

SPRÅKET

ETT (ONÖDIGT) HINDER FÖR INTEGRATION?

En rapport från Ledarna inom privat tjänstesektor



LPT
LEDARNA PRIVAT
TJÄNSTESEKTOR

Innehållsförteckning

BAKGRUND OCH METOD	5
INTRODUKTION	6
DEL 1: UNDERSÖKNING, CHEFER INOM PRIVAT TJÄNSTESEKTOR	
ATTITYDEN TILL ATT ANSTÄLLA NYANLÄNDA – En jämförelse mellan 2016 och 2017	7
Den egna inställningen	8
Den upplevda attityden	10
VEM SKA FÅ NYANLÄNDA I ARBETE?	12
Förtroende för olika aktörers förmåga	13
Hinder för att anställa nyanlända	15

SPRÅKETS BETYDELSE FÖR INTEGRATIONEN

17

Språk ger arbete, arbete ger språk

17

Svenska en förutsättning, engelska en möjlighet

19

Chefer som löst språkbarriärerna

22

SAMMANFATTNING

24

DEL 2: INTERVJUER OCH INSPIRATION

26

Bakgrund

2016 genomförde vi, Ledarna inom privat tjänstesektor, en enkätundersökning bland våra medlemmar kring ämnet integration på arbetsmarknaden. Svaren resulterade i rapporten *"Integration i praktiken – ett jobb för chefen"*.

I år tar vi diskussionen vidare och fördjupar oss i den utmaning som våra medlemmar identifierade som störst när det gäller integration på arbetsmarknaden, nämligen språket. Varför upplevs språket som ett så stort hinder för integration på arbetsmarknaden – och finns det sätt att komma runt problematiken?

Syftet med både årets och förra årets rapport är att få klarhet i hur verkligheten ser ut bland våra medlemmar inom Sveriges jobbmotor, den privata tjänstesektorn. På så sätt kan vi påverka och driva opinion i viktiga chefsfrågor och skapa en mer rättvisande bild av chefer i samhälle och media.

Denna rapport är uppdelad i två delar. Den första delen sammanfattar resultatet från årets undersökning, med vissa jämförelser från 2016 års resultat. Den andra delen består av intervjuer med ett antal profiler inom svenskt näringsliv – inte nödvändigtvis medlemmar i LPT- som hittat olika sätt att riva språkbarriärerna. Vi har även sammanställt ett antal inspirerande tips som kan vara till hjälp för dig som anställt eller vill anställa en person med inga eller bristande kunskaper i svenska.

Rapporterna *"Integration i praktiken – ett jobb för chefen"* och *"Språket – ett (onödigt) hinder för integration?"* finns att ladda ner på Ledarna inom privat tjänstesektors hemsida.

Metod Del 1, Undersökning

Den första delen av denna rapport sammanfattar en kvantitativ webbundersökning genomförd via Easyresearch på uppdrag av LPT, Ledarna inom privat tjänstesektor. Under perioden 18 maj till den 10 juni 2017 genomfördes totalt 895 intervjuer bland LPTs medlemmar, alla individer med olika chefsbefattningar inom privat tjänstesektor.

- 46 % av respondenterna är kvinnor, 53 % av respondenterna är män
- 81 % har personalansvar
- 1 av 3 arbetar i organisationer med fler än 200 anställda
- Respondenterna representerar ett brett urval av branscher med viss övervikt på IT-branschen

Enkäten bestod av 33 frågor som handlade dels om chefernas attityd till integration på arbetsmarknaden, dels om hur de ser på språket som ett hinder för integrationen.

Som journalist kan du fritt använda innehåll, resultat och fakta från rapporten. För textinnehåll, uppge gärna källa: Språket – ett (onödigt) hinder för integration, en undersökning genomförd på uppdrag av Ledarna inom privat tjänstesektor. För bildmaterial, kontakta intervjupersonen för godkännande innan vidare publicering.

Obs! Samtliga respondenter har utgått från att vi i med "nyanlända" avser personer som är födda utanför EU som beviljats uppehållstillstånd i Sverige de senaste tre åren.

Mindre språksnålhet kan lösa integrationen

Sverige står inför stora utmaningar med att integrera nyanlända och få fler i arbete. Nio år! Så lång tid tar det för hälften av alla nyanlända i Sverige att få ett jobb, visar siffror från SCB. Sverige behöver bli bättre på att integrera dessa individer.

I den här rapporten har vi tagit tempen på chefers vilja och möjligheter att lösa integrationsknuten.

Inledningsvis kan sägas att politikerna måste sätta ner foten, agera snabbare och bättre när det gäller att sänka de byråkratiska hindren. Våra chefer vill ha växande företag, men det måste bli lättare att hitta nyanlända att anställa – och det måste bli lättare att anställa dem. Idag står alltför många och alltför höga byråkratiska hinder i vägen.

Politiker och myndigheter är en aspekt; lika avgörande är chefers egna inställning och attityd till att anställa nyanlända. Vår rapport visar att viljan hos våra chefer finns där – ännu starkare i år än förra året – men att språket är avgörande. Samtidigt framkommer att nyanlända som kan engelska har en möjlighet till en anställning, eftersom det är vanligt att kommunicera på engelska på många svenska arbetsplatser idag. Visst borde vi istället för att stirra oss blinda på perfekt svenska kunna använda engelskan i större utsträckning för att underlätta för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden och samhället? Det finns dessutom en mängd tekniska hjälpmedel som från dag ett underlättar kommunikationen mellan personer som talar olika språk.

Språkproblemet behöver inte vara så stort som vi gör det. Om vi istället ser och använder de lösningar och hjälpmedel som finns tillhanda – många företagsledare gör det redan – kan fler nyanlända snabbare komma i arbete och bli en del av samhället. Det kommer i sin tur att leda till att de över tid också lära sig svenska.

Självklart finns utmaningar när det gäller integrationen i Sverige, både på kort och lång sikt. Men vi är övertygade om att lösningarna finns framför oss. Första steget är att vi slutar fokusera på problemen och istället börjar se möjligheterna och de affärsmässiga vinster integrationen kan generera. I globaliseringens tidevarv kan våra nyanlända vara en ovärderlig resurs som arbetskraft, med sina internationella perspektiv och kontakter.

Medan politikerna gör sitt kan vi fortsätta att göra vårt. Den privata tjänstesektorn är Sveriges jobbmotor, det är här stora delar av de nya jobben skapas. Givet den positionen kommer ett viktigt ansvar – att bidra positivt till att lösa integrationen. Därför hoppas vi att tjänstesektorn och övriga sektorer på svensk arbetsmarknad, kan undvika att låta det svenska språket bli en bromskloss för svensk integration.

Så vad säger ni - kan vi komma överens om att sluta vara så språksnåla?



Foto: Linda Lundin

Lorri Mortensen Mates

Ordförande LPT,

Ledarna inom privat tjänstesektor

Mail: lorri@lipt.se

Tel: +46 (0)70 825 03 66

DEL 1

**UNDERSÖKNING,
CHEFER INOM PRIVAT
TJÄNSTESEKTOR**

Attityden till att anställa nyanlända

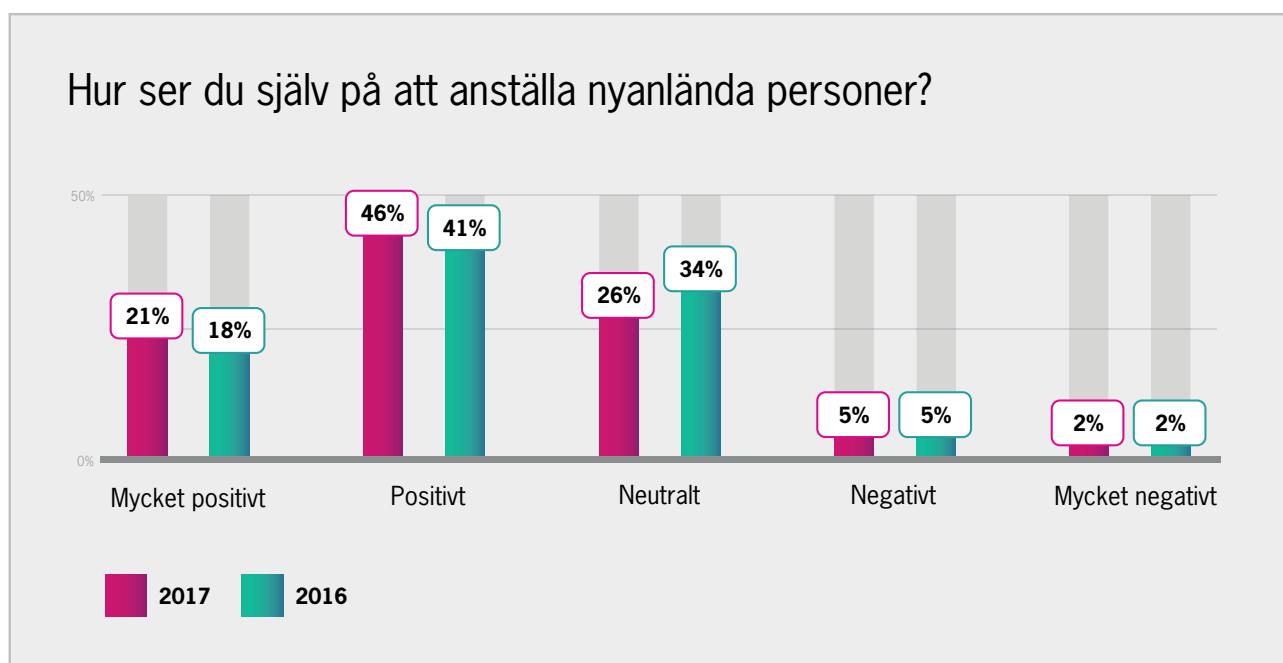
– En jämförelse mellan 2016 och 2017

Den egna inställningen

En nyckelfråga i 2016 års rapport, *Integration i praktiken – ett jobb för chefen*, var den enskilda organisationens mångkulturella mognad. Hade man, eller hade man planer på, att anställa nyanlända? Om ja, hur var den egna inställningen till detta – och hur tyckte man att resten av organisationen upplevde det?

Årets undersökning visar att var tredje chef, 33 procent, planerar att rekrytera nyanlända. Lika stor del uppger att de inte kommer att göra det. Det är samma bild som för ett år sedan, då motsvarande fråga ställdes till cheferna.

Attityden till att anställa nyanlända har blivit mer positiv. Antalet chefer som är positiva eller mycket positiva har ökat med sju procentenheter, från 59 procent 2016 till 67 procent i år.



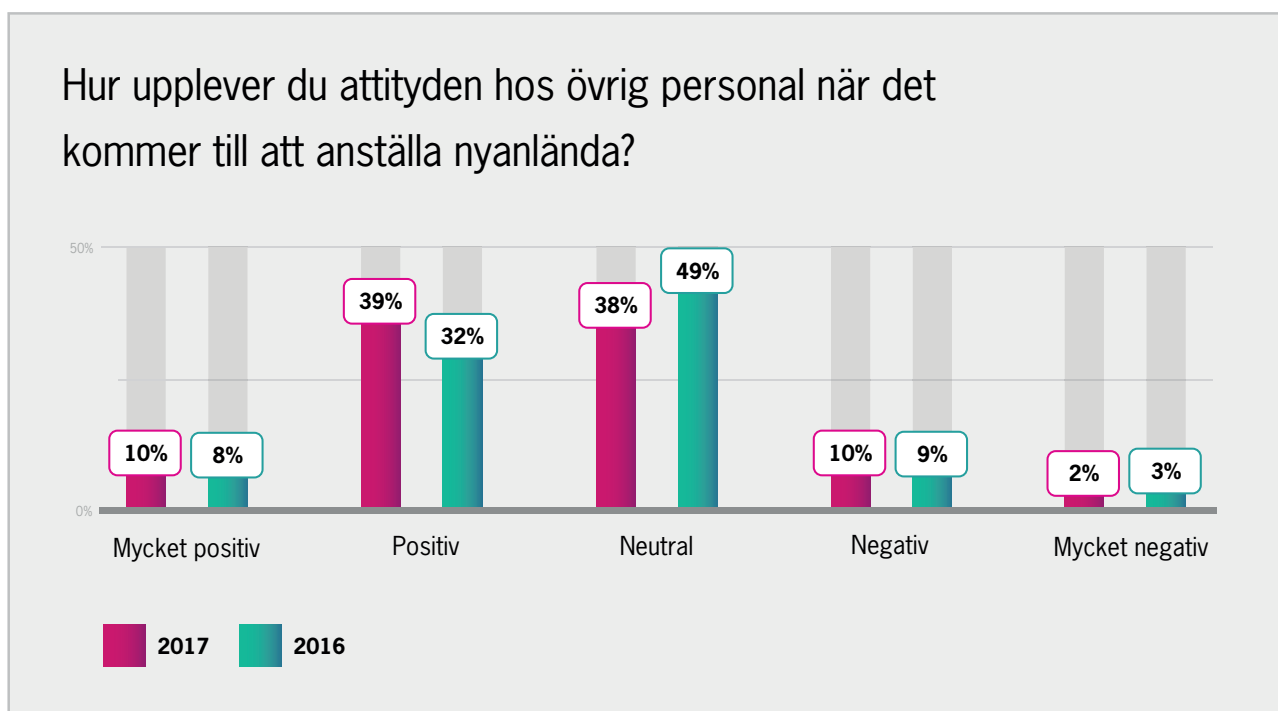
Fler chefer är positiva till att anställa nyanlända i år än förra året



Den upplevda attityden

Även andra chefer i organisationen upplevs som mer positiva till att rekrytera nyanlända i år än för ett år sedan – 48 procent uppger det i år jämfört med 42 procent 2016.

Tittar man på attityden bland övriga medarbetare uppfattas även den som mer positiv nu. 49 procent uppger detta, mot 39 procent för ett år sedan.



A large group of diverse people, seen from above, are arranged in a rectangular frame around the central text. The people are of various ages, ethnicities, and are wearing different colored clothing. They are standing on a plain white background. The text is in a bold, blue, sans-serif font.

**Övrig personal
är mer positiva
till att anställa
nyanlända nu
än de var 2016**

Vem ska få nyanlända i arbete?

Enligt cheferna finns i huvudsak tre intressenter som kan lösa så fler nyanlända kommer i arbete. Det är politikerna man anser har störst möjlighet att korta tiden för nyanlända att komma ut på arbetsmarknaden. Var fjärde chef uppger detta. Därefter kommer de privata företagen samt de nyanlända själva. En tiondel anser att Arbetsförmedlingen och andra myndigheter har störst möjlighet att lösa utmaningen och en lika liten andel tror att arbetsgivare inom offentlig sektor kan göra det.



Förtroende för olika aktörers förmåga

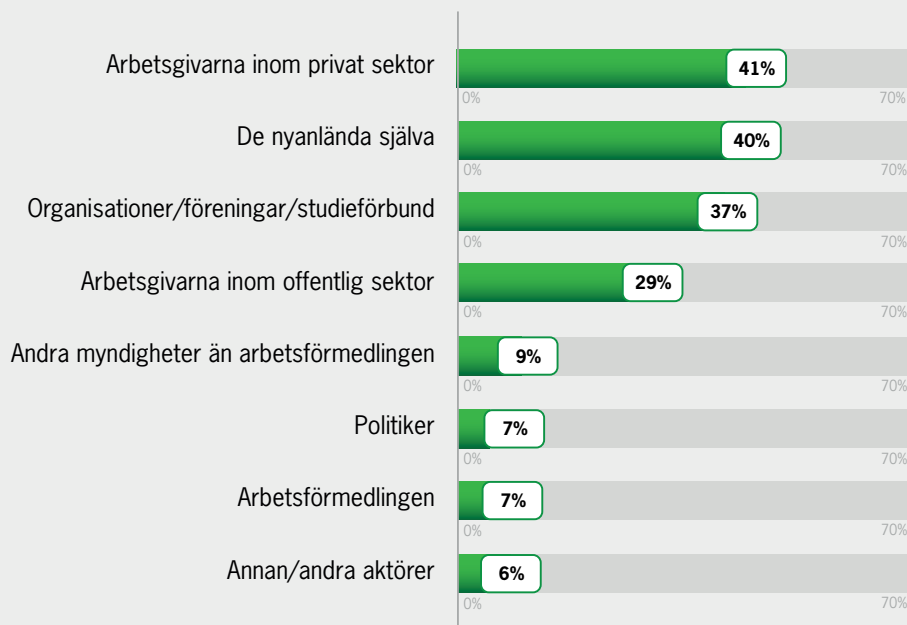
Samtidigt är förtroendet för politikerna och offentlig sektor att lösa uppgiften mycket litet. Betydligt fler tror på de privata företagen när det kommer till att få ut de nyanlända på arbetsmarknaden.

Bara 7 procent har stort eller ganska stort förtroende för politikerna, mot 41 procent för de privata företagen och 29 procent för de offentliga. Tilltron till Arbetsförmedlingens och andra myndigheters bidrag till lösningen är också mycket låg – lika låg som tilltron till politikerna.

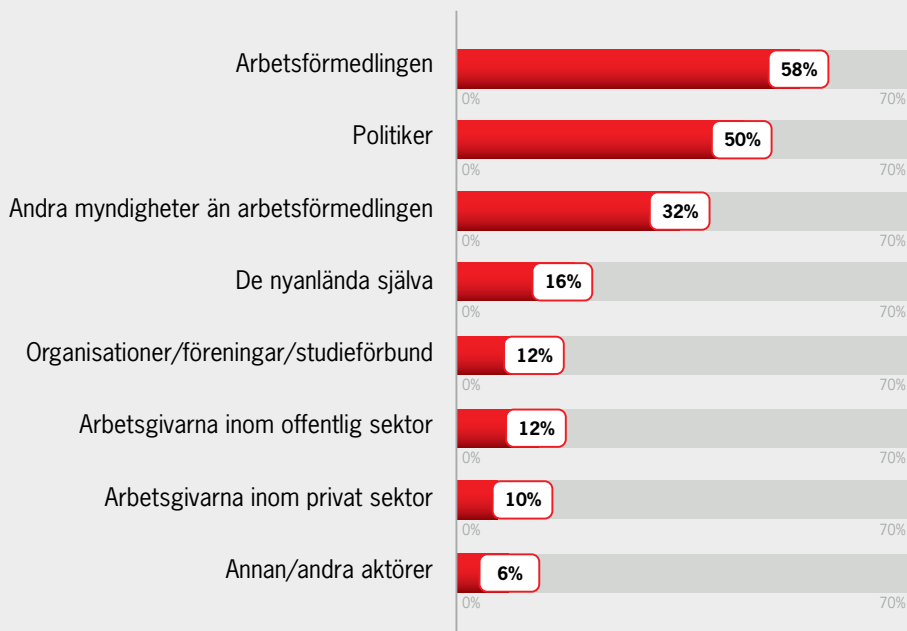
Förtroendet för de nyanlända att själva lösa situationen är stort – här har 40 procent stort eller ganska stort förtroende. Det är bara de privata företagen som man har större förtroende för i frågan.

Vilket förtroende har du för följande aktörer när det gäller att korta steget för nyanlända att kunna komma ut på arbetsmarknaden?

Stort eller ganska stort förtroende



Litet eller inget förtroende



Chefers förtroende för att våra politiker ska kunna få fler nyanlända i arbete är lågt

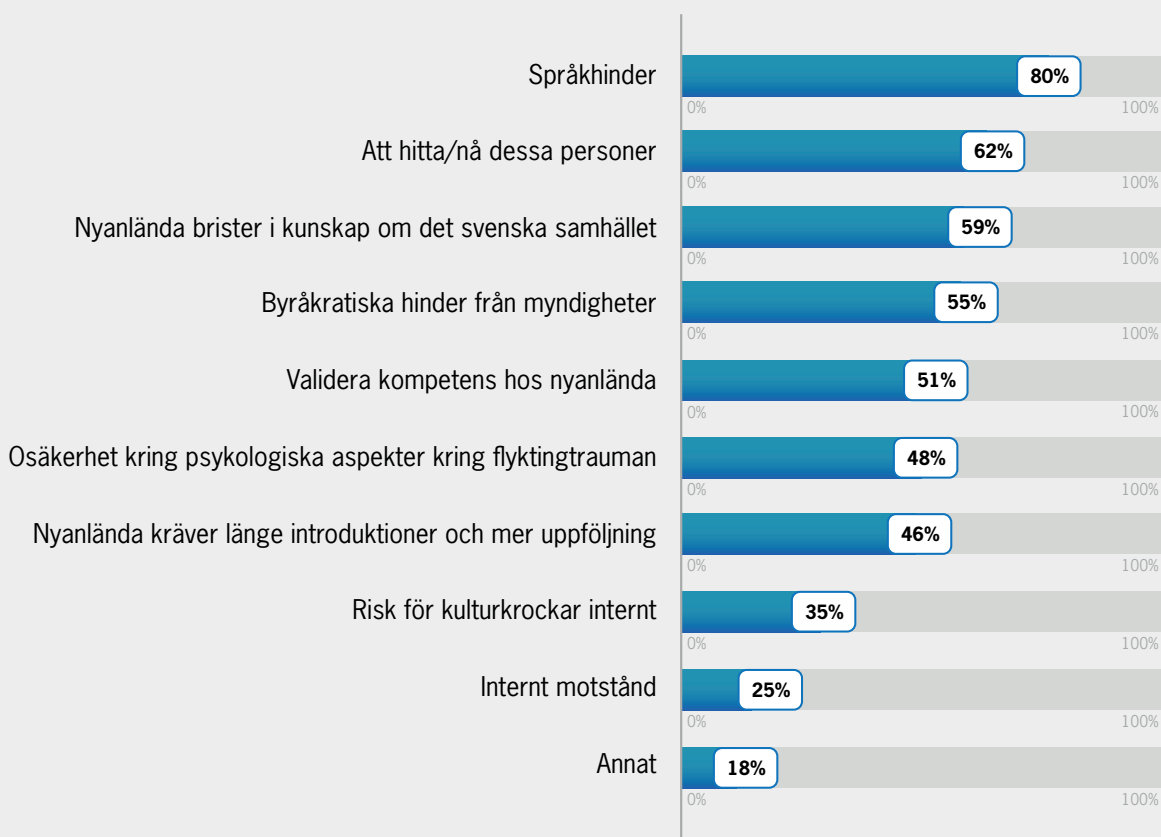


Hinder för att anställa nyanlända

En förklaring till det låga förtroendet för politikerna är att många chefer fortfarande upplever många hinder för att kunna rekrytera nyanlända. I år liksom förra året är språket den i särklass största utmaningen. 4 av 5 upplever språkhindret som stort eller mycket stort.

Näst största hindret är svårigheter att hitta nyanlända att rekrytera och att de nyanlända brister i kunskap om det svenska samhället. En marginell utmaning i sammanhanget är interna motstånd inom organisationen. Fler än varannan ser byråkratiska hinder som en stor eller mycket utmaning.

Stora eller mycket stora utmaningar med att anställa nyanlända



4 av 5

ser språket som en stor eller mycket stor utmaning



Jämför man med 2016 års undersökning framkommer vissa skillnader i uppfattade utmaningar. 2016 var bristande kunskaper i svenska samhället det näst största hindret, medan det i år är svårigheten att hitta/nå de nyanlända. Byråkratiska hinder hamnar också betydligt högre på listan i år än förra året. Att nyanlända kräver längre introduktioner och mer uppföljning upplevs heller inte som ett jämförelsevis lika stort problem i år som det gjorde 2016.

Jämförelse av utmaningar med att anställa nyanlända 2016 mot 2017

2017	2016
1 Språkhinder	1 Språkhinder
2 Att hitta/nå dessa personer	2 Nyanlända brister i kunskap om det svenska samhället
3 Nyanlända brister i kunskap om det svenska samhället	3 Nyanlända kräver länge introduktioner och mer uppföljning
4 Byråkratiska hinder från myndigheter	4 Validera kompetens hos nyanlända
5 Validera kompetens hos nyanlända	5 Att hitta/nå dessa personer
6 Osäkerhet kring psykologiska aspekter kring flyktingtrauman	6 Osäkerhet kring psykologiska aspekter kring flyktingtrauman
7 Nyanlända kräver länge introduktioner och mer uppföljning	7 Byråkratiska hinder från myndigheter
8 Risk för kulturkrockar internt	8 Risk för kulturkrockar internt
9 Internt motstånd	9 Internt motstånd
10 Annat	10 Annat

Språkets betydelse för integrationen

Språk ger arbete, arbete ger språk

Förmågan att kunna kommunicera på svenska är avgörande för en anställning hos 70 procent av cheferna. För 28 procent är det inte det.

Och här uppstår integrationens moment 22. För medan majoriteten uppger att svenska är en förutsättning för att få arbete menar samtidigt många att det är genom just arbete som de nyanlända snabbast lär sig svenska. Fyra av fem ser det som avgörande eller mycket viktigt.

Att komma ut på arbetsmarknaden anser man slå både språkutbildningar som SFI och andra typer av utbildningar när det kommer till att snabbt lära sig svenska.

80 % anser att arbete är avgörande eller mycket viktigt för att lära sig svenska

Vad anser du är viktigast av följande när det kommer till att underlätta för nyanlända att lära sig det svenska språket?



A large crowd of diverse people, seen from above, forms a heart shape around the text. The people are of various ages, ethnicities, and are wearing colorful clothing. The heart shape is formed by a dense line of people, with a few individuals standing outside the main formation. The background is a plain, light-colored surface.

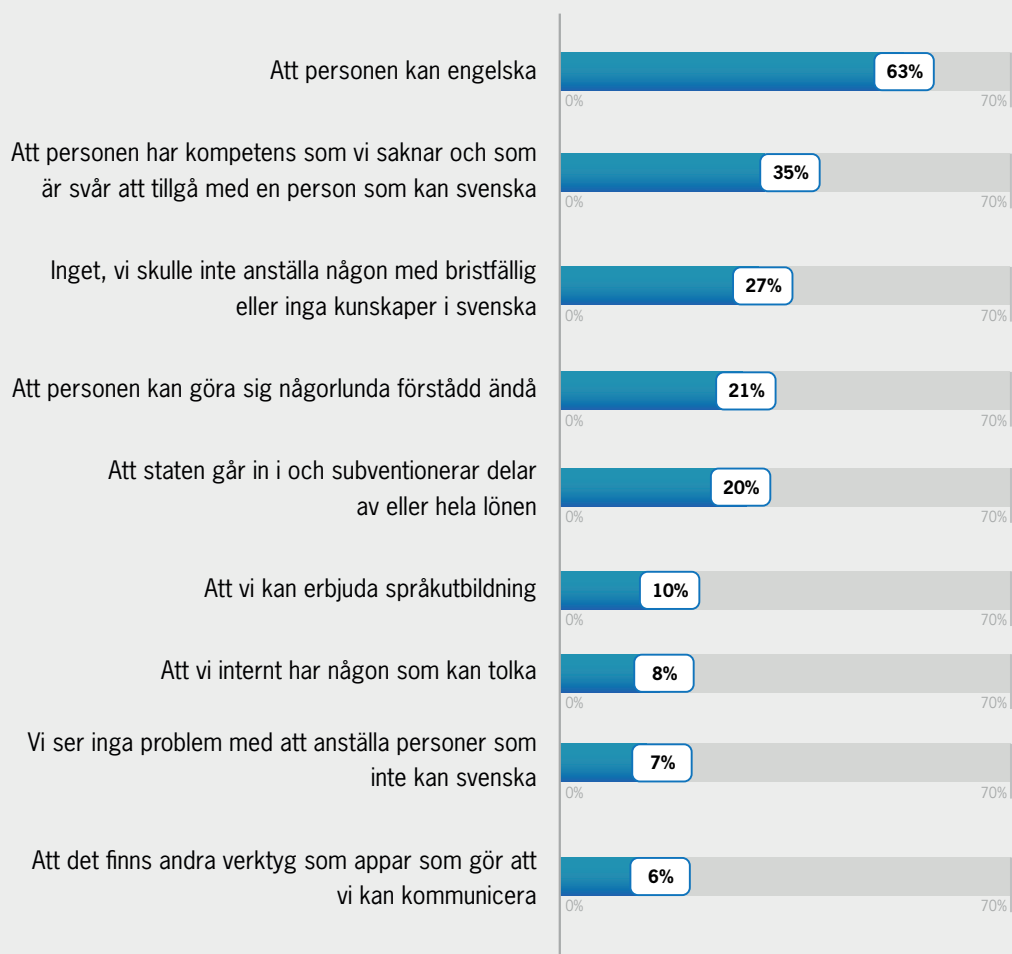
**Språket är största
hindret till arbete
och arbete är största
möjliggörare för
språket**

Svenska en förutsättning, engelska en möjlighet

På frågan om vad som trots allt skulle kunna få cheferna att anställa en person som inte talar svenska svarar nära två av tre att det skulle vara om personen kunde engelska. Engelskan är den i särklass viktigaste faktorn för att minska trösklarna för icke svensktalande att få jobb. På andra plats hamnar unik kompetens. En femtedel uppger statliga subventioner.

27 procent av cheferna uppger att det inte finns något som kan få dem att anställa en nyanländ som inte kan svenska och då är främsta skälet att det inte skulle fungera med hänsyn till företagets kunder.

För en person som inte kan svenska, vad skulle sänka hindret för personen att få anställning hos er?

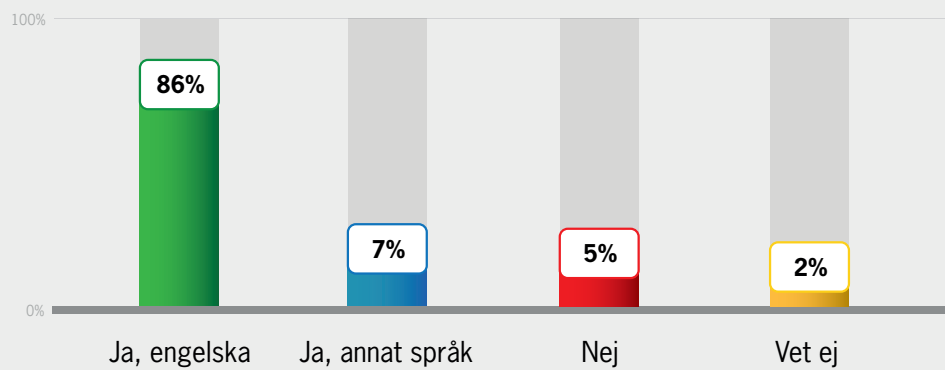


86 procent av cheferna är bekväma att kommunicera på engelska istället för svenska. Bara 7 procent är negativt inställda. Faktum är att så många som 68 procent uppger att det redan talas engelska dagligen på arbetsplatsen. En majoritet av cheferna, 67 procent, tror att även övrig personal är bekväma att kommunicera på engelska istället för svenska.

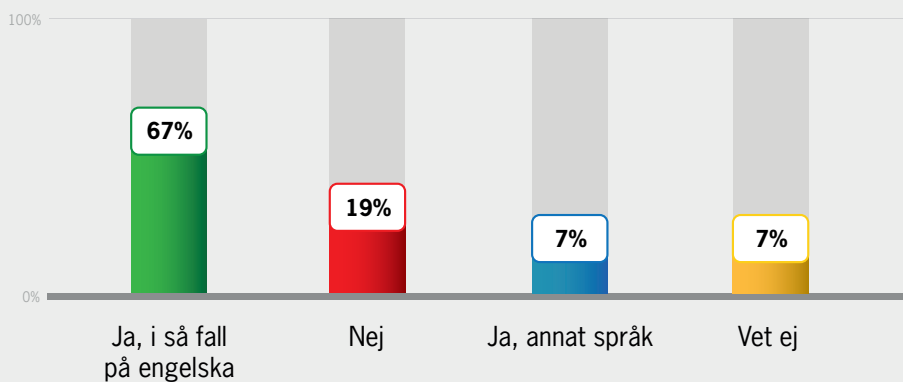
Engelska talas dagligen på 68 % av arbetsplatserna



Är du som chef bekväm med att kommunicera på annat språk än svenska i ditt ledarskap?



Upplever du att dina kollegor är bekväma med att kommunicera på annat språk än svenska med varandra?



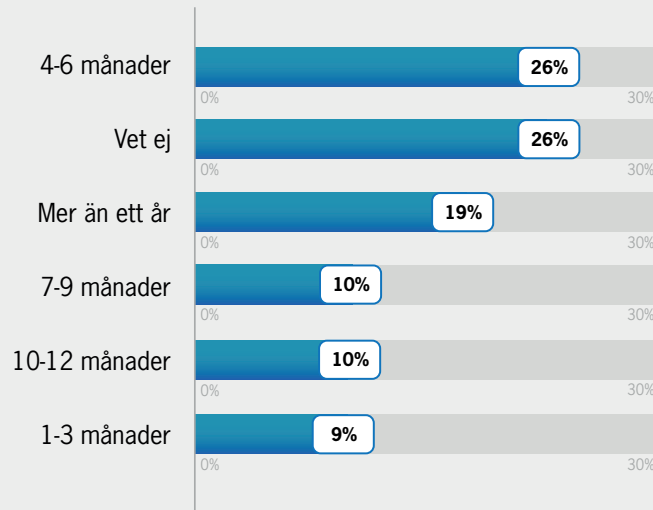
Chefer som löst språkbarriärerna

Av de chefer som anställt personer som inte kunde svenska uppger 73 procent att personen ökade sina kunskaper i svenska under anställningen. Mer anmärkningsvärt är hur snabbt det gick för den anställda att lära sig så pass bra svenska att denne kunde göra sig förstådd på arbetsplatsen. 35 procent uppgav att det tog mindre än 6 månader. Endast 19 procent menade att det tog längre än ett år.

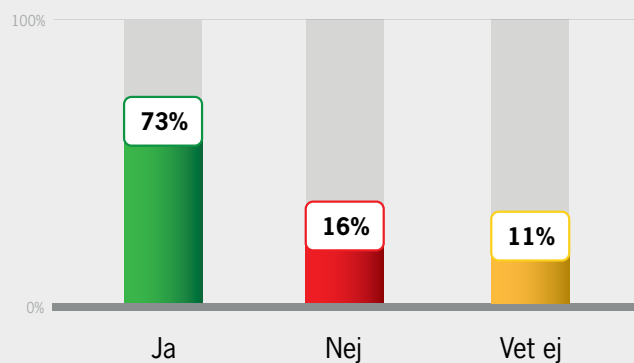
43 % har anställt personer som saknat eller haft bristande kunskaper i svenska språket



Hur fort gick det innan den anställda som inte kunde svenska hade lärt sig det tillräckligt bra för att kunna göra sig förstådd?



Upplevde du att personen som inte kunde bra svenska vid anställning ökade sina kunskaper i språket under anställningen?



Sammanfattning

Chefer inom privat tjänstesektor är mer positivt inställda till att anställa nyanlända i år än förra året. Och det är inte bara den egna attityden som är positiv, många upplever också att attityden hos övriga chefer och medarbetare är mer positiv nu än den var 2016.

När det gäller olika aktörers förmåga att få ut nyanlända på arbetsmarknaden är förtroendet störst för den egna sektorn. Utöver de privata företagen är det också många som anser att de nyanlända själva har stor möjlighet att påverka situationen. Förtroendet för våra politiker däremot – och för myndigheter som Arbetsförmedlingen – är idag mycket lågt.

Språket upplevs fortfarande som det i särklass största hindret. Att kunna svenska är en förutsättning för att få arbete – samtidigt som många, paradoxalt nog, menar att det är genom just arbete som de nyanlända snabbast lär sig svenska.

Att kunna engelska sänker trösklarna till anställning. En stor andel chefer är vana vid att leda på engelska och två av tre uppger att man redan talar engelska på arbetsplatsen. Det finns med andra ord goda möjligheter för en person som inte kan svenska men som behärskar engelska att få jobb.

DEL 2

**INTERVJUER
OCH INSPIRATION**

#SPRÅKSNÅLHET



Azita Shariati

Det är en inställningsfråga

sid 28

Han tog Rosengård till spelmeckat

sid 30



David Polfeldt



Sarah McPhee

Sverige måste lära av USA

sid 35

Egna svenskalärare lyckat recept för it-bolag

sid 33



Eddie Frei



Lisa Gunnarsson

Tekniken öppnar dörrar för nyanlända

sid 40



João Figueiredo

Tips och inspiration!



Så övervinner du språkbarriärerna med den nyanställda (sid 32)



15 tips till kollegor som behöver öva på svenskan (sid 37)



5 översättningsappar som underlättar jobbsnacket – från dag 1 (sid 42)

Språktalangen som tvingades starta eget

sid 43

Azita Shariati: **Det är en inställningsfråga**



Foto: Sodexo

När Azita Shariati kom till Sverige i slutet av 1980-talet kunde hon knappt säga hej på svenska. Tre decennier senare har hon utsetts till mäktigaste kvinnan i svenskt näringsliv och Årets superkommunikatör.

– Hade inte mina första arbetskamrater pratat långsamt och haft förståelse för och tålamod med min något bristfälliga svenska, då hade jag inte varit där jag är idag, säger hon.

Kärleksflykting. Det är så Azita Shariati kallar sig själv. För det var kärleken som förde henne till Sverige 1988. Dit hade hennes pojkvän och numera make redan kommit som politisk flykting två år tidigare, och nu kunde de återförenas.

Efter bara några år i det nya landet började Azita Shariati arbeta som vårdbiträde på Hammarhus äldreboende i Göteborg. Hon minns att hon tyckte att hennes svenska var rätt bra när det begav sig, men så här i backspegeln lämnade språkkunskaperna kanske en del att önska.

– Språk öppnar dörrarna för att skapa relationer med andra. Men ibland känner jag att vi lägger för mycket vikt vid språket ur ett arbetsgivarperspektiv, säger Azita Shariati.

Att säga att hon har kunskap inom integrationsområdet är ingen överdrift. Förutom sina egna erfarenheter som invandrare är hon sedan 2014 vd på tjänsteföretaget Sodexo som har drygt 8 000 anställda i Sverige med 134 nationaliteter. Antalet anställda kan snart stiga ytterligare; under 2017 har hon och övriga i företagsledningen som mål att skapa 200 praktikplatser för nyanlända. För att hela företaget ska engageras i hur man kan inkludera de nyanlända på bästa sätt diskuteras frågan i det interna mångfaldsnätverket.

– Som företagsledare måste du ge verktyg till dina anställda att kunna hantera de konflikter och missförstånd som kan uppstå, säger Azita Shariati.

Sedan tidigare har Sodexo spelat in instruktionsfilmer till vissa servicetjänster för att underlätta informationsspridningen på arbetsplatsen. Nu håller Sodexo även på att ta fram en



språkapp, tillsammans med företaget Lingio med stöd av bland annat Vinnova.

– Jag håller med om att språket är viktigt, men man måste fråga sig *hur* viktigt det är, säger hon.

Azita Shariati anser att företag behöver se individen, vilken typ av arbete det handlar om och vilken nivå av språkkunskaper arbetet kräver. I nuläget upplever hon att det, i många fall, ställs samma höga krav för alla tjänster.

– I slutändan är det en inställningsfråga. Är glaset halvtomt eller halvfyllt? Vi har en enorm möjlighet att ta till vara på kraften i samhället, att se kompetensen och ta Sverige till en annan nivå. Annars har vi stora utmaningar. Det handlar om vilken väg vi bestämmer att gå.

Han tog Rosengård till spelmeckat



Foto: Massive Entertainment

Spelutvecklingsbolaget Massive Entertainment har bland annat vunnit pris som Sveriges bästa multikulturella företag och vd:n David Polfeldt ligger bakom initiativet Good Malmö, en plattform för unga som står utanför arbetsmarknaden. – I teorin skulle det här kunna bli ett självspelande piano på sikt, säger han.

Massive Entertainment har skapat storsäljare som Tom Clancy's The Division och nyligen landade Malmö-företaget ett miljardkontrakt med Hollywood. David Polfeldt blev vd för Massive 2009 och allt eftersom bolaget växte började han inse att spelutvecklaren inte längre var en uppstickare – det hade blivit en del av etablissemangen. Det innebar ökad makt och större inflytande, som i sin tur innebar att bolaget måste ta ett större ansvar.

En dag frågade David Polfeldt hr-avdelningen om någon från Rosengård, som bara ligger några minuter bort från Massives kontor, hade sökt jobb på hos dem. Nej, det hade aldrig hänt, fick han till svar. Han insåg också att han inte kände någon som kom från Rosengård.

– Frågan blev som en illustration av problemet; det finns små öar av Malmö som inte är med på framgångståget i staden, säger David Polfeldt.

Han beslutade sig för att anställa en ung person som stod en bit bort från arbetsmarknaden. När David Polfeldt berättade om anställningen



Foto: Shutterstock

för andra branscher sa de att de skulle vilja göra detsamma, men att det var svårt för dem att hitta kandidaterna och svårt för kandidaterna att hitta dem. Idén till Good Malmö hade fötts och 2015 blev initiativet verklighet. Good Malmö har hittills skapat jobb till över hundra personer med full lön, utan bidrag. Över 90 procent har sedan fått fast jobb.

– Good Malmö har blivit en väldigt positiv påminnelse om hur viktigt det är att tro på folk. Inte minst på unga människor som behöver sitt första jobb, säger David Polfeldt och fortsätter:

– Det är fantastiskt roligt, men samtidigt sorgligt med tanke på att över 90 procent av de som står utanför arbetslivet är anställningsbara. Hur är det möjligt att vi inte har löst den ekvationen tidigare?

Den första personen från Rosengård som fick jobb på Massive var Ahmad. När spelbolaget i ett senare skede sökte folk var det Ahmad som tipsade om en kompis som han visste var jätteduktig. Snart hade Massive anställt Yousef, även han från Rosengård.

– Det är fantastiska personer som inte vi hade hittat annars. Alla behöver någon form av kontakt som

hjälper en att komma in på arbetsmarknaden, säger David Polfeldt.

Idag finns 35 nationaliteter representerade på Massive och drygt en tredjedel av de runt 400 anställda har ett annat förstaspråk än svenska. David Polfeldt tror att företagare generellt är på tok för bekväma när de pratar om bristande svenskkunskaper som ett problem.

– Jag har faktiskt rätt svårt att förstå det. I Sverige pratar vi väldigt bra engelska överlag och de flesta branscher har internationella kontaktytor. Han medger visserligen att det innebär en liten ansträngning att prata ett annat språk än sitt förstaspråk, men att det är en tröskel som är lätt att komma över.

– Det är lite obekvämt de första veckorna, men fördelarna är ju enorma när man tagit sig igenom den där första tiden. Värre än så är det inte, säger han och fortsätter:

– För mig är det obegripligt att ett företag kan välja att inte kapitalisera på de möjligheter som kommer med att anställa personer som inte pratar svenska.

Så övervinner du språkbarriärerna med den nyanställda

Rekryteringssajten Monster.se har tagit fram en praktisk checklista till dig som nyligen anställt en person som inte kan svenska, för att underlätta de svårigheter som kan uppstå i kommunikationen.

- 1** Det första du måste göra är att förvissa dig om på vilken nivå personen befinner sig i fråga om språkförståelse. Hur duktig är din medarbetare på att tala och förstå språket, både när det gäller i tal och skrift?
- 2** Para ihop personen med en kollega som talar samma språk. Om det är möjligt är detta en briljant idé! Om inte, kan du para ihop din nyanställda med en öppensinnad, vänlig och tålmodig kollega som kan fungera som en mentor eller fadder för att hjälpa personen att anpassa sig till kulturen, förväntningarna och vokabulären inom organisationen.
- 3** Se till att du och dina kollegor talar tydligt och långsamt. Det är inte helt upp till din nyanställda person utan även upp till dig och alla dina kollegor att se till så att personen hänger med. Tänk på att artikulera klart och tydligt, att medvetet anpassa språket för att undvika jargong, slang och vardagsuttryck, samt att tala långsamt och kommunicera på ett sätt så att er kollega förstår. När du talar, kolla efter icke verbala svar som exempelvis pannrynkningsar eller nedåtriktade blickar, även nickningar och leenden kan indikera att personen inte har förstått vad du sagt.
- 4** Anta inte att personen förstår. Kontrollera det – ställs det inga frågor kan du förmodligen anta att din kollega inte har förstått dig. Fråga inte bara "Förstår du?" (i pressade situationer är det lätt att få panik och bara svara "ja") utan be istället din kollega att sammanfatta vad som just har sagts.
- 5** Ge beröm för att ställa frågor och erkänna förvirring. Ett annat språk än ens eget kan vara väldigt komplext för människor som inte har det som modersmål – de behöver tålamod, medkänsla, empati, uppmuntran – och beröm – som de kan lita på. Det är viktigt att ge beröm för att personen är ärlig om missuppfattningar och att de inte tillåts att känna sig otillräckliga eller maktlösa. En utmärkt linjeföring kommer att kunna notera framsteg och ge beröm och stöd därefter.

Källa: [Monster.se](https://monster.se)

Genom att jobba med dessa saker kommer du att utveckla ett starkt och framgångsrikt arbetsförhållande med din nya medarbetare, som hjälper personen att nå dess fulla potential medan din organisation kan dra nytta av deras unika kompetens och perspektiv.

Egna svenskalärare lyckat recept för it-bolag

Genom att anställa två svensklärare har Växjöbaserade mjukvaruföretaget Softwerk lyckats integrera åtta olika nationaliteter samtidigt som man ökat både tillväxt och lönsamhet.

– Vi såg en möjlighet och den här kulturella blandningen skapar så mycket dynamik, säger vd Eddie Freij.

I nuläget jobbar 27 personer med åtta nationaliteter på Softwerk, som utvecklar it-lösningar för bolag som Ericsson och Huawei. Bolagets grundare är tyskarna Rüdiger Lincke och Welf Löwe, arbetsspråket är engelska men i fikarummet dominerar svenskan.

– För att hjälpa till med integrationsprocessen på arbetsplatsen valde Softwerk att anlita två svenskalärare. Numera undervisar de i tre olika nivåer, beroende på vilken kunskapsnivå som de utländska medarbetarna har. Lärarna har modern studielitteratur som är anpassad till samhällsfrågor som hur det är att bo och leva i Sverige, ekonomi och ordförståelse kopplad till företagets verksamhet.

– Det flesta av våra utländska medarbetare kan nu hålla ett kortare föredrag på svenska och tre personer pratar språket flytande, säger Eddie Freij. Varje vecka har Softwerk "svenska fredagar" vilket innebär att alla måste prata svenska efter lunch på fredagarna. Under den här tiden ger ledningen ett kort informationsmöte och det hålls en gemensam fika.

– Vi lägger fokus på social samvaro där syftet är att få folk att prata svenska, oavsett hur illa man kan språket.

En favorit på fredagsfikat är att spela Lingon, lådvin



Foto: Softwerk

och långkalsonger – ett sällskapsspel som på ett humoristiskt sätt testar hur "svensk" man är. Det kan handla om frågor som: "Du åker till ett varmt land och så klagar du på att det är för varmt. Stämmer detta in på dig?"

– Det blir som en spinoff till att diskutera typiskt svenska företeelser, hur vi beter oss i samhället och privat.

Integrationsarbetet på Softwerk har fått uppmärksamhet i både media och ända in till regeringskansliet i Rosenbad. Växjöföretaget har också utbildat personalen på Arbetsförmedlingen för att förbättra integrationen av nyanlända.

Nu har Softwerk tagit integrationsarbetet till nästa

nivå och byggt ett kompetenscenter tillsammans med Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Växjö universitet, kommunen och andra intressenter.

– På det här sättet kan andra företag ta nytta oss när det gäller praktiska frågor som svenskundervisning och migrationsfrågor, säger Eddie Freij.

Vad vill du säga till arbetsgivare som, än så länge, inte vågat rekrytera nyanlända?

– Fundera på alternativen. Var hittar man sina kommande anställda, vilka kvalifikationer söker man? Svaret är att börja titta på den guldgruva av nya potentiella medarbetare som inte har svensk härkomst.



Foto: Softwerk

Andriy Slysar (Ukraina), Altrim Beqiri (Makedonien), Helena Hanel (Sverige) och Andrii Chernenko (Ukraina).

3 tips till företag som vill anställa nyanlända

- ✓ Gör en intern inventering över möjligheter och hinder och involvera personalen.
- ✓ Ta hjälp. Idag finns mycket stöd att få hos exempelvis Arbetsförmedlingen och Kommunernas företagslotsar.
- ✓ Våga! Det är okej att inte lyckas fullt ut i början.

Sarah McPhee: **Sverige måste lära av USA**



Foto: SPP

I början på 1980-talet lämnade Sarah McPhee Colorado för Stockholm, tjtade sig in på Handelshögskolan och blev sedermera en celebritet inom det svenska näringslivet.

– Jag skulle påstå att Sverige är hundra gånger bättre idag på att ta tillvara utländsk arbetskraft, säger hon.

När Sarah McPhee kom till Sverige 1981 kunde hon fyra språk och hade en mastersutbildning från anrika Stanford University, USA. Men det hjälpte inte.

– Du kunde inte få ett jobb. Det fanns inte på

kartan. Att kunna svenska var något som praktiskt taget gällde överallt på den tiden, säger hon.

Eftersom Sarah McPhee inte hade svensk gymnasiekompetens hade hon ingen behörighet till att läsa på högskola eller universitet i Sverige. Men Handelshögskolan var privat och kunde ta in vilka elever de ville. Hon gick dit och bad att få tala med rektorn. Efter att ha väntat i över två timmar fick hon till sist träffa honom, visa upp sina betyg och övertala honom att få gå på skolan.

Det lyckades och efter utbildningen öppnades dörrarna till den svenska arbetsmarknaden. Idag har hon över 30 års cheferfarenhet och har bland annat

varit vd för pensions- och kapitalförvaltningsjätten SPP och kapitalförvaltningschef på pensionsjätten AMF.

Enligt Sarah McPhee har det länge varit svårt att få ett jobb i Sverige för den som inte kan språket. Men tiderna förändras och idag blir det mer och mer vanligt att man stöter på folk som inte kan svenska på arbetsplatser.

– Jag tycker att det börjar lättas lite, framförallt bland serviceyrken, säger hon.

Sarah McPhee anser att vi i Sverige måste prata och jobba mer med att visa på de socioekonomiska fördelarna med att ta in utländska personer. Hon skulle också gärna se att de svenska företagen släppte lite på tanken om hur man ser på språket i förhållande till arbetsplatsen.

– Kan du arbeta i en matbutik om du inte kan svenska? säger hon retoriskt och svarar sedan:

– Ja, det kan du antagligen, men arbetsgivare måste anpassa organisationen till det. Men i gengäld får man en hypermotiverad medarbetare som kan lyfta flera. Det handlar om attityd.

Sarah McPhee pekar ut USA som en stor förebild. Enligt henne har USA sedan länge haft människor som arbetar utan att kunna engelska och Sverige måste börja studera vad som händer där.

– I USA har man ingen bild av att du måste kunna engelska för att kunna arbeta. Det räcker med att kunna göra sig förstådd i förhållande till sin arbetsuppgift, om ens, säger Sarah McPhee.

Under sin tid på som vd på SPP försökte hon själv anställa en nyanländ från Syrien. Men trots att viljan fanns där föll det ändå på att pensionsjättens HR-avdelning inte hade processer för att anställa nyanlända.

– Det är viktigt att utbilda näringslivet i hur man praktiskt går till väga för att anställa nyanlända.

HR-avdelningarna har höga krav på sig och om det uppstår något byråkratiskt hinder så tar det stopp, säger Sarah McPhee.

Hon är övertygad om att nästan alla i näringslivet vill anställa både nyanlända med god utbildning och andra generationens invandrare. Det gäller bara att förenkla rekryteringsprocessen. Uppsidan är stor, enligt Sarah McPhee, framförallt den ekonomiska då många företag skriker efter arbetskraft.

– Det är väldigt spännande att bara få in en annan nationalitet på arbetsplatsen. Så våga tänja på gränserna och våga göra misstag.



Foto: SPP

15 tips till kollegor som behöver öva på svenskan

Har du anställt en person som ännu inte kan svenska? Här är 15 tips på webbsidor, appar, nyhetskanaler och utbildningsprogram som gör svenskinläringen snabbare, roligare och smidigare för den som behöver extra övning.



1. Lingio

Populär gratisapp med funktioner som vänder sig speciellt till nyanlända. Ett roligt sätt att lära sig nya språk som inte kräver så mycket tid vid varje enskilt tillfälle. Möjligheten att tävla och chatta med andra gör språkundervisningen kul och underhållande.

Plattform: Android, iOS, Windows

Pris: Gratis

www.lingio.co



2. Let's talk

Let's Talk sammanför personer som talar flytande svenska med de som behöver öva på svenskan – och gör dem till språkvänner. Språkvänner kopplas samman utifrån gemensamma intressen och dessa kan välja att kommunicera via chat eller videochat.

Plattform: Android, iOS

Pris: Gratis

www.lakerol.se/letstalk/sv



3. Digitala spåret

Samlingssida med länkar för den som behöver studera och träna svenska. Lexikon, nyhetssidor och informationsflikar i olika teman. Möjlighet att göra övningar i olika nivåer.

Plattform: Alla

Pris: Gratis

www.digitalasparet.se



4. Welcome

Welcome är en digital mötesplats som kopplar samman nyanlända med etablerade svenskar. I appen går det att ställa och svara på frågor, bjuda in till olika aktiviteter samt chatta med varandra. Ett enkelt sätt att få kontakt med nya människor.

Plattform: Android, iOS

Pris: Gratis

www.welcomemovement.se



5. Babbel

En pedagogisk hemsida som hjälper besökare i olika åldrar och på olika nivåer att lära sig svenska. Svenskkurser gjorda av språkexperter, kombinerar fler än 12 språk.

Plattform: Android, iOS

Pris: Gratis

www.uk.babbel.com



6. Elevspel

Här finns en mängd spela som på olika sätt lär användaren att läsa eller skriva svenska på ett lekfullt sätt – alltifrån "hänga gubbe" till olika rättstavningsspel. Sortera på hur populär spelen är, hur nya de är eller efter namn.

www.elevspel.se/amnen/svenska



7. Fabulo

Genom att lära sig känna igen ord och bilder, hitta det saknade ordet, fullborda meningar och arbeta med meningsuppbyggnad låter den här appen användaren lära sig svenska i sin egen takt.

Plattform: Android, iOS

Pris: Gratis

www.fabulo.com



8. LäsKod

LäsKod är en app med fokus på den tidiga läs- och skrivinlärningen som i första hand vänder sig till ungdomar och vuxna med annat modersmål som håller på att lära sig läsa och skriva svenska. Låter användare träna koppling mellan fonem och grafem med hjälp av olika aktiviteter: inlärning av bokstäver med ljud och bild, orddiktamen, para ihop ordet med bilden och träna på begynnelsejudet.

Plattform: iOS

Pris: 50 kr

www.neros.se/laskod



9. Nyheter på lätt Svenska – SVT Play

En nyhetssändning som varje vardag vänder sig till alla som oavsett ursprung har svårt att följa med i vanliga nyhetssändningar. Nyheter på lätt svenska översätts till engelska och arabiska.

www.svtplay.se/svt-nyheter-pa-latt-svenska



10. Lättläst för vuxna

Förlaget Vilja ger ut lättlästa böcker för vuxna, i nya Sverige.

Pris: 100 - 200 kr

www.viljaforlag.se



11. Sesam

Sesam är en nyhetstidning på lätt svenska. Tar upp nyheter, människor och kultur i Sverige och andra länder. Till varje artikel finns en ordlista.

www.sesam.nu



12. Klartext

Klartext är ett radioprogram som berättar nyheter på ett enklare sätt, varje vardag i Sveriges Radio. Klartext finns också som lättläst text på webben, med dagligen uppdaterade nyheter.

www.sverigesradio.se



13. Folkuniversitetet, SFI

Folkuniversitetet har lång erfarenhet av undervisning i svensk och erbjuder kurser i både allmän svenska och specialkurser för den som behöver språket i arbetet, till exempel inom sjukvården. Tillhandahåller även konversationskurser, uttals- och grammatikkurser i en studietakt som passar individuella nivåer.

www.folkuniversitetet.se/Kurser-Utbildningar/Sprakkurser/Svenska_Swedish



14. Learning Swedish – en gratis nybörjarkurs i svenska

Learning Swedish är en gratis nybörjarkurs i svenska för självstudier på webben. Kursen riktar sig i första hand till studenter utan förkunskaper i svenska, men kan med fördel också användas av den som redan kan lite svenska och behöver repetera vissa moment.

www.svenskaspraket.si.se



15. Svenska som främmande språk, Stockholms Universitet

Svenska som främmande språk är en kurs som förbereder deltagarna för akademiska studier på svenska. Med godkänt resultat på kursen blir man automatiskt antagen till behörighetsgivande kurs i svenska.

www.su.se

LinkedInns Sverigechef: **Tekniken öppnar dörrar för nyanlända**



Foto: LinkedIn

Lisa Gunnarsson är Sverigechef på världens största yrkesnätverk LinkedIn som bland annat lanserat initiativet Welcome Talent för att hjälpa flyktingar att komma in i det svenska näringslivet. Hon tror att ny teknik och e-learning kommer att snabba på språkinläringen framöver.

I februari tidigare i år drog yrkesnätverket LinkedIn igång initiativet Welcome Talent och har med det lyckats skapa över 2000 praktik- och jobbannonser riktade mot nyanlända. Samtliga har haft ansökningar

som blivit borttagna, vilket talar för att de flesta har fungerat. LinkedIn har också haft 40 volontärer utspridda över landet som under de senaste ett och ett halvt åren hjälpt nyanlända att uppdatera sina LinkedIn-profiler. De har även fått stor hjälp av de största SFI-aktörerna som i sina kurser hjälpt nyanlända att komma igång med LinkedIn.

Drygt fyra av fem arbetsgivare ser språket som ett stort hinder för att anställa nyanlända. Hur kan man komma runt problemet?

– Språket är otroligt viktigt för att komma i fråga

på arbetsmarknaden, så det kommer krävas breda satsningar på språkintröskning och utbildning framöver. Men jag tror samtidigt att ny teknik och e-learning kommer att snabba på språkinläringen. Man ska också komma ihåg att arbetsmarknaden blir alltmer global och att engelska blir mer accepterat. Det underlättar integrationen.

Vad är det företagen går miste om när de fokuserar på bristerna i svenska språkkunskaper?

– Svårt att inte generalisera här men det mest uppenbara är att man missar talanger som är beredda att arbeta hårt, som kommer med en annan erfarenhet och expertis och som ser saker med andra ögon. Det är i grunden något som berikar och stimulerar innovation.

Vad gör LinkedIn för att säkra adekvat kunskapsvalidering av nyanlända?

– Som alla sociala medier har man ett ansvar själv att skriva det som är sant och det är omvärldens uppgift att man kollar upp varandra. Till exempel erbjuder vår plattform möjligheten för våra medlemmar att kunna intyga varandras kunskaper. På detta sätt blir det rätt transparent vad ditt nätverk tycker att du är bra på och det ger din profil trovärdighet.

Att kunna ett annat språk än svenska kan vara en tillgång för en hel del företag. Vad finns det för sätt att synliggöra denna kompetens för företagen?

– Till att börja med kan du addera språkfärdigheter i din LinkedIn-profil, fylla i vilka språk du behärskar och på vilken nivå. Sammanfattningen är profilens hjärta och oerhört viktig för genomslaget. Där bör man lista alla sina nyckelkompetenser och ett främmande språk kan naturligtvis ses som en sådan. Sedan kan man också genom statusuppdateringar, bloggposter

och kommentarer i nyhetsflödet visa prov på hur man uttrycker sig.

Vilken typ av företag har du märkt är extra bra på att integrera nyanlända som inte behärskar svenska språket?

– Bemanningsbranschen har en naturlig drivkraft att på olika sätt hantera kompetensförsörjning. Hospitality-branschen med hotell, restauranger etcetera har alltid varit öppen och tillgänglig. Det handlar om att det finns sysslor som är lätta att komma igång med om man saknar språkkunskaper men har en bra attityd.

5 översättningsappar som underlättar jobbsnacket – från dag 1



1. Google Translate

Översätter mellan 100 olika språk – helt utan kostnad. Välj mellan att skriva in text på tangentbordet och att läsa in den via mikrofonen. Använda kameran för att plåta och översätta skriven text.

Plattform: Android, iOS, Webb

www.translate.google.com



2. iTranslate

Iphone-app som även finns för Android. Fungerar som simultantolk: läser man in en mening på svenska så översätts den till valt språk – och blir uppläst med telefonens syntetiska röst.

Plattform: Android, iOS

www.itranslate.com



3. SayHi

SayHi Translate är en gratisapp som översätter med hjälp av taligenkänning. Möjlighet att översätta till och från 33 olika språk. Taligenkänningen fungerar till 23 av dessa språk.

Plattform: iOS

www.sayhitranslate.com



4. Bing Translator

Påminner om Google translate. Låter användaren skriva, läsa in eller fotografera det du vill ha översatt och se eller hör resultatet.

Plattform: Android, iOS, Webb

www.bing.com/translator



5. Pictalk

Appen kombinerar bilder som är kopplade till en flerspråkig ordbok. Genom att klicka på bilderna skapas meddelanden som visas för den man kommunicerar med. Det färdiga meddelandet spelas upp av en talsyntes. Stöder för närvarande arabiska och svenska men fler språk kommer.

Plattform: iOS

www.pictalk.se

Språktalangen som tvingades starta eget

Det tog bara några månader för João Figueiredo att lära sig prata flytande svenska, ändå uteblev jobben. Till sist valde han att starta ett eget företag inom digital marknadsföring och det var först då som de svenska arbetsgivarna fick upp ögonen för hans talanger.

Med en utbildning i multimediaproduktion och ett arbete som marknadsförare i ryggen flyttade João Figueiredo till Spanien och blev pr-ansvarig/sport entertainer på ett hotell. Där anordnade han bland annat turneringar i beachvolleyboll och andra aktiviteter för hotellets gäster. Genom arbetet träffade João Figueiredo också en svensk tjej och de blev sambos. När hon senare blev gravid valde paret att flytta till småländska Värnamo, våren 2010. Att komma till Sverige var inte alls som João Figueiredo hade föreställt sig.

– Jag insåg att det inte spelade någon roll vilken utbildning du hade, det var kontakterna som avgjorde. Och som invandrare har du inga kontakter. Det blev en stor chock för mig, säger han.

João Figueiredo sökte en rad arbeten och fick till sist en tidsbegränsad praktik som trädgårdsarbetare.

– Det var det enda jobbet jag lyckades få, och det var för att min dåvarande sambos familj var bekanta med arbetsgivaren.

Efter sommaren började João Figueiredo på SFI. Han tyckte dock att det gick lite för långsamt och försökte lära sig svenska på egen hand genom att lyssna mycket på svensk radio och tv. Han läste också svenska barnböcker och gjorde ordlistor som han



Foto: João Figueiredo

traggade om och om igen. På bara några månader hade han lärt sig att prata svenska obehindrat.

– Mina arbetskollegor blev väldigt förvånade när jag kom tillbaka, säger han och skrattar.

Efter att ha jobbat ett par somrar med att plocka ogräs för mellan 9 000–15 000 kronor i månaden och en kortare session på ett industribolag valde

João Figueiredo att starta eget. Företaget döptes till Lundgren Figueiredo Solutions och där fick han äntligen jobba med det han var utbildad i: digital marknadsföring.

– Det visade sig att jag kunde göra något bra och folk i branschen började notera mig, säger han.

En av företagskunderna som anlidade João Figueiredos tjänster var Fyra Punkter. Efter att ha jobbat i drygt två år som egenföretagare frågade han om de inte vill anställa honom i stället – och idag är han projektledare för digital marknadsföring på bolaget.

Även om João Figueiredo till sist lyckades få ett heltidsjobb tror han att Sverige generellt sett har blivit lite besatt av regelverk och att många företag har för höga och orimliga krav.

– Du kan inte förvänta dig att någon som är 30 år har en lång utbildning och tio års arbetslivserfarenhet samtidigt som den kan tala tio olika språk. Nu överdriver jag förstås, säger han och fortsätter:

– Jag menar inte att man ska sänka kraven hur lågt som helst – men någonstans måste man vara realist. Alternativet till att inte ta vara på den kompetens som finns gör att tillväxten bromsar in.

SPRÅKET ETT (ONÖDIGT) HINDER FÖR INTEGRATION?

#SPRÅKSNÅLHET



LPT
LEDARNA PRIVAT
TJÄNSTESEKTOR