apparat. Vi fick 200 000 kr för vår konstruktion att dela på. Just nu tillverkas apparaten och säljs på hela världen. SVETLANA

Många av de invandrade ingenjörerna är så tacksamma att överhuvudtaget komma in på den svenska arbetsmarknaden och få möjlighet att arbeta med det man är utbildad till, att de inte har så höga krav på ingångslönen. Några började med 12 500 SEK i månaden, men mellan 15 000 och 17 500 verkar vara den gängse ingångslönen bland de intervjuade.

Nej jag tycker inte att jag fick en rättvis lön. I början är man så tacksam. Man är så tacksam för att man fått ett arbete. Jag ville ha jobb oavsett vad jag fick betalt. HASSAN

Börjar man på en låg ingångslön visar det sig vara svårt att längre fram ta igen löneglappet till övriga kolleger.

Hör man att han som är fem år yngre än jag och utexaminerades tio år efter mig och han får fem tusen mer i månaden och man har samma arbetsuppgifter då blir man fundersam. Jag var praktikant i början men efter två, tre år och när man har samma arbetsuppgifter. Det var ett dilemma att komma upp i lön när jag började med så låg lön. HASSAN

Men detta stämmer inte alltid. Nicolas berättar att när han hotade med att säga upp sig på grund av sin låga lön och dåliga löneutveckling gav chefen honom direkt ett rejält löneyft.

I början jag började med en liten region och liten budget och liten lön. Sen fick större region, större ansvar men lönen blev inte lika större så därför hade vi konfrontation. De tyckte det p.g.a. att jag kom till Sverige bara för ett par år sen och att detta var mitt första jobb i Sverige. Behöver man inte betala mer gör man ju inte det! Och till slut sa jag "nu slutar jag, jag fortsätter inte" och då fick jag direkt en otroligt hög lön. Så det var skillnad från en dag till en annan. JUAN

En annan anledning till att de invandrade ingenjörerna halkar efter lönemässigt är att det flesta arbetsgivare vid lönesättning förbiser utländsk

arbetslivserfarenhet och börjar räkna arbetslivserfarenhet från det år man började arbeta som ingenjör i Sverige. Man hamnar i samma kategori som de svenska ingenjörer som utexaminerades samma år som man själv kom in på den svenska arbetsmarknaden.

29 000 som jag har nu har 90 procent av de med samma jobb och i samma bransch som mig och som slutade skolan 1995, samma år som jag blev anställd. Dom räknar inte mina erfarenheter från 1988 för de anser inte det är den största delen av mitt jobb, för det är ju mer försäljning nu. Jag anser det är OK, det kan jag ta, och jag upplever nu att jag är motiverad och det är OK. JUAN

Vetskapen om att man är underbetald har drivit minst en av de intervjuade att lämna sin arbetsgivare och byta jobb. Problemet var dock att hon berättade för sin blivande arbetsgivare om sin gamla låga lön och resultat blev att han gav henne bara obetydligt över detta så hon är fortfarande kraftigt underbetald.

Och den viktigaste frågan som tvingade mig att lämna var att jag har samma lön där som jag fick när jag började. Tre år har jag haft samma lön, 15 000. På det nya jobbet fick jag 17 000. Jag började i februari och 25 maj 1999 blev jag fast anställd. Chefen har sagt att nu efter semestern ska vi ha samtal om din lön. Du vet när han frågade mig på intervjun vad jag hade för löneanspråk jag berättade att jag har 15 000. Det är så att jag vet inte var jag ligger i förhållande till de andra. Jag fick en lista från facket men det var sådana siffror att jag trodde inte på dem. Det handlade om 30 000 - 35 000 i min situation. IRINA, 40 ÅR

Erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden, vetskap om att arbetsgivaren värderar ens kunskaper och att man känner att man tillför värde till organisationen är faktorer som nämns som positiva för att förbättra sin förhandlingsposition med avseende på lön- och anställningsvillkor.

Nu är jag på mellanlön i SACO men jag är fortfarande minst 2-3000 kronor under de pengarna jag borde ha med tanke på min ålder, med mina erfarenheter och att jag är kvinna. Mina kolleger männen har högre löner. Och de som jobbar med projekt har mycket högre lön. Så skillnaden finns fortfarande men jag är inte blyg längre så jag säger att den skillnaden måste förminskas. MIROSLAVA

Ja, jag tycker att jag har fått en rättvis lön nu. Någon svensk i min ålder kanske har mer än vad jag har. Men det känns rättvist och bra för mig. Det är också en sak jag har lärt mig, att förhandla om min lön. Det handlar också om det där med självförtroendet. I början man vågar inte förhandla, man är så tacksam att man har fått ett arbete. HASSAN

Svenska språket

Jag skulle vilja kunna mer svenska men på jobbet funkar det bra. Jag skulle vilja prata ett finare språk. Jag saknar nyanserna. Jag behöver läsa mer litteratur. Nu läser jag bara teknisk text. Jag skulle vilja ha ett intressantare och mer ansvarsfullt arbete. Jag vet inte om jag kan bli chef. Svenskan kan nog förhindra det. Om man pratar långsamt går det bättre. På morgonen pratar jag bättre. SVETLANA

SFI-undervisning

Kritiken mot SFI-undervisningen (svenska för invandrare) är svidande. Många kan jämföra med hur de lärt sig ett nytt språk i det land där de fått sin högskoleutbildning. Där har de på ett år fått tillräckliga kunskaper för att kunna följa högskolestudier. Kritiken mot SFI handlar om alltför blandade grupper där deltagarna har för olika utbildningsbakgrund (analfabeter blandas med högskoleutbildade), för få undervisningstimmar per dag och brist på yrkessvenska och teknisk svenska.

De där SFI-skolorna är gjorda för alla. Det spelar ingen roll om du har gått på universitet eller inte. För någon som redan talar flera språk är det tråkigt. Jag skulle vilja att man hade grupper med t.ex. bara tekniker där jag hade fått lära mig mer teknisk svenska. MANUEL

Svenska språket är inträdesbiljett till samhällsgemenskap, arbete och framgång – det är alla överens om.

Systemet för att lära sig svenska språket är grund för all integration, överlevnad och karriär. Det är jätteviktigt med riktigt bra svenskundervisning, mycket mer resurser, mycket mer tid och mer utbildning. Det är alldeles för passivt i Sverige. Om jag jämför med USA, Kanada och Tjeckoslovakien. Tre timmar per dag sedan får man gå hem. I Tjeckoslovakien var det stenhårt från morgon till kväll och man var tvungen att klara ett inträdesprov för att komma in på universitetet. Svenskundervisningen är inte prioriterad i Sverige. Det är ju den viktigaste frågan för invandrarproblematiken. Utan språket kan man inte förstå människor, kultur, fördelar med landet osv. MANUEL

Karim menar att förbättringar av SFI-undervisningen är viktig för både svenskar och invandrare. För svenskar så att integrationen påskyndas och invandrarna kan komma in i samhället och försörja sig själva och för invandrarna gäller det att de verkligen studerar språket och inte lever i tron att livet i Sverige bara är en parentes.

Så svenskan är mycket viktigt för båda sidor. För svenskarna att förbättra den här svenska utbildningssystem för invandrare, SFI. Och för invandrare att dom studerar språket! Från början ingen tänker att dom ska stanna här, men efter 5 år ingen som lämnar landet.

De manliga ingenjörerna poängterar att det är fackspråket som är viktigt medan flera av kvinnorna, precis som Svetlana ovan, vill ha ett mer nyanserat ordförråd. De poängterar vikten av att läsa skönlitteratur. Irina som är både ensam invandrare och ensam kvinna på sin arbetsplats har ett speciellt problem när det gäller språket:

Jag har ett stort problem med det svenska språket. Jag jobbar hela tiden i manliga grupper och du vet om det är något som inte går då brukar de svära. Jag hör det och det fastnar i mitt huvud men jag vet inte vad det betyder. De säger – Oh faan, det går inte!

En gång var jag ute och åt med ett svenskt par, bekanta till mig. Då sa jag – faan . De blev upprörda och efter en stund sa hon till mig. Förlåt Irina, men jag måste säga till dig det går inte för en kvinna som du att säga så. Jag ska skriva ner alla svärord och lära mig att de är svärord och att jag inte ska använda dem.

Mer svenska

Flera ingenjörer har fått möjlighet till fortsatt utbildning i svenska på arbetsplatsen, ibland på arbetstid ibland efter arbetstid. Alla vill lära sig mer men tiden räcker inte till. De är övertygade om att språket är ett hinder för deras fortsatta karriär. De vittnar om den frustration man känner när man inte hittar rätt ord. Självkänslan hänger många gånger ihop med hur bra man behärskar svenska.

När jag pratar engelska har jag mycket mer självförtroende än när jag pratar svenska. När jag pratar svenska har jag 50–70 procent av mitt självförtroende. SAMIR

Oavsett ingenjörernas egen nivå på svenska så framhåller de hur viktigt det är för invandrare som ännu inte fått arbete att lära sig bra svenska. De låter ibland som ekon av svenska arbetsgivare! På frågan om vilka råd de vill ge till en arbetssökande, invandrad kollega så är det först och främst att lära sig språket.

Ingenjörerna har upplevt att människor som är vana att umgås med personer som har ett annat modersmål än svenska inte är lika känsliga för accent och brytning.

Men man märker att det också är många som accepterar på en gång och förstår. Men dom som inte vill, de visar att betoningen är på fel ställe osv. Jag tyckte det var jobbigt psykiskt från början men nu tar jag det som det är. Man kan inte hela livet lida av det. Man måste acceptera och försöka förbättra men jag har väldigt svårt med vokalerna t. ex. MIROSLAVA

Hassan, som talar utmärkt svenska men naturligtvis med brytning, försöker hela tiden hitta rationella förklaringar till den särbehandling han känner sig utsatt för. Han svarar så här på frågan om han tycker att hans brytning hindrar honom i hans arbete:

Jag tror det, men jag vet inte. Man söker hela tiden förklaringar. Man vill få förklaringar. HASSAN

De som arbetar på statliga myndigheter eller har sina kunder huvudsakligen bland statliga verk och myndigheter menar att språket där är ännu viktigare och svårare.

Ja, språket kan vara ett hinder. Speciellt om man tänker på språket inom en myndighet. Det är inget vanligt språk. Det är ett byråkratiskt språk. IGOR

Karim, som arbetar med kvalitetsfrågor, har upptäckt att de flesta svenska ingenjörer han arbetar tillsammans med inte heller är så duktiga på att skriva instruktioner.

Inte bara att mitt språk inte är så bra men dessutom är de flesta som skrivit instruktionerna är svenska ingenjörer och deras språk är inte heller alltid så bra. Och det betyder att när dom skriver då måste jag rätta och skriva någonting så att alla instruktioner liknar varandra, åtminstone helheten. Så därför från början det var lite problem, så jag hade en sekreterare som kontrollerade allt. KARIM

För de som arbetar marknadsinriktat på export är toleransen när det gäller svenska språket högre. Där värderar man andra språkkunskaper och har ofta engelska som arbetspråk.

När jag har problem med språket har jag den högsta förståelse från mina arbetskamrater och min chef. De förstår att jag bor och arbetar i en blandad språkmiljö. När de själva reser runt i världen måste de prata engelska som inte är deras modersmål. De tycker min svenska är tillräckligt bra.

JUAN

Kunskaper i engelska eller bristen på kunskaper är många gånger en akilleshäla. Flera ingenjörer lyfter fram att bristande kunskaper i engelska är minst lika hämmande i karriären som bristande svensk kunskaper.

Ledarskap

Chefens roll är speciellt viktig de första åren – sen när man har hittat sig själv i organisationen funkar det bra även utan chefen. MANUEL

Chefen har en stor roll för det är han som driver hela det här men som vi säger "en hand kan inte applådera", det behövs två händer. Chefen gör en del men resten ligger på oss. MOHAMMED

Chefen har en nyckelroll

Närmaste chefen och ledare nära i organisationen spelar en nyckelroll för de invandrade ingenjörerna. Att ingenjörerna befinner sig där de gör beror givetvis på den egna kompetensen och personliga egenskaper men också på att de har och har haft chefer som "sett" dem. Alla utom en av de intervjuade säger att de har en jättebra, ja, fantastisk relation med sin nuvarande chef. Den person som inte har en bra relation till sin chef bedömer relationen som neutral, och det visar sig att alla i hennes arbetsgrupp har en neutral relation till chefen. Chefen står liksom utanför.

Han säger till mig varje dag: du är min bästa! SAMIR

Chefens inställning, stöd och uppmuntran är viktig. Ledaren ska vågar satsa på "en udda fågel" och ha förmåga att se och värdera kompetens och att se förbi den brutna svenskan och de "konstiga" namnen. Chefens attityder och värderingar sänder signaler till arbetsgruppen om vad som värderas, hur man kan uppträda och han eller hon har en viktig roll för att skapa ett bra arbetsklimat.

Jag hade en diskussion med min områdeschef, min chefs chef, nyligen. Vi satt flera och pratade. I ett konsultföretag som vårt är man mån om att ha bra namn på duktiga konsulter och projektledare. Det fanns en kille som slutade och då söker man en erfaren ersättare som är i samma kategori – erfaren, många kontakter. Chefen sa att vi har inga slagkraftiga namn i vår grupp vi måste anställa någon. Då sa jag att är det inte bättre att våga satsa på yngre medarbetare, som inte är så kända men som vi tror på. Vi måste tro på våra medarbetare. HASSAN

Juan kan jämföra med sin förra chefen som var despotisk och hur detta förstörde hela stämningen på företaget. Juans nye chefen har en helt annan och framgångsrik ledarstil:

Ja, det som den nya chefen har gjort det är mycket av vad jag tyckte borde göras. Att skapa en miljö som man känner sig stimulerad och motiverad av, så att alla vill satsa som om det var ens eget företag. Det är målet för en chef. Att man samarbetar och att man känner att man är en grupp. JUAN

Den svenska "demokratiska ledarstilen" med hög grad av medbestämmande kan ställa till problem. Flera av de intervjuade ger exempel på att de haft chefer som varit positiva och sett deras potential men att övriga i arbetsgruppen varit negativt inställda dem. I de flesta av dessa fall ville cheferna inte gå emot sin arbetsgrupps vilja, så istället för att anställa den invandrade ingenjören mot arbetsgruppens vilja fick han eller hon sluta.

Informationsspridning

Att man får ta del av information inom organisationen, veta hur det går och vad som är på gång är viktigt för att känna delaktighet och engagemang i sitt arbete. Ingen av ingenjörerna upplever att information undanhålls dem på grund av att de är invandrare och de flesta anser att de får all information de behöver. I de organisationer som har intranät lyfts detta fram som en stor fördel. Det gör informationen lättillgänglig för alla och informella nätverk o. dyl. blir mindre viktiga för att få del av organisationens informationsflöde. En del menar till och med att intranätet ibland innebär att man får för mycket information.

Även i företag utan intranät anser de flesta att informationsspridningen fungerar mycket bra genom interntidningar och regelbundna möten. Några kan jämföra med tidigare arbetsplatser där ledningen höll inne på mycket av informationen och inser nu hur negativt detta påverkade arbetssmotivation och organisationen, genom exempelvis rädsla bland de anställda för att förlora jobbet.

Tidigare innan vi var sålda hade vi brist på information hela tiden. Hansa bara det är OK trots att det kändes i luften att det inte gick bra. Ingen sa något offentligt. Vi visste att det inte var OK, vi visste att vi inte sålde så mycket utan låg på minus. Men nu berättar de allt för oss. Nye ägaren kommer ofta och berättar det ekonomiska läget för oss. SVETLANA

En av ingenjörerna är inte nöjd med informationsspridningen i sitt företag. Han jobbar som konsult ute hos en kund, har dålig kontakt med sin arbetsgivare och vet väldigt lite vad som pågår i företaget.

Jag har inte bra kontakt med mitt företag eftersom jag hela tiden sitter ute hos kund. Kanske åker dit en gång på två månader. Det är inte bra. Dom ska inte klippa kontakten med de som sitter ute hos kund. Informationsspridningen borde utvecklas mellan företaget och konsulterna som sitter ute hos kund. SAMIR

Fackets roll

Många av de intervjuade är med i en fackförening. En berättar att han fått stöd och hjälp av facket att driva en process mot sin före detta arbetsgivare. Några ger exempel då de skulle velat ha stöd och hjälp av facket men inte fått det. Andra verkar inte haft mycket kontakt med facket. En möjlig förklaring till detta kom fram vid våra fokusgruppsintervjuer: man är helt enkelt inte, från sitt hemland, van vid den svenska fackliga traditionen och kulturen.

Vi blev uppsagda. Det gick inte bra för företaget. Det var i slutet av 1997. Man började med besparingar och 16 stycken blev uppsagda. Formellt följde man turordningsreglerna men inte riktigt. Det fanns de som fick vara kvar som arbetat kortare tid än jag. Jag var med och startade en process via CF men det gav ingenting. HASSAN

Sedan när de fastanställt mig frågade min chef "Vad vill du för lön?". Och då kände jag lite grand att det fanns ett avundsjukssymptom från fackets sida. Jag hade ingen aning om hur mycket jag kunde kräva i lön. Jag visste att jag har så här många år av erfarenhet, och de här kunskaperna, och sedan har man en tabell från SACO och kollar vad det ska vara ungefär. Så jag kom fram till en viss summa och visste inte om den var rimlig eller inte rimlig så jag frågade min arbetskompis som jobbar i

facket, inte SACO. Hon sa "Var inte blyg, ställ dina krav ganska högt eftersom sedan har du svårt att höja den". Sedan pratade jag med chef på SACO och han var väldigt hård, eftersom han själv har ganska låg lön. Han sänkte min, så jag valde ett mellanläge. Jag krävde 23 000. Och det fick jag utan ett ord. Om jag hade sagt 3 000 mer hade jag fått det också. Så jag var väldigt dum. Men på den tiden var det svårt. MIROSLAVA

I fokusgrupperna diskuterades möjligheten att facket skulle kunna vara ett stöd vid introduktion av invandrade ingenjörer på nya arbetsplatser och ha en mentorsroll. En mentorsroll som i första hand inte handlar om detaljer när det gäller ingenjörens arbetsuppgifter utan snarare när det gäller regler och rutiner i organisationen, både formella och informella sådana. Att förmedla "hur man betar sig" just i denna organisationen. Det föreslogs också att facket skulle ha en mer aktiv roll vid rekrytering och även vara ett stöd för arbetsgivaren när det gäller att "översätta" arbetssökandes utländska utbildningar till motsvarande svenska.

Arbetsplatsens sociala gemenskap

Dom hade inte några praktikanter som mig. Jag betraktades som ny, "han praktiserar", "han är den där utlänningen". De första tre månaderna var jättejobbiga men så småningom fick jag bättre kontakt. Vi satt i ett kontorslandskap. Man började prata om annat än jobb och då började man komma in socialt. HASSAN

Att bli en i gänget

Ingenjörerna har väldigt varierande erfarenheter av hur snabbt och väl de kommit in, integrerats, i organisationen och i arbetsgruppen. För vissa har det gått mycket enkelt och snabbt medan andra har haft svårt att accepteras av arbetskamraterna och det har tagit lång tid innan de kommit in i den sociala gemenskapen.

För mig gick det ganska enkelt, men vi har en person på vår lilla avdelning som visade mig redan från början att han inte accepterade mig och han har inte hälsat på mig på många år. Vi har försökt lösa det, men han är speciell och det är inte bara jag som har problem med honom. Men annars tror jag inte det funnits några problem, tvärtom. Det var många som var väldigt vänliga mot mig och försökte hjälpa mig och så. Nej jag kan inte säga att jag blivit illa behandlad, i alla fall inte på arbetsplatsen. MIROSLAVA

Det var 150 stycken som jobbade där och kanske 10 stycken som hälsade på mig. SAMIR

Det fanns några som var mycket trevliga och försökte lära känna oss från första dagen. Det blev lätt att kommunicera med dem. Kanske 60 procent var positiva. De andra var inte negativa men man känner att man inte var så välkommen. De sa inget för det är mycket känsligt att man visar sådana känslor mot arbetskamrater och vi är arbetskamrater. MOHAMMED

Jag har väldigt svårt att acceptera att man sitter och jobbar åtta timmar och en gång under fikarasten träffar man folk och inte mer. För mig var det väldigt kall arbetsplats. Jag är van att jobba med människor och träffa dem och inte att arbete blev stört på något sätt, men en kommunikation så man vet vem som är vem etc. Lite varmare arbetsplats på något sätt. Så det var lite jobbigt från början. Ny arbetsplats, nya människor, dålig språk och allt på en gång, men arbete hjälpte att komma över detta. MIROSLAVA

På några av ingenjörernas arbetsplatser finns föreningar, såsom fotboll- och basketlag, gympa-pass och konstföreningar. Att delta i dessa aktiviteter har varit en väg att lättare komma in i gemenskapen på arbetsplatsen.

Hur lätt det är att komma in på en arbetsplats hänger givetvis också ihop med individens egna förutsättning och erfarenheter. Fast i en ny språk- och kulturmiljö är det inte alltid lätt att hänga med och bidra.

Vi hade några sociala aktiviteter på avdelningen och de deltog jag i. Dom hade fikaraster också och då jag var ny i Sverige och då känner man inte till det de pratar om. Man känner sig utanför. De talar om någon TV-serie eller något som hände för tio år sedan. Men blev det prat om mat då ställs frågan till mig om hur man gör i Syrien. Så i början var det jobbigt. Man satt bara

och lyssnade. Ibland ville man säga något men jag är sådan att jag vill inte prata om jag inte pratar korrekt. Jag vill inte göra bort mig. I början måste man tänka först innan man vågar säga något. HASSAN

Ja, kanske därför att jag jobbade i Bulgarien och jag var invandrare där också. Och jag jobbade i England också och jag känner litet olika kulturer. Kanske jag har nytta av det. I alla fall det måste vara litet skillnad för en person som kom direkt till Sverige och började jobba här. Jämfört med mig så är det självklart att jag har bättre kunskap om hur man anpassar sig till nya omständigheter. RASHID

Men jag har börjat våga säga vad jag tycker. Jag har varit tyst i fem, sex år med sådana saker. Men nu kan jag inte tiga längre. Jag måste säga vad jag tycker. Det var mitt problem förut att jag ville säga något men jag tordes inte. För det första var jag rädd att göra bort mig men nu struntar jag i det. Jag har märkt att det är viktigt att jag säger vad jag tycker. Ibland får det också effekt. HASSAN

De vi talat med trivs som regel på jobbet och skulle rekommendera sin bästa vän att söka jobb hos samma arbetsgivare. När man väl kommit in i gemenskapen respekterar arbetskamraterna att man är "lite annorlunda" och har en annan kulturell bakgrund.

Jag är nykterist. Åker vi på någon konferens eller har vi någon gemensam middag de respekterar det. Det glädjer mig. Sedan förra månaden hade de vinlotteri. Den som lämnade tidrapporten först och rätt vann en flaska vin. Och jag vann. Men jag fick åtta Coca-Cola-flaskor i stället. Jag har bra relation med mina arbetskamrater. MOHAMMED

Ingen av de intervjuade har varit med i någon konflikt på arbetsplatsen som direkt haft sin grund i att de kommer från en annan kultur och har annat etnisk ursprung. Detta är annars en vanlig invändning mot mångkulturella grupper att risken för konflikter är mycket större, vilket i förlängning kan påverka gruppens effektivitet negativt. De konflikter som ingenjörerna nämner att de varit inblandade i har haft sitt ursprung orättvis behandling, dåliga arbetsvillkor etc.

Många arbetskamrater visar intresse för vad de invandrade ingenjörerna gjort innan de kom till Sverige och hur deras hemländer är. Det är några få av de intervjuade som umgås med sina arbetskamrater utanför arbetet. Det är vanligast att man träffas och umgås på fikaraster och luncher eller på aktiviteter anordnade av arbetsgivaren.

Generationskillnader

På den avdelningen där jag jobbade fanns två grupper kan man säga, två generationer. Det var de äldre kring 55 och så de yngre. Med de yngre kände jag mig hemma. Det var en kille och en tjej och vi jobbade ihop i två stora projekt. Efter ett år ungefär började jag känna mig hemma. HASSAN

Flera av de invandrade ingenjörerna påpekar att de har lättare att accepteras, kommunicera och ha utbyte med yngre medarbetare. Många tror därför att det kommer att bli lättare att vara invandrad efter det kommande generationsskiftet på arbetsmarknaden. De chefer och medarbetare som kommer in då har mer "vana" av personer med annan bakgrund än svensk.

Det kan bli bra tror jag, men jag ser att det tar tid. Min chef är ca 40. Så småningom kommer det in chefer som har haft kurskamrater från Irak och andra länder. Så småningom blir det fler andragerationsinvandrare som kommer in i arbetslivet och blir chefer. Till dess måste man göra något, säga ifrån. HASSAN

Hur står det till med mångfalden?

Jag känner inte att mitt företag är ett företag som inte vill, utan de ger invandrare chanser om de har kunskaper och passar bra. Män och kvinnor, känns likadant som andra arbetsplatser. Själv känner jag inte någon speciell diskriminering. Jag har inte upplevt det men mina arbetskompisar runt omkring känner att det finns – har klagat. Jag kanske inte har intresserat mig för det, utan för de tekniska aspekterna. MIROSLAVA

Medelålders män dominerar i organisationerna

Och sedan något som är väldigt viktigt och som blir väldigt jobbigt i framtiden: att anställa yngre människor. Vi hade chans vid sista anställningstillfället men vi anställde folk som var 58–60 år på grund av att de har erfarenheter och på grund av ett väldigt krävande projekt som är på gång. Och det är helt okej, men man måste anställa en yngre och en äldre så att den yngre kan lära sig när den äldre slutar och den yngre fortsätter. Men vi har ingen sådan ersättning så på vår lilla avdelning har vi tre som går i pension om 2–3 år. Jag kan inte föreställa mig hur vi ska kunna jobba vidare. Det är en väldigt stor brist på hela företaget. MIROSLAVA

Överlag rapporterar ingenjörerna att det är liten variation bland de anställda i deras organisationer, med avseende på etnicitet, kön och ålder. Arbetsplatserna har få medarbetare med annan etnisk bakgrund än svensk, få kvinnor och hög medelålder bland medarbetarna.

Några undantag finns. En av ingenjörerna jobbar i ett företag som startades av balter efter kriget och där är etnisk mångfald helt naturligt. Företagets klimat och ledarstilar präglas av detta, och ledningen har etnisk mångfald som en medveten strategi för att kunna vara framgångsrika på sin exportmarknad.

Grundaren var invandrare och även om sönerna har vuxit upp i Sverige så anser de att det är en viktig del av deras "success". Och de ser att det är den enda vägen att få företaget så som det ser ut i dag. Man ser att vi är beroende av export, Sverige är en mycket liten del av marknaden och det är mer världen det rör sig om. Man är mycket medveten om mångfald och det finns alla möjliga från amerikaner till schweizare, och i Stockholm finns det chilensare och finländare. JUAN

I ett annat företag är de flesta unga och invandrarna är i majoritet. Men alla invandrarna, utom ingenjören vi intervjuat, arbetar på tillverkningsavdelningen i företaget. Detta gäller överlag i de intervjuades organisationer: om det finns personer med annan etnisk bakgrund så återfinns de främst i tillverkning och på lagret, sällan bland tjänstemän.

Det finns inte så många gamla. Men de flesta är invandrare som jobbar här. 80 procent är invandrare men de flesta jobbar i monteringen. Jag är den enda som arbetar som tjänsteman. Jag har inga problem, men jag har en känsla de är litet avundsjuka för att jag jobbar som tjänsteman. Särskilt svenskarna som jobbar i monteringen. Men i alla fall de har inte

sagt någonting men jag har känt det. Det gäller de som jobbar i produktionen inte tjänstemännen. RASHID

En förklaring som flera av ingenjörerna gav till att det är liten etnisk mångfald bland ingenjörer och andra akademiker i svenska organisationer är att arbetsgivaren helt enkelt inte är medveten om att utbildningsnivån är hög bland många invandrargrupper.

I Sverige kom de flesta invandrare under 80-talet. Så de är inte vana ännu. Det finns fortfarande svenskar som har inte pluggat med invandrare. De som har vuxit upp i ett typiskt svenskt område och som inte har träffat invandrare. Jag tror att det är svårt för dem att tro att det finns invandrare som jobbar på kvalificerade jobb. MOHAMMED

Karim jobbar på ett amerikanskt företag som kräver att alla enheter världen över har en mångfaldsstrategi. Han uppfattar att en anledning till att han aldrig känt sig annorlunda behandlad är just för att företaget är väldigt noggrant med att inte diskriminera och bryta mot sin mångfaldspolicy. Fast i andra avseenden är Karim lite tveksam till om företaget lever upp till sin mångfaldspolicy. Det finns bara två invandrare på hela företaget. Varje år firas en mångfaldsdag. Förra året lagade Karim en för sin kultur traditionell dessert till alla anställda som skickades till de olika regionkontoren så alla fick smaka. Han skickade också med ett brev där han hade skrivit om desserten, vad dess namn betyder, hur man gör den osv.

De flesta av ingenjörerna har över lag känt sig väl bemötta på sina arbetsplatser, men några vittnar om att de känt sig direkt diskriminerade. Samir och Halina anser att de ha blivit lönediskriminerade och misstänker att det beror på deras etniska bakgrund. I ett som kan tyckas trivialt fall, blev en av ingenjörerna negativt särbehandlad, i jämförelse med en svensk arbetskamrat och han tror att det beror på att han är invandrare: Båda hade jobbat över fram till midnatt och tagit taxi hem. Den svenske kollegan hade inga problem att få ersättning för sina utlägg medan den invandrade ingenjören blev ifrågasatt varför han åkt taxi hem och hade problem att få ersättning. Detta är ett klart exempel på direkt diskriminering: olika behandling av lika fall.

Att se med andra ögon

Man ser saker och ting från olika synvinklar. Fördelen med att folk från olika kulturer jobbar ihop är att man ser på ett problem på helt olika sätt. Man ser liksom olika färger i problemet. Det gör att man har en säkrare bakgrund för att kunna värdera situationen.

Bakgrundsinformationen är den mest kritiska punkten när man tar ett beslut. Varje människa har en unik infallsvinkel som påverkas av hur och var vi växt upp. Sedan behövs också andra för att rätt värdera informationen. Jag fungerar många gånger så att jag hämtar hem 'paket med information' från Latinamerika och överför informationen till mina svenska kolleger. Sedan innan vi fattar beslut kommer de med andra synpunkter som är helt olika mot hur jag ser det. JUAN

Liksom Juan lyfter flera av de andra ingenjörerna fram fördelarna med att kunna se på saker och ting från olika synvinklar. Erfarenhet från flera olika kulturer menar de är anledningen till att de kan se saker på olika sätt och angripa problem annorlunda.

Jag har olika kulturer i mig, inte bara arabisk. Jag är fortfarande inte svensk och förstår inte alla svenska skämt. Men jag har mycket också från Ryssland. Så därför ser jag saker och ting från olika synvinklar.

KARIM

Att kunna se saker från olika perspektiv för att få en mer mångfacetterad bild av både förutsättningarna och framtida konsekvenser av ett beslut är viktigt. Ingenjörerna vi intervjuade har upplevt det själva. De som vittnar om detta har arbetat tillräckligt länge i Sverige för att känna sig trygga på arbetsplatsen och se fördelarna med sin egen mångkulturella bakgrund. De arbetar på arbetsplatser med ett positivt arbetsklimat där chefen ser, förstår och tar tillvara hela deras kompetens.

Det blir roligare och effektivare!?

Det är roligare med mångfald på arbetsplatsen. Det blir intressantare diskussioner med fler infallsvinklar. Är det verkligen så? Detta är väl något vi borde fråga de invandrade ingenjörernas arbetskamrater om! Några av ingenjörerna har varit på olika arbetsplatser och menar att det är skillnad i trivsel och klimat. De tycker att arbetsplatser med flera medarbetare med olika etnisk bakgrund påverkar både stämningen och innehållet i diskussionerna på ett positivt sätt.

Manuel har lätt att bli bekant med sina nya svenska arbetskamrater och tror att det beror på att han har varit van att umgås med många olika nationaliteter sedan han var ganska ung.

I Ryssland hade jag kompisar från hela världen. Jag reste dit när jag var bara 18 år. Det har påverkat mig mycket. Jag har lättare för att anpassa mig. MANUEL

Miroslava och Irina menar att deras livligare temperament och raka sätt påverkar arbetsklimatet på ett positivt sätt. När det gäller Irina spelar det nog också en stor roll att hon är ensam kvinna på sin arbetsplats. Hon blir liksom exklusiv i flera bemärkelser. Miroslava berättar hur hon kan påskynda beslut genom sitt sätt att vara.

Jag är litet mer impulsiv än svenskarna. Jag brukar reagera ganska kraftigt, inte argt, men mer spontant vid möten. Det gör att vi diskuterar med en gång och löser problemen snabbare och enklare, direkt på mötet. Jag tror det snabbar upp projekten. Gruppen jag jobbar med uppskattar att jag reagerar högt och säger mina åsikter eftersom de många gånger har svårt att säga vad de tycker och tänker på mötena. MIROSLAVA

Hassan arbetar på ett konsultföretag i ett arbetslag med stor mångfald när det gäller ålder, kön och etnicitet. När man gör den årliga produktivitetmätningen ligger avdelningen på topp. Hassan tror att det kan ha samband med gruppens sammansättning. Ökad kreativitet sägs också vara en effekt av arbetsgrupper med mångfald. Hassan förklarar sin arbetsgrupps arbetssätt på följande sätt:

I enheten det finns motsättningar men inte negativa sådana, utan att man tycker olika och därför är man tvungen att prova på olika sätt att utföra saker och ting. Det finns ingen gruppering svenskar – icke svenskar utan det är helt individuellt. HASSAN

Lättare att göra affärer

På flera arbetsplatser har chefen först långt efter anställningstillfället och mer av en slump upptäckt att organisationen kan ha nytta av de anställdas kunskaper i främmande språk och kulturer. I många fall handlar det om att kommunicera med utländska kunder, att förstå hur man gör affärer i andra kulturer och att förstå vad det är kunderna vill ha. Alexander deltar i ett utbildningsprojekt i norra Ryssland.

Jag fick åka dit och deltagarna tyckte det var jättebra. De ställde massor av frågor. Det var intressanta frågor men ibland konstiga frågor. Men bakom varje fråga finns en person. Jag visste precis varför man ställde en sådan fråga och jag visste precis hur man ska svara för att frågeställaren ska bli nöjd.

Egna nätverken har också betydelse, det ger Juan exempel på:

Om jag t. ex. ska åka till Peru i jobbet så ringer jag till en peruansk vän och frågar vad det är som gäller där, vad man kan göra och vad man inte kan göra.

Om kunderna i de olika länderna vet att det finns en person på den svenska arbetsplatsen som talar samma språk vänder de sig till honom/henne. Karim är kvalitetschef på ett internationellt företag. Han talar sex språk mer eller mindre flytande. När han talar med kunder i Belgien och Frankrike talar han franska men han har även stött på kunder i Sverige som har annat modersmål än svenska och där både hans franska och arabiska varit till stor nytta. Vid ett tillfälle hade företaget stor nytta av hans arabiska och muslimska bakgrund. En av cheferna skulle åka till ett arabland och göra stora affärer. Han kom till Karim och frågade hur han skulle agera.

Gå inte direkt på business. Sitt ner och prata och diskutera först. Prata om vädret och prata om religion. Säg t. ex. " Jag har en medarbetare som heter Karim och som ber sin bön på arbetsplatsen varje dag." Det kanske kan hjälpa dig mycket mer än om du ger dom ett billigt pris.

Chefen kom hem med ett kontrakt och bedyrade att Karims råd varit mycket värdefulla.

Ingenjörernas råd till arbetsgivare

Jag tror de flesta företag har lite problem. Man är väldigt försiktig när det gäller både utländska medarbetare och affärer i utlandet. Jag tycker man måste lära sig hantera de här frågorna om man vill utveckla sin verksamhet. Företagen blir mer och mer internationella och gör fler affärer med utlandet. Man måste våga ge fler invandrare en chans! ENVER

Det råder stor samsyn när vi frågar efter goda råd till arbetsgivare. Det gäller att se kompetensen bakom den brutna svenskan, att våga rekrytera otraditionellt och att tro på individen. Flera pekar på möjligheten att komma in på nya marknader om man bättre tar tillvara språkkunskaper och kunskap om andra länder som många invandrare har.

- Tänk långsiktigt! Små företag bör satsa på nya kunder och ny export och import. Utnyttja den kompetens som finns i Sverige när det gäller språk och kultur.
- Det gäller att våga se människan. Se inte personen i första hand som invandrare utan som människa! Testa om de kan sitt jobb.
- Arbetsgivare måste lära sig att se kompetensen bakom den brutna svenskan.
- Var inte rädda för utländsk utbildning. Det spelar inte så stor roll om man har sin utbildning. De flesta ingenjörer använder bara en bråkdel av sin utbildning i det dagliga arbetet.
- Använd provanställning.
- Anställ inte in en invandrare bara för att lösa något akut jobbproblem utan planera långsiktigt.
- Många arbetsgivare känner inte till att det finns många högutbildade invandrare. Arbetsgivare borde aktivt se till att de får tillfälle att träffa några för att bättre förstå den outnyttjade kompetens som finns!

Ingenjörernas råd till invandrade kollegor

Jag skulle råda en invandrad kollega att man måste lära sig att lyssna och att titta vad dom andra gör, hur de betar sig när man dricker kaffe, när man går på lunch, och sådana saker. Det finns många sådana oskrivna regler som man måste lära sig, som vi har inte lärt oss i våra länder. Det gäller att ha öppna ögon och öron och lära sig att lyssna. Och har man inte uppfattat något ska man inte vara rädd att fråga "ursäkta jag förstår inte, kan ni beskriva en gång till?". ENVER

Under våra intervjuer frågar vi de invandrade ingenjörerna vilka råd de skulle ge till ingenjörer och andra med utländsk examen för att ta sig in och lyckas på den svenska arbetsmarknaden. Genomgående lyfter de fram vikten av att lära sig svenska och att lära sig att kommunicera "på svenska". Flera poängterar vikten av att anpassa sig till oskrivna regler och försöka förstå hur man umgås på svenska arbetsplatser. Samtidigt pekar de på vikten av att inte tappa bort den egna identiteten. Det gäller att anpassa sig men inte assimilera sig.

- Lär dig så mycket svenska som möjligt. Fortsätt hela tiden att förbättra din svenska. Försök få kurser i mer avancerad svenska.
- Var beredd på att du har kommit till ett nytt land och måste börja från noll. Ha inte stora förväntningar. Man måste visa vad man kan och jobba hårt. Gör man misstag så syns det direkt. Man får jobba mer och får mindre. Det är ett pris alla får betala men sedan kommer resultatet.
- Försök vara nära det svenska samhället. Försök få svenska vänner
- Utveckla dig själv hela tiden.
- Försök styra arbetsförmedlingen. Hoppa inte på vad som helst varken när det gäller jobb, praktik eller utbildning. Försök få praktik och utbildning som i så stor utsträckning som möjligt ligger i linje med din utbildning och gör dig mer attraktiv på arbetsmarknaden.
- Mindre kvalificerade jobb kan vara en väg in på arbetsmarknaden och det kan vara ett sätt att komma in på ett företag där man sedan kan avancera. Men det finns också en risk att fastna i ett lågkvalificerat jobb, speciellt om det inte är inom den egna branschen.
- Försök få tillfälle att göra studiebesök på företag, för att lära känna några svenska företag och presentera dig själv.
- Umgås om möjligt med personer som redan har arbete.
- Det gäller att anpassa sig men inte så mycket att man tappar sin identitet och det man tror på och tycker är rätt. Tag positiva saker från den nya kulturen men behåll också positiva saker från hemlandet.
- Se inte dig själv i första hand som invandrare. Det är din kompetens, erfarenhet, språk- och kulturkunskap som är fokus och som du har att erbjuda arbetsgivaren.

- Sluta inte söka jobb. Ge inte upp!
- Var positiv till praktik, provanställning och vikariat. Det är lättare att få sådana jobb från början än att få fast jobb på en gång.
- Våga att säga ifrån och ha åsikter på arbetsplatsen. På det viset visar man vem man är och vinner respekt hos sina arbetskamrater.
- Byt jobb om det inte är en bra arbetsplats! Det är lätt att slå sig till ro när man väl fått ett arbete även om man inte trivs. Du ska veta att det är mycket lättare att få ett nytt arbete om man redan är anställd.

Evas reflexioner

En viktig drivkraft för mig personligen att engagera mig i internationella och interkulturella frågor är rättvisa. De uppenbara orättvisorna var en av anledningarna till mitt engagemang och volontärarbete i Tanzania på 70-talet, mitt intresse för jämställdhetsfrågor under 80-talet och initiativet till Internationella ingenjörer 1990. Under mitt år som värdbiträde i Rinkeby 1989 blev jag medveten om det utanförskap som drabbar merparten av våra utomnordiska invandrare och hur viktiga de sociala nätverken är för framgång i det svenska samhället. Mitt makt- och rättviseperspektiv breddades så småningom när jag som chef för specialarbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer såg och förstod även det rent affärsmässigt positiva med mångfald i arbetsgruppen och ett inkluderande förhållningssätt. Jag märkte, inte minst i min egen lilla verksamhet, hur människor som man tror på kan växa och hur slumrande talanger blommar om de får den näring de behöver. Jag brukar säga att jag har gått från handling till tanke när det gäller att se och förstå fördelarna med en mångfaldsorienterad organisation. EVA

Vägen mot en mångfaldsorienterad organisation

Det finns, enligt min uppfattning, tre stadier på vägen till en mångfaldsorienterad organisation. Det första steget är att skapa en icke-diskriminerande organisation. Detta betyder att följa rådande diskrimineringslagstiftning och försöka vara rättvis. Grupptänkandet dominerar och som arbetsgivare ser man till att inte diskriminera kvinnor, invandrare, handikappade osv. Medarbetarna representerar ibland mer gruppen de tillhör än sig själva som individer.

Nästa steg kallar jag att värdera mångfald. Flera arbetsgivare har förstått att det finns en delvis outnyttjad resurs bland vissa grupper i samhället eller att någon grupp är klart underrepresenterad på arbetsplatsen och försöker aktivt rekrytera bland dessa. Det kan t. ex. handla om att försöka få fler män till vård och omsorg eller att rekrytera ingenjörer med utländsk bakgrund. Som arbetsgivare är man beredd att öppna upp sin rekrytering mot en ökad mångfald men man har ingen ambition att förändra sin organisation så att den blir mer mångfaldsorienterad. Det betyder att man försöker assimilera den nya minoriteten till majoritetsgruppen så långt möjligt. Hit hör de flesta företag och organisationer där de intervjuade ingenjörerna arbetar. Företagen har insett att det finns en outnyttjad resurs bland de invandrade ingenjörerna, men har ingen strategi för att bli en arbetsplats där individuella olikheter ses som ett mervärde.

Det tredje och slutliga steget handlar om att hantera mångfald. Det är vad man på engelska kallar "managing diversity". De organisationer som befinner sig på denna nivå i processen har lyckats skapa en mångfaldsorienterad organisation där vision, policies, mål och styrverktyg ser medarbetaren som individ och där medarbetarnas olikheter blir en tillgång för att förverkliga verksamhetens mål. I vår undersökning är det endast Juans företag och Irinas första arbetsgivare som lyckats med detta, enligt min mening. Båda dessa företag är små och har säkerligen inget nedskrivet i

vare sig policies, visioner eller mål kring hantering av mångfald. De har emellertid visionära ledare som ser hantering av mångfald som en naturlig och självklar strategi.

Sambandet mellan tillit och prestation

Den huvudsakliga drivkraften i USA när det gäller "diversity management" var och är behovet av arbetskraft. När sammanställningen Workforce 2000 visade att 85 procent av den nya arbetskraften på 2000-talet skulle bestå av kvinnor och personer från de etniska minoritetsgrupperna fick arbetsgivarna kalla fötter. På samma sätt tror jag att det i dagens Sverige är behovet av kompetens som är och kommer att vara den viktigaste drivkraften när det gäller att skapa mångfaldsorienterade arbetsplatser. Var femte stockholmare är född utanför Sverige och var fjärde göteborgare har utländsk bakgrund. Endast 20 procent av alla chefer är kvinnor och bolagsstyrelserna består till 96 procent av män. Som förälder vet jag också att våra ungdomar har helt andra värderingar när det gäller arbete och karriär. Deras lojalitet ligger i stor utsträckning hos individen och inte hos företaget. Det gäller för svenska arbetsgivare att vara en attraktiv arbetsgivare för morgondagens arbetskraft redan idag!

Men det handlar inte om att endast öppna upp sin rekrytering och anställa personer som man traditionellt inte har i sin verksamhet. Samtidigt måste organisationen förändras – kulturen, processerna, normerna och förhållningssättet. Detta är en förutsättning för att kunna ta tillvara mervärdet av olikheter. Jag såg vid flera tillfällen under min tid på Internationella Ingenjörer hur en och samma ingenjör först kunde hamna i ett företag dit han rekryterats i brist på "Svensson". Så fort han sa eller gjorde något som avvek från vad en svensk ingenjör skulle ha sagt och gjort sågs han med misstänksamhet. Han fick inte de resurser och det förtroende han behövde för att göra ett bra arbete och efter sex månaders provanställning var det tack och adjö. Samma ingenjör hamnade sedan i ett annat företag dit han var rekryterad för den han är. Där man tror på honom och ger honom de resurser just han behöver för att utvecklas. Efter sex månader är han en av företagets duktigare medarbetare. Sambandet mellan självkänsla, tillit och prestation har blivit allt tydligare för mig. Jag minns hur jag själv underpresterade när jag i realskolan började i en pojkskola som just öppnats även för flickor. De flesta lärarna var negativa till att den ärevördiga gamla skolan skulle bli samskola och deras negativa förväntningar på oss flickor påverkade våra prestationer.

Medveten diskriminering i Sverige har jag bara sett vid ett fåtal tillfällen. Däremot finns det ett stort mått av omedveten diskriminering. Det kan vara slentrianmässigt beteende eller diskriminerande strukturer som uteslänger en viss grupp av individer utan att man tänker på det. Informella nätverk samt vänskapskorruption är mycket vanligt. Se bara vilka ungdomar det är som får sommarjobb! Det är på många arbetsplatser självklart att anställdas barn står först i kön. Vid ett tillfälle hade Internationella Ingenjörer kontakt med ett stort multinationellt företag som sökte flera ingenjörer. Vi besökte dem och presenterade ett antal ingenjörer som väl fyllde deras kompetenskrav. När vi ringde efter någon vecka för att fråga vad tyckte om de merithandlingar vi lämnat fick vi svaret. "Vi har inte haft tid att titta på dem ännu. Vi har haft så mycket att göra med vår rekrytering." Ingenjörer från andra länder tycks spela i en helt annan division, oftast i korplaget!

Fördelar med mångfald på arbetsplatsen

En av de viktigaste fördelarna, som jag ser det, med en mångfaldigt sammansatt arbetsgrupp kan i många fall vara ökad kunskap och förståelse för kunderna, gamla och potentiella kunder. Kundfokus är viktigt både för privat och offentlig sektor. Att i den egna verksamheten ha kunskaper och kompetens om vad kunden vill ha och hur man når ut till kunden. Oräkneliga är de solskenshistorier där någon internationell ingenjör öppnat nya marknader eller förstärkt någon utlandsmarknad för svenska företag. Jag minns marknadsingenjörerna på Roxtec i Karlskrona när de tog hand om de utländska återförsäljarna från olika delar av världen. Jag brukade bli inbjuden till deras årliga evenemang då hela världen samlades i form av företagets agenter till en fantastisk fest och "mina" internationella ingenjörer spelade några av huvudrollerna.

Andra fördelar som förknippas med en mångfaldsorienterad organisation är ökad kreativitet, låg personalomsättning, positiv företagsimage, bättre beslutsunderlag, mindre mobbning på arbetsplatsen och ökad flexibilitet. Går detta att bevisa? Det finns en omfattande litteratur om detta – och jag kan bara dra mina slutsatser från egna erfarenheter. På arbetsförmedlingen Internationella Ingenjörer upplevde jag ovanstående fördelar. Vi var en liten men mångfaldig grupp medarbetare i alla bemärkelser. Vi representerade väl våra arbetssökande ingenjörer och hade stor förståelse för vilken service de önskade. Vår interna mångfald ökade vår trovärdighet hos arbetsgivarna. Mina duktiga medarbetare, som själva bröt på svenska, skickade omedvetet signaler till rekryterarna att bruten svenska inte behöver betyda sämre kompetens. Kreativiteten flödade men det tog ibland längre tid att komma till beslut eftersom vi hade så olika bakgrund och erfarenhet. Alla vred och vände på frågorna men när vi sedan kom till beslut vill jag påstå att de beslut som fattades blev bättre än om de hade fattats i en helt homogen grupp. Vi hade ibland hetsiga diskussioner beroende på olika temperament och traditioner. Detta hade kunnat vara en källa till irritation och problem om vi inte hade haft en gemensam vision för verksamheten.

Mångfald är inte ett problem att lösa

När det gäller mångfalden i det svenska samhället vill jag gärna citera en konsultkollega Eugenio Molini. Han menar att vi måste gå från synsättet att det är ett problem att lösa till att det är ett tillstånd vi måste acceptera och se fördelarna med.

Hur gör man detta? Jag är den första att vara ödmjuk inför uppgiften. Det handlar om våra egna attityder och värderingar. Det handlar om organisationsstrukturer och klimat – det där som sitter i väggarna. Det handlar om ledarskap och visioner men också om trygghet i sig själv som individ.

Några av de ingenjörer vi intervjuat menar att det är lättare att arbeta tillsammans med yngre kolleger. De yngre har vuxit upp i ett mer mångkulturellt Sverige och haft större möjligheter att resa i världen. Är vi 40-talister proppar även i detta avseende?

Om man börjar med att göra ett slags mångfaldsrevision hos sig själv och den verksamhet man arbetar i har man kommit en bra bit på väg. - Vilka förhållningssätt gäller på min arbetsplats? Några internationella ingenjörer som varit ute på praktik har vittnat om hur de liksom blivit osynliga

på arbetsplatsen. I början var arbetskamraterna litet nyfikna men sedan spelade det ingen roll om praktikanterna var närvarande eller inte. Samtalen vid kaffeborden handlade oftast om saker som man som ny i Sverige inte vet något om. Ingenjören förväntades enbart vara tacksam för att man erbjudits en praktikplats.

Rekrytering

Rekrytering är en av flera viktiga processer som det är nyttigt att granska med sina mångfaldsglasögon. Hur rekryterar vi, vilka kompetenskrav ställer vi, hur gör vi urvalet när det gäller intervjuer, hur går själva anställningsintervjun till och hur introducerar vi nya medarbetare. Mina erfarenheter är att man ofta ställer högre krav på formell kompetens på personer med utländsk bakgrund. Det är på något sätt som om man kanske omedvetet vill kompensera för den brutna svenskan och det ibland osvenska beteendet. Det är sällsynt att man ser utomeuropeiska språkkunskaper och yrkeserfarenhet från andra länder som en extra kompetens.

När det gäller urval till intervju sorteras tyvärr fortfarande personer med utländska namn ofta bort. En personalchef inom offentlig förvaltning berättade nyligen för mig att tack vare den nya lagstiftningen mot etnisk diskriminering beslöt de att träffade en iransk kvinna som sökt arbete som socialassistent. Hon visade sig bäst bland de som kallats till intervju och fick jobbet. Personalchefen säger att hade hon inte haft den nya lagen i åtanke hade hon troligen sorterat bort kvinnan under ett slags omedveten förevändning att "det blir nog problem med språket". Så tror jag det fungerar ganska ofta och min förhoppning är att den nya lagen ska fungera som en väckarklocka.

Jag tror inte det är lagstiftning som ska vara den huvudsakliga drivkraften mot en mångfaldsorienterad organisation. Men den behövs som ett verktyg bland många på vägen dit. Debatten kring mångfaldsfrågor i samhället blir ibland enbart visionär eller enbart instrumentell. Jag tror att det är viktigt att skilja på målet och vägen dit. På vägen behövs instrument för hur man formulerar en vision, hur man sätter kvantitativa och kvalitativa mål, hur man gör en nuvärdesanalys och hur man följer upp att verksamheten går i riktning mot de uppställda målen och visionen.

Att hitta verktyg och metodik för hur man skapar mångfaldsorienterade organisationer är angeläget. Jag är så övertygad om att det är viktigt, kanske det viktigaste, för Sverige i ett internationellt konkurrensperspektiv och i ett samhällsperspektiv att se, värdesätta och ta tillvara mångfalden ibland oss alla. Lyckas vi med detta så får vi ett samhälle byggt på rättvisa och respekt för individuella olikheter.

Referenslista

- Carlsson, B., *Grundläggande forskningsmetodik för medicin och beteendevetenskap*. Almqvist och Wiksell, Stockholm, 1990.
- Cox, T., *Cultural Diversity in Organizations*. Berrett-Koehler Publisher, San Francisco, CA, 1993.
- Cox, T., Beale, R., *Developing Competency to Manage Diversity*. Berrett-Koehler Publisher, San Francisco, CA, 1997.
- DO:s handbok för aktiva åtgärder*. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Stockholm, 1999.
- Fägerlind, G., *Managing Diversity – strategier för mångfald i USA*. UR USA 9901, Sveriges Tekniska Attachéer, Stockholm, 1999.
- Kandola, R., Fullerton, J., *Managing the Mosaic*. Institute of Personnel and Development, London, 1994.
- Kvale, S., *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund, 1997.
- Köhler, N. "Invandringenjörer får mycket sämre betalt", *Ny Teknik*. 1999:44, 1999.
- Leach, J., et al., *A Practical Guide to Work with Diversity*. Amacom, New York, 1995.
- Rubenowitz, S., *Utrednings- och forskningsmetodik*. Esselte Studium, Göteborg, 1980.
- Thomas, R., *Beyond Race and Gender*. Amacom, New York, NY, 1991.
- Wilson, T. *Diversity at Work: The business case for diversity*. Toronto, John Wiley and Sons, 1996.

Rapportserien

MÅNGFALD I ARBETSLIVET vänder sig att alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

ISSN: 1404-9252

ISBN: 91-88530-97-3



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Växtkraft Mål 3
Växtkraft Equal
Svenska ESF-Rådet



INTEGRATIONSVERKET