

Handbok för rekrytering av utlandsfödda medarbetare

Rekommendationer, verktyg och tips baserade på våra erfarenheter från Immigrated Competence Programme – ett initiativ för att öka rekryteringen av nyanlända ingenjörer



AFRY
AF PÖYRY

Förord

Kriget i Ukraina har påverkat oss alla, men allra mest de ukrainska invånarna – de som är kvar och kämpar och de som tvingats fly landet och nu söker en fristad. Oskyldiga människor har i all hast tvingats lämna hem, familjemedlemmar och arbete, för att under en obestämmd tid bygga upp en ny tillvaro, utan egentligt inflytande över var och hur det ska ske. En enskild arbetsgivare kan inte göra allt, men vi är fast beslutna att göra något.

Den flyktingkris vi nu står inför är den snabbast växande i Europa sedan andra världskriget. Utöver finansiellt och humanitärt bistånd har AFRY ökat takten i det vi kallar för Immigrated Competence Programme, vars syfte är att rekrytera och integrera flyktingar som kommit till Sverige. Programmet initierades 2016 efter att kriget i Syrien brutit ut. Ambitionen var att rekrytera och integrera utlandsfödda ingenjörer som tvingats fly från sitt hemland. Immigrated Competence har utvecklats enormt sedan starten och har varit effektivt tack vare enskilda medarbetares outtröttliga arbete, mycket mod och vilja från de som kommit till Sverige och börjat på AFRY, och inte minst ett välfungerande samarbete med rekryterande chefer.

Under åren har vi lärt oss att det kan uppstå situationer och utmaningar som på förhand kan vara svåra att förutse. För den som är ny i Sverige, för den närmaste chefen och för organisationen som helhet. Idag har vi hittat arbetssätt och rutiner som fungerar och vi är stolta över att ha rekryterat närmare 700 kollegor inom ramen för Immigrated Competence Programme sedan det lanserades.

Genom det här programmet har vi inte bara hittat jobb till nyanlända – vi har också hjälpt familjer att etablera en fungerande vardag, att hitta en bostad, att lära sig språket. Vi vet att arbetet är en viktig väg in i samhället, och en förutsättning för en trygg start i ett nytt land. Vår ambition med den här handboken är att dela värdefulla erfarenheter från vårt arbete med Immigrated Competence Programme, för att fler ska våga ta steget och initiera egna sätt att ta emot flyktingar till sin organisation. Vi är inte fullärda, men det vi lärt oss delar vi gärna med oss av, så att fler människor på flykt kan hitta en fristad – och en arbetsplats som värderar deras kompetens.



Jonas Gustavsson
VD, AFRY

Innehåll

Om programmet

- Syfte och målgrupp
- Kompetens och ansökan
- Statistik

Lärdomar

- Intervju med Amir Nazari

Berättelser

- Raya Zamil
- Abdulrhman Mouhish
- Daniel Sletteberg Løveryd

Verktyg och stödmaterial

- Checklista för rekryterande chefer
- Söka jobb som nyanländ
- Användbara länkar

Kontakt och mer information

- Inkludering & mångfald på AFRY
- Kontakta oss


Om programmet

Syfte och målgrupp

Immigrated Competence är ett individuellt coaching- och matchningsprogram med syfte att attrahera och rekrytera fler utlandsfödda och nyanlända ingenjörer i Sverige. Programmet är tillgängligt för ingenjörer som nyligen kommit till Sverige, utlandsfödda ingenjörer som bott i Sverige under en längre tid, utbytesstudenter och kandidater som för tillfället bor i andra länder men som vill arbeta i Sverige.

Utöver vårt behov av kompetens är utvecklingen av vårt företag en drivande faktor för det här initiativet. Att ha en arbetsplats där människor har olika bakgrund och perspektiv är viktigt för oss – det genererar mer kreativa idéer och skapar en mer dynamisk organisation. Under 2016 anställdes Amir Nazari, Inclusion & Diversity Manager, och under hans ledning har Immigrated Competence växt och utvecklats.

– Det är brist på erfarna ingenjörer och det stora rekryteringsbehovet var en avgörande faktor för att programmet skulle starta. Det är en absolut nödvändighet att se bortom Sveriges gränser och hitta kompetens i andra länder om vi ska kunna möta behoven, säger Amir.



Amir Nazari är Inclusion & Diversity Manager på AFRY sedan 2016. Sedan starten är det han som håller i trådarna för Immigrated Competence Programme.

Kompetens och ansökan

Det allra viktigaste är att förstå varje enskild kandidats kompetens, oavsett vilket land personen i fråga kommer ifrån och flyttar till. För att tolka utländska betyg och erfarenheter finns bland annat verktyg hos Universitets- och högskolerådet. Att ha ett gemensamt program för utlandsfödda ingenjörer underlättar arbetet, då det finns tidigare fall att lära av, och personer med liknande bakgrund att rådfråga.

Det är även viktigt att vara införstådd med att det är just kompetensen som måste stå i centrum. Och vi vet att kompetens kommer i alla möjliga former – det är det som skapar en innovativ arbetsplats, och gör livet på AFRY kul och utvecklande. Vi jobbar hårt för att säkerställa att vi, i alla avseenden, är en arbetsplats där alla känner att de passar in, oavsett ursprung och etnicitet. Inkludering och mångfald är fokusområden för AFRY och ingår i vår strategi och våra hållbarhetsmål.

Ansökningsprocessen inom Immigrated Competence följer AFRYs generella process som tagits fram av organisationens HR-funktion, vilket är viktigt för att vi ska kunna säkerställa att rekryteringen är strukturerad, inkluderande och rättvis. Att ingå i Immigrated Competence Programme innebär dock tillgång till extra stöd, till exempel vid behov av flytt eller vid ansökan av tillstånd. AFRYs lediga tjänster annonseras på Platsbanken hos Arbetsförmedlingen, som också erbjuder riktat stöd för personer som är nya i landet. Genom stödet Nystartsjobb, som innebär en ekonomisk ersättning till arbetsgivare, har vi och andra företag möjlighet att erbjuda praktik till personer som nyligen kommit till Sverige. [Läs mer på Arbetsförmedlingens hemsida.](#)

Statistik

Kriget i Syrien gjorde att antalet asylsökande i Sverige fördubblades 2015 jämfört med 2014. Över 160 000 personer sökte asyl i Sverige under 2015 – det högsta antalet ökande någonsin.¹ I samband med kriget i Ukraina uppger UNHCR att 13 miljoner människor är på flykt inom Ukraina och att 5,5 miljoner är på flykt utanför gränsen.² Migrationsverket uppskattar att cirka 76 000 människor kommer att söka skydd i Sverige till och med juni 2022, men i ett högre scenario är siffran 212 000.³ I skrivande stund (maj 2022) har omkring 14 000 ukrainska flyktingar redan kommit till Sverige och sökt uppehållstillstånd.

Oavsett exakt antal står det klart att en enorm mängd människor är på flykt, och att en del av dem kommer att hamna i Sverige. Hur många av dessa som har teknisk kompetens finns inga säkra siffror på, men Sveriges Ingenjörer uppskattade nyligen i en prognos att omkring 500–2 000 ingenjörer kan komma från Ukraina till Sverige.⁴

1 SCB
2 UNHCR
3 Justitiedepartementet
4 Sveriges Ingenjörer

Ingenjörbristen i Sverige

Det finns en brist på utbildade ingenjörer i Sverige. SCB har beräknat att det år 2030 kommer saknas omkring 50 000 ingenjörutbildade på arbetsmarknaden.⁵ Samtidigt bedömer omkring 80% av svenska arbetsgivare att behovet av arbetskraft med utbildning inom el, elektronik, datateknik, automation, datateknik, energi- och elektroteknik kommer öka de kommande åren.⁶ Även i rapporter från många andra länder vittnas det om en nutida och framtida brist på kvalificerade ingenjörer inom flera branscher vilket riskerar att leda till betydande ekonomiska förluster.

Immigrated Competence i siffror

Över 670 personer har börjat på AFRY inom ramen för Immigrated Competence sedan programmet lanserades (fram till början av juni 2022). Många av dem har fortsatt på AFRY. Trycket ökade i samband med Rysslands invasion av Ukraina i februari 2022. Totalt anställdes nästan hundra personer via Immigrated Competence under det första kvartalet, och bara de tre första veckorna i mars anställdes nästan trettio personer.

De nyanlända ingenjörerna som kommer i kontakt med AFRY och deltar i programmet kommer i regel i arbete inom 5–6 veckor. Då har de fått hjälp med myndighetskontakter och alla nödvändiga tillstånd. Detta kan jämföras med programmets projektledare Amir Nazaris egna resa, då han flydde till Sverige från Iran 1986 som utbildad ingenjör. Innan han hade möjlighet att söka arbete tvingades han upprepa sin utbildning i Sverige för att bedömas vara behörig, vilket gjorde att det tog honom 6 år att påbörja en anställning som matchade hans kompetens.

Immigrated Competence står för en allt större del av AFRYs nyanställningar i Sverige. 2020–2021 låg andelen på 5%, för att sedan öka till 5,7% under perioden 2021–2022. Under perioden januari–maj 2022 stod Immigrated Competence för 7,5% av nyanställningarna. Trenden är positiv och vi räknar med att vara uppe i 10% om ett år (maj 2023).

5 [SCB](#)
6 [SCB](#)

50 000

antal ingenjörer som kommer saknas på den svenska arbetsmarknaden 2030, enligt SCBs

670

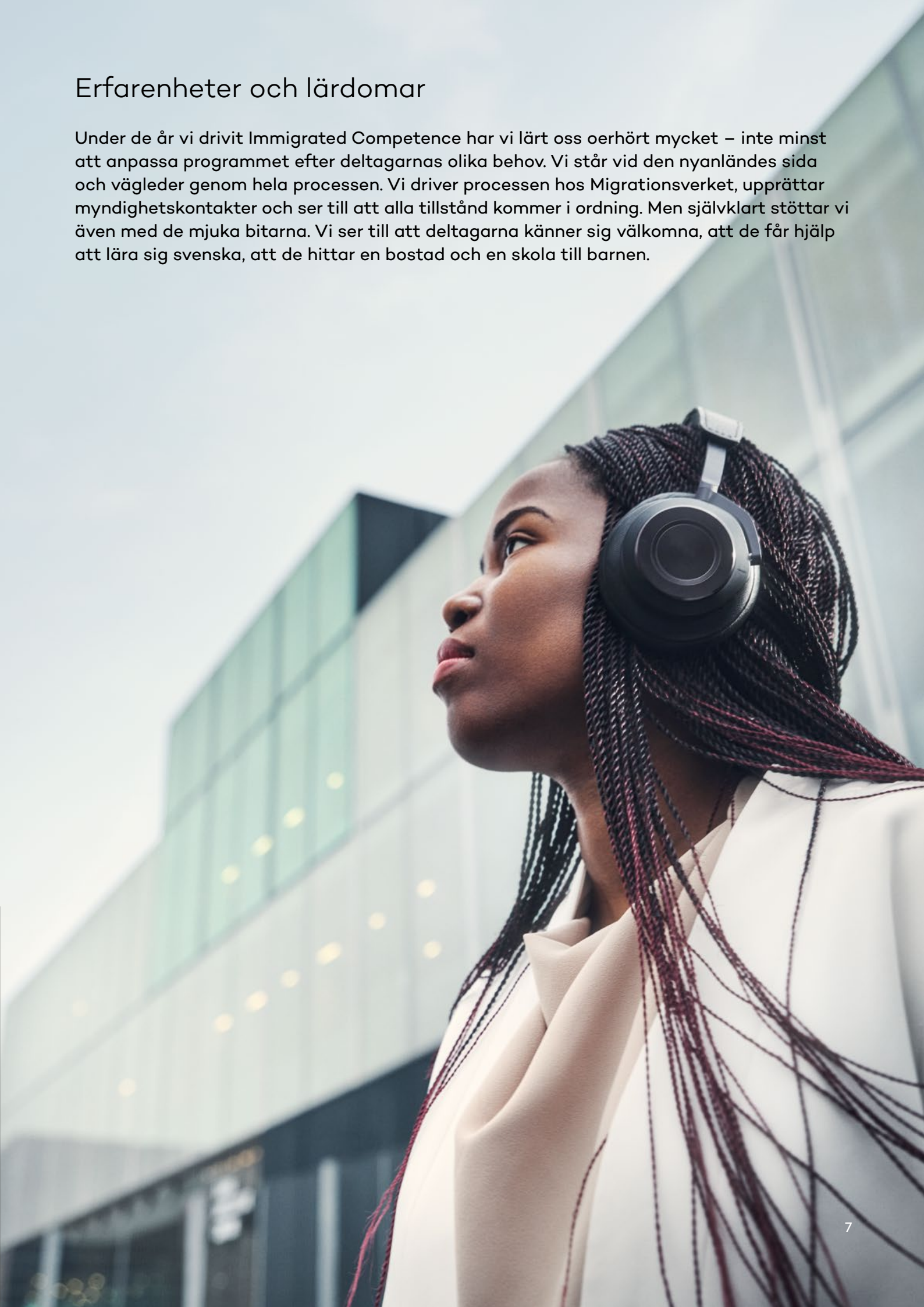
antal anställda som börjat på AFRY via Immigrated Competence sedan programmet lanserades

7,5%

andel nyanställningar på AFRY som gjordes via Immigrated Competence januari–maj 2022

Erfarenheter och lärdomar

Under de år vi drivit Immigrated Competence har vi lärt oss oerhört mycket – inte minst att anpassa programmet efter deltagarnas olika behov. Vi står vid den nyanländes sida och vägleder genom hela processen. Vi driver processen hos Migrationsverket, upprättar myndighetskontakter och ser till att alla tillstånd kommer i ordning. Men självklart stöttar vi även med de mjuka bitarna. Vi ser till att deltagarna känner sig välkomna, att de får hjälp att lära sig svenska, att de hittar en bostad och en skola till barnen.




Intervju med Amir Nazari

Amir Nazari är ansvarig för Immigrated Competence Programme. På 1980-talet var Amir själv nyanländ i Sverige, då på flykt från kriget i Iran. Idag är han Inclusion & Diversity Manager på AFRY och arbetar dagligen med att hjälpa utlandsfödda ingenjörer hitta sin plats i Sverige.

Kan du nämna några saker du har lärt dig genom att arbeta med programmet som du inte kunde föreställa dig i början?

– Något som prioriterades högt i början var att hitta och verifiera bevis (så som diplom och intyg) för att de sökande faktiskt hade de kvalifikationer de sa sig ha. Det här blev tids- och resurskrävande och det var få som lyckats få med sig originaldokument hemifrån när de tvingats fly. Det vi vet nu är att dessa dokument inte är så viktiga som vi trodde i början. Hos oss har det inte funnits ett enda fall där intyg, betyg eller uppgifter i CV:t inte stämt. I de fall man är osäker på om den sökande kommer att klara av arbetet är det bättre att låta personen börja jobba, alternativt inleda en praktikperiod eller börja med en provanställning. På så vis sparar vi tid och resurser, samtidigt som den sökande får förtroendet att börja arbeta och snabbt kan komma in i arbetslivet.

A portrait of Amir Nazari, a middle-aged man with short, graying hair, smiling warmly. He is wearing a dark blue blazer over a black t-shirt. A rainbow-colored lanyard with the AFRY logo is around his neck. The background is a soft-focus wooden wall.

”Det handlar om att vara inkännande, förstå varandras kulturer, och aktivt skapa en miljö – och tillfällen – där man vågar dela med sig av tankar och känslor.”

Amir Nazari

Är det något särskilt företaget bör tänka på när de tar emot nyanlända personer?

– Det är viktigt att tänka på att på att den sökande eller nyanställde inte nödvändigtvis kommer vara bekväm med att uttrycka sina behov eller åsikter. Kulturella skillnader kan spela in, men framför allt så har de som kommer hit traumatiska erfarenheter i bagaget, samtidigt som de nu befinner sig i ett helt nytt land. Viljan att göra ett bra jobb och att framstå som ambitiös kan ibland stå i vägen för tydlig kommunikation. Därför är det viktigt att både chefer och medarbetare gör det så enkelt som möjligt för de nyanlända kollegorna att säga till om något inte känns helt bra, eller om det är något de inte förstår. Det handlar om att vara inkännande, förstå varandras kulturer, och aktivt skapa en miljö – och tillfällen – där man vågar dela med sig av tankar och känslor. Det är vår uppgift att skapa förtroende och att alla nya ska känna sig välkomna och tillräckligt trygga för att berätta om potentiella problem ärligt och öppet.

Vilka misstag gjordes i början? Vad ska andra företag undvika?

– I början av projektet ville vi snabbt nå resultat. Jag som projektledare hade bråttom med att bevisa för mig själv, för cheferna och företaget att projektet var lönsamt och gynnade både samhället, bolaget och individen. Det gavs därför inte mycket tid till eftertanke eller möjlighet för de nyanlända att bekanta sig med sitt nya arbete och nya kollegor – i ett helt nytt land. Jag upplevde efter ett tag att de kanske inte kände sig så inkluderade på sin arbetsplats som vi önskat. I efterhand tänker jag att vi borde ha sänkt ambitionsnivån något, och låtit saker och ting ta mer tid. Nu vet vi att processen innebär en stor förändring, inte bara för individen, utan också för företaget och de existerande medarbetarna, och att det behövs mer tid och omtanke för att lyckas.

Amir tillsammans med Sofia Klingberg, även hon Inclusion & Diversity Manager på AFRY, under det årliga evenemanget Inclusion & Diversity Week.



Har du några konkreta tips till de företag som vill komma i gång med liknande initiativ?

– Att utse coacher eller handledare. Det är dock viktigt att komma ihåg att det inte räcker med stöd i arbetet – det behövs även för den sociala biten. Vi märkte till exempel snabbt att de nyanlända ofta tog på sig för mycket och arbetade för hårt för att de ville bevisa sig själva. Det kunde leda till att de inte kände att de kunde prioritera att exempelvis lära känna sina kollegor över lunchen i stället för att arbeta. Det är vårt ansvar som arbetsgivare att vara tydliga med våra förväntningar och att bjuda in till sociala sammanhang. Ett annat tips är att hålla kurser och genomgångar, till exempel om hur arbetsplatsen fungerar och hur arbetskulturen ser ut. Det kan svara svårt att veta vilka frågor man ska ställa, och en del vågar inte fråga, så det är viktigt att arbetsgivaren är proaktiv och berättar hur just den här arbetsplatsen ser ut.

Vilka tre egenskaper skulle du säga är viktigast när man inleder den här typen av projekt?

– Empati, att vara inkännande och beredd att hjälpa till men samtidigt vara medveten att anställningen ska vara för företagets bästa, precis som vanligt. Som coach eller handledare är det viktigt att vara redo att utöver att hjälpa till med arbetssituationer hjälpa med alla andra frågor som följer med att komma som ny till ett nytt land. Det kan handla om allt från myndighetskontakter till råd i att hitta en bostad. Man behöver vara ödmjuk, generös, och förstås nyfiken.

Amir Nazari och Jonas Gustavsson hissar regnbågsflaggan på AFRYs huvudkontor i Solna.



Berättelser

Raya Zamil

Raya Zamil föddes i Irak, men hennes familj kommer från Palestina. Vid en ung ålder flydde Raya till Syrien på grund av den beväpnade konflikten i sitt hemland. Under sin tid i Syrien utbildade hon sig till ingenjör inom petroleumteknik. Nu bor hon i Sverige där hon gjorde sin praktik på AFRY genom Jobbsprånget, ett program där nyanlända akademiker kommer i kontakt med arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden.

– Som kvinna är det svårt att komma in i ingenjörbranschen och situationen i Syrien gjorde det inte lättare. Till slut blev vi tvungna att flytta igen, den här gången till Kiruna, Sveriges nordligaste kommun. Jag blev chockad när vi kom fram – skillnaden i klimatet och kulturen var enorm. Men i slutändan var vi lättade över att befinna oss på en lugn plats där vi slapp oroa oss för om vi skulle leva eller dö imorgon, säger Raya.

Efter flytten till Sverige studerade Raya en magisterutbildning i miljö kemi vid Umeå universitet och efter sin examen sökte hon in till Jobbsprånget via deras ansökningsportal. Kort därefter kontaktades hon av AFRY och påbörjade sin praktik. Under praktiken fick Raya möjlighet att jobba med forskningsteknik på Life Science-företaget Cytiva, som AFRY samarbetar med. En vanlig arbetsdag bestod av att vara i labbet och analysera kemisk data. Resan från kriget i Irak till praktikplatsen på AFRY är anmärkningsvärd och långt ifrån enkel. Det är först senare Raya haft tid att reflektera över sina erfarenheter, och hon vill kunna använda dessa för att inspirera människor i liknande situationer.

– Mitt bästa råd är att vara positiv och aldrig ge upp. Det har varit en lång väg för mig för att komma till min nuvarande position, men nu kan jag säga att jag är tillfreds och glad. Det känns som en nystart, säger Raya.





Abdulrhman Mouhish

2016 kom Abdulrhman Mouhish från Syrien till Harmånger i Sverige. Med en akademisk examen som VVS-ingenjör var målet att hitta ett jobb inom yrket och att etablera sig i Sverige. Men att hitta rätt information och rätt person att prata med var inte helt lätt, speciellt inte i en liten by som Harmånger.

Genom Jobbsprånget fick VVS-ingenjören Abdulrhman Mouhish snabbt kontakt med AFRYs Diversity-coacher och därigenom fick han en praktikplats hos oss. Idag arbetar han som VVS-konstruktör på AFRY och gör olika typer av ritningar och beräkningar. Abdulrhman berättar att han kontaktade många olika organisationer och företag, däribland Jobbsprånget. Fördelen med Jobbsprånget, säger Abdulrhman, är att de hjälper nyanlända akademiker att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Efter intervjun med Amir Nazari började resan på AFRY. Abdulrhman påbörjade sin praktik 2016 och fem månader senare skrev han på för en fast anställning på AFRY i Bollnäs. Att lära sig svenska var en annan utmaning – det är inte helt lätt att lära sig ett nytt språk.

– Språket har nästan varit det svåraste: uttal och språkmelodi, korta och långa vokaler, ordföljd och dialekter... Det är svårt att hitta rätt sätt att uttrycka sig på svenska.

Men Abdulrhman kände sig snabbt inkluderad på det nya företaget och känner att han hamnat rätt. Kollegorna på AFRY blev viktiga för att känna gemenskap och stöd.

– Det första jag förknippade AFRY med var mångfald. Det är många olika nationaliteter och kulturer här. Sedan jag började på AFRY har mina kollegor betytt oerhört mycket för mig, och jag känner att alla får dela med sig av sina idéer och åsikter trots att det är ett så stort företag. Här finns så mycket kompetens och kunskap och det finns alltid någon att fråga, säger Abdulrhman.

I november 2019 tog han nästa steg inom AFRY. Då gick nämligen flyttlasset från Bollnäs till Malmö. Abdulrhman har satt upp nya mål och vill fortsätta utvecklas: siktet är inställt på att bli projektledare, och på att bli ännu bättre på att behärska det svenska språket.

Daniel Sletteberg Loveryd

Daniel Sletteberg Loveryd arbetar som sektionschef inom embedded system på AFRY. Sedan 2021 har han utökat sitt team från två personer till en grupp på arton medarbetare från en mängd olika länder: Ukraina, Indien, Egypten, Brasilien, Pakistan, Iran, Kina och Sverige. Hur kommer det sig att han rekryterar medarbetare från så många länder?

– Först och främst tycker jag att det är väldigt kul med rekrytering. Att jag anställer medarbetare primärt från andra länder är egentligen inte särskilt relevant, eftersom jag anställer personer baserat på kompetens. Om jag skulle söka efter mjukvaruutvecklare enbart i Göteborg, där jag är baserad, skulle jag aldrig lyckas hitta tillräckligt många personer med kunskap inom embedded software och infotainment. Att rekrytera kandidater globalt gör det möjligt för mig att hitta de bästa kandidaterna, oavsett ursprung, kön eller kultur.

Att hitta rätt kandidater när man har hela världen som upptagningsområde är inte alltid lätt. Daniel berättar att han hittat majoriteten av sina medarbetare via sitt nätverk på LinkedIn, men att han också fått mycket stöd från AFRYs Inclusion & Diversity Manager Amir Nazari.

– Utan Amirs hjälp hade jag inte kunnat rekrytera så många utvecklare utomlands så snabbt. Han har gett mig mycket stöd i det här, säger Daniel.

Utöver att rekrytering utanför Sveriges gränser är en nödvändighet för att möta kompetensbehoven understryker Daniel att mångfald är avgörande för att driva innovation.

– Det är superviktigt att inte rekrytera människor som är lika en själv. Genom att rekrytera talanger med olika bakgrund, kön, erfarenheter och kulturellt arv kan vi ta till oss nya perspektiv.



"Att rekrytera kandidater globalt gör det möjligt för mig att hitta de bästa kandidaterna – oavsett ursprung, kön eller kultur."

Daniel Sletteberg Loveryd



Verktyg och stödmaterial

För att stötta rekryterande chefer har AFRY tagit fram en checklista med det som behöver bockas av vid anställningar via Immigrated Competence. Chefen har stor påverkan på hur snabb anställningsprocessen blir. Ju mer komplett och korrekt underlag som skickas in, desto smidigare blir ansökningsprocessen.

Vid anställningar av personer med medborgarskap utanför EU krävs en ansökan om svenskt arbetstillstånd för den nya medarbetaren, och i många fall även för medföljande familjemedlemmar. Det gör att processen ofta är komplex och att många dokument behöver produceras och samlas in som bifogade handlingar i ansökan.

Syftet med checklistan är att ge konkret vägledning genom processen och att samla alla de steg som måste gås igenom för att anställningen ska gå igenom.

Utöver checklistan har vi tagit fram olika typer av stödmaterial för jobbsökande, och listat några externa resurser som kan vara till hjälp. Ta del av allt material på kommande sida.

Checklista för rekryterande chefer

Som chef behöver du gå igenom denna checklista så fort kandidaten är aktuell för anställning från utlandet. Observera att regler kan komma att justeras – se även över senaste information från relevanta myndigheter och webbplatser som komplement till denna lista.

- Notera att en platsannons på Platsbanken måste ha varit publicerad i minst 10 dagar, men inte längre än 3 månader, innan kontraktet skrivs på.
- Ta reda på om personen är ensam eller har medsökande i form av partner och barn.
- Ta reda på att samtliga har giltiga hemlandspass tillgängliga och giltiga för kontraktstiden som ett minimum.
- Observera att par i regel måste vara gifta och ha vigselbeviset översatt till engelska. Om paret inte är gifta, måste det framgå att de bor tillsammans, t.ex genom folkbokföringsintyg i hemlandet eller dylikt.
- Observera att födelsebevis för eventuella barn måste vara översatta till engelska.
- Hur den sökande kompenseras för ansöknings- och flyttavgifter bestäms helt av den anställande chefen. Det finns ingen gemensam policy eller central budget som täcker kandidatens extravgifter.
- Kontraktstiden måste vara på minst 12 månader från det att personen kommer till Sverige. Detta är för att medarbetaren ska kunna få svenskt personnummer.
- Rekommenderad kontraktstid är minst 13 månader, så att det finns en månads marginal för eventuella förseningar.

Söka jobb som nyanländ

Det kan minst sagt vara utmanande att söka jobb i ett nytt land. Som stöd på vägen har vi tagit fram material som ger konkreta råd på områden som CV-skrivande, jobbintervjuer och att söka jobb med hjälp av LinkedIn. Vi har också skapat en kort film med titeln *Three useful tips when seeking job as a newcomer*.

Ta del av materialet i vår Job Application Guide på afry.com.

Användbara länkar

[Svenska Institutet – Ny i Sverige](#)

[Skatteverket – Moving to Sweden](#)

[Skatteverket – New in Sweden](#)

[Jobbsprånget](#)

Kontakt och mer information

Inkludering och mångfald på AFRY

För oss är det självklart att alla människor har lika värde och rätt till samma möjligheter. Inkludering och mångfald är bärande delar i vår affärsstrategi och arbetsplatskultur. AFRY arbetar dagligen med inkludering och mångfald i olika delar av verksamheten – genom Immigrated Competence Programme, utbildningar och workshops, utbildnings- och stöd-material, interna och externa evenemang och olika typer av partnerskap. Lär mer om vad vi gör inom inkludering och mångfald [här](#).

Kontakt

Vill du veta mer om Immigrated Competence Programme, eller få kontakt med någon av våra Inclusion & Diversity Managers? Vi berättar gärna om våra erfarenheter och lärdomar, och deltar återkommande i paneler, konferenser och föredrag.

Amir Nazari

Inclusion & Diversity Manager

amir.nazari@afry.com

+46 730 86 64 37

Cathrine Sandegren

Kommunikationsdirektör

cathrine.sandegren@afry.com

+46 702 92 68 26



AFRY är ett ledande europeiskt företag med global räckvidd inom teknik, design och rådgivning. Vi accelererar omställningen till ett hållbart samhälle.

Vi är 17 000 hängivna experter inom infrastruktur, industri, energi och digitalisering, som skapar hållbara lösningar för kommande generationer.

Making Future

Hemsida: afry.com

AFRY på [LinkedIn](#), [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#)