

AMIRS RESA

Han lämnade Iran och etablerade sig i Sverige. Nu hjälper han andra att lyckas i det nya landet.

TEXT TOMMY JEPPSSON FOTO SANNA LINDBERG



Ingenjören som blev jobbcoach: Amir Nazari är Diversity Coach på ÅF – och stor cykelentusiast på fritiden med 13 Vätternrundor.

ÅF är ett ingenjör- och designföretag med över 10 000 anställda i över 30 länder. En av deras mest uppmärksammade medarbetare är Amir Nazari, prisbelönad för sitt innovativa arbete med integration och mångfald. Vi bad honom berätta om ...

... vad är en Diversity Coach?

Mitt jobb går ut på att attrahera och rekrytera nyanlända ingenjörer, mestadels från Syrien. Men det handlar inte bara om att rekrytera utan också att coacha. Våra nya kollegor behöver sätta sig in i, för dem, nya standarder och tekniska lösningar. En slags inskolning, inte minst mentalt och psykiskt.

... hur arbetar ni?

De vi rekryterar anställs inte på en gång, utan börjar hos oss som praktikanter med bidrag från Arbetsförmedlingen eller Migrationsverket. Den första perioden är tuffast och kräver mental styrka. De är nya i landet. De har dramatiska minnen och upplevelser med sig. Deras närmaste och dem de håller kära är kvar i hemlandet som i värsta fall är i krig. De möter ett nytt språk, en ny kultur och ett nytt jobb med alla de svårigheter det innebär. För mig gäller det att få deras vardag att fungera.



Det är brist på ingenjörer i storstäderna. Men i den stora flyktingvägen har Amir coachat 70 ingenjörer som nu jobbar på ÅF.

tanke på min coachningsbakgrund, språket och att jag är ingenjör. Jag napade och är glad över det.

... och hur har det gått?

Över förväntan. 2016 hade vi som mål att hitta kanske fem, tio personer under första året. Vi hade räknat med att lägga mer tyngd på att coacha och hjälpa. Jag trodde det skulle ta längre tid att få nyanlända i arbete så ambitionen var färre personer under längre tid. I verkligheten blev det tvärtom. Nu är vi uppe i 70 personer varav 40-50 är nyanlända.

... är det en tuff rekrytering?

De kandidater vi valt är så klart duktiga. Vi ställer medvetet höga krav, av hänsyn till både dem och oss, och väljer de vi tror kan klara av jobbet och möta förväntningarna. Ett misslyckande kan göra att de tappar självförtroendet och vi skulle få svårt att motivera våra chefer att fortsätta ta in nyanlända. Så det är tuffa rekryteringsprocesser, men flertalet av våra praktikanter är mycket självständiga.

... är det skillnad på utbildning?

Absolut. Det finns väsentliga skillnader. Många från Syrien är högskole-

»Projektet har skapat ett stort engagemang, stolthet och nya perspektiv.«

... största utmaningarna?

Naturligtvis möter vi utmaningar med språk- och kulturbarriärer, men fördelarna är övervägande. Projektet har skapat ett stort engagemang, stolthet och nya perspektiv bland medarbetarna. I de berörda teamen och på ÅF i stort har satsningen mottagits mycket positivt och känslan är att olikheterna berikar.

... hur började din resa?

När jag kom in på ÅF i mars 2016 var detta med Diversity Coach något helt nytt. Jag är själv ingenjör och har tidigare arbetat i mer teknikrelaterade tjänster och fick frågan om jag ville ha den nyinrättade tjänsten som Diversity Coach, med uppdraget att hitta för ÅF värdefull kompetens bland nyanlända ingenjörer. Detta passade som hand i handsken med