

Kommunikationen mellan arbetsplatser och invandrade praktikanter under arbetsplatspraktik

En kvalitativ studie gjord vid två företag

KURS: *Examensarbete i pedagogik, 15 hp*

PROGRAM: *Personalprogrammet*

FÖRFATTARE: *Lisa Hannerz*

EXAMINATOR: *Karin Kilhammar*

TERMIN: *HT17*

JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Education and Communication

Examensarbete i Pedagogik, 15 hp

Personalprogrammet

HT17

Sammanfattning

Lisa Hannerz

Kommunikationen mellan arbetsplatser och invandrade praktikanter under arbetsplatspraktik

En kvalitativ studie gjord vid två företag

Communication between workplaces and immigrant interns during workplace practice

A qualitative study made at two companies

Antal sidor: 45

Studiens syfte var att undersöka språk, ledarskaps- och organisationskulturer samt kultur och värderingars betydelse för kommunikation och förståelse mellan arbetsplatser och invandrade praktikanter. I studien som var kvalitativ, gjordes semistrukturerade intervjuer med totalt sex respondenter, från två olika företag. Kommunikationen och förståelsen förbättrades av en gemensamt god språkförståelse och om praktikanterna hade tillräcklig kompetens för sina arbetsuppgifter. Ledarskaps- och organisationskulturer utgjorde ett mindre hinder för förståelsen förutsatt att praktikanterna kom från liknande miljöer, däremot kan arbetsplatserna ha behövt tydliggöra olika roller mer för att öka praktikanterna förståelse ytterligare. Minst betydelse hade kultur och värderingar, förutsatt att båda arbetsplatserna och praktikanterna var motiverade till att följa de organisatoriska kulturerna och värderingarna. Organisatoriska värderingar kunde därför fylla ett pedagogiskt syfte för kommunikationen och förståelsen. Mer likvärdig språkförståelse, kompetens och värderingar verkade underlätta kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatserna och praktikanterna.

The purpose of the study was to examine the importance of language, leadership- and organisational culture, and culture and values for the communication and understanding between workplaces and immigrant interns. The qualitative study was based on semi-structured interviews with a total of six respondents from two different companies. The communication and understanding could be facilitated by a common understanding of a language, and if the interns have adequate competences for their tasks. Leadership- and organisational culture were smaller barriers for the understanding, provided that the interns came from similar environments. The least important factors were culture and values, in case of that both the workplaces and the interns were motivated to follow the common organisational values. The organisational values could thus fill a pedagogic purpose for improving the understanding. More common language skills, competences

and values seemed to facilitate the communication and understanding between the workplaces and the interns.

Sökord: Kommunikation, Förståelse, Språk, Ledarskap, Organisationskultur,
Communication

Innehållsförteckning

2. Bakgrund	8
2.1. Begreppet kommunikation	8
2.2. Invandring och nya kulturella möten	8
2.2.1. Invandring till Sverige	8
2.2.2. Kulturella möten kan få betydelse för kommunikationen	9
2.3. Regelverk.....	9
2.3.1. Samhällets och organisationers hållbarhetsansvar	9
2.4. Tidigare forskning	10
2.4.1. Språkets betydelse för avancemang på arbetsplatsen.....	10
2.4.3. Ledarskap och organisationskultur på arbetsplatsen	11
2.4.4. Kommunikation och handledning av invandrare.....	12
2.5.1. The Mathematical Theory of Communication	14
2.6. Sammanfattning.....	15
3. Syfte	16
3.1. Frågeställningar	16
4. Metod	17
4.1. Metodologisk utgångspunkt och förhållningssätt	17
4.2. Val av datainsamlingsmetod	17
4.3. Urval	18
4.4. Genomförande av datainsamling.....	19
4.5. Analys	21
4.6. Överförbarhet.....	22
4.7. Etiska ställningstaganden	22
5. Resultat	24
5.1. Språkets betydelse	24
5.2. Ledarskapsstilen och organisationskulturens betydelse.....	25
5.3. Nationella kulturers och värderingars betydelse.....	28
6. Diskussion	32
6.1. Metoddiskussion	32
6.2. Resultatdiskussion	33
6.2.1. Språkets betydelse för kommunikationen och förståelsen	34
6.2.2. Ledarskapsstilens och organisationskulturens betydelse för kommunikationen och förståelsen	35
6.2.3. Nationell kulturs och värderingars betydelse för kommunikationen och förståelsen	37
6.2.4. Sammanfattande slutsats	39

6.3. Förslag på vidare forskning	39
7. Litteraturlista	40
Bilagor	

1. Inledning

År 2017 passerade Sverige en befolkningsmängd på 10 miljoner invånare (SCB, u.å.c). I december 2016 bestod 2,3 miljoner av Sveriges befolkning av personer med utländsk bakgrund. Av dessa var 77 % utrikes födda och 23 % var inrikes födda med två utrikes födda föräldrar (SCB, u.å.a). Trots den stora andelen utrikes födda personer i landet är Sverige idag ett av de länder i Europa som lyckas sämst med att integrera invandrade personer på arbetsmarknaden (Moulettes, 2015). År 2015 var andelen förvärvsarbetande bland personer med eftergymnasial utbildning i åldern 25-64 år 90 % bland inrikes födda och 75 % bland utrikes födda. Bland de med eftergymnasial utbildning i åldern 25-64 år som stod utanför arbetsmarknaden var 5 % inrikes födda mot de 14 % som var utrikes födda (SCB, 2017).

Lundberg (2013) menar att många invandrare från kulturer som skiljer sig från den traditionellt svenska har i dagsläget svårt för att få arbete och att diskriminering på grund av etnisk och kulturell bakgrund förekommer. Berggren (2013) menar också att invandrare som har studerat i Sverige fortfarande har svårare att få jobb än de som är etniska svenskar (Berggren, 2013). Samtidigt visades det, i en analys utförd av OECD, att inrikes födda och utrikesfödda med samma humankapital klarade sig ungefär lika bra på arbetsmarknaden (Bussi & Pareliussen, 2015). Med humankapital avses personers kunskapsnivå och färdigheter samt andra egenskaper som har betydelse för ens produktionsförmåga. Det kan t.ex. handla om den utbildning och träning personer har fått (NE, 2017a).

Podrug (2011) menar att kulturell okunskap i affärssammanhang kan leda till missförstånd och misslyckanden i olika affärer. Därför kan kunskap om kulturella skillnader vara av vikt för att kunna förstå och kunna kommunicera med varandra (Podrug, 2011). Samarbetet mellan personer av olika etnisk och kulturell bakgrund kan även leda till framgångsrikare företag och ökad konkurrenskraft (Andrevski, Richard, Shaw & Ferrier, 2011). Om samhället förmår att inkludera vuxna invandrare finns det också godare förutsättningar för att även deras barn, i sin tur, ska ha bättre förutsättningar till att klara sig i skolan och kunna bidra till samhället (Bunar, 2016). Många nyanlända beskrivs som målmedvetna, ambitiösa och energiska (Hertzberg, 2015). För att tillvarata deras resurser krävs det att det ställs tillräckligt höga krav och att de har ständigt nya mål att utvecklas och arbeta emot. I sammanhang där nyanlända mötts av enbart krav för att passera godkänt har det förekommit att nyanlända upplevt att deras utveckling stagnerar. Vidare har forskning visat att genom att utmanas i vardagliga språkmiljöer når nyanlända längre i sin språkutveckling (Axelsson, 2015).

Delander, Hammarstedt, Månsson och Nyberg (2005) framhöll i sin studie att arbetsplatspraktik i kombination med språkkurs var till fördel för invandrades integration i samhället. En framgångsfaktor för lyckad språkutveckling visade sig vara när fokus lades på konversation, interaktion och själva användandet av språket. Detta skapades genom mentorskap som erbjudits på praktikplatser. Det bidrog också till ökad förståelse för svenska normer och arbetssätt (Delander et al, 2005). Den viktigaste faktorn för hur nyanländas lärande samt hur de klarar sig i Sverige har visat sig vara hur kvalificerat mottagandet har varit (Axelsson, 2015). Ordentliga kartläggningar av kompetenser och kunskapsnivåer kan underlätta förståelsen för invandrades bakgrunder och få dem att känna sig synliggjorda. Kartläggningar kan därmed fylla ett pedagogiskt syfte, om en lämplig inlärningsprocess kan tillämpas därefter (Bouakaz & Bunar, 2016). För att undervisningen och integrationen ska fungera bör den anpassas utefter individers förmågor. Ett gott pedagogiskt arbete kan skötas genom att ha höga förväntningar på nyanlända vad gäller lärande och utveckling (Axelsson, 2015).

Arbetslivsinriktad integration för invandrare kan komma att bli en viktigare fråga framöver. Det verkar finnas olika faktorer som har betydelse för invandrades integration på den svenska arbetsmarknaden. Ett av dessa kan vara kunskap om språkliga förutsättningar för att kunna interagera. Ett annat kan vara kartläggning av kompetenser och kunskapsnivåer, för att kunna anpassa instruktioner och arbetsuppgifter utefter individens förmåga. Sist kan kunskap om kulturella normer och värderingar vara av värde för att kunna förstå varandra. Det kan det finnas ett värde för olika organisationer i att införskaffa mer kunskap om dessa områden. Det är för att kunna bedriva ett effektivt och gott pedagogiska arbetet vid mottagande av invandrare. Min framtida yrkesroll kan dessutom komma att innefatta att driva olika integrationsfrågor på arbetsplatsen. Detta sammantaget gör det relevant att undersöka det här området mer. Mitt examenarbetet skrivs inom ämnesområdet pedagogik med fokus på kommunikation och förståelsen mellan arbetsplatser och invandrade praktikanter under arbetsplatspraktik.

2. Bakgrund

Detta kapitel inleds med att beskriva vad kommunikation är och vilken roll kultur kan spela för den, samt regelverk som har betydelse för integrationen av invandrare. Därefter tas tidigare forskning upp kring språk, ledarskapsstil och organisationskultur, samt kultur och värderingars betydelse för kommunikation och förståelse. Sist behandlas en teoretisk förklaringsmodell för att förklara kommunikationsbegreppet.

2.1. Begreppet kommunikation

Kommunikation kan förklaras som ”ett ömsesidigt utbyte”, ”meddela” eller “låta få ta del av” (NE, 2017c). Andra förklaringar är ”samband”, ”förbindelse”, ”kontakt mellan människor” och ”överföring av information” (Kommunikation, 2006). Språket utgör en övervägande del i vad som definieras som kommunikation och för att kunna förstå och dela tankar med varandra (Togebly, 2016). Goda språkkunskaper i det dominerande språket har betydelse för om en person ska lyckas integreras i ett nytt land (Delander et al., 2005). Dialogismen används för att förklara kommunikationen. Inom den finns dialogiska principer som mänskligt agerande, förståelsen av fenomen och språket samt språkbruket i vardagslivet. Inom dialogismen återfinns begreppet ”dialog” som beskriver hur informationsöverföringen sker genom ”konversation” eller ”verbal interaktion” mellan två eller fler parter (Linell, 2009). Argument för dialog har varit att social interaktion med andra är oundviklig och att människor alltid är beroende av varandra för att förstå sin omvärld. Motsatsen till dialog är monolog och innebär att en part informerar andra men att informationsutbytet, till skillnad från vid dialoger, inte sker som ett växelvis samspel där båda parter är aktiva. Motargument till monolog har varit att en individ talar till andra utifrån sin egen världsbild, som kanske inte stämmer överens med mottagarens. Till skillnad från dialogen kan monologen ibland försvåra informationsutbytet, eftersom mottagare inte behöver bekräfta att den förstått (Linell, 2009). Sammanfattningsvis förklarar begreppet kommunikation hur information kan överföras från en part till en annan. Det kan ske både genom ett ömsesidigt utbyte i form av dialog, eller som monolog där information överförs utan att det sker som ett växelvis samspel (Linell, 2009).

2.2. Invandring och nya kulturella möten

2.2.1. Invandring till Sverige

Invandrare är personer som flyttat från ett land till ett annat land för att bosätta sig där en längre tid, enligt svensk folkbokföring i minst ett år (NE, 2017b). De senaste åren har antalet

invandrare ökat och de vanligaste födelseländerna som flest personer invandrat från är Syrien, Sverige (tillbakaflytt), Eritrea, Polen, Indien, Irak, Somalia, Afghanistan, Finland och Tyskland (SCB, u.å.b). Under 2015 slog mottagandet av asylsökande i Sverige rekord med närmare 163 000 asylsökande (Migrationsverket, 2016). Invandrargrupper från länder med stor kulturell distans som Irak, Iran och norra delen av Afrika har visat sig vara arbetslösa i större utsträckning än invandrare från Latinamerika och Östra Europa. De förstnämnda grupperna är dessutom de grupper som är mest utsatt för diskriminering på grund av etnicitet och kulturell bakgrund (Lundberg, 2013).

2.2.2. Kulturella möten kan få betydelse för kommunikationen

Kultur kan definieras som en större folkgrupps levnadssätt med seder och traditioner som råder inom exempelvis en religion eller ett land (NE, 2017d). Det kan också definieras som en ”mänsklig verksamhet inom ett visst område och en viss tid” (Kultur, 2006). En kulturkrock beskriver mötet mellan människor från olika kulturer och de missförstånd mellan personer som kan leda till svårigheter att kommunicera med varandra (NE, 2017d). Podrug (2011) belyser att kategorisering av kulturer kan leda till att det skapas stereotypa bilder av personer från olika nationaliteter, istället för att se till personer på individnivå (Podrug, 2011). Moulettes (2015) menas också att uppdelandet av ”svenskhet” mot ”de andra” kan försvåra integrationen av invandrare om det får invandrare att framstå som en stor homogen grupp (Moulettes, 2015).

2.3. Regelverk

2.3.1. Samhällets och organisationers hållbarhetsansvar

Samhället och enskilda arbetsgivare har lagar att förhålla sig till gällande integration av invandrare i samhället och i arbetslivet. Några av dessa är Lag om mottagande av asylsökande m.fl. (SFS 1994:137) vilket beskriver att personer som ansökt och beviljats uppehållstillstånd i Sverige har rätt till undervisning i svenska, samt deltagande i annan sysselsättning som kan bidra till betydelsefull vistelse i landet. Vidare beskriver Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) att diskriminering ska motverkas och att lika rättigheter och möjligheter ska främjas oavsett vilken av gällande diskrimineringsgrunder det innefattar och att regelverket gäller även i arbetslivet. I Förordning om kursplan för kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare (Skolverket, 2009) sägs det att ”Utbildningen ska ge redskap för kommunikation och aktivt deltagande i vardags-, samhälls- och arbetsliv.”. Arbetsgivare kan

alltså komma att behöva ta ett ansvar för mottagande och integration av invandrare. Det kan exempelvis göras genom att erbjuda praktikplatser och att säkerställa att alla individer känner sig inkluderade och inte utsätts för någon diskriminering. Fr.o.m. 2016 är det lag på att stora företag är tvungna att ta fram en hållbarhetsrapport. I rapporten ska det bland annat finnas information om personal, sociala förhållanden och respekt för mänskliga rättigheter. Vissa stora företag kan också behöva ta fram en mångfaldspolicy som avser styrelsen. Den kan t.ex. gälla kön, ålder, yrkesbakgrund och utbildning (Sveriges Riksdag, 2016). Medverkade företag i denna studie hade också varsin hållbarhetsrapport och arbetade strategiskt med hållbarhets- och mångfaldsfrågor. Detta för att arbeta proaktivt med sina kompetensförsörjningar och för att hjälpa till med integrationen i landet.

2.4. Tidigare forskning

2.4.1. Språkets betydelse för avancemang på arbetsplatsen

Förmåga att kunna kontrollera sitt språk på mer avancerad nivå spelar en viktig roll för att kunna tolka ett budskap (Lantolf, 2000). En studie vid en finsk arbetsplats visade att det största hindret för förståelsen vid introduktion av invandrare till arbetsplatsen var bristande språkkunskaper. Språkbarriärerna kunde försvåra den gemensamma förståelsen av en arbetsuppgift mellan invandraren och den som instruerat. Studien belyste att utvecklingen av invandrarnas språkkunskaper borde arbetas med som en längre process, där lärandet bedrevs utifrån olika pedagogiska insatser (Koski, 2012). I en studie av Sandwall (2013) observerades vuxna andraspråksstudenter i svenska både i skolan och ute på arbetsplatser. Studien visade att språket hade betydelse för praktikanternas avancemang på arbetsplatsen i form av hur väl de lyckades ta, förstå och utöva olika arbetsuppgifter. Språket hade också betydelse för interaktionen och relationsskapandet kollegor emellan. Praktikanterna kunde tilldelas enklare arbetsuppgifter och behövde därför inte interagera mer med andra medarbetare. Därmed bidrog också begränsad handledning och deltagande i socialt interagerande till en bristande möjlighet till att få kommunicera med andra (Sandwall, 2013). En dansk studie påvisade hur språkbarriärer kunde utgöra ett hinder för kommunikationen och informationsöverföringen. På den studerade arbetsplatsen hade danskan bytts ut mot engelska för att på lokal nivå kunna matcha organisationens centrala språk. Engelskan blev ett störmoment för kommunikationen och kollegor började kommunicera med varandra i språkliga kluster och instruktionerna på engelska vart mindre detaljerade än instruktioner på danska. Därmed bidrog bytet av språk till försämrade kommunikation på arbetsplatsen (Tange & Luring, 2009). En svensk studie visade

däremot att det var möjligt att ta sig igenom en arbetsdag genom att enbart prata på engelska, förutsatt att medarbetare arbetade på tjänstemannansidan. På industrigolvet behövdes det däremot kunskaper i svenska för att kunna förstå de skriftliga instruktionerna. Även om det gick att ta sig igenom en arbetsdag på engelska visade studien att språkkunskaper inom det dominerande språket kan ha betydelse för vidare avancemang inom organisationen eller på övrig arbetsmarknad (Nelson, 2010). Effektiv kommunikation på arbetsplatsen och för att ett gemensamt språk ska fungera och användas, kan upprätthållas förutsatt att medarbetarna är villiga att kommunicera med varandra oavsett nationellt ursprung eller yrkesgrupp. Vidare beskrivs vikten av ett gemensamt intresse för att tala det huvudsakliga språket i organisationen. För att det ska fungera krävs informell kommunikation och informationsutbyten, samt olika sociala nätverk och att medarbetare är öppna för att kommunicera på ett annat språk (Tange & Luring, 2009). Sammanfattningsvis kan språket ha en pedagogisk betydelse då informationsutbytet och förståelsen kan underlättas om båda parter talar samma språk. Invandrades språkfärdigheter kan förbättras om andra är villiga att kommunicera med dem.

2.4.3. Ledarskap och organisationskultur på arbetsplatsen

I en internationell enkätstudie kartlades kulturella skillnader i ledarskapsstilar. Studien visade att det fanns gemensamma värderingar om hur en bra ledare bör vara, oberoende av nationell eller kulturell tillhörighet. Värderingarna kan sammanfattas som att ha en passion för sitt arbete, att vara övertygande, ha god självkänedom och anpassningsförmåga, ha integritet och att kunna fatta beslut, samt kunna vara emotionell och ödmjuk (Taleghani, Salmani & Taatian, 2010). Samtidigt som det globalt finns gemensamma värderingar för vad ett gott ledarskap är belyser Gustavsson (2007) vikten av kunskap om kulturella normer och värderingar i kombination med att kunna känna empati och bekräfta andra. Detta för att kunna utföra ett gott pedagogiskt arbete i miljöer där olika kulturella värderingar existerar (Gustavsson, 2007). Däremot finns kritik riktat mot kategorisering av kulturella skillnader eftersom det hävdas att det inte går att dela upp och homogenisera stora grupper på det sättet (Leaf, 2006). Lämsä (2010) menar dock att det är viktigt att kunna ställa olika kulturella ledarskapsstilar mot varandra för att kunna förstå ledarskapsstilar från olika kulturer. Genom att göra det kan det gå att undvika missförstånd som kan uppstå då en större kulturell förståelse byggs upp (Lämsä, 2010). Dock är det också av vikt att observera individers personligheter, eftersom även dessa kan ha betydelse för introduktionen av invandrare till arbetsplatser (Koski, 2012).

I Sverige är det vanligt förekommande att medarbetarna involveras i gruppdiskussioner och att samtliga parter får vara med och tycka till om saken. Detta för att i dialog komma fram till en slutlig lösning eller överenskommelse. Ledare kan också tillämpa ett mer informellt förhållningssätt för att kunna se alla individer (Lämsä, 2010). Vesterlind (2016) menar att vanligt förekommande problem eller ansvarsområden bör diskuteras med medarbetare, eftersom detta har en central betydelse för att kunna integrera andra medarbetares professionella kunskaper i en verksamhet (Vesterlind, 2016). Gibson, Ivancevich, Donnelly, och Konopaske (refererad i McLaurin, 2008) belyser vikten av att ledare arbetar för att skapa en stark och stabil organisationskultur med tydliga normer och värderingar. Organisationens kultur bör vara starkare och ha tydligare uppsatta normer och värderingar än de normerna och värderingarna som typiskt råder i de länder där organisationen finns lokaliserad. Därmed kan organisationens normer och värderingar utgöra ett pedagogiskt syfte eftersom det kan underlätta förståelsen mellan olika anställda, oavsett deras tidigare nationella kulturella bakgrunder och seder (Gibson et al. refererad i McLaurin, 2008). Samtidigt behöver ledare också lära sig att hantera språkliga barriärer, utbildning och ha en medvetenhet om kulturella skillnader. Det behöver också finnas karriärprogram inom organisationen som är anpassade för att passa individernas egna värderingar för att medarbetarna ska finna dem meningsfulla (Zagorsek, Jaklic & Stough, 2004). Sammanfattningsvis finns det globalt en gemensam uppfattning om vad ett gott pedagogiskt ledarskap innebär. Det finns olika meningar om ifall ledare bör förhålla sig till att medarbetare har olika kulturell bakgrund. Ett sätt att underlätta kommunikationen och förståelsen på arbetsplatsen är att ha tydliga organisatoriska normer och värderingar att arbeta utifrån.

2.4.4. Kommunikation och handledning av invandrare

Skapa en begriplig miljö

Gustavsson (2007) har beskrivit miljöns betydelse för integration och inläring av svenska språket för invandrare som studerar på Svenska För Invandrare (SFI). Hen menar att undervisning i svenska i skolan inte skapar någon starkare språkutveckling. Istället belyses vikten av att bedriva ett pedagogiskt arbete genom att få vara ute i samhällsliga miljöer som viktiga för individernas utveckling av sina språkkunskaper (Gustavsson, 2007). Personer med annan kulturell bakgrund, än den dominerande i landet, kan behöva anpassa sig till den rådande arbetskulturen (Koski, 2012). För att invandrare ska kunna anpassa sig till och förstå arbetslivskulturen är det viktigt att de får vistas i kontextuellt begripliga miljöer på

arbetsplatsen. Ett pedagogiskt sätt att göra det på är genom att ge möjlighet till rotation mellan olika aktiviteter och situationer på en arbetsplats. Genom att få se en situation i ett flertal olika sammanhang har praktikanter kunnat utveckla kunskaper och förmågor att kunna applicera färdigheterna i andra sammanhang (Vesterlind, 2016). Variation av arbetsuppgifter som bidrar till kunskapsinhämtning om arbetssätt, men en annan metod för invandrades inläring kan också vara att tilldela dem mer avancerade arbetsuppgifter. Detta kan nämligen bidra till en snabbare språkutveckling (Koski, 2012). Hamrin, Johansson och Jahn (2016) menar att ett kommunikativt ledarskap där ledare och praktikant i dialog med varandra finner lösningar på olika problem, samt där praktikanten tilldelas mer avancerade arbetsuppgifter, har visat sig kunna skapa en tydlighet och ett ökat engagemang och ansvar mellan de olika parterna. Det visade sig i deras studie där det genom ett kommunikativt ledarskap, uppnåddes ett mer ömsesidigt deltagande. Det gjordes genom att det fördes dialog mellan chefer och praktikanter och att återkoppling gavs (Hamrin, et al., 2016). Sammanfattningsvis kan olika språkmiljöer fylla ett pedagogiskt syfte genom att förbättra språkutvecklingen. Utmanande arbetsuppgifter och dialog mellan praktikanter och ledare har också haft positiva effekter på samarbetet och deltagandet.

Tydlig kommunikationen och tid för handledning

Det kan förekomma svårigheter i kommunikationen under introduktionen av invandrade praktikanter, däremot behöver introduktionen av just invandrare inte se så annorlunda ut. Chefer kan dock behöva ha beredskap vid att kunna tillämpa fler metoder för en pedagogisk upplärning (Koski, 2012). Ett exempel där det uppstått missförstånd vid handledning av invandrare har varit vid otydliga lärarroller inom SFI. Svenska skolan har uppfattats som kravlös och otydlig när t.ex. vänliga lärare senare kunnat ge underkända betyg. Invandrare kan uppleva oklarheter när de inte vet hur de ska uppföra sig rent socialt och otydliga roller kan därmed försvåra kommunikationen (Carlson, 2002). En strategi för att integrera praktikanternas professionella kunskap i rådande kontext kan vara genom diskussion mellan kollegorna. Detta kan skapa förståelse och respekt för gruppens heterogenitet (Vesterlind, 2016). Vid handledning av invandrare kan det också behöva avsättas mer tid för inskolning på arbetsplatsen för att skapa förståelse för företagskulturen (Koski, 2012). En studie vid ett svenskt storföretag visade att ett intresse för kommunikation i kombination med en medvetenhet om att medarbetare behöver interagera med andra, har stor betydelse för om en organisation lyckas skapa en framgångsrik integration och gemenskap med arbetslaget (Nelson, 2010). Sammantaget kan ledare behöva vara beredda på att ta till flera pedagogiska

åtgärder och vara tydligare för att samtliga parter ska kunna förstå varandra och känna sig inkluderade i organisationen.

2.5. Kommunikationsbegreppet i teori

2.5.1. The Mathematical Theory of Communication

En teori som använts för att försöka förenkla och förklara kommunikation är The Mathematical Theory of Communication. (Leaf, 2006). Teorin beskriver hur information kan få olika innebörder hos sändaren och mottagaren av den. Informationen skickas som en signal mellan två parter. För att information ska nå tänkta slutdestinationen måste det finnas en sändare och en mottagare. Teorin beskriver hur ett brus kan uppkomma som störmoment vid överföring av informationen mellan parterna. Bruset kan vara olika sorters störmoment som gör att informationen får en annan innebörd hos mottagaren, vilket gör att den kan uppfattas och tolkas på ett annat sätt än vad sändaren ursprungligen tänkt. Innan informationen förmedlas bör sättet informationen ska förmedlas på vara uttänkt och designat för att möjliggöra hantering av olika tolkningar av det. Hur informationen kommer tolkas är okänt under designprocessen, beredskap för detta kan därför behövas redan i förväg (Shannon, 2001). Informationen som förmedlas är uttänkt eller utvalt utifrån ett flertal alternativ. Dess innebörd är påverkat av det mentala tillståndet både hos sändaren och hos mottagaren av informationen. Orsaker som påverkar sändarens och mottagarens mentala tillstånd och hur informationen förmedlas och tolkas kan exempelvis vara möjligheter om hot eller olika nivåer på språkkunskaper. Det är därför orsaken till varför information förmedlas eller mottas som ska stå i centrum för vad som ska observeras, ifall detta ska utredas. Informationen som förmedlas och effektiviteten av förmedlingen ska stå i centrum, eftersom både sändaren och mottagaren av informationen bär ansvar för hur informationen ska värderas och tolkas (Hetmański, 2015).

Teorins modell har kritiserats för att den inte tar upp hur informationen faktiskt kommer att användas av mottagaren. Därmed tar den inte upp kommunikationens alla potentiella aspekter (Yeung, 2008). Den visar också enbart hur sändaren skickar ett budskap till mottagaren som en linjär process. Därmed problematiseras inte återkopplingen som mottagaren ger tillbaka till sändaren. Personerna bakom the Mathematical Theory of Communication menade att återkoppling uppstår när ett när ett meddelande är ”förstått” (Leaf, 2006). Leaf (2006) menar att kommunikationen med två olika parter är ett växelvis samspel. Kommunikationen borde

därmed istället illustreras som en cirkulär process där information flödar från sändaren till mottagaren, och där återkoppling sänds tillbaka från mottagaren till sändaren. Brus kan uppstå både när informationen sänds eller när återkoppling kommer tillbaka. Det finns även två erkända synsätt på vad som motsvarar informationskällan när information ska överföras. Det ena är kunskapen, kulturen, sinnet och språket som en helhet. Det andra synsättet är att det inte finns någon helhet, men att det existerar diskreta kunskapssystem och kulturella system (Leaf, 2006). Vidare menar Leaf (2006) att det inte finns något kulturellt system som helhet och därför bör dess betydelse för informationsöverföringen bedömas med försiktighet. Språket anses vara en kanal för informationsöverföringen eftersom informationen därmed når ut till de som förstår det. Språket ska därmed inte bara ses som ett meddelande i sig självt. Därmed belyses att språk, kultur och informationssystem bör observeras tillsammans vid observation av kommunikationens helhet (Leaf, 2006). Sammantaget visar teorin på att information kan tolkas på ett annat sätt än vad som ursprungligen var tänkt på grund av brus. För att skapa ett gott pedagogiskt samtalsklimat bör potentiellt brus tas i beaktan då de kan komma att ha betydelse för kommunikationen och förståelsen.

2.6. Sammanfattning

Organisationer i Sverige kan komma att behöva ta emot invandrare för att integrera dem i samhället. Varierande tidigare erfarenheter, sätt att uppfatta budskap på och språkbarriärer kan leda till kulturkrockar och försvårar kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatser och invandrare. Detta ifall information får olika innebörd hos sändare och mottagare vid informationsöverföring. Olika strategier kan tillämpas för att kunna utföra ett gott pedagogiskt arbete vid mottagandet av invandrare på arbetsplatser. En kontextuellt begriplig miljö samt tydlig kommunikation på ett språk som både arbetsplatser och invandrare behärskar väl kan underlätta invandrades lärande. Invandrades färdigheter kan utvecklas genom att testa olika arbetsuppgifter och utmaningar i form av tillräckligt avancerade uppgifter, samt att invandrare får tillräckligt mycket handledning. Arbetsgivare bör också ha ett intresse för kommunikation och kunna skapa möjligheter för dialog, samt kunna se likheter och olikheter i grupper. Det är också av vikt att ha vetskap om att det kan förekomma olika störmoment vid informationsöverföring vilket göra att det ursprungligen tänkta meddelandet får en annan innebörd hos mottagaren. Faktorer som tas upp i inledning och bakgrund kommer ligga till grunden för studiens syfte och frågeställningar som tas upp i nästa kapitel.

3. Syfte

Syftet är att identifiera faktorer som kan ha betydelse för kommunikation och förståelsen mellan arbetsplatser och invandrade praktikanter under arbetsplatspraktik.

3.1. Frågeställningar

- Vilken betydelse har språket för kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatserna och praktikanterna?
- Vilken betydelse har ledarskapet eller organisationskulturen för kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatserna och praktikanterna?
- Vilken betydelse har kulturen och värderingar för kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatserna och praktikanterna?

4. Metod

4.1. Metodologisk utgångspunkt och förhållningssätt

Ett fenomenologiskt tillvägagångssätt har varit utgångspunkten vid insamling och bearbetning av data. Metodansatsen syftar till att fånga den viktiga och gemensamma kärnan eller strukturen för det som ska undersökas bland respondenternas utsagor. Avsikten är att skapa en fenomenologisk verklighetsbild, vilket är den enskilde individens verklighetsbild.

Metodansatsen ger utrymme till fri föreställningsvariation med syftet att finna det oföränderliga i respondenternas utsagor (Szklarski, 2016). Studien analyseras utifrån ett abduktivt förhållningssätt, vilket innebär att förståelsen för den sociala världen byggs utifrån individers erfarenheter om den (Bryman, 2012). Det abduktiva förhållningssättet ger möjligheten att konstruera eller använda en hypotes för att förklara ett enskilt empiriskt fall (Fejes & Thornberg, 2016). Insamlad empiri bygger på individers erfarenheter och kan därmed vara ett godtagbart forskningsunderlag utifrån förhållningssättet (Bryman, 2012). Det abduktiva förhållningssättet möjliggör revidering av en studies befintliga resultat med ny data som tillkommit. Resultatet är därför provisoriskt och därmed finns möjligheten att bygga vidare på det för att på sikt finna bättre förklaringar till fenomenet (Fejes & Thornberg, 2016). Däremot kan denna studie ha ett värde eftersom den genererar ett resultat som kan vara intressant för företagens specifika intresse. Studiens resultat kan också vara intressant att undersöka för andra organisationer som vill bedriva ett gott pedagogiskt arbete vid liknande arbetsmarknadsinriktade integrationsprojekt.

4.2. Val av datainsamlingsmetod

Avsikten med den fenomenologiska forskningsmetoden är att kunna förklara ett specifikt kunskapsintresse för ett område (Szklarski, 2016). Kunskapsintresset i studien utgår från två kriterier. Det första kriteriet är att finna svar på ett specifikt intresse och fenomen, vilket i denna studie berör kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatsen och praktikanter vid arbetsplatspraktik. Den andra delen i kunskapsintresset är att den gemensamma kärnan eller strukturen ska utskiljas utifrån insamlad empiri, i form av enskilda intervjuer (Szklarski, 2016). Datainsamlingen har skett genom semistrukturerade intervjuer. Det har inneburit att samtliga respondenter som intervjuats har berättat öppet om sina tankar och erfarenheter, men att ett intervju-schema med förberedda, öppna frågor har funnits som stöd. Detta för att kunna underlätta ett fokus på kunskapsintresset och undersöka det som verkligen var avsikten att

utforska (Szklański, 2016). En fördel med att tillämpa semistrukturerade intervjuer är att det ger frihet att kunna fråga vidare om specifika områden, om viss informationen kan vara extra intressant eller nödvändig för studien (Thomas, 2016).

4.3. Urval

Urvalet av företag och respondenter gjordes utifrån ett snöbollsurval. Först gjordes research och kontakt togs med relevanta företag för studiens syfte. Med hjälp av tips och kontakter kunde sökprocessen leda till att vidare kontakter kunde tas med relevanta företag för studiens syfte (Bryman, 2012). Organisationer kan ibland ta hjälp av exempelvis studenter för att få olika fenomen utredda (Thornberg & Fejes, 2016). I detta fall såg företagen erbjudandet om att genomföra en studie för dem som en möjlighet till att få mer kännedom om hur kommunikationen under praktikanternas arbetsplatspraktiker hade fungerat. Resultaten kan vara intressanta för dem utifrån pedagogiska skäl för att få en större uppfattning om hur de skulle kunna arbeta framöver för att lärandet och integrationen på arbetsplatsen ska bli så effektivt som möjligt. Båda företagen har kontor i Sverige och hade på egna initiativ valt att driva arbetslivsinriktade integrationsprojekt genom att erbjuda arbetslivsinriktad praktik för invandrade akademiker. Båda projektens syfte var att ge invandrade en språngbräda in på arbetsmarknaden. Båda företagen deltog i projekten eftersom att de ville hjälpa till med integrationen i landet och förhoppningsvis inspirera andra företag till att ta liknande initiativ. Det ena företaget hade tagit emot tre praktikanter år 2015. Det andra företaget tog emot tre praktikanter år 2016 och där pågick fortfarande arbetsplatspraktiken när intervjuerna genomfördes. Båda företagen såg praktiken som en möjlighet att få komma i kontakt med personer som kanske besitter viktiga kompetenser som de behöver inför framtiden.

Urvalet av respondenter gjordes utifrån de personer det gick att få kontakt med inom respektive företag. På ena företaget intervjuades en person med ansvar för HR-frågor och en avdelningschef som tilldelats den formella handledarrollen för en praktikant. Båda två arbetade ännu i företaget. Där intervjuades också en tidigare praktikant från Syrien som nu var anställd som konsult för företaget. Praktikanten hade tidigare arbetat i Syrien men hade även varit på en annan praktikplats i Sverige, innan hen tilldelades praktikplatsen på företaget som hen intervjuades om. En till praktikant med ursprung från Albanien intervjuades också. Hen hade fortfarande en praktiktjänst på företaget och hade tidigare arbetat i Albanien, men inte i Sverige. På andra företaget intervjuades en HR-specialist som fortfarande arbetade hos

företaget, samt en före detta praktikant från Syrien som för närvarande studerade svenska. Praktikanten hade tidigare arbetat i Syrien samt hade varit på en annan praktikplats i Sverige innan hen fick praktikplatsen som hen intervjuades om. Sammantaget intervjuades tre personer som representerade arbetsplatserna och tre personer som representerade praktikanterna. Urvalet av respondenter bygger på tanken om ett triangulerat tillvägagångssätt, vilket innebär att genom att intervjua personer på olika nivåer och inom två olika företag skapa en flerdimensionell bild av fenomenet som undersöks. Insamling av empirin ifrån olika företag och på olika nivåer bidrog till att information om fenomenet kunde utforskas ur flera olika perspektiv (Thomas, 2016). I Tabell 1 är respondenterna sorterade i ordningsföljd utefter när intervjuerna genomfördes med den första i toppen. Den vänstra kolumnen är en förenklad beskrivning av respondenternas roller under praktikperioderna. I den andra kolumnen från vänster nämns kodnamnen som används i studien. I den tredje kolumnen är koderna till deltagarnas företagstillhörigheter. Längst till höger nämns språken som intervjuerna hölls på.

Tabell 1. Studiens intervjuade respondenter i intervjuad ordningsföljd.

Roll under praktiken	Kodnamn i studien	Företagstillhörighet	Språk vid intervjun
Praktikant	Praktikant 1A	Företag 1	Engelska
Handledare	Handledare 1	Företag 1	Svenska
Praktikant	Praktikant 1B	Företag 1	Engelska
Praktikant	Praktikant 2	Företag 2	Svenska
HR	HR 1	Företag 1	Svenska
HR	HR 2	Företag 2	Svenska

4.4. Genomförande av datainsamling

Innan intervjuerna genomfördes skapades ett intervjuschema med frågor som underlättade fokus vid temat under de semistrukturerade intervjuerna (Bryman, 2011). Frågorna utgick ifrån uppsatt syfte och frågeställningar. Innan intervjuerna lästes de igenom och godkändes som arbetsmaterial av uppsatsskrivarens handledare. Samtliga respondenter fick frågorna och informationsbrev om deras deltagande i studien utskickat via e-post i förväg. De hade även möjlighet att över e-post få instruktioner på hur intervjuerna skulle gå till. Alla deltagare informerades om att intervjuerna skulle ta ungefär upp mot en timme. Det gjordes för att alla respondenterna skulle få så lika förutsättningar som möjligt till att kunna svara på frågorna, oavsett deras språkliga förutsättningar. Dock finns risken med detta att gjort att vissa

respondenter förberedde sig mer inför intervjun än vad andra gjorde, vilket kan ha påverkat hur genomtänkta deras svar var.

Intervjuerna genomfördes mellan 20 mars – 31 mars 2017 på tre olika orter. Intervjuerna spelades in med medtagen mobiltelefon, eftersom inspelningar kan göras vid intervjuerna (Back & Berterö, 2016). Tiden för inspelningarna låg på från 28 minuter upp till 67 minuter. Tiden som avsattes för intervjuerna berodde bl.a. på hur mycket tid respondenterna kunde avsätta till ändamålet. I de fall respondenterna tycktes vara under mer tidspress verkade det som att de svarade mer ”effektivt” på frågorna än i de fallen med de respondenter som inte tycktes vara under lika mycket tidspress. Det gjorde att svaren från de som var snabbare och ”effektivare” blev mer formella. Svaren från respondenter som hade mer tid till intervjun kanske blev mer resonerande eftersom de hade mer tid till att tänka efter. I flera fall började respondenterna berätta innan inspelningen var igång eller fortsatte efter att inspelningen avslutats. Uttalanden som inte spelades in men ansågs viktiga antecknades i efterhand. Det kan därför finnas en risk vid att en subjektiv bedömning av vad som ansågs viktigt påverkat vad som antecknats och också resultatet. För att hålla ett gott samtalsklimat med respondenterna lyssnades alla medverkande in väl genom aktivt lyssnande (Szkłarski, 2016). Alla intervjuer genomfördes i fysisk mötesform istället för telefonintervjuer. Det kan ha underlättat samtalsklimaten för att kunna uppfatta vad de sade, samt kunna observera deras kroppsspråk. Alla respondenter fick själva bestämma vart de ville genomföra intervjuerna. På Företag 1 hölls samtliga intervjuer i företagets kontorsbyggnad. Tre av dem hölls i ostörda mötesrum och en av intervjuerna i en ostörd soffhörna i en korridor. Intervjuerna på Företag 2 genomfördes med ena respondenten i ett ostört mötesrum vid ett lärosäte och den andra intervjun gjordes vid en avskild soffhörna på ett bibliotek. Medvetenhet finns vid att de olika mötesplatserna kan ha haft betydelse för respondenternas svar. Exempelvis om respondenterna kände sig mer eller mindre bekväma att berätta om olika fenomen på olika platser. Fyra av intervjuerna hölls på svenska, varav två på Företag 1 och två på Företag 2. Av de respondenter som intervjuades på svenska hade tre stycken svenska som modersmål och en hade svenska som andraspråk och talade med brytning. Resterande två intervjuer hölls för Företag 1 på engelska, ingen av de respondenterna hade engelska som modersmål. Efter att intervjuer och inspelningar genomförts påbörjades transkriberingarna av intervjuerna. Back och Berterö (2016) menar att det ska göras vid samtliga semistrukturerade intervjuer. Transkriberingarna påbörjades så fort som möjligt efter att en intervju genomförts för att arbetsmängden inte skulle växa och bli för stort mot slutet. I transkriberingen skrevs

intervjuerna ut precis som de talades för att kunna underlätta det senare analysarbetet av texterna, eftersom den extra tid som läggs vid transkriberingen fås igen vid senare analys av texterna (Back och Berterö, 2016). Ingen av respondenterna tillfrågades med kompletterande frågor efter att deras respektive semistrukturerade intervjuer hade genomförts.

4.5. Analys

Under hela arbetsprocessen pågick reflektion kring tidigare forskning och teori parallellt med insamlingen av empirin. Däremot påbörjades en mer strukturerad analys av empirin efter att alla intervjuer och transkriberingar var färdigställda. Analysprocessen genomfördes med inspiration från Giorgis analysmetod, vilket är en fenomenologisk analysmetod av empiriska data. Giorgis analysmetod är indelad i fem steg för att skapa ett strukturerat tillvägagångssätt vid bearbetning av data. De fem stegen består av översiktlig genomgång av insamlad empiri, lokalisering av meningsbärande enheter, göra en kontextuell analys av de meningsbärande enheterna, åter sammanfoga meningsenheterna i en välsorterad struktur och slutligen framställs en generell struktur. Analysmetoden lämpar sig att användas vid studier med en mindre mängd data (Szkłarski, 2016).

Analysarbetet påbörjades genom att läsa igenom samtliga intervjuer två gånger för att få en helhetsbild över insamlad empiri och se över om materialet var relevant. Därefter påbörjades en nedbrytning av varje transkribering där vissa uttalanden skrevs om för att lättare kunna uppmärksamma dem. Uttalanden sammanfattades i olika teman, relaterat till studiens tre frågeställningar. Detta möjliggjorde ytterligare reflektion av vad uttalandena och meningarna hade för innebörd, speciellt i de fall där intervjuerna hade hållits på engelska. Därmed underlättades arbetet genom att enklare kunna ställa respondenternas ord mot varandra och att vara objektiv och opartisk i analysarbetet (Vetenskapsrådet, 2017). Vid omskrivning av transkriberingarna öppnades möjligheten att kunna sätta uttalandena i ett kontextuellt sammanhang. Precis som i Giorgis analysmetod reflekterades det över vilka uttalanden som kunde vara direkta och sakliga uttalanden och vilka uttalanden som indirekt nämner olika fenomen, t.ex. genom metaforer (Szkłarski, 2016). Omskrivningarna och uppdelningarna av uttalanden underlättade sedan ytterligare nedbrytningen för att skapa en övergripande bild utifrån syftets tre frågeställningar. Därefter matchades de övergripande uttalandena från samtliga medverkande mot intervjuguiderna, för att på så sätt sammanfatta allas uttalanden. Det gjordes för att kunna identifiera centrala teman som nämndes under intervjuerna. Sist sågs

de ordinarie transkriberingarna, utöver omskrivningarna, över. På det sättet kunde det kontrolleras att allt relevant material kunde arbetas in i resultatet (Szklerski, 2016).

4.6. Överförbarhet

Inom kvalitativ forskning betonas vikten av trovärdighet eller tillförlitlighet av det empiriska materialet. Det empiriska materialet ska därför kontrolleras noga under hela tolkningsprocessen samt kontrolleras mot det tänkta fenomenet som undersöks (Thornberg & Fejes, 2016). Arbetet med studien och insamlandet av empirin har ständigt kontrollerats mot syfte och frågeställningar för att säkerställa att rätt fenomen har undersökts. En medvetenhet finns också vid att urvalet av företag och medverkande respondenter rimmar med Brymans (2012) påstående, om att det kan vara svårt att överföra urvalets resultat på resterande befolkning. Det beror på att respondenterna valts ut till intervjuerna för att besvara det specifika kunskapsintresset, istället för att representera en hel population (Bryman, 2012).

4.7. Etiska ställningstaganden

God forskningskvalitet kräver god forskningsetik. Det kan innebära samtycke med medverkande, medvetenhet om förtroendet man fått av dem, samt att data inte förvrängs eller att det påstås saker som inte sagts (Thornberg & Fejes, 2016). Thomas (2016) menar att samtliga medverkande ska informeras om vad studien handlar om och vilken betydelse deras bidrag har för resultatet. Medverkande ska också informeras om att de äger rätten att dra ur sin medverkan om de så önskar, vilket de också gjordes (Thomas, 2016). Innan intervjuerna genomfördes skickades informationsbrev ut till samtliga respondenter om vad deltagandet i studien innebar. I studien benämns företagen och respondenterna utifrån kodnamn. Valet att inte publicera företagsnamnen eller respondenters namn gjordes av respekt och på önskemål av medverkande för att inte riskera att orsaka någon skada eller kränkning för sitt medverkande (Vetenskapsrådet, 2017). Det kan annars ha funnits risk att studiens respondenter dragit tillbaka sin medverkan om de gjort känsliga uttalanden som de inte vill ska vara lätta att spåra och koppla till individer. Samtliga respondenter har också benämnts som ”hen” i resultatkapitlet för att inte avslöja något kön. Samtliga respondenters citat i resultatkapitlet har korrigerats med avsikt att göra materialet mera lättläst. Medvetenhet har funnits om att inte förändra citatens innebörd eftersom att studiens resultat fortfarande ska vara sanningsenliga (Vetenskapsrådet, 2017). Exempel på sådant som silats bort har varit suckande ljud, stammande, upprepningar, skratt eller betoningar. Fyra av intervjuerna

genomfördes på svenska. En av dessa transkriberingar skrevs om mer än de andras för att göra materialet läsbart då respondenten hade begränsade kunskaper i svenska. Två av intervjuerna genomfördes på engelska med respondenter som talade det som andraspråk. I resultatdelen har deras svar skrivits om till på svenska. Det finns därmed en risk att uttalanden fått en till viss del annan innebörd på ett annat språk.

5. Resultat

5.1. Språkets betydelse

Kunskaper i svenska var ingen förutsättning för att kunna arbeta i något av de två företagen. Mycket informationen kommuniceras på engelska och många medarbetare var inte svensktalande. Handledare 1 menade däremot att anställda inom Företag 1 behövde kunna engelska på en mer avancerad nivå för att ta till sig och förstå komplexa saker. På båda företagen kommunicerades de på både engelska och svenska med praktikanterna. Fikarasterna varit tillfällen där praktikanterna fick öva på svenskan samt att arbetsplatserna och praktikanterna fick dela tidigare kulturella och organisatoriska erfarenheter med varandra. Medarbetare hade varit förstående för att praktikanterna inte kunnat flytande svenska och visat hänsyn åt detta. Både Praktikant 1A och Praktikant 1B menade själva att de talade och förstod engelska på en tillräckligt avancerad nivå för att kunna arbeta inom Företag 1. Handledare 1 hade tilldelats den formella handledarrollen till Praktikant 1A. Hen menade att Praktikant 1A hade goda kunskaper i engelska, men var osäker på om de var tillräckliga för att kunna förstå komplex information. Praktikanten hade ibland inte verkat uppfatta det djupare syftet med sina arbetsuppgifter eftersom vissa frågor hade återkommit efter att hen redan instruerats. Handledare 1 visste däremot egentligen inte vad det berodde på.

Praktikant 1A: Språket är en utmaning, men här på Företag 1 är det inte så svårt. Det är lättare här än vad det är på andra företag, här kan vi kommunicera på engelska.

Handledare 1: Vi är ett komplext företag så för att arbeta här måste man vara något bättre på engelska. [...] Om vi ber hen göra någonting så ska ju det användas till någonting och om hen inte förstår det slutliga användningsområdet ställer hen inte heller nödvändiga följdfrågor.

På Företag 2 verkade det råda delade uppfattningar kring var tillräckligt goda språkkunskaper var för att arbeta inom företaget. HR 2 menade att det talades på både svenska och engelska på företaget och att språkkunskaperna inte fick vara avgörande för rekrytering av nödvändiga kompetenser. HR 2 menade även att praktikanterna de hade haft föredrog att tala på engelska istället för svenska. Praktikant 2 beskrev sig ha översatt böcker och texter som fanns på Företag 2 till sitt språk för att kunna förstå instruktioner. Praktikant 2 menade innan intervjun startade att hen talade bättre svenska än engelska och till intervjun var hen förberedd att tala på svenska. Till skillnad från HR 2 menade hen att det var viktigt att lära sig svenska för att

kunna få ett arbete. En chef hade också förklarat för Praktikant 2 att hen behövde förbättra sin svenska för att kunna få arbete.

HR 2: Språket är inte det som ska begränsa kompetens. [...] När vi satt och pratade så föredrog praktikanterna att tala på engelska. Däremot utmanade jag dem alltid genom att prata svenska med dem.

Praktikant 2: De hade inte tid, efter en tid in på praktiken var de upptagna igen och hade inte tid att handleda. [...] En chefstekniker sa att jag behövde prata och förstå svenska bättre. [...] Då tänkte jag att om jag lär mig svenska kan jag fråga om arbete på Företag 2, men det är svårt.

Sammanfattningsvis gick det att kommunicera både på svenska och engelska på båda företagen. Språkbarriärer kan haft betydelse för praktikanternas förutsättningar att förstå det djupare syftet med arbetsuppgifterna. Det verkar också finnas delade uppfattningar kring vad tillräckliga språkliga färdigheter är för att arbeta i företagen.

5.2. Ledarskapsstilen och organisationskulturens betydelse

Båda företagen ansåg sig ha en internationell prägel på sina respektive organisationskulturer. De beskrev sig som platta organisationer med avspända förhållningssätt mellan medarbetare och chefer. HR 1 beskrev att Företag 1 hade ett öppet klimat och att medarbetare var skickliga på att ge varandra återkoppling. Samtidigt var hen ödmjuk mot att Företag 1 är en komplex organisation och hade inte haft full inblick i hur det hade gått för praktikanterna under deras respektive praktiker. Praktikant 1B menade att kommunikationssättet på Företag 1 var mycket bra.

HR 1: Medarbetarna vill varandra väl och ger varandra återkoppling. [...] Alla som kommer nya till Företag 1 och inte har jobbat i ett sådant koncept, tycker säkert att det är lite svårt att hitta rätt här. Den stora fördelen i det här sättet att arbeta är att man möter väldigt många snabbt på en individnivå.

Praktikant 1B: Jag upplever att det generellt har ett väldigt bra kommunikationssätt på Företag 1.

Praktikant 1A och Praktikant 1B beskrev att de inte upplevde ledarskapet och organisationskulturen på Företag 1 som särskilt annorlunda mot vad de varit vana vid från sina hemländer. Praktikant 1B menade att när hen arbetat som chef i sitt hemland, var hen stöttande och förstående mot sina medarbetare för att uppnå bättre prestation på arbetsplatsen. Praktikant 1B menade däremot att svenskarnas ledarskap sköts med lite extra finess och att

hen hade försökt visa framfötterna under praktiken. Praktikant 1A beskrev att hen hade varit van vid mer hierarkier på tidigare arbetsplats i hemlandet, och att möten och diskussioner som förekom på Företag 1 var något nytt för hen. Praktikant 1A beskrev att det underlättade att kommunicera på det viset för att förstå arbetet och arbetsuppgifterna bättre.

Praktikant 1B: Företagsstrukturen och miljön generellt är något liknande, däremot kan vissa saker vara mer avslappnat. Cheferna är inte dominanta. Medarbetarna tar mer initiativ och de kan säga vad de vill och de kommer att bli lyssnade på. Så självklart är det en annan nivå på det där. Men jag kommer från en väldigt lik miljö.

Praktikant 1A: Det svenska arbetssättet passar mig väldigt bra. Jag kommer från en plats som har en mer hierarkisk struktur. [...] Vår avdelning har möten varannan vecka där alla har möjligheten att få berätta vad de arbetar med under den perioden. Det är något nytt för mig. Jag är inte van vid det sedan tidigare, men jag tycker det är väldigt bra eftersom det hjälper för att lyckas kommunicera vad vi arbetar med och det hjälper till för att bättre förstå vad de andra i arbetsgruppen gör.

Både Praktikant 1A och Praktikant 1B menade att de hade fått tillräckligt mycket handledning för att klara av sina arbetsuppgifter. Praktikant 1B beskrev att slutförandet av arbetsuppgifter i tid och att efterfråga mer utmanande arbetsuppgifter hade bidragit till att hen tilldelats en anställning i Företag 1. Handledare 1 beskrev att vid introduktionen av Praktikant 1A hade de suttit mycket tillsammans för att ge instruktioner. Handledare 1 beskrev att de förväntar sig att medarbetare blir mer självgående efter ett tag. Praktikant 1A hade dock haft många återkommande frågor och inte tagit anteckningar på information hen fått.

Praktikant 1B: Jag försöker göra färdigt mina arbetsuppgifter. [...] Därmed kan jag meddela att jag kan ta på mig fler arbetsuppgifter. [...] Plötsligt uppstod en ny möjlighet, en avdelning intervjuade mig och jag fick jobbet.

Handledare 1: Det jag hört är att Praktikant 1A inte har tagit anteckningar. [...] Det är väl okej om informationen går in och man förstår, men sen har vissa frågor återkommit ändå. [...] Vi visar först en gång hur man gör och sen förväntar vi oss att du tar reda på saker och ting själv och att du klarar av det eller du tagit så pass bra anteckningar att du har koll.

Praktikant 2 menade att det var stora skillnader på Företag 2s arbetssätt mot vad hen varit van vid i hemlandet. Exempelvis gör Företag 2s datorisering att färre medarbetare behövde arbeta i en fabrik samtidigt. Därmed fanns fler medarbetare som kan instruera nya medarbetare i hens gamla fabrik. Praktikant 2 menade att hen trivts bra på Företag 2 och att medarbetare

hade varit vänliga. Praktikant 2 hade önskat sig ett mer utförligt program för praktiken för att veta vart hen skulle vara och göra. Däremot tog hen eget initiativ till att gå runt och lära sig av andra på arbetsplatsen.

Praktikant 2: Det finns en stor skillnad mellan Syrien och Sverige inom både kulturen, organisationen och på människorna. [...] En stor skillnad är att du här kan se bara tre, fyra anställda i en fabrik, i Syrien kan du se femtio. [...] Om jag kommer som praktikant så måste jag få ett program över praktikperioden. [...] Det måste finnas ett program med tydlig information redan från början. [...] Jag fick gå ensam till andra operatörer och arbetare. De hjälpte mig och förklarade för mig så att jag förstod.

HR 2 beskrev att praktikanterna som tagits emot hos Företag 2 verkade osäkra. De kanske hade haft andra förutsättningar om de hade fått mer stöd innan de kom till praktiken. HR 2 nämnde att inte fullt lika mycket press lades på praktikanterna som på medarbetare som får lön. Hen beskrev också vikten av att ta för sig på arbetsplatsen och att det är individens ansvar att säga till om mer handledning behövs. Det finns heller inte några egentliga begränsningar inom organisationen för att driva olika frågor och projekt. Vidare hade HR 2 inte fått information om att praktikanterna inte skulle tilldelats tillräckligt mycket handledd tid.

HR 2: Eftersom det var praktik så var vi lite mer ödmjuka i det hur snabbt eller hur mycket vi vill pressa någon. Får de lön så är det en helt annan fråga. Då har vi en annan press på oss för att vara effektiva som bolag. Men är det en praktik så tycker jag att det ska vara lite på individens egna initiativ också. [...] Vi sa att vi låter dem pröva många olika områden istället för att sätta dem vid ett specifikt. Det kan ju vara så att man inte har upptäckt någonting som man är bra på. Då är det bra om vi arbetsgivare vågar prova, på olika ställen. De provade på lite olika ställen, men vi upptäckte ganska snart att även fast de haft väldigt höga tjänster i Syrien, som praktikanterna hade haft kunde deras kompetens inte riktigt matchas med utvecklingen i Sverige. [...] De deltagare vi hade var kanske inte riktigt rätt, varken kompetensmässigt eller med driv. Det kanske inte har och göra med dem som personer utan kanske mer vad ge gått igenom nyligen. [...] Hade de fått instrueras i svensk kultur och arbetsliv från dag 1 i Sverige tror jag att de hade känt en helt annan trygghet. Nu var de lite osäkra i sitt beteende, vilket också speglade av sig på deras handlande. [...] Hade de visat framfötterna så hade vi inte varit begränsande. [...] Jag var med och arbetade med det övergripande men var inte med i deras dagliga arbete, men jag fick aldrig höra något om att de inte skulle fått tillräckligt mycket handledning.

Sammanfattningsvis beskrev sig företagen som internationella och platta organisationer. Två av praktikanterna upplever att organisationskulturen liknade dem som de haft i sina respektive

hemländer. Däremot kunde alla tre se skillnader i ledarskapsstil och organisationskultur mot vad de sett i sina hemländer. HR och handledare var medvetna om komplexiteten i att som nyanställd förstå företagen och arbetsuppgifterna. Arbetssätten förutsatte en del initiativtagande och kunde vara utmanande om man var ovan vid det.

5.3. Nationella kulturers och värderingars betydelse

Båda företagen hade varsin uppförandekod som dels beskrev de organisatoriska kulturerna och värderingarna i form av uppförande, inkludering av medmänniskor och mångfald. En anledning till initiativen om praktikplatser för invandrare var för att underlätta för individer som står längre från arbetsmarknaden, att få en fot in någonstans och att inte begränsa sig från att hitta rätt kompetenser. HR 1 beskrev hur Företag 1 genom att skapa möten mellan medarbetare byggde en inkluderande organisationskultur. De ordnade årligen kurser där anställda kunde utbildas i hur de kunde arbeta mot sina förutfattade meningar. De arbetade även aktivt med cheferna för att de skulle kunna eftersträva ett inkluderande ledarskap. HR 2 beskrev att medarbetare såg det som något positivt när det kom nya personer till Företag 2 med olika kulturella bakgrunder. Genom att få in medarbetare med olika nationaliteter byggdes det därmed också in ett extra tillfälle för stimulans och språkinläring på arbetsplatsen eftersom medarbetarna fick öva på engelska. Alla dessa insatser gjorde att medarbetares nationella kulturer och värderingar inte skulle behöva utgöra ett hinder för kommunikationen och förståelsen på respektive företag.

HR 1: Dessa personer har kunskaper som bolaget hela tiden behöver inhämta. [...] Vi arbetar med mångfald och vill driva frågan på riktigt. [...] Om man bara är i den egna avdelningen eller i segmentet kan man gömma sig och det blir en ganska hård och silofokuserad kultur. [...] Vi är varandras arbetsmiljö och vi ger utbildning till cheferna i hur de kan stå upp för rätt kultur.

HR 2: I framtiden kommer vi ha kompetensbrist inom vissa yrkesområden inom teknik. [...] Kommer det en större målgrupp med hög kompetens men kanske inte rätt förutsättningar så måste vi som företag gå in och arbeta med den frågan. [...] Många i personalen som kommer till oss har inte svensk bakgrund. Så vi jobbar dagligen med olika kulturer och det är ingenting främmande för oss. Jag skulle säga att personalen snarare skulle bli förvånade om det kom in någon svensk. Det skulle de nästan tycka det var lite tråkigt höll jag på att säga. De vill få utmaningar i språket och få öva på sin engelska också.

Praktikant 1A och Praktikant 1B var medvetna om Företag 1s organisatoriska värderingar. I början av praktiken gick de en nätbaserad kurs i uppförandekoden och därefter gjorde de ett

test på detta. Praktikant 1B beskrev att företagets uppförandekod liknade den hen haft på sin tidigare arbetsplats i hemlandet. Däremot hade uppförandekoden i hemlandet varit lite mer detaljerad, exempelvis genom att det hade funnits en klädkod. Den inkluderande organisationskulturen på Företag 1 hade också bidragit till att praktikanterna hade tillfrågats om det var något speciellt de inte åt när det skulle hållas företagsevent. Praktikant 1B uttryckte stor tacksamhet över detta.

Praktikant 1A: Det är mycket utbildningar här som är fokuserade på företagets värderingar. [...] På Företag 1 finns stora möjligheter att få ta del av informationen och få förståelse för hur det fungerar.

Praktikant 1B: Jag vill inte behöva behandlas på ett annorlunda sätt. Det var väldigt snällt av dem att de frågade. [...] Jag efterfrågade inte att de skulle göra det men det var väldigt uppskattat. Men åter igen, detta är den bästa gruppen jag någonsin mött.

Praktikant 1A beskrev att hen upplevde mindre kulturkrockar på arbetsplatsen än förväntat och att hen dels hade sökt praktiktjänsten eftersom hen ville integrera sig i samhället.Handledare 1 hade inte heller känt av några större kulturkrockar. Praktikant 1B beskrev svensk personal som lugn och trevlig. I hans hemland är det också viktigt att uppföra sig professionellt men det kan förekomma att medarbetare blir mera uttrycksfulla, även om det anses opassande. Praktikant 1B menade att den nationellt kulturell tillhörighet inte har betydelse för hur man utför sitt arbete. Praktikant 1B menade vidare att det är antaganden eller fördomar om nationella kulturer som får betydelse för hur personer väljer att uppfatta varandra och kan bli ett störmoment för kommunikationen. Både Praktikant 1A och Praktikant 1B ansåg sina kompetenser i form av utbildning och arbetslivserfarenheter som tillräckliga för att kunna arbeta med tilldelade uppgifter. Handledare 1 var däremot osäker på om Praktikant 1As kompetens och trodde det kunde varit en orsak till varför hen inte alltid verkat förstå information fullt ut.

Praktikant 1A: Jag ville delta i den här praktiken eftersom jag ville bli en del av det svenska samhället. [...] Kulturella skillnaderna kan vara ett problem men det var det inte mitt fall. [...] Positionen som de erbjöd mig var inom finans. [...] Jag har en magisterexamen inom ekonomi och jag har tidigare erfarenheter inom finans.

Handledare 1: Jag har väl inte dragit några slutsatser om att det skulle vara något väldigt annorlunda kulturellt. [...] Det var lite fel profil och lite för junior skulle jag säga.

Praktikant 1B: En person som jag praktiserade för tidigare hade redan en åsikt. Det kändes som att det påverkade allt jag gjorde. [...] Jag försöker generellt verkligen förstå vad du vill ha ut för något. När jag ska utföra arbetet så observerar jag dina mål i förhållande till mitt arbete. [...] Business Management är ett internationellt område. [...] Alla studerar nästan samma sak.

Under intervjun med Praktikant 2 visades Företag 2s uppförandekod upp. Det verkade som att Praktikant 2 hade sett ett liknande häfte förr, dock var det svårt att utläsa. HR 2 hade inte känt av några kulturkrockar när de haft praktikanterna hos sig. Däremot hade hen låtit dem berätta om sina förflutna för att kunna få en bättre förståelse för dem. HR 2 menade att de var vana vid personal från olika kulturer och att de såg det som något positivt. Hen kunde däremot tänka sig att det var en stor omställning för praktikanterna att komma till Företag 2. Praktikant 2 hade inställningen att individers religion eller kulturella ursprung inte får gå ut över arbetet och exemplifierade hur det kan ge negativa konsekvenser om det går ut över arbetet. HR 2 berättade att av praktikanterna de haft var det en som tilldelats en deltids projektanställning, de andra avslutades efter praktiken. HR 2 trodde att praktikanterna ville försöka finna arbete inom yrkesområdena de var utbildade till. Praktikant 2 beskrev sig ha yrkeskompetens inom sitt yrkesområde men däremot inte tillräcklig kompetens inom dataprogrammering. Hen hade även trivts mycket bra tillsammans med arbetarna och att hen skulle kunnat tänka sig ett arbete som montör i fabriken.

HR 2: Jag är ju uppväxt på ett sätt och det är klart jag agerar utifrån det och de är uppväxta på ett annat och det är klart de agerar utifrån det. Det utgjorde däremot inte något problem. [...] Det finns ju stora skillnader i hur man hanterar varandra vad gäller synen på kön, bakgrund m.m. Det har stor påverkan på hur man kommunicerar och så vidare och det krävs att man har förståelse för varandra. [...] De såg att arbetsmarknaden var god och så de ville nog försöka söka arbete utanför.

Praktikant 2: Jag minner inte exakt, men, de berättade om reglerna på Företag 2. [...] Men jag har samma bok. [...] För mig hände en sak på ett annat företag. En fredag sade en person att hen skulle gå till moskén och frågade mig om jag kunde arbeta över för hens skull. [...] Vår kultur, tradition och religion får inte gå ut över arbetet. [...] Det var en tillräcklig kompetens- och utbildningsnivå för mig, eftersom att jag har jobbat som ingenjör inom en liknande industri i Syrien. [...] Men jag har inte goda kunskaper i datorprogrammering och det har betydelse för om man ska kunna arbeta med robotar. [...] Jag eftersträvade att få ett jobb på Företag 2. Men det var svårt eftersom att de då inte var i något behov av arbetare eller tekniker just då. Jag skulle kunna tänka mig ett arbetarjobb där istället för som tekniker eller operatör. Jag trivdes verkligen på Företag 2.

Sammanfattningsvis utgjorde inte nationella kulturer och värderingar en större betydelse för kommunikationen och förståelsen. Detta förutsatt att individerna kände motivationen till att vilja samarbeta och förstå varandra. Företagens aktiva arbete med mångfaldsfrågor och organisationskulturer verkade också ha fylla ett pedagogiskt syfte. Genom att arbeta aktivt för att skapa inkluderande atmosfärer skapade de bättre förutsättningar för god kommunikation och förståelse, oavsett olika individers bakgrunder. Sist verkade praktikanternas kompetenser i förhållande till kraven på dem ha betydelse för deras förståelse för sina arbetsuppgifter.

6. Diskussion

6.1. Metoddiskussion

Semistrukturerade intervjuer gav en bild av respondenternas individuella erfarenheter.

Eftersom respondenterna berättade utifrån sina egna erfarenheter blev det lättare att hålla en objektiv ställning till syftet och frågeställningarna som undersökts. Urvalet av respondenter kunde bidra till en triangulerad bild av fenomenet. Intervjuer med respondenter från olika företag och på olika nivåer gav trots det begränsade underlaget, en ganska omfattande bild. Det är möjligt att utfallet hade sett annorlunda ut om studien hade gjorts i lag med andra företag eller i offentlig sektor, samt med andra respondenter. Datainsamlingen genomfördes på ett sätt i försök att ge samtliga respondenter så lika förutsättningar som möjligt. Däremot belyser Vetenskapsrådet (2017) vikten av att diskutera situationer och tänkbara felkällor som kan få konsekvenser för resultatets hållbarhet (Vetenskapsrådet, 2017). En sådan situation var att respondenterna berättade olika mycket före och efter inspelningarna av intervjuerna. Eftersom den informationen noterades i efterhand finns risken att viktiga utsagor kan ha gått förlorat. Därför skulle det kunnat vara av värde för intervjuerna om det hade tydliggjorts för respondenterna när intervjuerna började och när de avslutades. Därmed kanske det hade varit lättare att fånga till antalet fler betydelsefulla utsagor i inspelningarna.

De semistrukturerade intervjuerna fick betydelse för analysprocessen eftersom respondenterna inte alltid talat om exakt samma sak. Det blev därmed svårt att kunna ställa ord mot ord. Tolkningar av uttalanden kan ha påverkats av att studien utförts av en person. Därmed fanns det begränsade förutsättningar till att diskutera empirin och dess betydelse. Därför var det extra viktigt att kontrollera resultatets förankring till empirin under analysarbetet, eftersom det är kopplat till studiens tillförlitlighet (Szkłarski, 2016). Ett strukturerat arbetssätt med inspiration från Georgies analysmetod underlättade analysarbetet då yttranden kunde sättas in och grupperas i olika teman. Därmed gick det att identifiera olika teman kring studiens frågeställningar. Semistrukturerade intervjuer kan däremot ha bidragit till en orättvis bild av respondenternas upplevelser, eftersom det vid intervjuerna märktes att respondenternas språkliga färdigheter låg på olika nivåer. Bland praktikanterna märktes det att deras språkliga färdigheter låg i linje med hur de hade klarat på respektive företag. En av praktikanterna som intervjuades på engelska talade obehindrat, de andre som intervjuades på engelska talade också näst intill obehindrat. Praktikanten som intervjuades på svenska talade däremot på en lägre nivå. Det testades aldrig att försöka tala på ett annat språk än de som gjordes under

intervjuerna. Därför finns inte heller kännedomen om svaren hade kunnat se annorlunda ut eller om det skulle kunna gå att få ut mer eller mindre information från praktikanterna. Språkbarriärerna försvårade ibland även intervjuerna eftersom det är viktigt att förstå språket som talas för att kunna konversera (Bryman, 2011). Medvetenhet finns vid att frågor och svar kan ha förståtts eller tolkats olika av intervjuaren och av respondenter. Förståelsen för varandras språk och tolkningar av det som respondenterna sagt under intervjuerna kan ha gjort att uttalandet fått en annan betydelse hos intervjuaren. Semistrukturerade intervjuer med öppna frågor kan också ha gjort att respondenterna haft olika förutsättningar till att kunna svara på frågor, samt att olika ord kan haft olika vikt och innebörd hos olika parter (Bryman, 2011). Därmed finns risk att en respondents uttalande vägts tyngre än någon annans om det var lättare att utläsa vad den menade i sitt uttalande. Språkbarriärerna kan därför fått betydelse för tolkningen av intervjuaren och hur pålitligt studiens resultat är.

Företagens och respondenternas anonymitet kan vara till nackdelen för överförbarheten, eftersom det kan försvåra kontroll av om studiens uppgifter är korrekta (Vetenskapsrådet, 2017). Studiens avsikt var dock att undersöka det specifika fallet och bygger på ett fåtal respondenters uppfattningar och erfarenheter. Respondenterna hade olika mycket inblick och kunskap inom olika områden. Det gjorde att studiens resultat fångade mer en helhetsbild kring fenomenet istället för att vara väldigt specifik i en fråga.

6.2. Resultatdiskussion

Olika pedagogiska insatser som bidrar till ett fungerande kommunikativt samspel och förståelse mellan arbetsplatserna och praktikanterna kan fungerat som byggstenar för att eftersträva företagets respektive hållbarhetspolicys. Internt genom att inkludera alla personer inom företagen (Sveriges Riksdag, 2016), samt extern genom att exempelvis bidra till att nyanlända få en betydelsefull vistelse i landet (SFS 1994: 137). Studiens resultat visar att förståelsen mellan arbetsplatser och praktikanter kan ha betydelse för praktikanternas förutsättningar att klarar sig på arbetsplatserna samt företagets förutsättningar att uppfylla hållbarhetsmålen genom inkludering av alla parter. Praktikanternas humankapital i form av språkliga färdigheter, arbetslivserfarenheter och organisatoriska erfarenheter (NE, 2017a), samt hur väl dessa matchade deras tilldelade arbetsuppgifter verkar haft betydelse deras förutsättningar att klara sig på respektive arbetsplats (Bussi & Pareliussen, 2015), samt båda parternas förutsättningar till att kunna förstå varandra.

6.2.1. Språkets betydelse för kommunikationen och förståelsen

Möjligheterna att kommunicera på både engelska och svenska, tycks ha underlättat möjligheten att kommunicera på ett språk som båda parterna behärskar. Samtidigt verkar det finnas delade uppfattningar om vad tillräckliga språkfärdigheter är för att kunna arbeta i företagen. Chefer som befunnit sig närmare verksamheten och praktikanterna tycks ställa högre krav, än HR-personal, på goda språkkunskaper för att underlätta kommunikationen (Togebly, 2016). I vissa fall verkat språket ha utgjort en barriär för informationsöverföringen. Bristfälliga språkfärdigheter kan ha utgjort ett brus och därmed kan överföringen av information ha skett som en mer linjär process där arbetsplatsen informerat praktikanten (Shannon, 2001). Praktikanter kanske har signalerat någon form av respons men inte återgett någon faktisk återkoppling på instruktionerna de fått. Därmed kan det ha förekommit mer monolog än dialog mellan parterna (Linell, 2009). I fall där informationsutbytet skett mer som ett växelvis samspel verkar kommunikationen och förståelsen fungerat bättre.

Hos båda företagen visades hänsyn till vilka språk praktikanterna föredrog att kommunicera på. Beroende på praktikanternas språkliga färdigheter tycktes det finnas olika behov av pedagogiska insatser för att arbetsplatserna och praktikanterna skulle kunna förstå varandra. Praktikant 1B som i intervjun inte tycktes ha några större språkliga hinder i engelskan upplevde kommunikationen på Företag 1 som väldigt bra. Påstådd brist på Praktikant 1As följdfrågor kan ha berott på begränsade språkkunskaper. Detta eftersom det påstods att hen tilldelats tillräckligt mycket handledning. Därmed kanske informationsutbytet inte skett som ett kommunikativt samspel med återkoppling (Leaf, 2006). Det kan därför ha behövts fler pedagogiska insatser från företaget för att i dialog med praktikanten få mer återkoppling (Linell, 2009), alternativt att ha lagt ned mer tid, eftersom språkinläring är tidskrävande (Koski, 2012). Informationsutbytet med Företag 2s praktikanter fördes i huvudsak på engelska. Samtidigt föredrog den intervjuade praktikanten att tala svenska under intervjun. Därmed är det osäkerhet om kommunikationen sköttes på engelska hade varit förståeligare på svenska. Språkbarriärer kan också ha gjort att informationen varit mindre detaljerad än om den hade getts på ett språk som parterna hade behärskat på mer avancerad nivå (Tange & Lauring, 2009), vilket i sin tur kan ha begränsat praktikantens förutsättningar till vidare avancemang inom företaget (Sandwall, 2013). Praktikanternas förutsättningar att klara sig på arbetsplatserna verkar också ha haft koppling med mängden återkoppling de gett på instruktioner. Arbetsplatserna och praktikanterna skulle tillsammans också kunnat resonera mer kring arbetsuppgifter och arbetsplatserna skulle kunnat dela med sig av tips om hur

information och instruktioner kunde minnas. Förståelsen mellan parterna skulle därmed kanske underlättats, vilket verkar ha förekommit i Praktikant 1Bs fall där praktikanten har frågat efter arbetsuppgifter och samtidigt lyckats avancera på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis hade språkförståelse betydelse för kommunikationen och förståelsen mellan arbetsplatserna och praktikanterna. Godare gemensamma språkligfärdigheter tycks underlättat dialog kring information och förståelsen mellan parterna. Det verkade också finnas en koppling mellan praktikanternas språkliga färdigheter och deras möjligheter till avancemang på arbetsplatserna. Det pedagogiska arbetet vid mottagandet av praktikanter kanske underlättas om företagen fortsättningsvis är mer överens om vilka krav på språkfärdigheter de ställer, alternativt att de är beredda på att lägga mer tid på att aktivt arbeta med återkopplingen och förståelsen mellan parterna.

6.2.2. Ledarskapsstilens och organisationskulturens betydelse för kommunikationen och förståelsen

Samtliga praktikanter uppskattade företagens ledarskapsstilar och organisationskulturer. Diskussioner kring hur det gick för alla i arbetsgruppen gav en bättre förståelse för olika arbetsuppgifter. Utnyttjandet av fikaraster till att dela tidigare kulturella och organisatoriska erfarenheter öppnade för möjligheten till att respektera heterogeniteten i arbetsgrupperna (Vesterlind, 2016). Platta organisationsstrukturer och möjligheten till ett avslappnat samtalsklimat fyllde en pedagogisk funktion genom att möjliggöra öppen kommunikation och att kunna ge varandra återkoppling. Företag 1s arbetssätt att röra sig fritt på arbetsplatsen samt att Företag 2 lät praktikanterna växla mellan olika avdelningar, kan ha bidragit till praktikanternas förutsättning att lära sig hur de kunde hantera olika arbetsuppgifter (Lämsä, 2010). Det kan ha bidragit till att en större förståelse för företagen, då rotation kan ha gett en begripligare helhetsbild (Vesterlind, 2016). Samtliga praktikanter hade varit vana vid ett något mer hierarkiska ledarskap i sina respektive hemländer. På båda företagen förväntades det att medarbetare tog fler egna initiativ och fann lösningar på problem på egen hand. Praktikanternas vana respektive ovana vid detta kan haft betydelse för hur mycket de behövde anpassa sig till nya ledarskapsstilarna och organisationskulturerna (Koski, 2012), samt vilken typ av pedagogiskt stöd de behövde och hur stort handledningsbehov de haft. En av praktikanterna verkade ha frågat efter mer hjälp och en annan hade önskat mer, men verkat inte vara tydlig nog om detta. De främmande arbetsklimate kan ha skapat otydliga rollfördelningar, vilket försvårat för praktikanterna att förstå sig på strukturen och sina egna

roller (Carlsson, 2002). Eventuellt otydliga roller kan ha försvårat kommunikationen och utgjorde ett brus, ifall det skapat grundläggande osäkerhet även för den egna rollen och ansvarsområdet. Därmed kan deras mentala tillstånd och tolkningar ha varit ett störmoment för att kunna förstå information (Hetmański, 2015). Samtidigt beskrev sig en praktikant som initiativrik. Hens tidigare chefskap vittnade också om det mentala tillståndets och tolkningens betydelse för att klara sig bättre inom företaget, eftersom hen upplevde att organisationskulturen inte var så främmande. Därmed var bruset också mindre påtagligt. Praktikanterna hade olika tillvägagångssätt för när de frågade om handledning och arbetsuppgifter, men samtliga hade samtidigt ambitioner och ville lära sig på arbetsplatserna (Hertzberg, 2015). Initiativförmågor och problemlösningsförmågor kan också varit kopplade till praktikanternas individuella personligheter (Koski, 2012). Arbetsplatserna verkar ha individanpassat praktiker utifrån praktikanternas personligheter och agerande. Samtidigt verkar det, beroende hur mycket praktikanterna utstrålade ett engagemang, som att arbetsplatserna svarat därefter. Arbetsplatserna verkar ibland lyckats ge praktikanterna lagom utmanade arbetsuppgifter, men ibland hade kanske utmaningar behövt vara mer matchade med praktikanternas kompetensnivåer. Det kan också ha behövt ställas högre krav på praktikanter vid Företag 2, för att de skulle få utmaningar och ha möjlighet att lära mer på respektive arbetsplats (Axelsson, 2015).

Arbetsplatserna hade genom sina pedagogiska och kommunikativa klimat beredskap vid hantering av att information uppfattas olika av olika individer. Praktikanterna hade olika uppfattningar om hur mycket tid som borde avsatts för dem. Två praktikanter upplevde att de fått tillräckligt mycket handledning och en upplevde att den hade behövt mer. HR-personal menade att det är individens ansvar att säga till om mer handledning behövs. Samtidigt verkar chefer och handledare ute i verksamheterna önskat att praktikanterna förstod sina ansvarsområden något snabbare. Däremot kan handledning av invandrare kräva extra tid och fler metoder för upplärning (Koski, 2012). Det kan ha förekommit att kraven som ställt inte upplevts tydliga nog, vilket eventuellt haft sitt ursprung i svårigheter att förstå varandra. För arbetsplatserna genom att kanske inte fullt förstått vad praktikanterna velat eller kan, och för praktikanterna om de inte förstått instruktioner. Informationsöverföringen kan därmed ha varit linjär. Arbetsplatserna har informerat praktikanterna och därefter har praktikanterna gett respons på något sätt (Shannon, 2001). Däremot kanske praktikanterna inte förmedlat någon faktisk återkoppling på informationen de fått om de t.ex. inte förstått den fullt ut. Därför finns risken att kommunikationen inte alltid skett som en cirkulär process (Leaf, 2006). På så sätt

kan det ha stagnerat förståelsen mellan parterna och om de inte förstått varandra i ett sammanhang så har det fortsatt att försvåra kommunikationen och förståelsen i andra sammanhang. Praktikanternas individuella tidigare erfarenheter och hur tydligt de uttrycks att det funnits mer hierarkier på deras tidigare arbetsplatser i hemländerna verkar ha återspeglats i möjligheten att ta till sig arbetsuppgifter och anpassa sig till andra arbetssätt. Därför verkar tidigare erfarenheter av ledarskap och organisationskultur haft betydelse för deras förutsättningar att ta sig fram på arbetsplatserna. Därmed är det svårt att skapa en gemensam bild av praktikanternas beteenden och upplevelser och bra om företagen försöker få en tydlig bild av varje praktikants individuella kunskaper och erfarenheter (Bouakaz & Bunar, 2016).

Sammanfattningsvis hade företagens ledarskapsstilar och organisationskulturer till viss del lyckats med att anpassa ledarskapet och kraven efter praktikanterna. Samtidigt kan arbetsplatserna fortsättningsvis behöva vara tydligare med att det är individens ansvar att ta sig fram inom företagen och fortsätta behöva söka återkoppling från praktikanter, för att säkerställa att båda parterna verkligen förstår varandra. Först när de förstår varandra verkar praktikanterna kunna tilldelas mer utmanande arbetsuppgifter och kunna avancera på arbetsplatserna.

6.2.3. Nationell kulturs och värderingars betydelse för kommunikationen och förståelsen

Båda företagen arbetade aktivt med mångfaldsfrågor och stod upp för inkluderande organisationskulturer och värderingar, för att alla skulle kunna känna sig inkluderade (SFS 2008:567). Därmed kunde företagen få in kompetenser med olika nationella ursprung utan att kulturkrockar skulle behöva utgöra ett hinder för kommunikationen (NE, 2017d). De organisatoriska värderingarna utgjorde också ett pedagogiskt syfte för förståelsen mellan olika parter, eftersom alla kunde informera sig och arbeta mot samma värderingar och mål. Samtliga respondenter var eniga om att nationell kultur inte får gå ut över arbetet på ett negativt sätt. De stod också upp för sina respektive företag och uppskattade dem, vilket tyder på att företagen hade lyckats skapa globala och gemensamma värderingar (Taleghani et al., 2010). Detta rimmar också med vad som nämndes om kommunikation och antaganden. Dömande eller tolkande av en annan persons uttalande utan att försöka förstå innebörden av det som sägs, eller att förväntat att andra exempelvis kan ställa upp och arbeta över för en, verkar vara faktorer som försvårar kommunikationen. Därmed belyses vikten av att inte göra antaganden utifrån en persons kulturella bakgrund utan att se språket, erfarenheter och

kulturella bakgrunder som en helhet vid förståelsen av ett budskap (Leaf, 2006). Undkommande av osanna antaganden kan göras genom att i dialog försöka förstå varandra. En mindre mängd brus, i form av faktorer som förvårar förståelsen för varandra, kan undkommas genom förståelse för varandra i samtal med växelvis samspel (Leaf, 2006). Samtliga praktikanter hade uppmärksammat att det fanns kulturella skillnader på företagen de praktiserade på jämfört med vad de sett i sina hemländer. Det fanns däremot olika uppfattningar om hur stora skillnaderna var. Generellt var respondenterna eniga om att de inte hade sett kulturella skillnader eller värderingar som något problem för praktikanternas förutsättningar till att klara sig på arbetsplatserna. En praktikant nämnde även hur hen hade uppskattat den öppna dialogen om vad de kunnat äta (Vesterlind, 2016) och därmed hade upplevt sig sedd och inkluderad.

Något annat som också verkat haft betydelse för kommunikationen och förståelsen var att praktikanternas kompetenser tycks varit mer eller mindre matchade med företagets efterfrågan. Praktikanternas behov av handledning kan ha berott på hur väl deras kompetenser, arbetslivserfarenheter och organisatoriska erfarenheter matchat de roller de tilldelats under praktiken (NE, 2017a). Eftersom praktikanternas kompetenser inte alltid var helt efterfrågade understryks vikten av extra tydlig kommunikation för att kunna hålla en öppen diskussion om problem och ansvarsområden (Vestlerlind, 2016). Information om arbetsuppgifter kan därför ha getts till praktikanterna mer utifrån arbetsplatsens världsbild (Linell, 2009) och därför finns risken att informationen kan ha blivit svårare att förstå. Praktikanternas tidigare vanor från tidigare arbetsplatser i hemländerna tycks också ha återspeglats i hur de försökte arbeta och vad de förväntade sig av praktikplatserna. Det verkar ha funnits ett samband mellan hur väl det kommunicerats och hur väl praktikanterna har förstått arbetet under praktiken. Genom att ha diskuterat praktikanternas karriärplanering om vad de haft för mål och krav på utbildning ännu tydligare kanske praktikantens karriärplaner också sett annorlunda ut. Arbetsgivarna skulle kanske kunnat stötta praktikanterna mer i karriärplaneringen förutsatt att de haft kännedom om vilka av praktikanternas värderingar som hade upplevts värdefulla (Zagorsek et al., 2004). Exempelvis att Praktikant 2 värdesatte att få arbeta tillsammans med arbetarna, och därför kanske kunnat söka en tjänst där om möjligheten uppstod.

Sammantaget hade företagen lyckats skapa gemensamma värderingar vilket kan ha underlättat kommunikationen och förståelsen. Därmed eftersträvade samtliga parter inom företagen

samma mål och värderingar. Genom gemensamma värderingar lyckades också företagen skapa möjligheter till att praktikanterna fick uppleva sig sedda på individnivå. Däremot verkar förståelsen kunnat vara påverkad utifrån hur väl praktikanternas kompetenser matchade deras ansvarsområden. Därför kanske företagen fortsättningsvis behöver ställa högre krav om relevant kompetens, alternativt varit beredda med fler pedagogiska åtgärder för att lära praktikanterna och på längre sikt underlätta förståelsen.

6.2.4. Sammanfattande slutsats

Språk och kompetens verkar haft störst betydelse för förståelsen mellan arbetsplatserna och praktikanterna. Kommunikationen och förståelsen verkar ha underlättats om den skett på ett språk som båda parterna behärskade väl samt att praktikanterna hade relevant kompetens i förhållande till arbetsuppgifter. Det gjorde det enklare att kommunicera på en likvärdig nivå i dialog med varandra (Linell, 2009). Det verkade också lättare för praktikanterna att förstå och kunna anpassa sig till miljöerna när de förstod information fortare, samt ifall de kom från en liknande miljöer. Kulturer och värderingar, med koppling till en individs ursprung, hade minst betydelse för kommunikationen och förståelsen. Detta förutsatt att motivationen fanns till att gemensamt eftersträva de organisatoriska kulturen och värderingsgrunderna.

Arbetsplatserna bör fortsätta behålla sina kommunikativa arbetsklimate och värdegrunder, eftersom de fyller ett pedagogiskt syfte för kommunikationen och förståelsen. Däremot kan de internt behöva vara mer överens om vilka krav på språk och kompetens de ställer på praktikanter. De kan också behöva söka mer återkoppling från praktikanterna, för att säkerställa att båda parter förstår varandra och att kommunikationen fungerar som ett samspel (Leaf, 2006). Detta för att exempelvis tydliggöra roller och ansvarstaganden, alternativt vara beredda på att vägleda praktikanterna mer i hur de kan avancera inom olika områden.

6.3. Förslag på vidare forskning

Förslag på vidare forskning skulle kunna vara att göra en liknande studie med större underlag och fler respondenter. Eftersom antalet medverkande personer kan vara relativt litet inom den kvalitativa forskningen skulle ett alternativ kunna vara att intervjua enbart en grupp bland de olika nivåerna inom en eller flera organisationer. Det skulle därmed kanske möjliggöra en mer omfattande bild av fenomenet utifrån den specifika gruppens perspektiv. En kvantitativ studie i form av enkäter skulle också kunna vara ett sätt att få en bild av hur utbredda olika uppfattningarna kring frågeställningarna på olika arbetsplatser.

7. Litteraturlista

Andrevski, G., Richard, O. C., Shaw, J. D. & Ferrier, W. J. (2011). *Racial Diversity and Firm Performance: The Mediating Role of Competitive Intensity*. Journal of Management, 40(3), mars 2014, s.820-844. SAGE. DOI: 10.1177/0149206311424318

Axelsson, M. (2015). Nyanländas möte med skolans ämnen i ett språkdidaktiskt perspektiv. I Bunar, N. (Red). (2015). *Nyanlända och lärande – Mottagande och inkluderande*. (s. 81-138). Stockholm: Natur & Kultur.

Back, C. & Berterö, C. (2016). Interpretativ fenomenologisk analys. I Fejes, A. & Thornberg, R. (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 148-161) (2 uppl.). Stockholm: Liber.

Berggren, C. (2013). *The influence of gender, social class and national background on education and work career?* Nordic Journal of Migration Research. Nordic Journal of Migration Research, 3(3), 2013, s.135-144. DOI: 10.2478/njmr-2013-0005

Bouakaz, L. & Bunar, N. (2016). Diagnos: Nyanländ. I Bunar, N. (Red). *Nyanlända och lärande – mottagande och inkludering*. (s. 263-290). Stockholm: Natur & Kultur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2. uppl.). Stockholm: Liber.

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4 uppl.). Oxford: Oxford University Press.

Bunar, N. (2016). Det osynliga föräldraskaets nätverk, länkar och broar. I Bunar, N. (2016). *Nyanlända och lärande – mottagande och inkludering*. (s. 214-262). Stockholm: Natur & Kultur.

Bussi, M. & Pareliussen, J. K. (2015). *Skills and Labor Market Performance in Sweden*. OECD Economics Department Working Papers, 1233. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5js0cqvnx9v-en>

Carlson, M. (2002) *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom SFI-undervisning*. (Doktorsavhandling, Göteborg Studies in Sociology No. 13, Department of Sociology, Göteborg University). Hämtad från https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/15725/3/gupea_2077_15725_3.pdf

Delander, L., Hammarstedt, M., Månsson, J. & Nyberg, E. (2005). *Integration of Immigrants. The Role of Language Proficiency and Experience*. *Evaluation Review*, 29(1), februari 2005, s. 24-41. DOI: 10.1177/0193841X04270230

Fejes, A. & Thornberg, R. (2016). Kvalitativ forskning och kvalitativ analys. I Fejes, A. & Thornberg, R. (Red.) (2016). *Handbok i kvalitativ analys* (s. 16-43) (2. uppl.). Stockholm: Liber.

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes* (11 uppl.). New York: McGraw-Hill/Irwin. Refererad i McLaurin (2008).

Gustavsson, H.-L. (2007). *"Utan bok är det ingen riktig undervisning". En studie av skolkulturella referensramar i sfi*. (Doktorsavhandling, Stockholms Universitet, Lärarhögskolan i Stockholm, Institutionen för undervisningsprocesser, kommunikation och lärande). Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:197675/FULLTEXT01.pdf>

Hamrin, S., Johansson, C. & Jahn, J. L. S. (2016). *Communicative leadership. Fostering co-workers agency in two Swedish business organizations*. *Corporate Communications: An International Journal*. 21(2) 2016, s. 213-229. DOI: 10.1108/CCIJ-05-2015-0025

Hetmański, M. (2015). *Metaphoric Confinement of Information*. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*, 40(1) mars 2015. DOI: <https://doi.org/10.1515/slgr-2015-0009>

Hertzberg F. (2015). Vägledning, erkännande och kunskap. I Bunar, N. (Red.) (2015). *Nyanlända och lärande – Mottagande och inkluderande*. (s. 177-213). Stockholm: Natur & Kultur.

Kommunikation (2006). *Svenska Akademiens ordlista över svenska språket*. Nordstedts Akademiska Förlag. Uppl. 13. Hämtad 10 april 2017 från: http://www2.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_13_på_natet/ordlista

Koski, M. C. (2012). *Språk och kultur i invandrararbetstagarens introduktion och integration på arbetsplatsen*. (Doktorsavhandling, Helsingfors universitet, Beteendevetenskapliga

fakulteten, Institutionen för beteendevetenskaper). 119 s. Hämtad från
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204304855>

Kultur (2006). *Svenska Akademiens ordlista över svenska språket*. Nordstedts Akademiska Förlag. Uppl. 13. Hämtad 10 april 2017 från: http://sok.saol.se/Saol13_Sidor2.pl

Lantolf, J. P. (2000). Introducing sociocultural theory. I Lantolf, J. P. (Red.) *Sociocultural Theory and Second Language Learning*. Oxford: Oxford University Press.

Leaf, M. J. (2006). *The message is the medium: language, culture, and informatics*. *Cybernetics and Systems*, 36(8), s. 903-917. DOI:
<http://dx.doi.org/10.1080/01969720500306402>

Linell, P. (2009). *Rethinking language, mind, and world dialogically. interactional and contextual theories of human sense-making*. USA: Information Age Publishing Inc.

Lundberg, P. (2013). *Refugees' Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labor Market Performance*. *Review of International Economics*, 21(2) april 2013, s. 219-232. DOI: 10.1111/roie.12032

Lämsä, T. (2010). *Leadership Style and Decision-making in Finnish and Swedish Organizations*. *Review of International Comparative Management*, 11(1) mars 2010. Hämtad från: http://rmci.ase.ro/ro/no11vol1/Vol11_No1_Article13.pdf

McLaurin, J. R. (2008). *Leader-effectiveness across cultural boundaries: An organizational culture perspective*. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12(1) 2008, s. 49-69. Hämtad från:
<https://search.proquest.com/docview/216598331?accountid=11754>

Migrationsverket (2016). *Nästan 163 000 personer sökte asyl i Sverige 2015*. Publicerad 2016-01-01. Hämtad 6 mars 2017 från: <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2016/2016-01-01-Nastan-163-000-manniskor-sokte-asyl-i-Sverige-2015.html>

Moulettes, A. (2015). *The Dark Side of Integration Policy: A Study of Public Employment Officers' Discursive Construction of Female Immigrants' Employability*. *Journal of Workplace Rights*, april-juni 2015, s.1-13. SAGE. DOI: 10.1177/2158244015575631

NE (2017a). *Humankapital*. Hämtad 6 september 2017 från:
<http://www.ne.se.proxy.library.ju.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/humankapital>

NE (2017b). *Invandrare*. Hämtad 6 mars 2017 från:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/invandrare>

NE (2017c). *Kommunikation*. Hämtad 6 mars 2017 från:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kommunikation>

NE (2017d). *Kultur*. Hämtad 17 mars 2017 från:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/kultur>

Nelson, M. (2010). *Andraspråkstalare i arbete: En språkvetenskaplig studie av kommunikation vid ett svenskt storföretag* (Doktorsavhandling, Uppsala universitet, Språkvetenskapliga fakulteten, Institutionen för nordiska språk). Hämtad från: <http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A337852&dswid=-3368>

Podrug, N. (2011). *Influence of National Culture on Decision-Making Style*. South East European Journal of Economics and Business, 6(1) april 2011, s. 37-44. DOI: 10.2478/v10033-011-0004-0

Sandwall, K. (2013). *Att hantera praktiken, Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Humanistiska fakulteten, Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap). Hämtad från:
<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/32029>

SCB (2017). *Utrikes födda har sämre matchning på arbetsmarknaden*. Publicerad 2017-06-02 09:30. Hämtad 6 september 2017 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/integration--analys/pong/statistiknyhet/integration--matchning-pa-arbetsmarknaden/>

SCB (u.å.a). *Befolkningsstatistik sammandrag 1960-2016*. Hämtat 19 september 2017 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/helarsstatistik--riket/befolkningsstatistik-i-sammanhang/>

SCB (u.å.b). *Från massutvandring till rekordinvandring*. Hämtad 9 mars 2017 från: <http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/in-och-utvandring/>

SCB (u.å.c). *Människorna i Sverige*. Hämtad 8 september 2017 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/>

SFS (1994:137). *Lag om mottagande av asylsökande m.fl.* Stockholm: Justitiedepartementet. Hämtad från: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1994137-om-mottagande-av-asylsokande-mfl_sfs-1994-137

SFS (2008:567). *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Justitiedepartementet. Hämtad från: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Shannon, C. E. (2001). *A Mathematical Theory of Communication*. ACM SIGMOBILE Mobile Computing and Communications Review, 5(1) januari 2001, s. 3-55. DOI: 10.1145/584091.584093

Skolverket (2009). *Förordning om kursplan för kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare; Bilaga, Utbildningens syfte*. SKOLFS 2009:2. Stockholm: Skolverket.

Sveriges Riksdag (2016). *Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy*. 2016/17:CU2. Stockholm: Justitiedepartementet. Hämtad från: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/foretagens-rapportering-om-hallbarhet-och_H401CU2

Szklarski, A. (2016). Fenomenologi. I A. Fejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 71-89). Stockholm: Liber.

Taleghani, G., Salmani, D. & Taatian, A. (2010). *Survey of leadership styles in different cultures*. Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 3(3) januari 2010, s. 91-111. DOI: 10.22059/IJMS.2011.21803

Tange, H. & Luring, J. (2009). *International language management: contained or dilute communication*. European Journal of International Management, 13(3) 2009, s. 218-232. DOI: 10.1504/EJIM.2010.033605

Thomas, G. (2016). *How to do your case study. A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.

Thornberg, R. & Fejes, A. (2016). Kvalitet och generaliserbarhet i kvalitativa studier. I Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) (2016). *Handbok i kvalitativ analys* (s. 256-275) (2. uppl.). Stockholm: Liber.

Togebj, O. (2016). Kommunikation og sprog. I Helder, J. & Lautrup Nørgaard, J. (Red.) (2016). *Kommunikationsteori: en grundbog*. (s. 141-166) (2 uppl.) Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag.

Vesterlind, M. (2016). *Knowing at work: A study of professional knowledge in integration work directed to newly arrived immigrants*. (Doktorsavhandling, Högskolan Väst, Institutionen för individ och samhälle. Hämtad från: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A955770&dswid=8396>

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed – omarbetad version 2017* [Broschyr].

Yeung, R. W. (2008). *Information Theory and Network Coding*. Hong Kong: Springer. s. 1-4.

Zagorske, H., Jaklic, M & Stough, S. (2004). *Comparing leadership practices between the United States, Nigeria, and Slovenia: does culture matter?*. *Cross Cultural Management*, 1 (2), s.16-25. DOI: <https://doi.org/10.1108/13527600410797774>

Bilagor

Bilaga I

Frågor till praktikanter

Introduktionsfrågor

Varför har du deltagit i projektet Äntligen jobb/Welcome Talent?

- Hur fick du kännedom om projektet?
- Eget initiativ eller tvingat deltagande?
- Fick du själv välja vilken arbetsgivare du ville vara hos?
- Var du där för att lära dig svenska språket eller fanns det något annat syfte (få jobb, etc.)?
- Upplevde du att din utbildningsnivå och kompetensnivå var tillräcklig för att matcha den praktikplats du hamnat på?

Språkförståelse

Hur har språket fungerat för att du skulle kunna tillgodogöra dig praktiken?

Hur har språket fungerat för att du skulle klara av dina arbetsuppgifter?

Hur har möjligheten att få vistas i olika miljöer med olika kollegor och arbetsuppgifter påverkat ditt språk?

Hur har språket påverkat din möjlighet till att få en framtida anställning?

Ledarskaps-, organisationskultur

Hur gick företaget tillväga när de introducerade och instruerade dig till arbetsplatsen och dina arbetsuppgifter?

Hur kan tiden företaget lagt på att instruera dig påverkat din möjlighet att ta till dig och kunna utföra olika arbetsuppgifter?

Hur kan deltagandet från er och företagets sida påverkat dina möjligheter att ta till dig och utföra olika arbetsuppgifter?

Hur gick ni (eventuellt) tillväga för att få en förståelse för varandras tidigare kulturella och organisatoriska erfarenheter?

Värderingar

Hur kan olika (kulturella) värderingar eventuellt påverkat möjligheten att förstå varandra?

Hur kan din tid inom företaget eventuellt påverkat företags arbetsklimat positivt eller negativt?

Vad har du lärt dig från att vara ute på praktikplatsen och finns det något extra du vill tillägga?

Questions to trainees

Introduction questions

Why did you participate in the project Äntligen jobb/Welcome Talent?

- Was it your own initiative or were you forced to participate?
- Were you allowed to choose which employer you wanted to do your internship for?
- Did you do your internship there because you wanted to learn Swedish or was it any other purpose (get a job, etc.)?
- Do you think your educational level and competence level was good enough to match the internship you were offered?

Knowledge of language

How did the language work for you and for your opportunity to get anything out of the internship?

How did the language worked for you and your opportunity to manage to do your tasks?

How has your opportunity to work in different environments with different colleagues and tasks affected your language skills?

How can the language have affected your opportunity to get a future job?

Leadership and organizational culture

How did the company work when they introduced you and gave you instructions to the workplace and your tasks?

How can time that the company put into giving you instructions affected your opportunity to understand and do your tasks?

How can the participation from you and the companies side have affected your opportunity to understand and do your tasks?

How did you and the company (eventually) work to be able to get an understanding for each others earlier cultural and organizational experiences?

Values

How can (cultural) values eventually have affected the opportunity to understand each other?

How can your time in the company eventually affected the organizational working climate in a positive or negative way?

What have your learned from being out on your internship and is there anything else you want to share?

Bilaga II

Frågor till HR och handledare

Introduktionsfrågor

Fråga endast till HR-personal: Vad har ni för syn på jämställdhet och mångfald utifrån Code of Conduct/Standards of Business Conduct? Har ni någon lokal beskrivning av det här?

Varför har företaget deltagit i projektet Äntligen jobb/Welcome Talent?

- Eget initiativ eller tvingat deltagande?
- Fick ni välja vilka praktikanter ni ville ta emot?
- Var praktikanten där för att lära sig svenska språket eller finns något annat syfte (rekrytera ny personal, CSR, etc.)?
- Hade praktikanterna tillräcklig kompetens-/utbildningsnivå för att matcha praktikplatserna de tilldelats?

Språkförståelse

Hur har språket påverkat praktikanternas möjlighet att tillgodogöra sig praktiken?

Hur har språket fungerat för praktikanterna för att de skulle klara av sina arbetsdagar?

Hur kan möjligheten att få vistas i olika miljöer med olika kollegor och arbetsuppgifter påverkat praktikantens språk?

Hur har språket påverkat praktikanternas möjlighet till att få en framtida anställning?

Ledarskaps-, organisationskultur

Hur gick ni tillväga när ni introducerade och instruerade praktikanterna till arbetsplatsen och olika arbetsuppgifter?

Hur kan tiden ni lagt på instruerande av praktikanternas påverkat deras möjlighet att ta till sig och förstå information?

Hur kan deltagandet från er och praktikanternas sida påverkat deras möjlighet att ta till sig och utföra olika arbetsuppgifter?

Hur gick ni (eventuellt) tillväga för att få en förståelse för varandras tidigare kulturella och organisatoriska erfarenheter?

Värderingar

Hur kan olika (kulturella) värderingar eventuellt påverkat möjligheten att förstå varandra?

Hur kan mottagandet av praktikanterna eventuellt påverkat företagets arbetsklimat positivt eller negativt?

Vad har ni lärt er från att ta emot praktikanter och finns det något extra ni vill tillägga?