



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

**Integration och arbetsmiljö, ett komplicerat  
samspel**  
**- En studie på ett multikulturellt företag**

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Emma Isaksson

Matilda Olsson

Handledare: Christer Thörnqvist

Juni 2011



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

## Abstract

Examensarbete, kandidat: 15 hp

År: VT 2011

Handledare: Christer Thörnqvist

Examinator: Bertil Rolandsson

Studien har sin bakgrund i att arbetsstyrkan i Sverige har blivit alltmer heterogen, bestående av olika etniciteter, nationaliteter och kulturer. HR har en central roll i dessa frågor och kan påverka genom att aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor på multikulturella företag. Syftet med studien är att undersöka samband mellan arbetsmiljö och integrering för människor med annan etnisk bakgrund på ett företag inom livsmedelsindustrin. Vidare är syftet att visa på faktorer som påverkar arbetsmiljö, framför allt psykosocial, på en multikulturell arbetsplats. För att besvara syftet används tre frågeställningar: Vad finns det för samband mellan arbetsmiljö, känslan av tillhörighet och integrering för människor med annan etnisk bakgrund? Hur sammanhänger etnicitet och kultur med arbetsmiljö och integrering? Vilken betydelse har språk för den psykosociala arbetsmiljön och för integrering?

Studien är en del i ett nordiskt projekt som syftar till att öka sysselsättning och motverka uteslutning av immigranter. Som metod användes semistrukturerade intervjuer, sju intervjuer genomfördes. Resultatet bearbetades och analyserades i relation till tidigare forskning och teori. Bland annat användes tidigare forskning av Anita Cvetkovic och Anders Lange samt teori av Töres Theorell och Hanna Wikström. Områden som berörs är integrering, arbetsmiljö, etnicitet, kultur och diskriminering.

Studien visar att arbetsmiljö samspelar med integrering. Viktiga aspekter i arbetsmiljön för att öka känslan av tillhörighet och integrering är sociala relationer, stöd, utvecklingsmöjligheter samt glädje och trivsel. Etnicitet och kultur hänger samman med arbetsmiljö och integrering då det är av stor vikt för immigranten att anpassa sig till den svenska kulturen för en god integrering. Det är dock svårt att avgöra hur hög grad av anpassning som är nödvändig för ett positivt utfall. Skillnader i etnicitet och kultur kan få konsekvenser i form av diskriminering och blir i detta fall ett arbetsmiljöproblem som försvårar integrering. Slutligen visar studien att språk är en viktig del i den psykosociala arbetsmiljön. Goda kunskaper i svenska ökar känslan av delaktighet och trivsel, skapar utvecklingsmöjligheter och minimerar risken för missförstånd vilket leder till en förbättrad integrationsprocess.

Nyckelord: integrering, arbetsmiljö, etnicitet, kultur, diskriminering

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR .....	3
1.2 BAKGRUND .....	3
<b>2. TIDIGARE FORSKNING .....</b>	<b>6</b>
2.1 NORMERANDE SVENSKHET OCH GRÄNSDRAGNING .....	6
2.2 HÖGA KRAV PÅ ANPASSNING .....	7
2.3 VIKTEN AV SPRÅK.....	7
2.4 GRUNDER TILL DISKRIMINERING.....	8
<b>3. TEORI.....</b>	<b>9</b>
3.1 INTEGRATION.....	9
3.2 ARBETSMILJÖ .....	10
3.3 ETNICITET.....	11
3.4 KULTUR.....	12
3.5 DISKRIMINERING .....	13
<b>4. METOD .....</b>	<b>13</b>
4.1 URVAL OCH GENOMFÖRANDE .....	14
4.2 RESULTAT OCH ANALYS.....	16
4.3 ETIK.....	16
4.4 RELIABILITET OCH VALIDITET.....	17
<b>5. RESULTAT .....</b>	<b>18</b>
5.1 INTERVJU 1 .....	18
5.2 INTERVJU 2 .....	19
5.3 INTERVJU 3 .....	20
5.4 INTERVJU 4 .....	21
5.5 INTERVJU 5 .....	22
5.6 INTERVJU 6 .....	23
5.7 INTERVJU 7 .....	24
<b>6. ANALYS/TOLKNING .....</b>	<b>25</b>
6.1 INTEGRATION.....	25
6.2 ARBETSMILJÖ .....	27
6.3 KULTUR - SPRÅK.....	28
6.4 DISKRIMINERING .....	30
<b>7. SLUTSATSER.....</b>	<b>30</b>
<b>8. AVSLUTANDE DISKUSSION OCH FORTSATT FORSKNING .....</b>	<b>33</b>

**REFERENSLISTA..... 35**

MUNTLIGA REFERENSER ..... 37

**BILAGA**

## 1. Inledning

Lika villkor på arbetsmarknaden borde vara en självklarhet för alla människor oavsett var på jorden de befinner sig och var de kommer ifrån. I praktiken har det dock visat sig att immigranter utnyttjas genom osäkra anställningsformer, låga löner och dålig arbetsmiljö (Kalm 2010:85). De har ofta de mest oattraktiva typerna av industriarbete och städarbete. I många fall nedvärderas immigranternas utbildning och de får därmed sämre möjligheter att använda sig av sin kunskap och kompetens (Schierup, Hansen & Castels 2006:207). En anledning till deras utsatthet är att de ofta har ett bristfälligt socialt skyddsnät i form av sociala relationer (Schierup m.fl. 2006:3).

Sverige är unikt i Europa med sitt politiska engagemang för att motverka rasism och social uteslutning. Immigranter har tillgång till välfärdssystemet och sociala rättigheter och därför ses landet som en förebild av många andra länder. Sverige är ett av de länder som har flest immigranter proportionellt sett, här inkluderas även svenskfödda med föräldrar som immigrerat (Schierup m.fl. 2006:195f). Statistik från Statistiska centralbyrån, hädanefter SCB, från 2010 visar att 14,7% av Sveriges befolkning är utrikes födda. Statistik visar också att 19,1% av befolkningen är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar (SCB 2011-05-15).

Förflyttning av människor har vuxit till oöverträffade nivåer sedan mitten av 1900-talet. Detta medför både möjligheter och utmaningar för de som flyttar liksom för landet som tar emot dem (Scholte 2005:104). Arbetsstyrkan blir mer heterogen, bestående av olika etniciteter och nationaliteter, och blir en viktig fråga för företag att hantera (Briscoe, Schuler & Claus 2009:163). HR-avdelningen, vars roll bland annat är att rekrytera, utveckla och bibehålla arbetskraft, har en central roll i detta arbete (Briscoe m.fl. 2009:25ff).

Många gånger hamnar frågor om diskriminering och etnisk mångfald i bakgrunden (Schierup m.fl. 2006:5f). Det är av stor betydelse att immigranter möter samma villkor på arbetsmarknaden som svenska arbetstagare. Om migrerande arbetstagare har svårt att komma in på arbetsmarknaden och konsekvent blir hänvisade till sämre villkor skapas klassklyftor (Kommunal 2007:16).

Etnicitet är ett viktigt begrepp och handlar om tillhörighet och sociala gränser, den etniska gruppen delar en grundkultur (Barth 1996:77ff [1969]). Etnicitet innebär vidare en risk för

klassificering och segregering i samhället (Wikström 2009:17). Olikheter mellan människor förklaras ofta genom skillnader i kultur. Det är viktigt att ha förståelse för den variation som finns i människors värderingar och beteende (Briscoe m.fl. 2009:77). En del av kultur är språk, kunskaper i språk är viktigt för en god integreringsprocess. Undersökningar har visat att de med sämre språkkunskaper i svenska har sämre möjligheter till arbete. Det är viktigt att nyanlända förstår vikten av en språkutbildning (Regeringens skrivelse 2008:51).

Möjligheten att göra sig förstådd på arbetsplatsen och kunna kommunicera med kollegor torde vara en viktig faktor för arbetsmiljö. Tidigare forskning visar att arbetsmiljöfaktorer, och i synnerhet psykosociala sådana, är av stor vikt när det gäller att öka sysselsättningsgraden för invandrare samt förhindra uteslutning. Därför är det av stor vikt att undersöka vilka förhållanden som är gynnsamma och inte på en arbetsplats. Psykosocial arbetsmiljö kan definieras som:

”samspelet mellan sociala och psykologiska faktorer eller, om man så vill, mellan individens psykologiska förhållanden och omgivningens förutsättningar. Av särskild betydelse är relationen mellan arbetets psykiska krav och de möjligheter som omgivningen ger individerna att påverka situationen” (Theorell 2006:12).

Denna studie är en del i ett nordiskt projekt som fokuserar på frågor kring arbetsmiljö och integrering för immigranter i okvalificerade arbeten. Med okvalificerade arbeten menas att det krävs högst gymnasiekompetens och inga större förkunskaper vare sig i yrket eller i språket (Projektbeskrivelse 2009).

Att ha ett arbete är en viktig del i en integrationsprocess (Lundström 2008:63). Det finns mycket forskning kring diskriminering i arbetslivet men ofta fokuserar denna på arbetslöshet och sysselsättning och inte på hur diskriminering kan ta sig uttryck i arbetslivet på själva arbetsplatsen. Sådan forskning bortser från de som redan har en anställning och från skillnader i arbetsmiljö mellan svenskar och immigranter. Undersökningar visar att personer med annan etnisk härkomst än svensk har sämre arbetsmiljö. Både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön i relation till diskriminering och etnisk minoritet är områden för fortsatta studier (de los Reyes 2008:8ff).

I denna studie blir det viktigt att undersöka samband mellan arbetsmiljö och integrering. En stor del i arbetsmiljön är sociala relationer vilka i sig tänkas bidra till den känsla av tillhörighet som karakteriserar en god integrering (Diaz beskriven i Cvetkovic 2009:112). Immigranter kan tänkas ha svårigheter i att identifiera sig med det nya landet, människorna

som bor där, dess kultur och språk. Problem i integreringsprocessen kan därmed ses som tillhörighetsproblem. För att förbättra en integration torde det vara viktigt att undersöka vad som kan bidra till en ökad känsla av tillhörighet och vad i arbetsmiljön som kan främja detta.

Integreringsproblematiken kommer att påverka personalvetarens yrkesroll inom flera olika områden. I de fall HR har ansvar för rekryteringsprocessen blir det av vikt att ha ett öppet förhållningssätt till olika etniciteter och inte låta sig präglas av förutfattade meningar och felaktiga stereotyper (Reitz 2002:1008). Arbetsgivare föredrar ofta att anställa svenskfödda, mycket på grund av att de upplever en osäkerhet gällande invandrares kvalifikationer (Ahmed & Hammarstedt 2010:91). HR har vidare ett ansvar för en god introduktion av nyanställda som kan underlätta integrering på arbetsplatsen. De har också ett ständigt ansvar att upprätthålla en god arbetsmiljö för att öka känslan av tillhörighet samt att bevara och uppmuntra mångfald. Genom ovanstående kan HR även vara med och påverka integreringsprocessen i samhället.

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet är att undersöka samband mellan arbetsmiljö och integrering för människor med annan etnisk bakgrund på ett företag inom livsmedelsindustrin. Vidare är syftet att visa på faktorer som påverkar arbetsmiljö, framför allt psykosocial, på en multikulturell arbetsplats.

- Vad finns det för samband mellan arbetsmiljö, känslan av tillhörighet och integrering för människor med annan etnisk bakgrund?
- Hur sammanhänger etnicitet och kultur med arbetsmiljö och integrering?
- Vilken betydelse har språk för den psykosociala arbetsmiljön och för integrering?

### **1.2 Bakgrund**

Denna fallstudie är en del i ett nordiskt projekt som är ett samarbete mellan Göteborgs universitet i Sverige, universitetet i Bergen i Norge och Aalborg universitet i Danmark. Projektet är finansierat av Nordiska ministerrådet och lägger särskilt stor vikt på arbetsmiljöfrågor. Som grund till projektet ligger antagandet om att god arbetsmiljö, och i synnerhet den psykosociala, är viktig för att förhindra uteslutning av utländsk arbetskraft. I projektet har arbetsmiljö definierats som ett samspel mellan normer, värderingar, sociala koder och kommunikation. Projektet fokuserar på tre branscher vilka är livsmedelsindustrin, hälso- och sjukvård samt hotell- och restaurang. Denna undersökning faller under branschen

livsmedelsindustri. Projektets syfte är att öka sysselsättningsgraden bland invandrare samt förbättra deras integration på arbetsmarknaden och motverka uteslutning. Vidare syftar projektet till att få en översikt av arbetsmiljörelaterade problem som kan uppstå på multikulturella arbetsplatser (Projektbeskrivelse 2009). Denna fallstudie lägger fokus på arbetsmiljö och integrering för invandrare på en multikulturell arbetsplats inom livsmedelsindustrin.

Det aktuella företaget utvecklar, tillverkar och säljer ett marknadsledande varumärke. Företagets produkter säljs över hela världen och tillverkas i ett flertal olika länder. Koncernen nettoomsätter över 10 000 MSEK om året, har cirka 4000 anställda varav det i Göteborg arbetar omkring 400 personer. Det är en mångkulturell arbetsplats där det i tillverkningen arbetar ett stort antal människor från många länder. Totalt arbetar 130 kvinnor och 110 män på arbetsplatsen i Göteborg. Personalen arbetar i skift där dagskiftet sträcker sig från 06.42 till 15.30, kvällsskiftet 15.24 till 23.48 och nattsiftet 23.30 till 06.00. Intervjuerna är gjorda på kvällsskiftet där det arbetar total 60 personer varav 40 män och 20 kvinnor (Informantintervju 2011-04-28).

De intervjuade i studien arbetar antingen som maskinoperatörer, truckförare, hjälpställare och/eller ställare. En maskinoperatör ansvarar för den dagliga driften av maskiner, det vill säga ser till att maskinerna fungerar som de ska, att kvalitet upprätthålls och att slutprodukten håller måttet. De arbetar i produktionslinjelag om tre operatörer. Vid behov tillkallas stödfunktioner. En hjälpställare är en maskinoperatör som vid kortare perioder avlastar ställarna i deras arbete. En ställare är en mekaniker som ansvarar för underhåll i produktionslinjerna, denne tillkallas vid störningar i produktionen som inte kan avhjälpas av maskinoperatör och är därmed en stödfunktion till produktionen. Truckförarna förser produktionen med material samt transporterar färdiga produkter och är även de en stödfunktion till produktionen (Informantintervju 2011-04-28).

Tidigare arbetade personalen i beting, vilket innebar att de kunde producera mer än vad som var kravet och senare ta ut det i ledighet. Arbete i beting är sedan en tid borttaget men eftersom det nämns i resultatet är det av vikt att läsaren har en förståelse för begreppet (Intervju 2 2011-04-28 & Intervju 4 2011-04-28).

Andra väsentliga definitioner i studien är vad som menas med invandrare/immigrant och med att ”vara svensk”. I denna studie kommer begreppen invandrare och immigrant, i enlighet med



nationalencyklopedin (NE), att likställas. Begreppen avser en ”person som flyttar från ett land till ett annat för att bosätta sig där en längre tid” (Hammar, NE 2011-05-16). Det är enligt NE inte definierat om invandrare/immigrant avser ”personer som är utländska medborgare, utrikes födda eller medlemmar av andra generationen inflyttade (dvs. personer som själva är födda i Sverige men med minst en utrikes född förälder)” (Hammar, NE 2011-05-16). I denna studie inkluderas både första och andra generationens invandrare i begreppen.

Vad som menas med att ”vara svensk” är intressant att lyfta därför att det kan handla om allt från att vara född i Sverige, att ha ett svenskt medborgarskap eller att ha två föräldrar som är födda i Sverige till att se svensk ut, att ha en svensk kultur och att prata svenska (Mattsson 2005:149f). Svenskhet kommer inte att definieras då studien följer ett konstruktivistiskt synsätt vilket innebär att sociala processer skapar etnicitet (se Wikström 2009).

För att öka läsarens förståelse för studien är det viktigt med grundläggande kunskap kring sfi, svenska för invandrare. Sfi är en del av det offentliga skolväsendet för vuxna. Staten finansierar utbildningen medan kommunerna utformar och genomför den (Statskontoret 2009:15). Sfi ska kunna kombineras med förvärvsarbete eller arbetslivsorientering. Den kommunikativa språkförmågan som lärs ut karaktäriseras både av tillgång till ett språkligt system men även av kunskaper i hur detta system kan användas i vardagen. Deltagarna i sfi ska även reflektera över sina egna kulturella erfarenheter och sätta dessa i relation till vardags- och arbetsliv i Sverige (Skolverket 2009:2f).

Regeringen ser sfi som en del i integrationspolitiken. Grundläggande språkkunskaper och arbete ses som några av de avgörande faktorerna för att kunna undvika bidragsberoende och passivitet hos invandrare. Att höja språkkunskaperna och förbättra utbildningsmöjligheterna ska med regeringens retorik minska utanförskap och förbättra integration (Statskontoret 2009:17f).

I studien kommer det inte att göras skillnad på vilket land intervjupersonerna kommer ifrån. Studien kommer inte heller att belysas ur ett genusperspektiv eftersom respondenterna inte upplevt skillnader i kön och då studien fokuserar på etnicitet.

## 2. Tidigare forskning

Tidigare forskning kommer främst att behandla områdena integrering, etnicitet, kultur, språk och diskriminering. Dessa områden är alla intressanta och av vikt för att kunna utreda samspelet mellan integration och arbetsmiljö som är ett tämligen outforskat område.

### 2.1 Normerande svenskhet och gränsdragning

Forskning visar att det svenska och den svenska kulturen ofta anses vara normen i samhället. En litteraturstudie kring etnicitet, skriven av Katarina Mattsson i SOU 2005:41, belyser vad som är svenskhet, hur svenskhet skapas samt hur det skapar ett segregerat och etniskt uppdelat samhälle. Hon menar att detta är ett sätt att förstå strukturell diskriminering och att göra de osynliga strukturerna synliga (Mattsson 2005:151ff). Strukturell diskriminering kan definieras som ”de normer, rutiner och vedertagna förhållningssätt som finns i institutioner och andra strukturer som utgör ett hinder för minoritetsgrupper att uppnå samma möjligheter som majoritetsbefolkningen” (Neergaard (Red.) 2006:72).

Studien av Mattsson (2005) tar sin utgångspunkt i att det svenska anses vara normen och väldigt eftersträvanvärt. Vidare kopplas svenskhet samman med makt och artikeln belyser att den som agerar i enlighet med den svenska normen innehar en maktposition och därmed många förmåner i samhället. Det kan exempelvis handla om tillgång till vissa sammanhang och möjligheten att skaffa bostad och arbete. Att vara född i Sverige eller ha en svensk kultur behöver dock inte betyda att du lever upp till den svenska normen, den skapas socialt. Normerande svenskhet skapas genom avgränsningen till andra men också genom nationalism. Detta tankesätt får konsekvenser i form av segregering och kategorisering i samhället (Mattsson 2005:145ff).

Ett sätt att beskriva främlingskap är genom kultur. Vissa menar att diskussioner om kultur har gjort att avstånd och skillnader mellan människor med olika nationaliteter har ökat. Det finns numera inte endast ett geografiskt avstånd utan även ett kulturellt avstånd. I diskussionen om kultur påpekas stora skillnader mellan människor. Olikheter gör att människor har svårt att kommunicera med varandra då de inte delar samma kultur och normsystem. Många ser den egna kulturen som normen (de los Reyes & Molina 2006:302).

En studie av Sarah Scuzzarello (2011) visar på ett liknande tankesätt gällande gränsdragning mellan olika etniciteter. Ett exempel i studien utspelar sig på en skola där det anordnades en mångkulturell dag för att hedra olika kulturer. Klassrum och individer delades upp efter etnisk

bakgrund där varje klassrum skulle spegla en viss kultur. I studien ifrågasätts huruvida syftet med denna aktivitet egentligen var att gynna Sverige genom kulturell mångfald. Scuzzarello menar att Sverige gärna tar emot influenser från andra kulturer men samtidigt dras en tydlig gräns mellan vi och dem då det finns en rädsla att det genuina svenska ska försvinna (Scuzzarello 2011:14).

## 2.2 Höga krav på anpassning

Med bakgrund av att det svenska ofta ses som normen blir följden höga krav på anpassning. I studien *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet - Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad* av Fredrik Hertzberg (2003) påpekas risken att den goda viljan i vissa fall kan få negativa konsekvenser. Att ständigt belysa svårigheter för invandrare kan istället för att minimera klyftor skapa klyftor och en hierarkisk ordning i samhället (Hertzberg 2003:225f).

Studien genomfördes eftersom invandrare har en sämre ställning på arbetsmarknaden. Hertzberg studerade arbetsförmedlingen, som är en mellanhand mellan arbetsgivare och arbetstagare, och möjligheter och problem för ungdomar med invandrarbakgrund (Hertzberg 2003:1ff). En diskursanalys användes som metod (Hertzberg 2003:23). Studien visar att arbetsförmedlingen upprätthåller och återskapar distinktionen mellan vi och dem och reproducerar skillnader med bakgrund i nationell tillhörighet och kultur, makt och klass (Hertzberg 2003:14).

Studien visar att många arbetsgivare kräver perfekt svenska. Detta är ett tydligt hinder för personer med invandrarbakgrund och skulle kunna ses som dold diskriminering. Även en viss negativ inställning till ”invandrarsvenska” särskådades och Hertzberg menar att det finns en inbyggd norm för hur det svenska språket ska vara (Hertzberg 2003:177ff).

I studien framkom också att egenskaper eller beteenden som är eftertraktade på arbetsmarknaden, exempelvis att komma i tid, tillskrivs vara utmärkande svenska. Studien visar att det finns en önskan om att invandrare ska anpassa sig till den svenska kulturen liksom de också ska lära sig det svenska språket för att få tillgång till arbetsmarknaden (Hertzberg 2003:213ff).

## 2.3 Vikten av språk

Kunskaper i språk har visat sig ha stor betydelse för en gynnsam integration. Tidigare forskning kring svenskkunskaper hos immigranter har bland annat riktat in sig på sfi i relation

till framgång på arbetsmarknaden. I en studie följs 150 000 människor som invandrat under tiden 1994-2003 från invandringsåret och upp till tio år framåt (Kennerberg & Åslund 2010:8ff). En del av resultatet pekar på att de som slutför sfi-studier har en bättre utveckling och starkare ställning på arbetsmarknaden på både kort och lång sikt (Kennerberg & Åslund 2010:23).

Ett problem i studien är att utfallet av en sfi-utbildning påverkas av faktorer som inte går att observeras, ett exempel på en sådan faktor är motivation. Sfi är ett omdebatterat ämne och många kritiserar lärandeformen och ifrågasätter effektiviteten av utbildningen. Det är svårt att hitta ett lärandesätt som uppskattas av såväl deltagare som utbildare och arbetsgivare (Kennerberg & Åslund 2010:27f).

#### **2.4 Grunder till diskriminering**

Diskriminering är en faktor som försvårar integreringsprocessen. En intressant studie kring diskriminering, integration och etnicitet gjordes år 2000. Denna studie analyserar och jämför tidigare forskning gjord år 1993 och år 1996 samt studier från 1994-1998. De undersökningar som har analyserats har haft olika syften, därför har gemensamma teman sammanfattats i en tabell. Det viktigaste gemensamma temat i undersökningarna är upplevd diskriminering (Lange 2000:120ff).

Studien uppmärksammar att begreppet diskriminering är mångtydigt och komplext. En viktig aspekt i studien rör kunskaper i svenska. Det har visat sig att invandrare med sämre språkkunskaper i svenska rapporterar mer diskriminering. Studien menar dock att bristande svensk kunskaper kan resultera i felaktiga rapporter på grund av missförstånd. Ett resultat är likväl att den rapporterade diskrimineringen ofta grundas i faktisk diskriminering (Lange 2000:122f).

Studien menar att de grupper som upplever hög diskriminering också upplever mindre acceptans av majoritetsbefolkningen (Lange 2000:125f). Studien visar även att svenskar är mer villiga att ha närmare kontakt med invandrargrupper som liknar dem själva. Detta förhållningssätt påverkar invandrargrupperns motivation till kontakt med svenskar. Tidigare forskning visar även att ju starkare hemkultur människor med annan etnisk bakgrund har desto mindre är sannolikheten att de trivs i Sverige. Ett starkt kulturbevarande förhållningssätt har även visat sig ha negativ effekt på kunskaper i svenska (Lange 2000:127ff). Ovanstående

kan ses som kulturell rasism vilket betyder att människor från olika kulturer inte kan leva tillsammans (de los Reyes 2008:10).

Som avsnittet om tidigare forskning visat finns det mycket studier kring integration, etnicitet, kultur, språk och diskriminering. Endast ett fåtal studier har dock studerat dessa begrepp i relation till arbetsmiljö, varför denna studie kommer att göra detta. De fåtal studier som gjorts visar att det inte finns några större skillnader mellan inrikes- och utrikes födda gällande fysisk belastning på arbetsplatsen. Däremot finns skillnader i kontroll, delaktighet och inflytande över arbetstider och planering där utrikes födda har mindre av detta. Forskning visar även att utrikes födda upplever en brist på socialt stöd på arbetsplatsen (Rambøll management 2009:30ff).

### **3. Teori**

Under detta avsnitt ligger fokus på huvudområdena integration och arbetsmiljö. För att få en förståelse för dessa begrepp behandlas även områdena etnicitet, kultur och diskriminering. Avsnittet syftar till att lyfta fram teori som är nödvändig för att analysera och dra slutsatser utifrån studiens resultat.

#### **3.1 Integration**

Integration kan förklaras som den process där immigranter blir en del av samhället genom att han eller hon deltar i sociala relationer. Vid en god integration är relationer mellan immigranter och den övriga befolkningen på lika villkor. Viktiga steg i en integrationsprocess är att lära sig språket, hitta ett hem samt ha vänner och andra nära relationer. På ett senare plan i en integrationsprocess kan immigranten också delta i den svenska politiken och identifiera sig med den övriga befolkningen (Diaz beskriven i Cvetkovic 2009:112). Att ha ett arbete och möjlighet att kunna försörja sig själv anses vara en av de mest grundläggande komponenterna för att främja integration (Lundström 2008:63).

Ofta talas det endast om den kulturella integrationen, vilket kan kritiseras då den inte tar hänsyn till andra viktiga aspekter så som ekonomi och politik. I ett kulturellt perspektiv är det viktigt att immigranten accepterar och identifierar sig både med den nya kulturen och med den kultur som han eller hon kommer ifrån. I de fall immigranten inte gör detta blir integrationsprocessen svår och det finns stor risk för segregering i samhället. I en integrationsprocess måste immigranten ha motivation och personliga grundförutsättningar och

samhället måste skapa förutsättningar och möjligheter. Både individen och samhället har därmed ansvar för integrationsprocessen (Diaz beskriven i Cvetkovic 2009:111f).

Personliga resurser är av stor vikt vid integrering, exempelvis är utbildning och arbetslivserfarenhet av stor betydelse. Det bör dock nämnas att en utbildning är mer gynnsam om den genomgått i landet som personen migrerat till. Även goda språkkunskaper och en strävan efter att lära sig den svenska kulturen påverkar integrering positivt. Att lära sig språket visar på engagemang och på professionalitet (Diaz beskriven i Cvetkovic 2009:117f). För att integreras måste immigranter delta i sociala aktiviteter i samhället, allt från att prata med grannar till att delta i svenska nätverk. Även svenskfödda måste ha ett intresse av att bli integrerade med immigranter (Cvetkovic 2009:121).

### 3.2 Arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö är ett samspel mellan sociala och psykologiska faktorer och påverkas av både individen och omgivningen (Theorell 2006:12). Arbetsmiljön påverkar de anställdas hälsa och välmående. För att kunna se samband mellan psykosocial arbetsmiljö och hälsa används teoretiska modeller. Två vanligt förekommande modeller är krav-kontrollmodellen och ansträngnings-belöningsmodellen (Theorell 2006:37).

Den förstnämnda modellen visar på samband mellan de psykiska krav som ställs på individen och hur hög kontroll individen har över situationen. Senare har även vikten av socialt stöd förts in i modellen och därmed beror effekter av krav både på kontroll men också på stöd. Sämst är situationen då det finns höga krav, låg grad av kontroll och lågt stöd. Kontroll består av två delar vilka är möjlighet till beslut och färdighetskontroll. Den första delen innefattar möjligheten till kontroll över hur, var och när arbetet ska utföras, flexibilitet gällande arbetstid och möjlighet att påverka beslut och förändringar. Färdighetskontroll belyser utrymmet för intellektuell aktivitet och skicklighet. Om det finns ett sådant utrymme är graden av kontroll högre (Theorell 2006:38ff). I en arbetsmiljö där individen har låg grad av kontroll och svagt stöd finns en hög risk för ohälsa (Theorell 2006:56f).

Ansträngnings-belöningsmodellen menar att långvarig ansträngning kan medföra ohälsa om ansträngningen eller resultatet av ansträngningen är otillfredsställande, men om ansträngningen eller resultatet medför belöning leder inte ansträngningen till ohälsa. Ansträngning innefattar dels individens inre driv och ambitioner som kallas för *intrinsic* och även den ansträngning som individen gör till följd av samhällets krav vilken kallas för

*extrinsic*. Belöningen kan vara materiell i form av exempelvis lön, den kan vara social och bestå i möjlighet till utveckling eller så kan belöningen vara psykologisk i form av positiv feedback och uppmuntran. I modellen ställs ofta den yttre delen av ansträngning, *extrinsic*, mot belöning på alla plan. Om ansträngningen är hög och belöningen låg uppstår en obalans som kan leda till dålig arbetsmiljö och ohälsa (Theorell 2006:43).

### 3.3 Etnicitet

Etnicitet är ett aktuellt begrepp eftersom världen blir alltmer global och migration allt vanligare. Begreppet belyser uppdelningen mellan *vi* och *dem*, frågor om tillhörighet, likhet och jämlikhet. Etnicitet innebär ofta klassificering av människor och påverkar vilka som umgås och vilka som har tillgång till utbildning och arbete. Etnicitet är ett viktigt begrepp då det ofta dyker upp i diskriminerande sammanhang (Wikström 2009:17ff).

Inom forskningen finns det tre olika perspektiv på etnicitet. Dessa är *essentialism*, *konstruktivism* och *postkolonial teoribildning*. Det konstruktivistiska perspektivet har störst utrymme i svensk forskning och därför kommer detta perspektiv att användas i denna studie. Det konstruktivistiska perspektivet menar att sociala processer skapar etnicitet och att etnicitet därmed är föränderligt. En människa är inte svensk från början utan blir det genom sina egna och andras uppfattningar (Wikström 2009:12f).

Konstruktivisten Fredrik Barth (1996 [1969]) menar att en etnisk grupp delar både biologi och kultur och interagerar på ett visst sätt. Medlemskapet innebär att du får en viss identitet både internt och externt. Etnicitet handlar om tillhörighet och sociala gränser och den etniska gruppen delar en rad symboler, som exempelvis språk och klädstil. Barth visar ett intresse för de processer som skapar och bevarar etniska grupper och de relationer som finns mellan olika grupper. Han menar att etnicitet förstärks i interaktion med andra och i relation till andra förhandlas det om vad etnicitet innebär och vad det är som, till exempel, är typiskt svenskt. Etnicitet kan ses som ett gränsskapande eller gränsbevarande mellan olika människor och har gjort att världen blivit uppdelad (Barth 1996:75f [1969]).

Omgivningen har en viss påverkan på människor och etniska grupper är därför inte identiska om de finns på olika ställen på jorden. Det viktigaste blir därmed inte att ha exakt samma kultur utan snarare att ändå identifiera sig, och bli identifierad av andra, med den etniska gruppen (Barth 1996:77ff [1969]). I denna gränsdragningsprocess visar människor på vilket

sätt de anser sig vara speciella. Ett sätt att beskriva sin egen etnicitet kan vara att prata om en annan (Wikström 2009:37).

### 3.4 Kultur

I stora organisationer där det finns personer med skilda bakgrunder är det viktigt att förstå olikheter i kultur. Briscoe m.fl. (2009) definierar kultur på följande sätt: ” Kultur är de karaktäristiska beteenden och tankar som en grupp människor utvecklat över tid och delar” (Briscoe m.fl. vår översättning 2009:78). Ett sätt att öka medvetenheten om, och förståelsen för, kulturella skillnader är genom att se kultur i tre lager, dessa är:

- *Den ytliga kulturen* – det som lätt kan observeras såsom språk, klädsel och kroppsspråk.
- *Den gömda kulturen* – värderingar, religion och filosofier om exempelvis synen på vad som är rätt och fel.
- *Den osynliga kulturen* – kulturens universella sanningar (Briscoe m.fl. 2009:77ff).

Människor som utvecklar en förmåga att arbeta med människor från olika kulturer utvecklar en interkulturell kompetens som bygger på en förståelse för hur andras beteende påverkas av deras kulturella bakgrund. En interkulturell kompetens förutsätter en insikt i sina egna kulturella värderingar då det i annat fall är omöjligt att utveckla en förståelse för kulturella skillnader (Briscoe m.fl. 2009:80).

En viktig del i den ytliga kulturen är språk, vilket även är en viktig del i en integrationsprocess. Immigranter med bristande kunskaper i svenska har sämre möjligheter till arbete (Regeringens skrivelse 2008:51). Goda språkkunskaper ger inte bara positiva effekter på sysselsättning utan påverkar även individens ställning på arbetsmarknaden.

För att lära sig det svenska språket kan immigranter gå i sfi. En avklarad sfi-utbildning tyder på arbetsdisciplin och engagemang samt på att det finns en vilja att lära sig den svenska kulturen, detta kan göra det lättare för immigranter att få ett arbete. Att ta till sig den svenska kulturen behöver dock inte betyda att den egna kulturen måste ges upp (Kennerberg & Åslund 2010:6f). Sfi bidrar som sagt till bättre svensk kunskaper men utbildningen bör anpassas mer efter individuella behov och förutsättningar (Regeringens skrivelse 2008:51).



### 3.5 Diskriminering

Diskriminering kan definieras som ”negativ särbehandling av en person som tillhör eller antas tillhöra en grupp” (Neergaard (Red.) 2006:23). På arbetsmarknaden finns klyftor som har sin bakgrund i etnisk tillhörighet och som är oskäligen. Mest framträdande är skillnader i arbetslöshet, sysselsättning, yrkesfördelning, anställningsvillkor och lön (de los Reyes 2008:6f).

Diskriminering på arbetsmarknaden kan bidra till dålig integration av invandrare. Denna diskriminering sägs dels bero på att arbetsgivare helt enkelt föredrar att anställa svenskfödda och dels på att arbetsgivare upplever en osäkerhet gällande invandrares kvalifikationer (Ahmed & Hammarstedt 2010:91). Diskriminering innebär en ökad risk för ohälsa och är troligen ett fysiskt och psykosocialt arbetsmiljöproblem (de los Reyes 2008:9ff).

## 4. Metod

I detta avsnitt redovisas studiens metod och tillvägagångssätt för att öka förståelsen för läsaren samt göra studien transparent. Metodavsnittet följer en kronologisk ordning.

För att välja form av metod krävs en klarhet i vad det är som ska undersökas och varför (Kvale 1997:85). I denna studie är syftet att undersöka samband mellan arbetsmiljö och integrering för människor med annan etnisk bakgrund på ett företag inom livsmedelsindustrin. Vidare är syftet att visa på faktorer som påverkar arbetsmiljö, framför allt psykosocial, på en multikulturell arbetsplats. Det valdes en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer då det fanns ett intresse av att undersöka hur migrerad arbetskraft själva uppfattar sin situation (Trost 2005:13f).

Intervjuer som metod ansågs även lämpligt då denna undersökning är en fallstudie som en del i ett större projekt. Denna studie ska kunna studeras tillsammans med andra undersökningar i projektet. Fallstudien kommer att jämföras med liknande studier i Norge och Danmark, och även med fallstudier i andra branscher och det var därför angeläget att intervjuguiden hade en viss struktur (Kvale 1997: 94). Samtidigt var det av vikt att den inte var alltför hårt strukturerad. Eftersom fältet är tämligen utforskat, har studien en viss explorativ karaktär, varför en alltför hård strukturering skulle kunnat utgöra ett hinder för att finna aspekter som inte kunnat förutses i förväg.

Studier av tidigare forskning och teori gjordes innan intervjuerna genomfördes. En bättre kunskap om ämnet bidrog till att frågorna i intervjuguiden kunde omarbetas för att matcha luckor i forskningen och därmed öka undersökningens relevans (Kvale 1997:92).

#### 4.1 Urval och genomförande

I studien var en önskan att ha en så stor variation i urvalet som möjligt samtidigt som intervjupersonerna måste vara första eller andra generationens invandrare och utföra ett okvalificerat arbete.

För att hitta ett företag med rätt förutsättningar för studien och för att få möjlighet att komma in på ett företag involverades fackförbundet Livsmedelsarbetareförbundet, hädanefter Livs, i urvalsprocessen. Livs kontaktades till en början för att ge förslag på lämpliga företag. Då studien kommer att jämföras med andra studier är det av stor vikt att företaget är jämförbart med de företag som studerats i de andra länderna. Med detta som bakgrund gjordes studien på ett företag inom livsmedelsindustrin. I det större projektet är livsmedelsbranschen vald för att den till största delen är en processindustri, där en anställd kan börja utan större förkunskaper vare sig i yrket eller i språket, vilket gör att även exempelvis nyanlända flyktingar som inte kommit som arbetsinvandrare kan finna sysselsättning i branschen.

Livs kontaktade det aktuella företaget, varefter vi fick kontaktuppgifter till företaget så att vi kunde kontakta dem på egen hand. Både kontaktpersonen på Livs och kontaktpersonen på företaget kan ses som nyckelpersoner. Användning av nyckelpersoner medför en risk då de kan försena processen (Trost 2005:119). Detta upplevdes i kontakten med det första företaget där viss svårighet uppstod då det tog lång tid att få svar. Därför gjordes valet att ringa till Livs igen för att få kontaktuppgifter till ett nytt företag. Därefter kontaktades även detta företag, på vilket vi fick intervjuer redan veckan efter. Företaget hade endast möjlighet att erbjuda intervjupersoner som arbetade kvällsskift. Därmed kan det finnas en svårighet i att generalisera resultatet på företaget i stort.

Kontaktpersonen på företaget där intervjuerna slutligen genomfördes hade vissa svårigheter med att hitta intervjupersoner. Många kände sig obekväma då de var ovana vid situationen och var rädda att de skulle svara ”fel”. Slutligen gjordes totalt sju intervjuer, vilket visade sig vara en lagom mängd då vi efter dessa hade uppnått mättnad. Vanligtvis är det bättre att begränsa antal intervjuer så att kvalitét kan upprätthållas och när mättnad uppstår och ingen ny information kommer fram är ofta antalet intervjupersoner lagom många (Trost 2005:123).

Kontaktpersonen på företaget gav oss bakgrundinformation om företaget som var nödvändig för studien.

Intervjuerna grundades på intervjuguider som använts tidigare i det projektet som denna fallstudie är en del av. Dessa översattes från engelska till svenska och bearbetades för att mer exakt passa denna studie. Intervjuguiden är semistrukturerad och innehåller frågor om bakgrund av intervjupersonen, arbetsmiljö, diskriminering och integration. Under intervjuerna användes intervjuguiden flexibelt och anpassades efter situationen (Kvale 1997:121ff).

Av de sju personer som intervjuades var sex respondenter män och en var kvinna. Detta motsvarade inte den önskan som fanns om en variation i urvalet men accepterades då det fanns svårigheter med att hitta intervjupersoner. Två av intervjupersonerna är födda i Sverige men har föräldrar som immigrerat. Ytterligare två kom till Sverige när de var under fem år och resterande tre kom till Sverige i vuxen ålder. Detta ses som en god spridning. Det finns även en spridning gällande vilket land intervjupersonen kommer ifrån. De representerade länderna är Turkiet, Vietnam, Libanon och Bosnien. De intervjuade har högst gymnasiekompetens och arbetet de utför kräver ingen specifik utbildning. Åldersspridningen är god då intervjupersonerna var mellan 20 och 60 år.

Intervjuerna genomfördes av oss tillsammans. De tog cirka 30 minuter vilket också var ungefärlig beräknad tid. Under intervjuerna fanns en strävan efter att sätta oss in i den intervjuades situation för att förstå hur denne tänkte och kände kring det aktuella ämnet (Trost 2005:34). Intervjuerna ramades in genom att börja med att berätta om syftet med studien samt att en bandspelare skulle användas om respondenten samtyckte. Intervjuerna avslutades i en mer informell ton och intervjupersonen fick själv fråga om sådant han eller hon undrade över (Kvale 1997:120f). En metodologisk svårighet var bristande kunskaper i det svenska språket hos några av intervjupersonerna. Detta innebar att visst material var svårtolkat och det exkluderades därmed från studien för att undvika feltolkningar.

Efter intervjuerna transkriberades inspelningarna. Utskriften skapar struktur och det som skrevs ut är sådant som är av relevans för syftet i studien. Hur exakt intervjun skrivs ut beror på vad det ska användas till och bör därför anpassas efter syftet (Kvale 1997:149ff). I vissa fall justerades språket i citaten av respekt för intervjupersonen.

## 4.2 Resultat och analys

För att få en överblick av materialet efter att det transkriberats utformades en matris. I matrisen har varje respondent en egen rad och utvalda teman återfanns i kolumnerna. Temana valdes ut efter en genomgång av varje intervju. Dessa var bakgrund, integrering, arbetsmiljö, språk, diskriminering, multikulturell arbetsplats/etnicitet/kultur och övrigt. I fälten i matrisen skrevs nyckelord och meningar som ansågs vara särskilt betydelsefulla in (Trost 2005:131).

Resultatet redovisas på sådant sätt att läsaren ska få en tydlig överblick av intervjumaterialet. Var intervju redovisas för sig för att säkerställa studiens transparens. Resultatet har även redovisats på detta sätt i de andra rapporterna inom projektet. Nästa steg var att tolka materialet och det gjordes i relation till teori (Trost 2005:125). Analysen utgår ifrån de teman som finns att följa i teoriavsnittet för att studien ska bli lättare att följa och för att dessa är centrala teman i studien. Diskussion och slutsatser knyter an till problemformulering, frågeställningar och syfte.

## 4.3 Etik

I studien beaktas etiska aspekter i såväl syfte som genomförande. Syftet har ett etiskt värde då studien vill visa förbättringsområden för immigranter på arbetsmarknaden (Kvale 1997:105). Studien har därmed ett värde inom många områden, inte minst för HR. Företaget för studien är helt anonymt och de etiska kraven i en intervju har beaktats genom konfidentialitet och respekt för intervjupersonen. Intervjuerna var frivilliga och det fanns möjlighet till att dra sig ur när som helst (Kvale 1997:107ff).

En etisk aspekt är det faktum att vi i studien har justerat språket i vissa citat av respekt för intervjupersonen. Det kan ifrågasättas huruvida vi har rätt att bedöma vad som är korrekt svenska och inte. En annan svårighet i studien var att frågor gällande etnicitet och diskriminering är känsloladdade ämnen. Det är därför av vikt att visa en ödmjukhet och skapa en så trygg situation som möjligt för intervjupersonen.

Ytterligare en etisk aspekt är att den eventuella problematiken i hur vi som intervjuare kan uppfattas av respondenterna då vi båda är svenska och studerar på universitetet. Detta torde kunna uppfattas som skillnader i makt. Det är viktigt att som intervjuare anpassa sitt språk efter intervjupersonen, men samtidigt inte försöka efterlikna personen. I denna studie har vi använt ett enkelt språk och försökt undvika främmande eller akademiska ord (Trost 2010:103). Detta för att inte försätta intervjupersonen i en obekväm situation samt för att

skapa förtroende. Klädseln var en annan aspekt som vi tänkte över innan intervjuerna. Klädseln ska vara rimlig och anpassas efter situationen varför vi valde kläder som passade i en tillverkningsindustri och som inte var allt för eleganta (Trost 2010: 77f).

Vår kontaktperson på företaget berättade för oss att många var tveksamma till att ställa upp på en intervju då de var rädda att de skulle svara ”fel”. Även under intervjuerna undrade några av respondenterna om de gett tillfredställande svar på frågorna. Vi var därför noggranna med att bekräfta intervjupersonen och förklara att det inte fanns något rätt och fel i intervjusituationen utan att alla deras åsikter var av relevans för studien. Detta är även vad som karakteriserar kvalitativa intervjuer (Trost 2005:13f).

#### **4.4 Reliabilitet och validitet**

Med reliabilitet menas att en mätning vid en särskild tidpunkt ska ge samma utfall vid en annan tidpunkt (Trost 2005:111). En del i reliabiliteten är att studien bör vara transparent och att tydligt beskriva undersökningens metod. En annan del är att redogöra för den teori som ligger till grund för tolkningar och slutsatser i studien (Silverman 2006:282). Detta säkerställdes genom en tydlig genomgång av den använda metoden samt en klar redovisning av teori och tidigare forskning som var av vikt för studien. Metoden att använda sig av en matris vid bearbetningen av resultatet är en allmänt vedertagen metod och ansågs även det kunna skapa en hög reliabilitet (Trost 2005:131). Det användes även citat för att visa på källa till tolkningar (Kvale 1997:188f).

Reliabilitet i samband med en intervjusituation kan bland annat handla om att intervjupersonen ska förstå frågan på rätt sätt. Detta skulle kunna ifrågasättas i denna studie då det som tidigare nämnt funnits språksvårigheter. I osäkra fall valdes det dock att inte använda det materialet. Att spela in intervjuerna samt transkribera materialet var ytterligare ett sätt att säkerställa studiens reliabilitet. Dessutom iscensattes en intervjusituation där vi övade oss i att intervjua för att känna oss väl förberedda inför de riktiga intervjuerna (Silverman 2006:286f).

Av särskild vikt i denna studie där kvalitativ metod använts är precision och objektivitet. Detta säkerställdes genom följdfrågor och avstämning med respondenten under intervjugång. Det säkrades också genom att två personer tolkade materialet (Kvale 2010:131f).

Validitet avser att mäta det som avses att mäta. I metoden som använts i denna studie betyder det att vi försökte tolka intervjupersonen på rätt sätt för att på så sätt få fram vad

intervjupersonen menade (Trost 2005:113). Som en bra grund för att säkerställa validitet användes intervjuguider som redan nyttjats i projektet. Dessutom utgick dessa från de teman som låg till grund för studien och analysen. Frågorna är därmed nära kopplade till syftet.

## 5. Resultat

Resultatet redovisas på sådant sätt att läsaren får en tydlig överblick av intervjumaterialet. Var intervju redovisas för sig, detta för att säkerställa studiens transparens. Resultatet följer samma struktur som intervjuguiden, det vill säga bakgrund, arbetsmiljö, diskriminering och integration.

### 5.1 Intervju 1

Intervjupersonen är andra generationens invandrare och är cirka 40 år. Respondenten har en gymnasieutbildning, är tillsvidareanställd som maskinoperatör och arbetar kvällstid sedan åtta år tillbaka. När intervjupersonen började fick denna gå en två veckors lång introduktion och kände snabbt att det fanns en god sammanhållning och dynamik i gruppen och hade därmed inga problem med att komma in på arbetsplatsen.

Intervjupersonen sade att det finns både fördelar och nackdelar med en multikulturell arbetsplats, ”det är positivt för man får folk att lära känna varandra från andra länder så man inte drar en massa slutsatser i onödan... sen kan det vara negativt också... det blir kulturkrockar... men det löser sig oftast.” Respondenten pekade först på att en multikulturell arbetsplats leder till kunskap och förståelse. Intervjupersonen tog sedan upp ett exempel på en kulturkrock gällande språk, personen berättade att vissa talar sitt hemspråk under arbetstid och att detta kan leda till missförstånd eftersom alla inte förstår. Efter detta exempel framkom det att personalen fått riktlinjer kring att inte tala hemspråk med varandra längre.

Respondenten sade att denne inte är helt nöjd med sin lön. Vidare påpekade personen att belöningen är bristfällig även på andra plan. ”Problemet är att det är väldigt svårt att vidareutvecklas här... det finns väldigt få håll du kan gå åt...” Respondenten berättade att det tidigare fanns en ledarskapsutbildning och att det är synd att denna inte finns kvar.

Gällande den psykosociala arbetsmiljön talade respondenten mycket om glädje. Denne menade att en del av arbetsglädjen försvann i samband med att företaget tog bort förmåner och minskade personalstyrkan. ”Ju mer man drar in, fördelar och förmåner desto sämre arbetsmiljö blir det eftersom folk blir gnälligare och tråkigare.” Vidare sade respondenten att

ytterligare en aspekt som försämrat arbetsmiljön är att det inte längre finns samma möjligheter till att flera personer tar rast samtidigt. På frågan angående vikten av jobb för integration svarade intervjupersonen att det är väldigt viktigt för att kunna anpassa sig och smälta in i det svenska samhället.

## 5.2 Intervju 2

Intervjupersonen var under fem år när denne kom till Sverige och är cirka 30 år idag. Personens föräldrar emigrerade på grund av religiöst förtryck. Respondenten sade att det finns stora skillnader mellan dennes hemland och Sverige. Personen har en gymnasieutbildning och en tillsvidareanställning som maskinoperatör på kvällsskiftet sedan nio år tillbaka.

När intervjupersonen började arbeta på företaget fick denne gå en två veckors lång upplärning som fokuserade på att personen skulle lära sig arbetsuppgifterna. Någon introduktion med kollegor för att lära känna varandra gavs inte. Intervjupersonen sade sig känna nästan alla som arbetar i samma skift och umgås ibland med kollegor även utanför arbetsplatsen. Personen kände några på arbetsplatsen sedan tidigare och tyckte inte att det var några problem att komma som ny på arbetsplatsen.

Till en början tyckte intervjupersonen att företaget hade en bra personalpolicy men har nu i viss mån ändrat inställning. ”Det är inte lika bra nu faktiskt... de har tagit bort mycket bra saker som vi hade.” Personen tog, som ett exempel på detta, upp att de tidigare arbetade i beting så att de kunde spara det de gjorde över betinget på ett konto och ta ut i ledig tid, eller arbeta på rasterna och gå hem tidigare.

Intervjupersonen sade att lönen är okej men att denne inte är helt nöjd. Vidare påpekade personen att de får ganska dåligt med belöning och uppmuntran på andra sätt. Personen sade att ”vi på kvällen har alltid kört bra när det gäller produktion och så, vi har alltid kört bättre än dagen också, men vi har aldrig, alltid när de ska skära ner något så är det alltid på kvällen.” Med detta visar respondenten på missnöje. Personen sade vidare att de har en viss grad av ansvar i arbetet och möjlighet att ta mindre beslut. Denne sade att graden av ansvar och beslut är lagom i förhållande till arbetet.

Gällande fysisk arbetsmiljö påpekade personen att det är lite bullrigt och dammigt men att de använder öronproppar och att det därför bara känns som ett problem när de ska prata med varandra. Vidare sade personen att företaget försöker vidta åtgärder men att de inte satsar

tillräckligt med resurser och ofta lägger saker på is. Intervjupersonen sade att det inte finns några problem med den psykosociala arbetsmiljön.

Personen upplevde inte några skillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatsen och inte heller skillnader i hur någon blir behandlad beroende på kultur eller etnisk bakgrund. Vidare sade respondenten att det är roligt att det finns en blandning av olika nationaliteter på arbetsplatsen.

Gällande diskriminering tog intervjupersonen upp att det förekommer att de skämtar om olika etniciteter och att detta är något som sker från båda håll, både av invandrare och av svenskar. ”Asså det finns ju folk på kvällarna som ibland går till överdrift när dom skämtar och så... men jag försöker att inte... bry mig om det.” Personen sade att cheferna borde vara hårdare när de fått reda på att diskriminering skett och att de borde ta det med sig högre upp i organisationen, bland annat till personalavdelningen, istället för att bara lämna det.

Slutligen sade intervjupersonen att ett jobb är viktigt för integration i det svenska samhället och att även språket är av stor vikt för att kunna kommunicera. ”Jobbet är det viktigaste, det är ju... klart man måste lära sig språket först men... jag tycker att jobb... jag skulle nog sagt att jobb är det viktigaste.”

### 5.3 Intervju 3

Intervjupersonen var under fem år när denne kom till Sverige och är ca 30 år idag. Personens föräldrar flydde från deras dåvarande hemland i slutet av 1970-talet. Intervjupersonen har en gymnasieutbildning och en tillsvidareanställning på företaget där denne arbetar som ställare på kvällsskiftet. Personen arbetar på företaget sedan 13 år tillbaka och började som maskinoperatör för att sedan bli hjälpställare och därefter ställare.

Personen känner de flesta på arbetsplatsen, umgås med vissa på fritiden och tycker att sammanhållningen är bra. Respondenten sade att de försöker välkomna nyanställda genom att prata mycket med dem och att det inte var några svårigheter att komma in på arbetsplatsen även om det aldrig är enkelt att vara ny.

Personen sade att denne har ganska mycket ansvar och får ta ganska mycket beslut i sitt arbete samt att detta är en motivationsfaktor. Respondenten sade dock att de ibland bara gör som de blir tillsagda. ”Det är bara att köra, vissa gånger går det inte ens att påverka.” Intervjupersonen är relativt nöjd med sin lön men nämnde att lönehöjningen är för liten,



speciellt då företaget dragit ner på personal. Intervjupersonen sade att de får feedback av sin arbetsledare på kvällen men inte direkt av sin chef. Personen skulle gärna se att de fick mer belöning i form av uppmuntran.

Gällande fysisk arbetsmiljö tog intervjupersonen upp problem med damm och buller. Intervjupersonen påpekade att förändringar i arbetsmiljön tar lång tid då de måste ske i många steg och att det dessutom krävs mätningar som underlag. Respondenten sade vidare att den psyksociala arbetsmiljön blivit sämre. Intervjupersonen sade, som exempel på detta, att personalstyrkan minskat i antal och att de sällan får ta rast tillsammans. Intervjupersonen sade ”man vänjer sig till slut men det är tråkigt... man är inte lika social som förut känns det som.”

Respondenten sade att det på arbetsplatsen inte spelar någon roll vilket kön någon har. Personen sade vidare att det är bra med multikulturella arbetsplatser då det bidrar till ökad kunskap om andra nationaliteter. Gällande diskriminering sade intervjupersonen att det finns en skämtsam jargong på företaget. ”Ibland kan man ju skämta själv om det. Man kan skämta om sig själv eller personen som är där, om deras bakgrund.” Personen påpekade dock att det krävs viss försiktighet men att de vet vilka de inte kan skämta med. Vid vissa tillfällen har skämten gått för långt och då har problemet tagits upp i gruppen. Personen sade att den som skämtat ofta själv förstår när han eller hon gått över gränsen.

Intervjupersonen sade att det inte finns någon fördel med att ha en annan etnisk bakgrund utan i sådana fall nackdelar. Personen menade att det känns som att vissa är favoriter om det finns en ledig tjänst. ”Man kan märka typ att kan du inte så bra svenska så vet vi att den personen inte kommer att få någon tjänst.” Intervjupersonen sade vidare att de som inte kan så bra svenska har jobbat på företaget väldigt länge men att de som anställs nu kan bättre svenska. Slutligen sade intervjupersonen att det troligen är svårare att få ett arbete och att integreras i det svenska samhället idag än vad det var förr och att samhället blivit mer fördomsfullt.

#### **5.4 Intervju 4**

Intervjupersonen kom till Sverige när denne var cirka 20 år gammal och är över 50 år idag. Denne flydde på grund av religöst förtryck. Respondenten tog upp att arbetet i dåvarande hemlandet skedde enbart på landet och att fabriksarbete inte existerade där. Personen berättade även att denne gick en femårig grundskola och därefter började arbeta. Respondenten gick kurser i svenska genom kursverksamheten i cirka åtta månader när denne kom till Sverige. Personen sade att språket är väldigt viktigt. Idag har personen en

tillsvidareanställning och arbetar kvällstid som maskinoperatör och reservtruckförare. Introduktionen på företaget pågick i två veckor och syftade till att personen skulle lära sig maskinerna. Lära känna den övriga personalen fick denne göra på egen hand.

Angående att företaget är multikulturellt på så sätt att där arbetar människor med olika etnisk bakgrund sade intervjupersonen ”vi här på jobbet är alla inom en ram... vi måste vara inom den ramen, man får inte gå utanför ramen när det gäller arbete... liksom det du ska göra oavsett kvinna, man eller vilket land man kommit ifrån.” Intervjupersonen sade även det är en fördel att många olika kulturer möts på arbetsplatsen. Intervjupersonen påpekade att detta möte är viktigt för att inte klyftan mellan svenskar och immigranter ska växa samt för att minska invandrarfientlighet.

Respondenten sade att denne är glad över sitt ursprung men att denne samtidigt accepterar alla och tycker att alla får tänka och tro som de vill. Intervjupersonen påpekade vikten av att anpassa sig till Sverige men att samtidigt hålla kvar vid sin egen kultur.

Intervjupersonen sade sig vara nöjd med sin lön men negativt inställd till annan typ av uppmuntran. ”Det var bättre förr... nu börjar de bli lite så grann så här... de styr uppifrån.” Personen sade att de borde få mer feedback från chefer och ledning. Vidare påpekade respondenten att väldigt många förmåner tagits bort, bland annat gratis parkering, att jobba i beting samt att de gått från sex personer till tre personer per linje. Denne uttryckte en besvikelse över detta. Gällande förändringar på detta område säger intervjupersonen ”de försöker vinna hur mycket som helst... det finns ett ordspråk som säger vinn så mycket du kan, det gör de.” Angående den fysiska arbetsmiljön är intervjupersonen nöjd.

Vid frågan om vad respondenten uppfattar som diskriminering sade denne ”jag vet inte... jag tror inte att jag har... jag har inte blivit diskriminerad... kanske men jag tänker inte sådär... det är bättre att inte tänka på det.” Slutligen belyste respondenten vikten av goda språkkunskaper för en gynnsam integration. Personen sade ”jag tycker att alla som flyttar till ett land... språket är först och främst viktigast att lära sig.”

## 5.5 Intervju 5

Intervjupersonen är cirka 30 år idag och kom till Sverige för ca fem år sedan eftersom denne hittade en svensk respektive. Personen har gått i grundskola i sitt födelseland och har nu en tillsvidareanställning som maskinoperatör på kvällstid. Respondenten fick gå en introduktion på två till tre veckor på arbetsplatsen där denne fick lära sig arbetet och samtidigt lära känna

kollegorna. Personen känner de flesta på arbetsplatsen, tycker att alla är trevliga och har några som är närmare vänner. Att kollegorna är trevliga bidrog till att det var lätt att komma som ny på arbetsplatsen.

Personen har gått i sfi, men har endast gått en gång i veckan då denne prioriterade arbete och inte är särskilt förtjust i skolmiljön. Personen sade att det var lärorikt samtidigt som det påpekades att denne lär sig bättre vid kommunikation i andra sociala sammanhang. Personen tyckte sig ha tur som fick ett arbete eftersom det bidragit till sociala kontakter och därmed kunskaper i svenska. Vidare sade respondenten att immigranter måste lära sig svenska om de ska bo och leva i Sverige. Då personens respektive är svensk påpekades vikten av anpassning till varandras kulturer. ”Det är mycket med kultur men vi försöker följa varandras kulturer, jag tänker inte så mycket på skillnader.”

Gällande arbetsmiljö nämnde intervjupersonen problem med damm och buller men menade att det finns bra hjälpmedel för att minimera negativa effekter av detta. Personen sade sig trivas bra på arbetet och är glad när denne ska till jobbet. Respondenten tog upp möjligheten att träna på arbetet som en positiv aspekt i arbetsmiljön och är även nöjd med sin lön. Gällande graden av ansvar och beslut i arbetet sade respondenten att de gör det de blir tillsagda att göra och att de vet vad de ska göra utan att någon behöver se till dem.

Personen trodde inte att det spelar någon roll om en anställd är man eller kvinna. Denne har inte heller upplevt diskriminering på arbetsplatsen men påpekade att diskriminering förekommer i det svenska samhället. ”I mitt födelseland tänkte jag aldrig, eller kanske, jag hade många syriankompisar eller du vet kurdiska, men vi tänkte aldrig, ’ah han är turk’, men här, jag har lärt mig sånt, jag visste inte sånt innan, här det är mycket, ’ah, han är syrian’.” Personen menade att det i Sverige, jämfört med det land denne emigrerade från, finns en tydlig uppdelning mellan olika etniciteter.

## 5.6 Intervju 6

Intervjupersonen är ca 20 år, andra generationens invandrare och har föräldrar som har immigrerat till Sverige. Personen har en gymnasieutbildning och har numera en tillsvidareanställning som maskinoperatör och arbetar kvällsskift. Intervjupersonen har en positiv bild av företaget och sade att trivseln är god och att kollegorna är trevliga. Angående fördelar kring att det är en multikulturell arbetsplats sade intervjupersonen:

”Föredelarna är väl att man kanske har mer förståelse för andra kulturer... alltså man respekterar den andra personen... hade det bara varit svenskar här så hade... är man ensam kanske det hade blivit mer att man varit mer utanför men nu är det ju jätteblandat så det är ju... ingen tänker på det, i alla fall inte jag.”

Respondenten menade att det eventuellt hade varit svårare att ha en annan etnisk bakgrund om alla andra anställda varit svenskar. Angående sin lön sade sig intervjupersonen vara mycket nöjd men denne saknar dock annan form belöning som exempelvis feedback och uppmuntran. Gällande den fysiska arbetsmiljön tog intervjupersonen upp aspekter kring damm och buller.

Vid frågan om det finns någon skillnad i hur personer på arbetsplatsen blir behandlade på grund av sin nationalitet säger intervjupersonen: ”Det tycker jag inte... här skämtas ju väldigt mycket... men man vet ju inte hur mycket som är på skämt och hur mycket som är på allvar men nä...” Personen berättade att dessa skämt ibland har gått till överdrift och att det finns de som tagit illa upp. Intervjupersonen sade att chefer och ledning bör vara mer uppmärksamma på detta och vid ett problem ska chefen behandla ärendet så fort som möjligt.

Intervjupersonen sade att denne tycker att ett arbete är jätteviktigt för integration i det svenska samhället.

”har man inget jobb är man ju bara hemma och då umgås man ju bara med de som man pratar samma språk med och då kommer man inte in... man lär sig inte språket och det är mycket lättare om man har ett jobb för då tvingas man att prata svenska och man lär sig och man får lära sig den svenska kulturen också.”

Respondenten menade att genom ett arbete får immigranter bättre språkkunskaper och en inblick i den svenska kulturen.

## 5.7 Intervju 7

Intervjupersonen kom till Sverige för cirka tio år sedan och är cirka 30 år idag. Anledningen till att personen flyttade var att denne träffade en svensk respektive. När personen kom till Sverige gick denne i sfi i åtta till nio månader och efter det fick personen ett arbete. Idag arbetar personen som maskinoperatör, truckförare och hjälpställare på det aktuella företaget, har en tillsvidareanställning och arbetar kvällsskift.

Intervjupersonen sade att sammanhållningen på arbetsplatsen är bra och att denne umgås med några av kollegerna även på fritiden. Personen är relativt nöjd med sin lön. Respondenten sade att de inte får ta så mycket beslut och ansvar i arbetet utan att det mesta är planerat högre upp i organisationen.

Det faktum att det är en multikulturell arbetsplats är inget intervjupersonen reflekterat över. Denne upplevde inte att diskriminering förekommer på arbetsplatsen. Dock sade denne att det var svårt att komma in på arbetsplatsen på grund av språksvårigheter. ”Det var lite tufft för mig eftersom jag inte kunde så bra svenska.” Personen sade att denne lärde sig det svenska språket på arbetsplatsen. Intervjupersonen menade att ett arbete är den viktigaste komponenten i en integreringsprocess. ”Man känner sig mer normal, tryggare... allt... utan jobb alltså... man blir galen.”

## 6. Analys/tolkning

I detta avsnitt bearbetas resultatet och tolkas i relation till teori och tidigare forskning. Analysen behandlar inledningsvis resultatet i förhållande till integration, därefter behandlas det i relation till arbetsmiljö, efter det kommer ett avsnitt kring kultur och språk och sist ett kring diskriminering. Teori kring etnicitet är av betydelse för hela analysen och används därför i alla delar.

### 6.1 Integration

Av de intervjuade framkom att introduktionen på arbetsplatsen vid nyanställning var cirka två veckor lång. Denna introduktion syftade till att lära sig arbetsuppgifterna och de fick på egen hand lära känna kollegor. En integrationsprocess handlar till stor del om att delta i sociala sammanhang och att skapa relationer (Cvetkovic 2009:111f). Det kan ifrågasättas huruvida integreringen hade fungerat bättre om introduktionen lagt mer fokus på det sociala. Trots denna eventuella brist på sociala aktiviteter i introduktionsveckorna påpekade samtliga intervjupersoner att de har en god relation med sina kollegor och att sammanhållningen på kvällsskiftet är god. Utifrån detta kan det antas att integrationen på det sociala planet fungerar bra på arbetsplatsen.

Ett flertal av intervjupersonerna belyste vikten av att anpassa sig, både till den svenska kulturen och till företagets organisationskultur. En respondent sade ”Min respektive är svensk. Det är mycket med kultur men vi försöker följa varandras kulturer” (Intervju 5 2011-04-28). I de fall en immigrant inte accepterar nya kulturer eller helt tar avstånd från sin egen finns risk för segregering i samhället (se Cvetkovic 2009; Kenneberg & Åslund 2010). Ovanstående citat är därmed ett exempel på en god integrering i samhället då personen accepterat den nya kulturen men samtidigt bär med sig sin ursprungliga kultur. Detta torde minska det kulturella avstånd som diskuteras av de los Reyes och Molina (2006). Citatet kan också spegla

begreppet interkulturell kompetens som diskuteras av Briscoe m.fl. (2009). Genom detta begrepp förklaras vikten av en förståelse för andra kulturer i samspel med sin egen. Interkulturell kompetens bidrar till öppenhet och torde kunna minska klyftor mellan immigranter och svenskar.

Ett annat citat visar på anpassning till den specifika arbetsplatsen. ”Vi här på jobbet är alla inom en ram... vi måste vara inom den ramen, man får inte gå utanför ramen när det gäller arbete... liksom det du ska göra ska du göra oavsett kvinna, man eller vilket land man kommit från” (Intervju 4 2011-04-28). Frågan är i vilken grad immigranter måste anpassa sig till den svenska kulturen. Mattson (2005) och Hertzberg (2003) menar att personer som anses vara svenska har många fördelar och förmåner i samhället. Citatet kan tolkas som att intervjupersonen menar att arbetet kräver anpassning och att den egna kulturen får ge vika. Detta kan kopplas samman med tidigare forskning som visar att immigranter som är väldigt måna om sin ursprungliga kultur har svårare att integreras i det svenska samhället (se Lange 2000). Det kan tolkas som vad de los Reyes (2008) benämner som en kulturell rasism, som betyder att olika kulturer kan ha svårt att samspela. Det här kan ses som en motstridighet till den teori som diskuterades ovan där både anpassning och kulturbevarande är viktiga aspekter.

Enligt det konstruktivistiska perspektivet på etnicitet som diskuteras av Wikström (2009) skulle anpassning kunna bidra till en förändrad etnicitet. Perspektivet menar att etnicitet skapas av sociala processer och av personens egna samt andras uppfattningar vilket gör det föränderligt.

Ett flertal intervjupersoner påpekade positiva följder av en multikulturell arbetsplats. De menade att de lär sig om och av varandra, de får en förståelse för andra länder, etniciteter och kulturer och sade att det bidrar till en öppenhet och mindre fördomar. Respondenterna talar om olika grupper av människor på arbetsplatsen i form av etnisk bakgrund. Tidigare forskning (se Scuzzarello 2011; Barth 1996 [1969]) menar att det finns en risk i att överbetona skillnader och dra gränser mellan olika etniciteter och nationaliteter då det kan öka klyftor i samhället. På den aktuella arbetsplatsen framhålls dock ingen sådan problematik. Intervjupersonerna talar om olika etniciteter och kulturer i form av tillgång samt ökad förståelse. Det kan tänkas att de genom interaktion på arbetsplatsen får en djupare insikt i andra kulturer där de inte endast får lärdom om den ytliga kulturen som innefattar exempelvis

kläder och språk utan även en inblick i den gömda och osynliga kulturen som bland annat inbegriper värderingar och religion (se Briscoe m.fl. 2009).

Ett flertal intervjupersoner sade att ett jobb är av stor vikt för integrering i det svenska samhället. De menade att ett arbete bidrar till att de tvingas prata svenska och lättare får en förståelse för den svenska kulturen. Genom arbete får de tillgång till sociala koder och normer som finns i samhället. Lundström (2008) stöder denna tes, att ett arbete är den mest grundläggande komponenten för integration. Dock visar Ahmed och Hammarstedt (2010) att arbetsgivare föredrar att anställa svenskar.

För att underlätta integration måste de som anses vara svenska på företaget acceptera och ha en vilja att integreras med kollegor med annan etnisk bakgrund (jmf. Cvetkovic 2009). Istället för att fokusera på olikheter kan det vara av vikt att se till det gemensamma och på så sätt vara delaktig i integreringsprocessen och skapa ett så bra resultat som möjligt för alla parter. Det är dock oklart i hur stor utsträckning svenskar är villiga att influeras av och lära sig om andra kulturer.

## 6.2 Arbetsmiljö

Sammantaget var respondenterna positivt inställda till arbetsmiljön och sade att de trivs bra på företaget, dock finns vissa områden för missnöje. Många påtalade att det skett nedskärningar i personalstyrkan samt att förmåner dragits in. Detta kan ses som en försämring av den psykosociala arbetsmiljön då den enligt Theorell (2006) bland annat bygger på psykologiska faktorer och omgivningens förutsättningar. Att förmåner dragits in gör att de anställda upplevde att den psykosociala arbetsmiljön försämrats. ”Ju mer man drar in, fördelar och förmåner, desto sämre arbetsmiljö blir det ju eftersom folk bli gnälligare det blir tråkigare” (Intervju 1 2011-04-28). Under intervjuerna framkom det också att ansträngningsnivån är densamma trots indrag av förmåner vilket de kände var ett nederlag. Utifrån intervjupersonernas sätt att tala om sitt arbete kan ansträngningen sägas vara *extrinsic*. De sade att de gör det de blir tillsagda att göra. Indragning av förmåner kan ses som mindre materiell belöning, men även som mindre psykologisk belöning. En annan materiell belöning är lönen, de flesta av intervjupersonerna sade att de är nöjda med sin lön men några ansåg att den borde vara högre. Många saknade även psykologisk belöning i form av positiv feedback och uppmuntran. Under intervjuerna framkom att det finns en brist på utvecklingsmöjligheter. Frånvaro av dessa möjligheter kan ses som en brist i social belöning och kan tänkas minska

motivation hos personalen. Långvarig ansträngning utan tillräcklig belöning kan leda till försämrad hälsa (se Theorell 2006, ansträngnings-belönings-modellen).

Det framkom under intervjuerna att nedskärningar i personalstyrkan har lett till att de anställda sällan har raster tillsammans. Sociala relationer påverkas negativt då det inte finns samma utrymme för umgänge. En god integration uppnås lättare genom hög delaktighet i sociala sammanhang (jmf. Cvetkovic 2009) och därmed kan integrationen både på arbetet och i samhället påverkas negativt av denna nedskärning av personal.

Graden av beslut och ansvar i arbetet är begränsad. Organisationen är centraliserad och många beslut tas uppifrån i organisationen. Flertalet av intervjupersonerna sade att de till stor del gör som de blir tillsagda och enbart fattar mindre beslut själva. De har ingen möjlighet att bestämma över var och när arbetet ska utföras. De har inte heller vad Theorell kallar för färdighetskontroll då arbetet är relativt monotomt. En låg grad av kontroll i kombination med krav från ledningen kan bidra till en försämrad arbetsmiljö och därmed sämre hälsa. En annan faktor som påverkar arbetsmiljön är graden av stöd från ledning och kollegor (se Theorells 2006, krav-kontroll-modellen). På det aktuella företaget kan god sammanhållning och stöd från kollegor antas vara en stor anledning till den positivitet som uttrycks i intervjuerna. Samtidigt kan bristande feedback och uppmuntran från ledning vara en faktor som leder till sämre arbetsmiljö då det kan ses som otillräckligt stöd.

Det som nämndes kring den fysiska arbetsmiljön gällde framför allt damm och buller. Sammantaget tyckte de intervjuade att det finns bra hjälpmedel för att minimera problemen och att företaget vidtagit åtgärder. Dock kvarstår problemen och en av intervjupersonerna påpekade att det ofta tar lång tid innan positiva förändringar sker. Detta kan kopplas samman med tidigare nämnd centralisering av verksamheten. De anställda har inte själva någon kontroll över förändringar i den fysiska arbetsmiljön och detta kan i enlighet med krav-kontroll-modellen få negativa konsekvenser (Theorell 2006).

### **6.3 Kultur - språk**

Samtliga intervjupersoner påpekade vikten av att kunna det svenska språket. De sade att detta ökar möjligheterna till att få ett arbete och underlättar integrering både i samhället och på arbetsplatsen. De menade att det bidrar till en god arbetsmiljö och minimerar risken för språkliga missförstånd och upplevd diskriminering. Detta understryks även av Statskontoret



(2009) som menar att kunskaper i svenska ökar chanserna till att få ett arbete och av Lange (2000) som pekar på relationen mellan språk och diskriminering.

En intervjuperson nämnde att de som talar dålig svenska har arbetat på företaget en längre tid medan de som börjar nu ofta har relativt goda svensk-kunskaper och att en uppfattning är att de som inte är så bra på svenska har svårare att få en ny tjänst (Intervju 3 2011-04-28). Tidigare forskning av Fredrik Hertzberg (2003) visar att arbetsgivare idag ofta kräver goda kunskaper i svenska språket, kanske ibland oskäligt höga. I en annan studie uppmärksammas att immigranter med sämre kunskaper i det svenska språket upplever diskriminering i högre utsträckning än de som har goda svensk-kunskaper (se Lange 2000). Intervjuperson tre sade vidare att det troligen är svårare att integreras i det svenska samhället och att få ett arbete nu än förr (Intervju 3 2011-04-28). Med ovanstående som bakgrund kan det tänkas att kraven på kunskaper i svenska blivit högre under senare år.

Några av intervjupersonerna kom till Sverige under vuxna år och har därmed gått i sfi eller liknande. De sade att språkkunskaper är väldigt viktigt men det framkom att alla har olika inlärningsätt. De sade att de lär sig svenska i sitt arbete och i andra sociala sammanhang. Detta har en tydlig koppling till Kennerberg och Åslund (2010) som även de diskuterar lärandeformen i sfi.

Tidigare forskning visar att de som går klart sin sfi-utbildning har en större framgång och starkare ställning på arbetsmarknaden. Arbetsgivare kan också se det som meriterande med en slutförd sfi-utbildning då det kan tyda på engagemang och arbetsdisciplin (se Kennerberg & Åslund 2010; Cvetkovic 2009). Teori från Statskontoret (2009) visar att sfi är en stor del av integrationspolitiken därför att språk och arbete är de viktigaste komponenterna för att undvika uteslutning. Även i intervjuerna framkom det att både arbete och språk är väldigt viktigt för immigranter i Sverige.

Som tidigare nämnt belyste intervjupersonerna vikten av att anpassa sig till den nya kulturen samtidigt som det är viktigt att bevara sin ursprungliga kultur. Under sfi får deltagarna som en del i utbildningen reflektera över sina kulturella erfarenheter och sätta dem i relation till den svenska kulturen (se Skolverket 2009). Detta kan tyda på vikten av acceptans av det nya och det gamla och bekräftar intervjupersonernas reflektioner.

## 6.4 Diskriminering

Alla intervjupersoner var eniga om att det inte förekommer någon form av diskriminering på arbetsplatsen. Ett flertal tog dock upp att det råder en viss jargong där det skämtas om olika etniciteter och nationaliteter. Det framkom att dessa skämt ibland gått till överdrift och att den utsatta individen eller gruppen tagit illa vid sig. Detta skulle kunna tolkas som en form av diskriminering då någon upplever sig bli felaktigt behandlad på grund av sin etniska bakgrund. Diskrimineringsbegreppet är komplext och det är av stor betydelse om individen själv upplever en situation som diskriminerande (jmf. Lange 2000). Skämten visar på att det finns en uppdelning mellan olika etniciteter och en viss gränsdragning. Denna särskiljning skulle, istället för att främja mångfald, kunna bidra till segregering samt sämre integrering och samspel mellan olika etniciteter både på arbetsplatsen och i samhället (jmf. Scuzzarello 2011; Mattsson 2005; Barth 1996 [1969]). Att skämta om olika etniciteter skulle kunna medföra dålig stämning på företaget och på så sätt försämra den psykosociala arbetsmiljön. Dock skulle det också kunna vara så att skämten bidrar till en god och lättsam stämning om det hålls inom vissa ramar.

Några intervjupersoner sade att det är bättre att inte tänka på om diskriminering förekommer eller inte och om de blir behandlade annorlunda på grund av sin etniska bakgrund. Detta väcker frågan om huruvida det finns diskriminerande handlingar att förtränga och om det är lättare att välja att säga att diskriminering inte förekommer då det annars kan få värre konsekvenser.

Under en intervju framkom att det uppstått problem på arbetsplatsen grundade i att olika språk har talats. Detta kunde på arbetsplatsen upplevas som diskriminerade för de personer som inte talade det aktuella språket. Idag finns riktlinjer om att personalen bör prata svenska så att alla förstår.

## 7. Slutsatser

Syftet med studien är att undersöka samband mellan arbetsmiljö och integrering för människor med annan etnisk bakgrund på ett företag inom livsmedelsindustrin. Vidare är syftet att visa på faktorer som påverkar arbetsmiljö, framför allt psykosocial, på en multikulturell arbetsplats. Syftet uppfylls genom att frågeställningarna besvaras nedan. De aspekter som varit mest framträdande i studien belyses och slutsatser dras utifrån resultat och analys.

På frågan om vad det finns för samband mellan arbetsmiljö, känslan av tillhörighet och integrering för människor med annan etnisk bakgrund framkom det att många delar samverkar. Av särskild vikt i arbetsmiljön är sociala relationer vilket omfattar trivsel, god sammanhållning och glädje. Sociala relationer är även en viktig del i en integrationsprocess och i känslan av tillhörighet. Utan sociala relationer finns varken en god arbetsmiljö eller integration.

En del i goda relationer på en arbetsplats är stöd från kollegor och ledning. Vikten av stöd understryks av både empiri i denna studie och i teori som visar att stöd är en viktig faktor för god hälsa. Empirin i studien visar att det finns en vilja att få mer stöd av överordnade då det upplevs som belöning och bekräftelse för det jobb du utför. Belöning är en del i den psykosociala arbetsmiljön och har stor påverkan på anställdas engagemang, motivation och arbetsglädje vilka är viktiga delar i en god arbetsmiljö.

Glädje och trivsel med kollegor är betydande faktorer i den psykosociala arbetsmiljön. Goda relationer på arbetsplatsen främjar integrering genom att immigranter lättare lär sig språket och att alla, immigranter som svenskar, utvecklar en interkulturell kompetens. Denna kompetens torde påverka integrering av immigranter i det svenska samhället på ett positivt sätt.

Ytterligare en aspekt i den psykosociala arbetsmiljön är begränsade möjligheter till utveckling. Det kan upplevas som hämmande och ge en känsla av att det finns en gräns för hur stort inflytande en anställd har och hur betydelsefull denne är på företaget. Dessa psykologiska hinder kan tänkas påverka känslan av tillhörighet på ett negativt sätt. Bristande kunskaper i svenska är, enligt teori och empiri, en aspekt som påverkar möjligheten till utveckling. Därmed kan bristande utvecklingsmöjligheter vara något som drabbar immigranter i högre utsträckning än inrikes födda. På så sätt kan immigranternas känsla av delaktighet och tillhörighet i samhället minska. Detta kan bidra till ökade klyftor mellan immigranter och svenskar.

Frågeställning två belyser hur etnicitet och kultur sammanhänger med arbetsmiljö och integrering. En viktig del i en integrationsprocess har visat sig vara förmågan att anpassa sig till nya kulturer. Detta understryks av intervjupersonerna samt i tidigare forskning och teori. En problematik är i hur stor utsträckning en individ måste anpassa sig för att integreras och accepteras i samhället samt på en arbetsplats. Teori visar på vikten av att anpassa sig till den

nya kulturen men att samtidigt inte ta avstånd från sin egen. Tidigare forskning visar till viss del en annan uppfattning då den säger att en stark kulturbevaring kan försvåra integrering. Detta blir således en svår balansgång att hantera. En medvetenhet om problemet kan förhoppningsvis underlätta för både immigranter och svenskar i en integreringsprocess. För svenskar skulle vetskapen om att de stöter bort främmande etniciteter och kulturer kunna bidra till reflektion och vara ett steg i att bli mer öppna för nya kulturer och på så sätt förbättra integrationsprocessen.

Problematiken kring graden av anpassning kan ses på olika plan, både på ett samhällsplan men likväl på organisationsnivå. Balansgången mellan anpassning och kulturbevarande blir aktuell på arbetsplatsen där denna anpassning till stor del påverkar den psykosociala arbetsmiljön. En multikulturell arbetsplats med en väl fungerande arbetsmiljö torde kunna innebära en öppenhet för andra kulturer som förbättrar en integration även i samhället. Graden av krav på anpassning kan tänkas variera beroende på om det gäller arbetsplatsen eller samhället i stort. Problematiken är, oavsett situation, särskilt påtaglig för individen som själv måste avgöra till vilken grad denne ska anpassa sig.

Diskriminering kan ha sin grund i etnisk och kulturell bakgrund och är ett arbetsmiljöproblem som försvårar integrering. Många av intervjupersonerna sade till en början att det inte förekommer någon diskriminering på företaget. Senare berättade de om jargongen med skämt baserade på etnisk och kulturell bakgrund. Det kan tolkas som att intervjupersonerna inte anser att dessa skämt faller in under kategorin diskriminering. Ordet diskriminering kan för många vara ett laddat ord och det skulle kunna vara så att de upplever diskriminering som något mer allvarligt eller så stöter de ifrån sig problemet. Då vissa tagit illa vid sig skulle det ändå kunna tolkas som en diskriminerande handling och det tyder på att det är en hårfin linje mellan en god arbetsmiljö och en arbetsmiljö där diskriminering förekommer.

Den sista frågeställningen ifrågasätter vilken betydelse språk har för den psykosociala arbetsmiljön och för integrering. En slutsats är att språk är viktigt både för den psykosociala arbetsmiljön och för integrering. Språk är en viktig del i att lära känna kollegor, lära sig om organisationskulturen och den svenska kulturen. Att prata svenska ökar känslan av delaktighet både på arbetsplatsen där du kan delta i diskussioner och vara med och påverka och även i samhället där du lättare skapar ett socialt kontaktnät som är av betydelse för integrering.

Kunskaper i svenska är dessutom viktigt för att undvika språkliga missförstånd som annars kan bidra till upplevd diskriminering. Bristande svenskkunskaper kan även upplevas som ett hinder för utveckling i arbetet vilket visar på vikten av lära sig språket i det nya landet.

## **8. Avslutande diskussion och fortsatt forskning**

Avslutningsvis vill vi betona vikten av ett arbete för integrationen i det svenska samhället. Vi vill belysa att individer, företag och samhället alla är viktiga för, samt har en del i, integreringsprocessen. Det är viktigt med ett personligt engagemang hos immigranten, en öppenhet hos företag samt ett samhälle som främjar integrering genom sociala aktiviteter och andra nödvändiga förutsättningar. För att nå positiva effekter av ett arbete krävs en god psykosocial arbetsmiljö.

Då globalisering är ett pågående fenomen kommer utvecklingen till en mer heterogen arbetsgrupp troligen att kvarstå. Personalvetarens yrkesroll är viktig och HR kan vara med och påverka integreringsprocessen i samhället genom ett aktivt arbete med arbetsmiljöfrågor. Viktiga delar i arbetsmiljön är att främja inläring av det svenska språket genom goda förutsättningar för sociala relationer kollegor emellan. Det är även av vikt att skapa en förståelse för olika kulturer och andra skillnader. Kultur kan skapa en känsla av tillhörighet genom språk. Sammantaget ska alla delar i arbetsmiljön leda till trivsel, gemenskap och glädje. HR har en central roll i att främja mångfald och attrahera en heterogen arbetsgrupp som tillsammans skapar synergieffekter och ett gott arbetsklimat. Detta kräver en fördomsfri rekryteringsprocess.

Det är särskilt viktigt för HR att vara medvetna om hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut. HR bör som en stödfunktion ha förmågan att se osynliga strukturer samt ha en proaktiv roll i att motverka negativa sådana. De bör ha en väl utarbetad policy gällande introduktion för alla nyanställda för att underlätta integrering och främja en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljö och integration samspelar med varandra. Integrationsprocessen på arbetsplatsen kan underlättas om arbetsmiljön är god. Detta påverkar i sin tur integreringen i samhället på ett positivt sätt. En god integrering i samhället underlättar samtidigt integrationsprocessen på företaget och bidrar sannolikt till en bättre arbetsmiljö. Samspelet mellan arbetsmiljö och integration är därmed komplicerat och ett intressant område för fortsatt forskning. Det har framkommit att forskning kring arbetsmiljö i relation till integrering är bristfällig. Det finns

mycket forskning kring immigranternas väg till arbete men inte så mycket kring integrering efter att de fått ett arbete.

En reflektion under arbetets gång är svårigheten i att avgöra vad i arbetsmiljön som speciellt påverkar immigranter och samspelar med integrering. Aspekter som språkkunskaper och anpassning till andra kulturer visar tydligt en koppling till immigranternas integrering men graden av belöning och kontroll är däremot något som påverkar både svenskar och immigranter i arbetsmiljön och som är svårare att direkt relatera till integration. Slutsatsen om att faktorer som bristande belöning och låg grad av kontroll i hög utsträckning berör immigranter har dock kunnat dras. Immigranter innehar ofta denna typ av okvalificerat arbete utan större krav på förkunskaper där frånvaro av kontroll och belöning är vanligare än i mer kvalificerade arbeten.

Ett specifikt område för fortsatt forskning är till vilken grad en immigrant bör anpassa sig för att uppnå god integrering både på arbetsplatsen och i samhället. Det blir också intressant att reflektera över vilken grad av anpassning som är skälig.

## Referenslista

Ahmed, Ali., Hammarstedt, Mats (2010). *Ekonomiska perspektiv på etnisk diskriminering*. Lund: Studentlitteratur.

Barth, Fredrik (1996) [1969]. *Ethnic Groups and Boundaries*. I Hutchinson, John., Smith, Anthony D. *Ethnicity*. New York: Oxford University press.

Briscoe, Dennis R., Schuler, Randell S. och Claus, Lisbeth (2009). *International Human Resource Management: Policies and practices for multinational enterprises*. London: Routledge.

Cvetkovic, Anita (2009). The Integration of Immigrants in Northern Sweden: A Case Study of the Municipality of Strömsund. *International Migration* 47(1) 101-131.

de los Reyes, Paulina (2008). *Etnisk diskriminering i arbetslivet – kunskapsläge och kunskapsbehov*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO).

de los Reyes, Paulina., Molina, Irene (2006). Kalla mörkret natt! Kön, klass och ras/ethnicitet i det postkoloniala Sverige. I Paulina, de los Reyes., Irene, Molina., Diana, Mulinari (Red.). *Maktens (o)lika förklädnader – kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige* Stockholm: Atlas.

Hammar, Tomas i Nationalencyklopedin <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/invandrare> [Hämtad 2011-05-16].

Hertzberg, Fredrik (2003). *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. (Arbetsliv i omvandling 2003:7) Stockholm: Stockholms universitet, arbetslivsinstitutet.

Kalm, Sara (2010). Irregular migration in global migration governance. I Trine, Lund Thomsen., Marion, Jørgensen Bak., Susi, Meret., Kirsten, Hviid., Helle, Stenum (Red.). *Irregular migration in a scandinavian perspective*. Maastricht: Shaker Publishing BV.

Kennerberg, Louise., Åslund, Olof (2010). *Sfi och arbetsmarknaden*. (IFAU Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering Rapport 2010:10). Uppsala: Arbetsmarknadsdepartementet.

Kommunal (2007). *Migrerande arbetskraft. Möjligheter och utmaningar för Kommunal*.

- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lange, Anders (2000). *Diskriminering, integration och etniska relationer*. Norrköping: Integrationsverket.
- Lundström, Karin E (2008). Arbetsmarknad i Statistiska centralbyrån. *Integration – en beskrivning av läget i Sverige*. (Prognosinstitutet Integration – rapport 1) Örebro: Statistiska centralbyrån.
- Mattsson, Katarina (2005). Diskrimineringens andra ansikte – svenskhet och ”det vita västerländska”. I Paulina, de los Reyes., Masoud, Kamali (Red.). *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Statens offentliga utredningar, SOU 2005:41.
- Neergaard, Anders (2006) (Red.). *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Statens offentliga utredningar, SOU 2006:60.
- Projektbeskrivelse (2009). *Arbetsmiljøet for innvandrere på flerkulturelle arbeidsplasser*.
- Rambøll management (2009). Innvandreres arbeidsforhold. (Avdeling for arbeidsmiljø- og sikkerhet Rapport Desember 2009). Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Regeringens skrivelse (2008). *Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för Integration* (Skr 2008/09:24). Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Schierup, Carl-Ulrik., Hansen, Peo., Castels Stephen (2006). *Migration, Citizenship, and the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Scholte, Jan Aart (2005). *Globalization: A Critical Introduction*. London: Macmillan.
- Scuzzarelo, Sarah (2008). *National Security versus Moral Responsibility: An Analysis of Integration Programs in Malmö, Sweden*. Oxford: Oxford University.
- Silverman, David (2006). *Interpreting Qualitative Data*. Third Edition. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Skolverket (2009). *Förordning om kursplan för svenskundervisning för invandrare*. (SKOLFS2009:2). Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Statistiska centralbyrån [http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_26040.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_26040.aspx) [Hämtad 2011-05-15].



Statskontoret (2009). *Sfi – resultat, genomförande och lärarkompetens. En utvärdering av svenska för invandrare*. (Statskontoret 2009:2). Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Theorell, Töres (2006). *I spåren av 90-talet*. Karolinska Institutet University Press.

Trost, Jan (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Wikström, Hanna (2009). *Etnicitet*. Malmö: Liber.

### **Muntliga referenser**

Informantperson Livsmedelsarbetareförbundet. Kontinuerlig kontakt.

Informantintervju på företaget. 2011-04-28.

Intervju 1 på företaget. 2011-04-28.

Intervju 2 på företaget. 2011-04-28.

Intervju 3 på företaget. 2011-04-28.

Intervju 4 på företaget. 2011-04-28.

Intervju 5 på företaget. 2011-04-28.

Intervju 6 på företaget. 2011-04-28.

Intervju 7 på företaget. 2011-04-28.

## Bilaga

### Intervjuguide

1. Kan du berätta något om din etniska bakgrund, landet och kulturen som du eller dina föräldrar kommer ifrån? (Är du uppvuxen i Sverige? Annars, hur länge sedan var det du flyttade hit?) Hur gammal är du?
  - Varför emigrerade du? Varför valde du Sverige?
  - Tog det lång tid innan du fick jobb i Sverige? Om ja, varför då, tror du?
2. Kan du berätta om din utbildning och jobb innan du kom till Sverige?
3. Vad har du för anställningsform?
4. Kan du beskriva jobbet du utför här?
5. Gick du någon speciell utbildning i Sverige för att bli kvalificerad för detta jobb?
  - Hur fick du information om den utbildningen eller kursen?
  - Hur många var ni i klassen?
  - Var det fler med annan etnisk bakgrund än svensk?
  - Hur var fördelningen mellan män och kvinnor?
6. Hur hittade du det här jobbet?
  - Har du deltagit i några speciella aktiviteter, ex språkkurs (sfi) organiserade av samhället innan du kom hit?
  - Hur länge har du varit anställd här?
7. Hade du hört något om företaget innan du började jobba här?
  - Vad berättar du för andra som är intresserade av att arbeta här om arbetsplatsen?
8. Hur påverkar det är du är kvinna eller man i relation till dina kollegor?
  - Hur skiljer det sig från vad du förväntade dig?
  - Hur behandlas kvinnor och män olika på denna arbetsplats?
9. Har du upptäckt något som svenskar tar för givet som inte har varit en självklarhet för dig? Ex. kultur, ledning, kollegor...
  - Vem frågar du om du undrar hur något ska göras?
  - Finns det fortfarande saker du tycker är konstiga eller känner dig osäker på? Exempel?

10. Känner du alla de andra som arbetar här?
  - Vem har du mest kontakt med på arbetet?
  - Finns det några som du umgås med även på fritiden? Om ja, vilka?
  
11. Vad betyder det att detta är en multikulturell arbetsplats med många immigranter?
  - Fördelar och nackdelar?
  
12. Hur känns det att vara av etnisk minoritet här?
  - Finns det skillnader i vad som förväntas av dig?
  - Hur påverkar det dina karriärmöjligheter och utbildningsmöjligheter?
  - Vad på arbetsplatsen drar uppmärksamhet till etnisk bakgrund? Hur ofta?
  
13. Vad skulle du vilja gå för utbildning nu eller i framtiden?
  - Varför tror du att den skulle vara gynnsam?
  
14. Tycker du att dina kompetenser används på ett bra sätt på arbetsplatsen?
  
15. Vad har du för planer och mål för framtiden gällande arbete?
  
16. Det är inte ovanligt att man som ny känner sig utanför. Finns det något exempel på när du känt dig eller känner dig utanför? Om ja, varför?
  
17. Har du problem med att ta ansvar och beslut i arbetet?
  - tycker du att du får för mycket eller för lite styrning/tillsyn?
  
18. Är du nöjd med din lön?
  
19. Tycker du att du får tillräckligt med belöning på andra sätt? Uppmuntran?
  
20. Hur skulle du beskriva termen ”arbetsmiljö”? (Fysisk? Psykosocial?)
  
21. Finns det några fysiska problem i arbetsmiljön som du upplever på arbetet?
  - Beskriv, ge exempel.
  
22. Har du förslag på förändringar i arbetsmiljön (både fysiska och psykosociala) som vore bra att genomföra här?
  
23. Vet du om vad det finns för regler och vad du har för rättigheter gällande dina rättigheter och din arbetsmiljö?

- Vet du vem som är arbetsmiljörepresentant?
- Har du anlitat henne eller honom någon gång? Om ja, i vilket ärende?

24. Vad uppfattar du som diskriminering på en arbetsplats? (från både chefer och kollegor)

- Hur reagerar du om du upptäcker något sådant?
- Har du eller skulle du konfrontera problemet? Hur?
- Har du eller skulle du involvera ett fackombud eller en arbetsmiljörepresentant?

25. Vad skulle du uppleva som fördel av att ha annan etnisk bakgrund?

26. Vad för andra förändringar kan du tänka hade varit positivt att genomföra på arbetsplatsen? Varför?

27. Hur stor betydelse har ditt jobb för din integration i det svenska samhället?