



Rapport av förstudien; Identifiera de rätta förutsättningarna för lyckad rekrytering av medarbetare med internationell bakgrund

Anna-Karin Byström
13-10-18

Innehållsförteckning

Rapport av förstudien; Identifiera de rätta förutsättningarna för lyckad rekrytering av medarbetare med internationell bakgrund	1
<i>Bakgrund</i>	1
<i>Syfte och mål</i>	2
<i>Avgränsningar</i>	3
<i>Förstudiens upplägg</i>	3
<i>Resultat -intervjuer</i>	4
Arbetsgivare	4
Arbetstagare med familjer	6
Offentliga sektorn	8
<i>Analys</i>	8
<i>Diskussion</i>	11
Eventuell grund till lathund	11
Utbildningar som underlättar vid rekrytering	14
Samordning av utbildningar, introduktionsaktiviteter och andra gemensamma träffar	15
Offentliga sektorns bidrag till rekryteringsprocessen	16
Tankar inför skapandet av ett socialt nätverk	17

Rapport av förstudien; Identifiera de rätta förutsättningarna för lyckad rekrytering av medarbetare med internationell bakgrund

Bakgrund

I strategidokumentet för Världsklass 2015, under rubriken ”Attraktionskraft i en global värld” står följande

”Konkurrensen om kompetensen och hur man ska klara arbetskraftsförsörjningen på längre sikt utgör något av en ödesfråga inte bara för Örnsköldsvik utan för samtliga kommuner i landet. Sveriges förändrade demografi med en större andel äldre samtidigt som andelen i arbetsför ålder minskar, kommer att skapa problem. Så även i Örnsköldsvik. Den demografiska utveckling vi står inför indikerar en större andel åldrande befolkning och att utbudet av arbetskraft kan komma att minska framöver även om befolkningen i sig ökar. Det gör att frågan om rätt matchning mellan utbud av utbildad befolkning och behovet av kompetens på arbetsmarknaden blir än mer central också på lokal nivå”

För att Örnsköldsvik skall klara av att möta sina mål i Världsklass 2015 måste rekryteringsbasen öka, vilket gör att företag och organisationer måste söka sig utanför Örnsköldsvik, regionen, landet och till och med utanför landets gränser. Detta ger oanade möjligheter till rekrytering av kompetent personal men det medför också ett behov av att se hur man får den rekryterade eller studenten,



med internationell bakgrund, och med eventuella medflyttande familjer, att trivas så pass väl i Örnsköldsvik att de väljer att stanna eller, om de nu inte väljer att stanna, ändå sprida ryktet om denna fantastiska stad med omnejd.

Att flytta till Örnsköldsvik, vare sig man är av svenskt ursprung eller av annan nationalitet, innebär att anamma sig till en miljö man är ovan vid men man har också ett behov av att anammas av de boende i Örnsköldsvik. En utmaning Örnsköldsvik står inför är att ta emot de nyinflyttade och bereda väg för dem in i samhällsstrukturen, vilket har visat sig vara inte allt för lätt. Under rubriken "Förnyelse och innovation" i strategidokumentet står följande

"Behov finns också av att arbeta medvetet med att öka öppenhet och tolerans i samhället för det som upplevs som nytt, annorlunda eller oliktankande. Örnsköldsvik behöver ett ökat inflöde av idéer, människor och kulturer in till kommunen och in i de kreativa utvecklingsprocesserna för att fortsätta utvecklas som en kreativ plats och utvecklingsmiljö."

Syfte och mål

Syftet med denna förstudie är att identifiera behoven hos de företag och organisationer som väljer att rekrytera internationell personal för hur en lyckad inflyttning/medflyttning skall se ut. Dessutom ingår det i denna förstudie att undersöka den rekryterade personalens behov vid inflyttning. Utöver detta skall även de medflyttande, dvs de familjer som följer med för att bosätta sig i Örnsköldsvik, intervjuas för att utröna deras behov vid inflyttning och för bästa möjliga anpassning till Örnsköldsvik.

Med andra ord står tre olika grupper i fokus i denna studie; Arbetsgivare i form av företag och organisationer med behov av rekrytering av internationell kompetens, arbetstagaren, dvs den rekryterade samt de medflyttande familjerna.

Målet med förstudien är flerfaldig;

- att lägga grunden för en eventuell lathund som kan användas vid rekrytering och inflyttning till Örnsköldsvik
- utkristallisera eventuella utbildningar som kan underlätta för anställda på företagen vid mottagning samt för blivande anställda och deras familjer vid inflyttning

- samordna eventuella utbildningar och introduktionsaktiviteter för rekryterade och deras familjer mellan företag och organisationer
- undersöka vad den offentliga sektorn kan bidra med i samband med inflyttning (i form av skola och andra verksamheter)
- samordna företag och organisationers rekrytering så att inflyttande familjer vid olika företag och organisationer kan lära känna varandra
- skapa möjligheter för de medflyttande så att de initialt kan skapa sig en social gemenskap genom ex nätverk, fadderfamiljer etc

Avgränsningar

Studiens utgår från de människor som kommer hit från ett annat land för att jobba vid något av kommunens företag eller organisationer, och därför utelämnas de aspekter som gäller för flyktingar och deras mottagande. Informanterna som intervjuades har alla valt att stanna i Örnsköldsvik för en längre period och ingen informant som avbrutit sitt uppdrag i förtid intervjuades.

Förstudiens upplägg

Upplägget är fördelat i fyra faser, se tabell nedan och startades upp i maj 2013 och beräknas vara klar i oktober 2013.

Fas	Syfte
1	Syftes- och målformulering, sondera möjliga informanter bland medverkande företag och organisationer och planera frågeformulär
2	Genomföra intervjuer med informanter, kartlägga redan befintliga aktiviteter och åtgärder och hämta in information från offentliga sektorn
3	Sammanställa information och analysera svar
4	Rapportskrivning och presentation av arbetet

Det är 21 intervjuer som genomförts med arbetsgivare (7 stycken), arbetstagare med familj (10 stycken, varav fyra med familjer) från England, Tyskland, Frankrike, Kina, Brasilien, Lettland och Indien samt företrädare för offentliga sektorn (4 stycken).

Företag och organisationer som deltagit i studien, både arbetsgivare, arbetstagare och offentlig verksamhet (i vissa fall bara en av respektive) har varit: Bosch Rexroth, BAE Systems, MacGregor, Clavister, Sanmina, MoRe, Malux, Landstinget, Mittuniversitet, Umeå Universitet, Örnsköldsviks kommun (kommunledning, tillväxt- och kommunikationsavdelningen)

Intervjuerna har genomförts på informanternas arbetsplats eller hem i alla utom två fall, där den ena genomfördes med hjälp av telefon och den andra på publik plats. Intervjuerna har tagit mellan 30-90 minuter. Intervjuerna har sammanfattats i punktform utifrån anteckningar, och sedan analyserats. Samtliga informanter har fått möjlighet att i efterhand komplettera intervjun.

Utöver detta har också resultaten från förstudien "Internationell skola", gjord av Sara Rudälv för Världsklass 2015 räkning ingått i underlaget.

Resultat -intervjuer

Arbetsgivare

Vid samtal med arbetsgivarna var det tydligt att de hade stor förståelse för att det innebar en stor omställning för arbetstagarna att flytta och byta land, miljö och kultur. Den hjälp man gav från företagen var dock, i de flesta fall, helt inriktade på att hitta bostad, hjälpa till med de mest akuta praktiska problemen (personnummer, bankkonto mm) och få arbetstagaren att komma in i sin roll på arbetsplatsen. I många fall ansåg arbetsgivarna att de nog inte givit alla förutsättningar för en god anpassning till Örnsköldsvik och dess omgivningar.

"Vi har nog inte pratat mycket om hur det är att flytta hit och kulturella skillnader och sånt. Inte heller om behov vad gäller hobbyer eller andra fritidsaktiviteter"

Av de 7 företag och organisationer jag pratat med var det bara ett som hade en väl utarbetad strategi för sin mottagning av internationella medarbetare, 2 som arbetade systematiskt med

frågorna medan övriga tog det lite som det kom. I många fall överlämnades ansvaret för integreringen till närmaste ansvarige chef.

I alla fall var det arbetstagaren arbetsgivarna fokuserade på och den medföljande fick inte hjälp med praktiska problem eller praktisk anpassning till Örnsköldsvik. I de flesta fall, i samband med "Look & see" fasen introducerades familjerna till olika skolor och bostadsområden men när väl familjerna flyttat hit fanns det sällan en plan för hur de skulle navigera sig igenom det svenska samhället.

En problematik arbetsgivarna såg var förhållandet till det svenska språket, de flesta av arbetstagarna klarade sig mycket bra på sin arbetsplats med engelska men att kunna svenska är oftast en viktig faktor för att anpassningen till sina arbetskamrater och samhället skall bli bra. I vissa fall ingick språkundervisning på arbetstid och understödd av arbetsgivarna men i de flesta fall var det upp till arbetstagarna att efterfråga och finansiera sin egen svenskundervisning. Medföljande fick i alla fall själv finansiera och fixa sin egen svenskundervisning.

Några av arbetsgivarna medgav också att det vore bra om man från deras håll lade ner lite mer engagemang på de medföljande och deras anpassning eftersom några av de arbetstagare som lämnat företagen, både när kontrakt gått ut och de som lämnat i förtid, gjorde det därför att medföljande inte trivdes.

"Det är lätt när arbetstagarna jobbar mycket att medföljande blir ensam, det är nog viktigt att dessa kommer ut i arbetslivet och / eller hittar ett socialt sammanhang och det funkar inte riktigt idag"

Där önskade sig arbetsgivarna ett tätare samarbete mellan företagen i staden, AF och kommunen för att hitta alternativa sysselsättningar för medföljande.

Vad gällde behovet av social samvaro vid flytt till Örnsköldsvik så var det en faktor vid anpassning som arbetsgivarna var medveten om och två av arbetsgivarna jobbade med mentorskap men de flesta av företagen ansåg att det var arbetstagarnas ansvar att ordna med sitt liv på fritiden. Om detta skulle organiseras på något vis så tyckte man från företagens sida att detta var kommunens roll, inte deras.

"Som vi jobbar med dessa frågor så ser vi att anpassningsprocessen är på 3-6 månader, åtminstone för arbetstagaren, vi vet inte så mycket om medföljande, fast vi vet att om kontraktet avslutas i förtid så är det oftast för att medföljande inte trivs"

Arbetstagare med familjer

Alla arbetstagare jag intervjuade hade valt att stanna i Örnsköldsvik, längre än vad deras ursprungliga kontrakt angav utom en som precis skulle avsluta sitt kontrakt. Mao så trivdes de alla bra i staden, omgivningarna, möjligheter till fritidsaktiviteter och arbetskamrater. De var väl medvetna om att flytta till ett annat land innebar stora förändringar i sin egen livsstil men det var många gånger därför de sökte sig bort från sin tidigare arbetsplats – de ville se och uppleva något nytt. De var också medvetna om sin egen insats för att anpassningen till Sverige och svenskarna skulle gå bra. De påpekade dock att de, i nästan alla fall, hade uppskattat mer hjälp från företagen och att de i många fall, speciellt under första halvåret, funderat på om de verkligen skulle stanna kvar.

”The welcoming from my employer were not that extensive and I would have appreciated an information pack when arriving, problems when arriving have been finding suitable housing (not so many options in Ö-vik), local transports if you do not have a car and when you have a car – the parking systems and so forth. Would also have appreciated a list of practical guidelines of where to find food, house hold utilities, medical help and so forth”

Det många arbetstagare upplevde som positivt vid ”look & see” och ankomst var arbetsgivarnas hjälpsamhet att hitta bostad – fast de önskade mycket större utbud att hyra, både hus och lägenheter än vad som finns idag – och i de fall man flyttade hit med familj, möjligheten att besöka skolor. Återigen där var ett önskemål att skolorna var lite mer förbered på denna typ av målgrupp och deras önskemål vad gäller utbildning etc.

”The school is really important and a factor, at least for us, in our future decision about staying in Örnsköldsvik. This concerns the welcoming at the school, how they view mother tong education (we have a had quite a discussion about that) and the overall standard of the education. However, through the children’s school we got some really good friends in Örnsköldsvik”

Vid ankomst fick arbetstagarna en varierande praktisk introduktion från genomgripande till ingen alls, något som de alla påpekande hade uppskattats om det gjort i mer organiserad form. Speciellt de med familj önskade att de fått mer information om vad som gällde i Sverige – allt ifrån sophantering till vad som gäller med rätt till ersättning vid vård av sjukt barn mm. Tips där från informanterna var kartor på engelska där viktiga ställen, som sjukhus, matvarubutiker, busshållplatser mm var inringade och mer information på engelska om hur man skaffar bankkonto, försäkringsnummer mm

Vad gäller boendet så var det något alla kommenterade, speciellt de som flyttade hit med familj, möjligheten till att hyra först och främst, och sedan kvaliteten på det som fanns att hyra, där önskade de sig mer alternativ både vad gäller hyra av hus som lägenheter.

Svenskundervisningen och SFI fick inte alltför positiv feedback, förutom att det var en bra miljö att lära känna nya människor. Vad gäller just dessa arbetstagare med familj så är de vanligtvis välutbildade med en hög inlärningskapacitet och SFI upplevdes som långsam, infantil och anpassad efter människor med lägre utbildningsnivå, så därför önskades det fler alternativ till svenskundervisning för denna grupp.

”Något som man alltid har nytta av är att kunna prata språket, inte minst för att lära känna sina kollegor och kunna delta på exempelvis fikaraster och så. Fast jag bad om privat undervisning då jag tyckte att SFI inte var speciellt optimalt”

Något som alla kommenterade var möjligheten till social samvaro eller snarare avsaknaden av denna, speciellt under det första året i Örnsköldsvik. De beskrev också att av de kollegor de haft som inte stannat kvar i Örnsköldsvik så har ett av de största skälen till flytt varit problemen att hitta kompisar och att ha ett liv efter avslutat arbetsdag. Av de arbetstagare jag intervjuade som jobbade på företag med flera internationella medarbetare så var det mindre problematiskt eftersom man tog hand om varandra men de ansåg fortfarande att det var svårt att lära känna svenskar. Av de som var ensam på sin arbetsplats så upplevdes det som problematiskt att hitta rätt forum där man kan odla sociala kontakter – alla var inte intresserade av sena kvällar och pubmiljö.

”När jag flyttade hit var jag mycket ensam och det var riktigt svårt att hitta kompisar och ett socialt sammanhang. Fast mycket var bra med mottagandet på jobbet och min chef var mycket hjälpsam så fick jag liten eller egentligen ingen hjälp alls med just detta. Det här är en jätteviktig fråga om man vill få fler att stanna i Örnsköldsvik – både svenskar och utlänningar”

Detsamma gällde fritidsaktiviteter som många var mycket intresserade av men eftersom allting presenteras på svenska på hemsidor mm var det svårt att få en överblick över vad som fanns, när dessa aktiviteter gick av stapeln, var den höll till och vem som var ansvarig. Där önskade de sig mer information på engelska, åtminstone vilka föreningar som finns och vem man skall ta kontakt med.

Offentliga sektorn

Av de informanter jag intervjuade från den offentliga sektorn var kunskapen god om vad som möter en nyinflyttad till Örnsköldsvik. Som representant från den offentliga sektorn kan man dock inte särskilja denna målgrupp från övriga nyinflyttade vad gäller behov och annat. Man önskade ett större engagemang från redan boende i Örnsköldsvik att integrera nyinflyttade, såg detta som en nyckel faktiskt, men insåg samtidigt att detta kan ta lång tid.

”Som jag ser det så krävs delaktighet av alla som är involverad i arbetet med att rekrytera arbetskraft till Örnsköldsvik, skulle gärna se att Örnsköldsviks ambassadörer hjälper till som mentorer i det här arbetet. Ser mitt jobb som ett led i att engagera andra människor i mottagandet av nya Ö-viksbor”

En av informanterna jobbade med nyinflyttardagarna som han såg som ett utmärkt sätt att både informera om Örnsköldsvik och samtidigt ge möjlighet till social samvaro, tyvärr arrangeras dessa bara en eller två gånger om året. Man vill gärna knyta till sig Ö-viksbor som kan både agera som ambassadörer för staden men också som mentorer för nyinflyttade – än så länge bara på planeringsstadiet.

De hoppas också mycket på samarbetet med Umeå och vad det kan leda till i form av utökad arbetsmarknad, vilket är positivt för medföljande och deras behov av att söka sysselsättning – där såg man gärna ett närmare samarbete med företagen och landstinget för att utöka möjligheterna.

”Genom samverkan och samarbete med Umeå kommun, det vi påbörjat nu med vår ”förlovning” så utökas möjligheterna till alternativ för medföljande att söka jobb, som ju är ganska centralt i att få våra inflyttande att stanna kvar. Hoppas mycket på detta”

Vad gäller information om föreningslivet så finns det något som heter föreningsportalen, en webbsida på svenska, men den är mest inriktad på att hjälpa föreningar med att boka lokaler mm. Denna skulle dock kunna utvecklas till något mer.

Analys

Det är tydligt att både arbetsgivare och representanter för den offentliga sektorn har en förståelse för att det innebär en stor omställning för de nyinflyttade i samband med flytt till Örnsköldsvik. Riktigt vad som krävs för att omställningen skall gå så smidigt som möjligt är

dock inte klart för de flesta av arbetsgivarna. Denna fråga ligger relativt lågt i prioriteringen över vad som skall göras på företaget och dessutom påpekade man att det saknas både resurser inom företagen och i den offentliga verksamheten för att uppfylla alla önskemål från arbetstagarna. Utöver det har man inte, i alla fall utom ett, utsett ansvariga att sköta dessa frågor hos arbetsgivarna. En förklaring kan vara att bland många de företag som frågades ut är det fortfarande relativt få arbetstagare som rekryteras specifikt till Örnsköldsvik per arbetsgivare.

Ett önskemål från arbetsgivarsidan, speciellt bland de företag som ännu inte jobbar med dessa frågor strategiskt, var att man får hjälp att utarbeta en strategi för hur mottagandet skulle se ut. Därutöver önskade man även en större samverkan med andra företag och organisationer med liknande frågor men då krävs att någon tar på sig ansvaret för att koordinera sammankomster, utbildningar, eventuellt sociala sammankomster mm. Från arbetsgivarnas synvinkel önskade man gärna att kommunen tog på sig en större roll i denna fråga och Örnsköldsviks kommun såg sig som en part i samverkan men inte som ansvarig för frågan.

Från arbetstagarnas sida så var de som jag intervjuade de som stannat kvar i Örnsköldsvik och som lyckats med omställning till att bo och verka i Örnsköldsvik. De gav mig dock en hel del uppgifter i tredje hand om varför deras kollegor inte valt att stanna eller att avbryta kontrakten i förtid, vilket jag kommer i viss mån att referera till i denna analys. Det man önskade sig vid ankomst var mer riktad information på engelska, dvs en introduktion till praktiska frågor i samhället som exempelvis var man närmast hittar matvaruaffärer, restauranger, hårfrisörer, hur fixar man detta med sopor, vad gäller med återvinningen och var lämnar man dessa någonstans, om man skall ta sig in till centrum, hur fungerar det med lokaltrafiken, var är närmaste busstopp mm. Vid ankomst till ett nytt land får man oftast informationen till sig muntligen men mycket av den informationen drunknar i informationsöverflödet och därför skulle den här typen av information gärna finnas skriftligt, på engelska, så att man själv kan leta upp vid behov.

En råga som förenade i princip alla arbetstagare var detta med boendet, det var ett mycket starkt önskemål att det fanns fler hyresalternativ, både vad gällde lägenheter men också villor. Eftersom boendet, och skola för dem med barn, är en central del vid flytt till en annan ort var önskemålet att denna fråga löstes så fort som möjligt innan flytten eller åtminstone strax efter flytt till Örnsköldsvik. Att köpa ett hus eller bostadsrätt ansågs av alla som ett "icke" alternativ eftersom det innebar en stor och osäker investering i något som man åtminstone vid flytt till Örnsköldsvik såg som en kortare och tidsbestämd period i ens liv.

En annan fråga där arbetstagarna var rörande överens var språkundervisningen. Många, men inte alla, hade gått SFI och dem som deltagit var eniga att den undervisningen inte passade dem eller deras syften. Det man önskade var en riktad och mer effektiv språkundervisning anpassad efter deras behov, gärna att den var koncentrerad i tid och med höjd i undervisningen.

Jag frågade också efter hur arbetstagarna bedömde Örnsköldsvik och vad som var positivt och negativt med staden och nedan finns några av deras synpunkter.

Tabell 1 Positivt och negativt om Örnsköldsvik enligt arbetstagarna

Positivt	Negativt
Att man visar förtroendet för och har tillit till människor	Lokala transporter, busstider och att hitta busshållplatser (som ändras för ofta...)
Naturen i och omkring Örnsköldsvik är fantastisk	Avsaknad av praktisk information på engelska om var man kan hitta saker
Alla pratar engelska, vilket gör det mycket enklare i början vid flytt	Svårt att hitta boende, speciellt då att hitta något att hyra anpassad för målgruppen
Det är tryggt att bo och leva i Örnsköldsvik	Gärna fler internationella restauranger
Att SFI är gratis...	men långsam och inte anpassad för mer kvalificerad personal
Att arbetskamraterna är trevliga och lättsamma på jobbet...	men har tid att umgås bara på arbetstid, övrig tid verkar det som att familj och andra aktiviteter upptar all deras tid.

Slutligen, en central fråga som alla arbetstagare framförde och det var svårigheterna att bli en del av samhället, att hitta formerna för en social samvaro, exempelvis aktiviteter kopplat till Örnsköldsviks alla fantastiska föreningar – allt från idrott till körsång. Man uppskattade sina arbetskamrater men önskade att, i större omfattning, få ta del av dem och deras fritid. Om man hade turen att få en engagerad chef eller intern mentor fungerade detta bättre men få av dem jag intervjuade hade haft den förmånen och saknade det verkligen. Ur arbetstagarnas synvinkel är detta en avgörande faktor i beslutet om man skall stanna kvar eller inte, om man skall avbryta kontraktet i förtid eller inte och här var det uppenbart att de, som mina informanter refererade till, som valt att flytta i förtid gjorde detta för att de eller deras medföljande inte trivdes i Örnsköldsvik. Det måste därför ur en arbetsgivarsynvinkel vara

vårt att reflektera över hur man lättare kan hjälpa arbetstagarna med den sociala biten eftersom det rent ekonomiskt är en förlust om arbetstagaren lämnar i förtid. Här krävs samverkan från alla parter; arbetsgivare, arbetstagare och den offentliga sektorn för att hitta formerna för hur detta ska ske.

Diskussion

Hur skall då arbetsgivare och organisationer arbeta för att en lyckad rekrytering skall ske och på vilket sätt kan den offentliga sektorn vara behjälplig i denna process. Med utgångspunkt från målen så föreslår jag följande:

Eventuell grund till lathund

Mål: Att lägga grunden för en eventuell lathund som kan användas vid rekrytering och inflyttning till Örnsköldsvik

I samband med rekrytering och anställning av en medarbetare med internationell bakgrund (fast detta gäller även till stor del vid rekrytering av svenska medarbetare också) arbetar man oftast med utgångspunkt från fyra faser som är:

- ”Look-and-see” – perioden innan anställning där arbetsgivare och arbetstagare lär känna varandra och inkluderar oftast ett första besök på orten inför en eventuell anställning
- Ankomst till Örnsköldsvik – den första tiden alldeles efter anställning och flytt till orten, kan vara alltifrån 1-6 månader, helt beroende av arbetstagaren och dess situation. I denna fas inkluderas den praktiska introduktionen in i samhället
- Boende i Örnsköldsvik – rör resten av tiden som arbetstagaren tillbringar på orten och denna period inkluderar anpassning till livet i Örnsköldsvik med omnejd
- Lämna Örnsköldsvik – i de fall arbetstagaren har en tidsbestämd kontrakt och väljer att lämna när kontraktstiden är över

Om man tittar på dessa fyra faser och kopplar dem till de parter jag anser ingår i samverkan för en lyckad rekrytering; arbetsgivaren, arbetstagaren, den medföljande med familj och

samhället och dessutom lägger till specifika insatser som administrativ och praktisk hjälp, utbildning och social samvaro så har jag lyckats skapa en tabell som ser ut enligt följande.

Tabell 2. Behov vid rekrytering av internationella medarbetare

	1			2			3			4		
	A/P	U	S	A/P	U	S	A/P	U	S	A/P	U	S
Företaget	■	■		■						■		
Anställda	■	■		■	■	■			■	■	■	
Medflyttande familj		■		■	■	■	■		■	■	■	
Samhället	■			■		■	■		■	■		

A/P Administrativ och praktisk hjälp

U Utbildningsinsatser

S Social kontakter

Vad betyder då detta? I de kommande tabellerna har jag försökt förtydliga vilka insatser och behov som kan behövas vid de olika faserna för de olika parterna

Tabell 3. Insatser vid "Look-and-see" fasen

	A/P	U	S
Företaget	Lathund (ex anställningsvillkor, tips på "look & see" upplägg)	Interkulturell kommunikation	
Anställda	Vad gäller för regler i Sverige? Titta på hus, skola, sjukhus, city och annat viktigt....	Vad är Sverige och svensk kultur	
Medflyttande familj	Titta på hus, skola, sjukhus, city och annat viktigt....	Vad är Sverige och svensk kultur	
Samhället	Mäklare, skolor, kommunen, mm		

Tabell 4. Ankomst till Örnsköldsvik

	A/P	U	S
Företaget	Lathund (ex policys och riktlinjer för vad som gäller vid flytt; flyttbidrag mm, tips på ankomst till Örnsköldsvik-upplägg)		
Anstälde	Vardagsliv i Sverige (bank, körkort, hälso- o sjukvård etc)	Interkulturell kommunikation o hur funkar det rent praktiskt i Sverige	Skapa ett socialt nätverk
Medflyttande familj	Vardagsliv i Sverige (bank, körkort, hälso- o sjukvård etc)	Interkulturell kommunikation o hur funkar det rent praktiskt i Sverige	Skapa ett socialt nätverk, träffa likasinnade Ö-viksbor
Samhället	Olika myndigheter – registrering ”Praktisk info om Örnsköldsvik”		Föreningsliv etc

Tabell 5. Boende I Örnsköldsvik

	A/P	U	S
Företaget			
Anstälde			
Medflyttande familj	Hantverkare, träningsmöjligheter, skolgång etc		Hitta mötesplatser och aktiviteter
Samhället	Myndigheter (Försäkringskassan, AF, Skatteverket, Kommunen mm)		Kontaktpersoner – föreningar, skolor mm

Tabell 6. Lämna Örnsköldsvik

	A/P	U	S
Företaget	Lathund (policys och riktlinjer vid flytt, tips på lämna Örnsköldsvik-upplägg)		
Anställda	Utflyttning – anställning mm	Vad väntar vid hemkomst o hur är det att flytta hem?	
Medflyttande familj	Allt praktiskt som rör utflyttning (banker, tidningar, vardagsliv etc)	Vad väntar vid hemkomst o hur är det att flytta hem?	
Samhället	Olika myndigheter - avregistrering		

De ovan beskrivna insatserna och behov som kan finnas anser jag ska ligga till grund för en lathund. En lathund skall då bestå av en utförligare lista för hur man skall jobba vid rekrytering, baserat på vilka förutsättningar som råder i det specifika företaget, en punktlista att följa helt enkelt och den borde då följa upplägget med de fyra faserna. Exempelvis kan lathunden i fas två – ankomst till Örnsköldsvik – innehålla information om hur företaget ser på bidrag för inköp till boendet, vad som gäller vid arbete från hemmet (tillgång till internet och telefon), hjälp vid starten av skola (om arbetstagaren anländer med familj), bidrag till språkundervisning och annan utbildning mm

Utbildningar som underlättar vid rekrytering

Mål: Utkrystallisera eventuella utbildningar som kan underlätta för anställda på företagen vid mottagning samt för blivande anställda och deras familjer vid inflyttning

Att flytta till ett annat land innebär oftast stora omställning i arbetstagarens och den medföljandes liv. Man ska inte bara skaffa ny bostad, fixa praktiska saker som rör post, mat, bil mm, träffa nya människor och skaffa sig ett umgänge, man skall dessutom göra det i ett främmande land, med ett annat språk och kultur som många gånger kan skilja sig rätt så mycket från det man är van vid. Det är därför vanligt att man upplever flytten med frustration då människor omkring en inte förstår vad jag säger eller vad jag vill med min fråga och vice versa är det också lätt att missförstå de svar man får eftersom de inte stämmer

med vad man är van vid sen tidigare. Det är därför min bestämda uppfattning att en flytt underlättas om man får en introduktion i vad man är på väg att möta, man får kulturell träning helt enkelt. Detsamma gäller företaget som tar emot en anställd från ett annat land. Om man är medveten om vad som kan hända i kommunikationen vid möten med människor från andra länder så är man också mer förberedd på att missförstånd kan uppstå. Jag föreslår därför att det i "look & see"-fasen samt i "ankomst till Örnköldsvik"-fasen bör ingå ett antal utbildningar, såsom:

Riktat mot arbetstagen:

- Hur fungerar svensken – information om den svenska kulturen
- Praktisk information i hur det fungerar i Sverige
- Språkundervisning, fokus svenska (som alternativ till SFI...)

Riktat både mot arbetsgivare och arbetstagen:

- Kommunikation mellan olika kulturer – vad händer...

Samordning av utbildningar, introduktionsaktiviteter och andra gemensamma träffar

Mål: Samordna eventuella utbildningar och introduktionsaktiviteter för rekryterade och deras familjer mellan företag och organisationer samt samordna företag och organisationers rekrytering så att inflyttande familjer vid olika företag och organisationer får möjlighet till att lära känna varandra

Som framkom i resultatavsnittet så var det ett önskemål från både arbetsgivare och arbetstagen att, om möjligt samordna eventuella utbildningar och introduktionsaktiviteter mellan företag och organisationer. Detta för att utöka mängden arbetstagen med medföljande som deltar i aktiviteterna, vilket ur arbetsgivarsynvinkel är positivt då den bidrar till att rekryteringsprocessen blir mer ekonomisk, samtidigt som det också möjliggör fler tillfällen då kurser kan hållas.

Vad gäller möjligheten att lära känna varandra så är det ett mindre problem i de företag där det redan är några anställda med internationell bakgrund, det gör att de har lättare att "hitta" och hjälpa varandra med omställningen men i företag där få arbetstagen med internationell bakgrund är anställd är det svårare att både få hjälp med omställning och att hitta umgänge.

Rent ekonomiskt och praktiskt är detta försvarbart men för att det skall fungera krävs någon som samordnar och var det ansvaret skall ligga kan jag inte svara på – det måste diskutera mellan parterna. Om samordning kan arrangeras är förslaget att gemensamma utbildningar och träffar arrangeras två till fyra gånger per år där företagen kan skicka sina nyanställda med familjer, allt beroende på mängden rekryterade.

Offentliga sektorns bidrag till rekryteringsprocessen

Mål: Undersöka vad den offentliga sektorn kan bidra med i samband med inflyttning (i form av skola och andra verksamheter)

Var kommer då den offentliga sektorn in, på vilket sätt kan den bidra till att underlätta omställning i samband med flytt. Det som behövs för just denna målgrupp kommer även andra målgrupper till del, som övriga invandrare och inflyttande från andra delar av Sverige. Exempelvis:

En folder/ broschyr med praktisk information om Örnsköldsvik, både på svenska och engelska skulle underlätta. En folder, där man likt en hotellinformationsliggare, kan hitta från A-Ö information om viktiga telefonnummer, lokalisering av sjukhus, apotek, vårdcentraler mm, information om sopsortering och returhantering, var hittar man hårfrisören, matvarubutiker, restauranger, möbelbutiker mm

Att Örnsköldsvik kommuns hemsida kompletteras med viss information på engelska riktat till denna målgrupp, komplement till foldern ovan.

Att man skapar ett föreningsregister med namn på kontaktpersoner, både på engelska och svenska, så man får en förståelse för den stora mängden föreningar som finns i kommunen

Att gemensamma riktlinjer arbetas fram för hur mottagning i skolan ska se ut, dvs hur presenterar och introducerar vi nyanlända i den svenska skolan, hur presenterar vi den svenska skolgången och vad den når fram till, hur kan den passa in i andra länders skolgång (gäller speciellt gymnasiet) mm

Tankar inför skapandet av ett socialt nätverk

Mål: Skapa möjligheter för de medflyttande så att de initialt kan skapa sig en social gemenskap genom ex nätverk, fadderfamiljer etc

Som redan påpekats är detta en central fråga, som mångt och mycket påverkar arbetstagarens vilja att stanna eller inte men samtidigt faller utanför ramarna för arbetsgivarnas åtagande. För att ett nätverk skall skapas krävs oftast en eldsjäl, någon som är beredd att lägga ner ideellt arbete på att anordna aktiviteter och samla medlemmar. Idag är möjligheten till detta liten eftersom informationen om var eventuella medlemmar kan finnas är svår att hitta. Om möjligheten finns för företagen att påbörja en samverkan och anordna gemensamma träffar kan processen underlättas vid skapandet av ett nätverk – då ser man varandra och samtidigt möjligheterna.

Vad gäller ett nätverk av fadderfamiljer så är det något där både arbetsgivare och den offentliga sektorn kan bidra men återigen så krävs samverkan mellan parterna så att information om eventuella fadderfamiljer kan delas mellan olika parter. En fadderfamilj kan spela rollen av den som introducerar arbetstagarna (med familj) in i Örnsköldsvik, hjälpa dem att hitta aktiviteter, berättar om Örnsköldsvik och visa dem runt i närområdet – kort sagt, initialt vara den där sociala katten man önskar sig att få när man flyttar till en ny ort.