

Beslutsunderlag

Ansökan om medel för förstudie

Ansökan skickas till:
Mittuniversitetet och Sundsvalls Kommun
hans-erik.nilsson@miun.se eva-marie.tyberg@sundsvall.se

Namn på förstudie Att leda mångkulturella grupper på äldreboenden i Sundsvall	Datum för start av förstudie 2016-08-01	Datum för avslut förstudie 2017-02-01
Sökt belopp 300 000		

Förstudieledare Solange Hamrin	E-post solange.hamrin@miun.se	Mobil 073-808 6099
Förstudieägare Mittuniversitetet	E-post	Mobil
Avdelning/enhet DEMICOM/CORE, avd MKV		
Datum		
Diarienummer		

1. Sammanfattning förstudie

Det främsta syftet med denna studie är att undersöka kommunikationen mellan ledare och anställda med annan bakgrund än svensk på arbetsplatser, särskilt inom äldreomsorgen inom socialtjänsten i Sundsvall. Vidare ska förstudien ge insyn i hur dessa medarbetare integreras på arbetsplatsen. Förstudien är i linje med Socialtjänstens behov i Sundsvalls kommun och bidrar till att utveckla arbetsförutsättningarna som kan leda till hållbar organisering genom att förse ledarna med kunskap för att hantera sina medarbetargrupper på ett mer effektivt sätt. Förstudien är relaterad till den tidigare studien (*Arbetsmiljökartläggning för Hållbar organisering* hösten 2015, och pågående studien *Kommunikation för hållbar organisering* våren 2016, som utvecklar ny kunskap om hur processer och strukturer i organisationer påverkar utnyttjandet av resurser och bidrar till ledares och medarbetares arbetsvillkor och arbetsmiljö. Dessutom är förstudien relaterad till Mittuniversitetets initiativ om att samla kunskap om inkludering och integration inför den europeiska utmaningen med flyttningsituation.¹ Den här förstudien handlar om kunskap som behövs och kan hjälpa ledare och medarbetare att möjliggöra integration av medlemmar med andra kulturella bakgrunder än svenska, med stor fokus på trivsel, effektivitet, demokrati och hälsa på arbetsplats.

Den förstudie som föreslås bidrar till ökad kunskap om kommunikation, interkulturell relation, organisations arbets sätt och dynamik som har inflytande på enheternas arbetsmiljö och utveckling.

Ansvarig mottagare för resultatet i Sundsvalls kommun är Silvia Sandin Viberg, Socialdirektör, och Karin Holmin, hemtjänstchef. Kontaktpersonen gentemot Mittuniversitetet är Ann-Britt Nilsson, Kommunikationsstrateg inom Socialtjänsten.

Förstudien innebär:

- a) en litteraturoversikt som visar forskning inom området interkulturell kommunikation och ledarskap på arbetsplatsen och deras relation till en demokratisk och hållbar arbetsmiljö
- b) en studie som beskriver den kommunikativa integrationen av medarbetare med bakgrunder i olika länder och deras relation till ledare och grupp. Fokus är på hur dessa relationer är associerade med integrationen och hur den påverkar arbetsmiljön;
- c) rekommendationer för främjande av demokratisk och hållbar arbetsmiljö när man leder mångkulturella grupper;
- d) rekommendationer för fortsatt forskning.

Studien genomförs under perioden 01 augusti 2016 till 01 februari 2017, och kommer att ligga till grund för en mer omfattande forskningsansökan till AFA Försäkring, samt KK-stiftelsen. Förstudien omfattar 300 000 kr.

¹ Se mer information om Mittuniversitetet för inkludering på <http://www.miun.se/naringslivsamhalle/integration>).

2. Syfte, mål, målgrupp, avgränsning samt förväntat resultat

Bakgrund

Sverige är ett vanligt mål för människor som flyr från krig och svåra situationer överallt på jordklotet. Det senaste året har Sverige tagit emot tusentals invandrare i form av flyktingar som sprids runt om i landet, även om kommuner närmare Stockholm, Göteborg, Malmö, Lund, och Helsingborg är de som ansvarar mest för dessa människor. Det finns några insatser för att samla kunskap om hur samhället kan bemöta och inkludera dessa människor på bästa sättet för dem och för samhället. Detta är i synnerhet viktigt då vår region och hela Sverige står inför en stor utmaning då allt färre i yrkesverksam ålder ska försörja allt fler äldre. Då blir kunskap och förståelse om invandring och hur vi integrerar dessa personer ytterst relevant. Hur dessa människor integreras kommer att få stor betydelse i framtiden eftersom bland annat Sundsvalls kommun kommer att behöva anställa mer personal inom flera områden, exempelvis skola och vård och omsorg. Ju fortare de integreras på arbetsplatsen desto snabbare får vi nöjda och produktiva medarbetare. Allt detta påverkar arbetsmiljö och allas trivsel. Konsekvenserna är att vi får arbetsplatser som är attraktiva för de som jobbar (reducerar personalomsättningen) och för de som vill komma in på arbetsmarknaden.

Syfte

Syftet med den här studien är att undersöka kommunikationen mellan ledare och anställda med annan bakgrund än svensk på arbetsplatser, särskilt inom Socialtjänstens äldreomsorg i Sundsvall, för att öka kunskap och medvetenheten om hur medarbetare med andra kulturella bakgrunder än svenska interagerar och integreras på arbetsplatsen. Detta genom att studera deras kommunikation med ledare och andra medarbetare på Sundsvalls kommuns äldreboende och hemtjänsten. Vidare, vill studien undersöka ledarnas kommunikationskompetens som faktor till dessa medarbetares integration på arbetsplatsen.

Metod

Eftersom det handlar om en förstudie har endast två enheter inom äldreomsorgen valts ut, Lindgården och Solhaga. Då fokus i denna studie ligger på kulturell mångfald ses dessa enheter som representativa för antal medarbetare med icke svensk bakgrund.

Förstudien är helt kvalitativ och omfattar en analys av tidigare studier, mötesobservationer och intervjuer med ledare och medarbetare. Inledningsvis genomförs en litteratursökning som sammanställer vetenskaplig litteratur inom ledarskap, organisationskommunikation, kommunikation och interkulturell kommunikation (inom offentlig och privat sektor). Den första delen kommer att prioritera studier som har genomförts i svenska kontexter och lägger det i perspektiv till de globala studier som inkluderar nämnda områden. Därefter observeras de arbetsplatsträffar eller andra möten som sker kontinuerligt på arbetsplatsen. Dessutom kommer ledare och medarbetare med andra kulturella bakgrund att intervjuas.

De valda kvalitativa metoderna är tidskrävande (se tabeller med beskrivning av timme/kostnad, avsnitt 13), men kan ge tillräcklig insyn om enheternas dynamik och kommunikationen mellan ledare och medarbetare eller medarbetare emellan (Lassen & Strunck, 2012). Observationer och intervjuer har som syfte att samla information om ledares och medarbetares relation och syn på ledarskap,

kommunikation, integration och trivsel/välmående till. Forskaren kommer endast att vara observatör och ska inte delta i eller störa den pågående information eller möjliga diskussioner som uppstår (Tracy, 2013; Eneroth, 1984). I stor utsträckning kommer forskaren att försöka intervjua ledare och medarbetare samma dagar som mötena sker. Totalt fyra möten observeras i varje enhet och deltagarna kommer att intervjuas två gånger.

Därefter görs en analys av det insamlade materialet som sedan resulterar i rekommendationer som kan hjälpa ledare att leda grupper med kulturell mångfald inom vården för en kommunikativ och attraktiv arbetsmiljö, samt rekommendationer för fortsatt empirisk forskning och teoriutveckling. Metoderna är utvalda med hänsyn till det. Forskarna har större möjlighet att få en helhetsbild av individerna med förståelse för var och ens värderingar och normer (Lassen & Strunck, 2012). Transkriberingsprocessen kommer att vara metodisk, varje intervju (45-60 minuter) tar i genomsnitt 5 timmar att transkribera och transkribering av möten tar ungefär 10 timmar.

Resultatet kommer att levereras hos de utvalda boendena i första hand. Därefter kommer det att presenteras på ett chefsmöte för äldreboendecheferna, Socialnämnden och Personalnämnden i Sundsvall. Det kommer att vara speciellt inbjudna representanter från kommunikation- och personalavdelningen, Favi och kommundirektören.

Slutligen kommer studien att resultera i rekommendationer för ett projekt som utvidgar resultatet av den här studien inom andra enheter.

Förstudien är den första fasen i ambitionen att bidra till mer kunskap om hur ledarnas kommunikation, förutsättningarna på arbetsplatsen och integration bland anställda med olika bakgrund än svenska relateras. Utöver förstudien planeras ett projekt som ska öka kunskapen om ämnesområdet hos flera sektorer.

Avgränsning

Denna studie analyserar resultaten från observationer av åtta möten och ett antal intervjuer med ledare och medarbetare på två enheter inom Socialtjänsten på Sundsvalls kommun. Dessutom analyserar studien tidigare forskning inom ledarskap, kommunikation och interkulturell kommunikation. Litteraturstudien kommer att användas för att ge perspektiv på behovet att studera och samla mer kunskap i ämnet i Sverige, i synnerhet till de aktuella frågorna om mobilitet i Europa. Emellertid är det viktigt att notera att djupgående och mer omfattande analys av det empiriska materialet kommer endast att vara möjligt i en senare fas och utvidgning av projektet.

Mål

Målet med studien är att ge underlag för utvärdering av intern kommunikation på arbetsplatser med kulturell mångfald. Med denna studie ges möjlighet att relatera integration och tillhörande utmaningar till individerna och gruppen samt arbetsgruppens prestation och trivsel. Förstudien kan utvecklas vidare och upprepas inom andra enheter. Detta kan ge ledare rekommendationer och vägledning för att möjliggöra integration utifrån 'best cases' inom Socialtjänsten i Sundsvall.

Det är nödvändigt att tydliggöra de strategier, praktiker och rutiner som visar vad kulturell mångfald betyder för vården i Sundsvall (specifikt för hemtjänst och äldreboende) gällande rutiner,

arbetsrelationer (internt) och kundnöjdhet (externt). All detta bidrar till att göra vården attraktiv som arbetsplats, inte bara i Sundsvall utan i hela Sverige. Kunskapen som inhämtas på dessa enheter på Sundsvalls kommun kan användas som underlag för beslut inom Socialtjänsten/Sundsvalls kommun, men även som underlag i kommande ansökningar till KK-stiftelsen, AFA och andra inom ramen hållbar organisering och/eller inkludering och integration.

Målgrupp

Målgrupper för studien är chefer och medarbetare inom Sundsvalls kommun; HR-analytiker inom kommunen; politiker som arbetar med arbetsmiljö-, integration-, hållbarhetsfrågor; kommunledning och kommunikationsområdena.

Resultat efter förstudiefasen genomförd

Studien kommer att resultera i en litteraturöversikt över ledarskap, kommunikation och interkulturella faktorer inom svenska organisationer och kontexter. Den kommer också att resultera i praktiska rekommendationer för integration och bättre miljö inom äldreboenden och hemtjänsten. Forskningsresultaten initialt presenteras vid möte med cheferna på Socialtjänsten, men andra insatser kan planeras i samråd med socialdirektör. Dessutom tas en utvecklad forskningsansökan fram som kan riktas mot olika finansiärer.

3. Behov/efterfrågan i regionens näringsliv och samhälle

Mångfald är ett paraplybegrepp som omfattar bland annat kön, etnicitet, bakgrund och olika handikapp. Ordet är idag starkt anknutet till svaga positioner i samhälle (Reyes, 2000). Med de aktuella demografiska utmaningar som Europa är utsatt för, med ökad mobilitet och människor som flyr från krig och fattigdom i sina hemländer, måste européerna mer än någonsin lära sig att dra nytta av mångfald, inte minst kulturell mångfald. Forskningen om mångfald pekar på att olikheter kan vara till fördel för arbetsgrupperna eftersom den gynnar kreativitet och innovation i problemlösningen (Dam & Augustín, 2012). Förutom att indikera utmaningar kan studien samla kunskap om de fördelar som mångfald har för vården i Sundsvall.

Västernorrlands befolkning har 2015 ökat med 836 personer tack vare invandringen. Idag är länets befolkning 243 897 (SCB) och Sundsvall bidrar till regionen med 97 633 invånare. Med en större invandring behöver vi arbetsplatser för de som är här och för de som kommer och väljer att bosätta sig här. Vården är idag ett eftertraktat område för invandrarna. Det behövs insyn i hur det påverkar äldreomsorgens verksamheter. Utmaningarna för medarbetare och grupper med olika bakgrund kan relateras till vårdens specifika rutiner som kräver viss kunskap i svenska språket, etik och medicinsk förståelse. Dessa kunskaper kan skilja sig stort från medarbetarnas hemländer. Å andra sidan kan dessa människor bidra med nya perspektiv som kan vara ovärderliga för gruppen, brukarna och det svenska samhället. Enligt forskningen triggas det mångkulturella utbytet innovation och kreativitet inom arbetsgruppen som då kan ta till vara på de kunskaper som finns samlade hos medlemmarna.

De nya förutsättningarna som finns i dagens samhälle betyder att vi måste ha en välutvecklad kapacitet för organisering genom bra kommunikationsfärdigheter för att överkomma kulturella, lingvistiska och andra barriärer som kan göra samarbete och integration svårare.

Att förstå folk från olika kulturer borde vara som att förstå vem som helst. Men tyvärr fungerar det inte så. Forskningen inom interkulturell eller tvärkulturell kommunikation visar att människors beteende skiljer inom flera viktiga dimensioner: hur de hanterar konflikter och mångtydighet, vilken relation de har till makt och människor i maktposition samt hur de ser på sina roller i samhället (i arbete, familj etc) (Hofstede & Hofstede, 2005). Utifrån dessa dimensioner kan vår interaktion med andra människor visa sig vara olika. Människor tenderar att tror att andra ska uppföra sig precis som dem. Avvikelsen i beteende kan orsaka ångest hos personalen på en arbetsplats både för den som kommer med en ny kultur och för svenska anställda och brukare (Gudykunst, 2004). Att inte ha och visa förståelse för dessa kulturella skillnader och effekter på människor välmående och interagerande kan ha flera konsekvenser på arbetseffektivitet (bland annat försämrad produktivitet, ökad frånvaro och låg nivå på innovation). Det finns också forskare som kritiserar antagandet att människor från andra kulturer (och här tar vi hänsyn till deras etnicitet) har ett bestämt uppförandemönster och hävdar å andra sidan att vi skapar mening under dagliga samtal, att vi bär med oss värderingar som vi lär oss från en generation till en annan. Koderna för hur man uppför sig i ett visst samhälle kan inte tas för givet. Den här studien är viktig då den bidrar till förståelse för dessa frågor, ger ledare verktyg till de befintliga utmaningarna på arbetsplatsen idag och inför nya utmaningar i att leda en mångkulturell grupp på en kommunikativ inställning.

Studier i form av rapporter och avhandlingar som handlar om mångkulturell vård finns. Dessa studier handlar dock om relationer mellan medarbetare inom vården och patienter med olika etniska och

religiösa bakgrunder (Boi, 2000; Boje, 2001; Candlin & Candlin, 2003). Det interna perspektivet på kommunikation och relationer är mer sällsynt och här finns en brist på kunskap om ett ämne som verkligen kunde utveckla trivsel för många svenska och icke svenskar på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt.

4. Kartläggning kompetens och verksamhet Mittuniversitetet

På Mittuniversitetet finns kompetens inom flera områden som har bäring på området hållbar arbetsmiljö. Det relaterade pågående projektet inkluderar områdena företagsekonomi, sociologi, genusvetenskap och statsvetenskap. I den nya förstudien vi föreslår inkluderas dessa forskare samt forskare inom kommunikationsvetenskap, med specialkompetens inom området organisationskommunikation.

Forskargruppen CORE vid forskningscentret DEMICOM vid Mittuniversitetet har under 15 år studerat olika aspekter av kommunikation inom organisationer som är relevanta för den här studien. Det gäller bland annat kommunikation och implementering av strategier och mål, förändringskommunikation, kommunikativt ledarskap och dess relation till effektiva team, förändringsbenägenhet och engagerade medarbetare, liksom till hälsosamma arbetsplatser

Kopplingen mellan kommunikation och arbetsmiljö uppmärksammades inom projektet Kommunikativt ledarskap som finansierades av KK-stiftelsen 2011-2014, men hittills är området relativt outvecklat och här finns fortfarande kompetens som behöver utvecklas.

5. Koppling övergripande strategier

Hållbarheten behöver vara en del av alla beslut och agerande på lokala, nationella eller globala nivåer. Sundsvalls kommun har tagit ett steg för att hållbarhetsdimensioner ska få vara de pelare som genomsyrar kommunens beslut som i sin tur påverkar en del människoliv. Hållbar tillväxt blev då ett långsiktigt mål i kommunens tillväxtstrategi RIKARE. Steget innebär att kommunen undersöker olika tillvägagångssätt för att förbättra Sundsvallsbornas liv och ser till att vi gör det möjligt för kommande generationer att leva bra här. Detta betyder också att kommunen arbetar för att få fram strategier som främjar miljö, ekonomi och social hållbarhet.

Denna förstudie associeras till Sundsvalls kommuns RIKARE -strategi och kan stödja kommunen att nå målet mot 2021 genom att tydliggöra relationerna mellan medlemmarna på arbetsplatsen med direkt inflytande på arbetsklimaten (bland annat genom förstärkning av tillit, välmående, ökning av effektivitet etc.) och potentiell ökad utvecklingsmöjlighet.

Tema mångfald är av stort intresse i ett samhälle som Sverige som gör olika satsning på hållbarhet. I Mittuniversitetets forskningsstrategi framgår att universitetets forskning ska *ha hög akademisk kvalitet och vara av relevans för omgivande samhälle*. Med dessa mål bidrar forskare i olika forskningsområde till att samla kunskap om för att skapa bättre förutsättningar för att bemöta nyanlända flyktingar (se Lidén & Nyhlen, 2015, 2016) i det svenska samhället, inom vård, skola och arbetsmarknaden. Den kunskap hjälper oss att förstå hur vi kan vara mänskliga och samtidigt som vi bygger ett hållbart samhälle. Trivsel och bra arbetsrelation är viktigt eftersom de har inverkan på medarbetarnas, svenskar eller invandrare, hälsa och produktivitet. Förutom en stor fokus på nyanlända (Lidén & Nyhlen, 2015, 2016), forskarna på Mittuniversitet har även visat intresse för att

undersöka bland annat invandring i arbetsmarknaden (se projekt "invandring till jobb") och genus perspektiv (Giritli Nygren, Öhman, & Olofsson, 2016; Schmauch & Giritli Nygren, 2014).

Samproduktion med externa aktörer och ökad extern finansiering ska eftersträvas. I den nya forskningsstrategi som tagits fram under 2015 för forskningscentret DEMICOM framgår att forskningen som rör demokrati och kommunikation i samhället och dess organisationer är strategiskt viktig för Mittuniversitetet eftersom den i hög grad svarar mot såväl inomvetenskapliga som samhällsliga behov, och är nationellt ledande och internationellt erkänd. Profilerområde Kommunikationens demokratiska värden rör forskning om kommunikation som ett grundläggande verktyg för att skapa, utveckla och leda olika typer av organisationer, såväl myndigheter som andra offentliga organisationer och privata företag. Kunskapen om kommunikationens relevans för ledarskap är viktig för att skapa hållbara, demokratiska, innovativa och friska organisationer. DEMICOM utvecklar på flera av dessa områden ny kunskap som är banbrytande ur ett internationellt perspektiv och av stor samhällsrelevans. Forskningen belyser även de värden som kommunikationen skapar genom att belysa relationen mellan kommunikationsinsatser och effekter i organisationer och i samhället. Området efterfrågas i stor utsträckning inom kommunikationsbranschen, och det är ett område som är underutvecklat i internationellt perspektiv. Dessutom forskningen framhäver att kommunikationen inom svenska organisationer genomsyras av variabla som bidrar till en mer demokratisk och kommunikative arbetsplats.

Studien kommer att bidra med kunskap till Sundsvalls kommun, som även kan vara överförbar till andra organisationer och kommer också att bidra till den internationella forskningen. Studien ligger därmed i linje med strategin om hög akademisk kvalitet och samhällsrelevans.

6. Koppling framtida profilerområde

Forskningsområdet interkulturell kommunikation har prioriteras av flera universitet runt om i Sverige. Detta sker eftersom Europa upplever en period av sin historia som gör brådskande att samla kunskap som kan underlätta vår förståelse om relation mellan människor från olika delar av världen. Detta ämne har stark koppling till hållbar organisering eftersom kunskap som föreslås inhämtas här behövs om Sundsvalls kommun vill vara en attraktiv arbetsplats som många vill flytta till och bosätta sig i.

Förstudien kommer att bidra i framtiden till samarbetet med forskare vid DEMICOM och Institutionen för tillämpad informationsteknologi (Göteborg Universitet/Chalmers) som just nu planerar en liknande studie i Göteborg Stad. Det finns också potential för samarbete med andra forskningscentra som har samma intresse för tvärkulturell och interkulturell forskning.

7. Relation forskning och R&D nationellt och internationellt

Även om studier om ledare och medarbetare med bakgrund i olika länder är sällsynt inom svensk organisationskommunikationsforskning, har vi några studier som handlar om kommunikationen mellan ledare och medarbetare. De är inte många men tillräckliga för att visa en trend. Dessa studier visar att svenska ledare har en vilja att kommunicera öppet och använder sig av dialog och feedback. Men ibland är kommunikationsfärdigheterna inte tillräckliga och då brister ledare och medarbetare i prioriterandet av den dagliga kommunikationen med tydliga konsekvenser på trivsel och arbetsmiljö.

Studier som fokuserar på ledares och medarbetares kommunikation inom interkulturell kommunikation på arbetsplatsen är mer sällsynt inom svensk forskning.

Inom ledarskap och kommunikation beskriver Simonsson (2002) omfattande om ett doktrinskifte som kräver mer ansikte-mot-ansikte kommunikation. Information är mer decentraliserad och kunskap är främsta resursen. Ledarna är då inte längre de som ser till att informationen sprids, utan de som hjälper medarbetare att prioritera vad som är viktigt att veta för att kunna arbeta. Men den här nya ledaren var inte så enkel att hitta i verkligheten. Simonsson betonar tidsbrist som en av de faktorer som hindrar en organisation från att nå sina kommunikativa mål. Ledarna har inte tillräckligt med tid för kommunikation med sina medarbetare. Kommunikation, eller snarast information via mail, blir då en resurs om man ofta använder och bortser från dess negativa påverkan på relationen. Tidsbristen, eller brist av tid för kommunikation med sina medarbetare, kan ha extrema konsekvenser för trivsel och arbetsmiljön. Medarbetarna blir missnöjda vilket kan försvåra om organisationen går genom förändring eller en kris. Ledarnas brist av tid för kommunikation orsakar starkt motstånd till förändringar (Hamrin, forthcoming). Medarbetare vill veta vad som kommer att hända och vill veta det från sin närmaste chef. Ledarnas frånvaro kan kosta till organisation genom långsammare beslutsfattande och genomförande i en förändringsprocess.

Forskningen om kommunikativt ledarskap visar att svenska ledare är mer lyhörda än ledare ibland annat USA, Indien och Frankrike (Hamrin, 2016). Detta är en stor fördel också när det handlar om kommunikation med människor från andra länder. Svenska ledare har ett större intresse för att lyssna och dela med sig än ledare från tidigare nämnda länder. Svenska ledare kan skapa mer mening kring arbete än att endast instruera, är mer äkta med sitt intresse för medarbetare och vill se att de utvecklas tillsammans snarast än att medarbetare ska vara en autonom enhet med sin kunskap. Dessa ledare bidrar till medarbetares engagemang och delaktighet i beslut inom arbetsplatsen eftersom deras syn på kommunikation och ledarskap är att det konstrueras tillsammans, med allas bidrag. Detta sätt att tänka innebär att ledarna är mer prestigelösa och inte ser makt som ett verktyg för övertygande till sin fördel i den tvärkulturella kommunikationen. Forskning inom tvärkulturell ledning intresserar sig för ledarnas förmåga att hantera de kulturella faktorerna för att främja effektivitet/produktivitet. Det anses då viktigt att ledarna bortser från etnocentriska antaganden och stereotyper eftersom det endast försvårar relationen med människor som inte uppför sig som vi gör.

I Sverige tros ämnet interkulturell kommunikation ha stor betydelse för samhället eftersom invandringen ses som en av de högsta prioriteringarna på samhällsagendan. Ändå har forskarna inte ägnat sig åt att utveckla förståelse för hur man kommunicerar i sådana tvärkulturella situationer och hur det kan påverka grupp dynamik och hur människor integreras i kultur och samhälle. De studier som bedrivs i ämnet och med sjukvården som subjekt har fokuserat på relationen mellan brukare/patienter och läkare (se Boi, 2000; Boje, 2001; Candlin & Candlin, 2003; Lindström, 2008). därför har dessa studier externt perspektiv. Det som föreslår här en förstudie som tar ett internt perspektiv på vården och omsorgen och bidrar med att utveckla ledarnas kommunikationskompetenser, förbättra gruppens effektivitet och individens integration.

Nyligen har olika universitet och högskolor och näringslivet dock intresserat sig för mångkulturellt samhälle och dess effekter för medborgarna eftersom vi står inför en situation när människor från olika kulturer kommer att komma in på svensk arbetsmarknad och i svenska skolor. Naturligtvis vill

dessa institutioner veta mera om effekterna av en sådan drastisk förändring bland de som söker sig in på marknaden. Detta kan vara en möjligt att lära oss hur vi rent praktiskt får nytta av mångkultur på arbetsplatsen.

8. Relationer andra aktiviteter

Denna förstudie har förutom relationen till de pågående studierna om Hållbar organisering även en relation till ytterligare en förstudie som pågår med syfte till att ta fram en litteraturöversikt om framgångsrika kommunikationsfaktorer inom organisationer (projekt i samarbetet med Kommunikationsstaben vid Sundsvalls kommun) och leds av Professor Catrin Johansson. Hållbar organisering som forskningsintresse ses som en potentiell större projektsatsning i nästa steg inom samverkansavtalet och i samspel med andra finansierar. Detta innebär att även forskningsområde och intresse i den här nuvarande förstudien kan bli en del i en sådan projektsatsning.

Det finns ett antal partners och aktörer som är viktiga för studien. De internationella partners som aktivt bidrar till forskargruppen CORE vid DEMICOM just nu är professor Linda L. Putnam, University of California Santa Barbara samt Dr. Jody L. Jahn, University of Colorado. Forskargruppen har även ett nätverkssamarbete med företagen AB Volvo, Sandvik och Electrolux som tidigare samverkat inom gemensamma forskningsprojekt, och som nu väntar på eventuell ny finansiering från KK-stiftelsen för att fortsätta den gemensamma forskningen om Kommunikativt ledarskap. Inom Mittuniversitetet är de tidigare nämnda forskarna och forskargrupperna viktiga partners, särskilt i det fortsatta arbetet med att utveckla större forskningsansökningar.

9. Samhällseffekter

De samhällseffekter som generas av forskningen om kommunikation i organisationer är inte omedelbart mätbara, men genereras på längre sikt. Den kunskap som tas fram i forskningsprojekten behöver anpassas till organisationers specifika förutsättningar. Som exempel kan nämnas att resultaten från projektet Kommunikativt ledarskap som genomfördes 2011-2014 har rönt mycket stort intresse och nu tillämpas inte bara i de företag som deltog i projektet, utan även andra organisationer som ligger långt framme i sitt kommunikativa arbete, som exempelvis Stockholms stad, Polisen och Trafikverket.

Förstudiens rekommendationer kommer specifikt att anpassas till förhållanden inom Sundsvalls kommun vilket gör vägen till tillämpning kortare. Genom att integrera kunskapen i ledarutbildningar och workshops kan ledare och medarbetare bidra i arbetet med hållbar organisering i form av en god arbetsmiljö. Det är viktigt att utvärdera effekterna på kort och lång sikt för att kunna se sambanden, något som ligger utanför denna förstudies ram.

10. Kommunikation

Den modell som tidigare använts i projekten som genomförts av forskargruppen CORE är att kommunicera resultaten genom Sveriges Kommunikatörer som når sina ca 6000 medlemmar över hela landet med ett digitalt nyhetsbrev och sin webbsida. Forskningen har därmed fått stort nationellt genomslag, och de företag som ingått i projekten ses som förebilder. Denna modell kommer även att användas i denna förstudie. DEMICOM har även en rapportserie med arbetsrapporter på svenska som ligger digitalt tillgängliga på Mittuniversitetets webbsida. Dessa

rapporter är därför en viktig källa till kunskap eftersom internationella tidskriftsartiklar är relativt svårtillgängliga. Resultaten från förstudien kan därför publiceras som en rapport i rapportserien samt som en tidskriftsartikel.

Huvudmålgrupper är som tidigare nämnts chefer och medarbetare, kommunikationsnätverket, HR-samrådet och projekt- och styrgrupp för SAMklang; och generellt medarbetare och chefer i andra organisationer samt forskare.

11. Organisation för genomförande av förstudie

Forskargruppen består av:

Solange Hamrin, fil. dr., vik. Universitetslektor, organisationers kommunikation, DEMICOM (projektledare)

Emelie Bäck, Masterstudent och universitetsadjunkt, DEMICOM

Styrgruppen för studien:

Silvia Sandin Viberg – Socialdirektör

Ann-Britt Nilsson (Kommunikationsstrateg, Socialtjänsten Sundsvalls kommun)

Karin Holmin - Hemtjänstchef

Solange Hamrin (fil. dr, Mittuniversitetet)

Övriga forskare som ingår i den pågående förstudien om Hållbar organisering kommer att bjudas in till gemensamma seminarier kring resultaten.

12. Planerade aktiviteter, tidplan och kostnader

Beskriv aktiviteter, tidplan och kostnader för förstudiefas:

Aktivitet	Start	Slut	Kostnad SEK
Projektplanering	2016-08-01	2016-02-01	9 800
Litteratursökning och sammanställning av forskningsöversikt om kommunikation	2016-08-01	2016-12-01	21 000
Intervjuer med ledare och medarbetare	2016-09-01	2016-12-10	8 100
Observationer av åtta möten (fyra per enhet)	2016-09-01	2016-12-10	4 000

Analys av data + Transkribering (observation) + Transkribering (intervjuer)	2016-10-01	2016-12-30	77 800
Rapportskrivande	2016-12-10	2017-01-15	36 800
Avrapportering	2017-02-01	2016-02-01	16 200
Skrivande av vetenskaplig artikel och skiss till ny ansökan	2016-11-01	2016-02-01	126 300
Summa			300 000

Beskriv också väldigt övergripande tänkt tidplan i ett längre perspektiv: Efterföljande projekt, eventuellt finansierat av externa parter samt eventuellt utvecklingsprojekt för ett kommunala bolag eller kommunal verksamhet.

Projekt (aktivitet)	Start	Slut
Påbyggnadsprojekt - empirisk studie/ utvecklingsprojekt tillsammans med kommunen (involvera hela socialtjänsten)	Februari 2017	Juni 2017
Involvera andra forskare (mångfald - integration, inkludering)	Löpande	
Utveckling av profilområde Hållbar utveckling inom Mittuniversitetet	Löpande	
Forskningsansökningar: AFA Försäkring, Forte samt KK-stiftelse	Juni 2017	Augusti 2017
Nytt (omfattande) projekt (3 år)	januari 2018	31 December 2020

13. Risker

Risk	Åtgärd
Kompetensen hos forskargruppen central – risk vid sjukdom eller frånvaro	Svårt att åtgärda med ersättare, men andra forskare som kan bidra finns, omfördelning av resurser

Tekniska problem, datorer, datorsystem	Säker lagring av data, uppdatering av system
--	--

14. Undertecknande

Undertecknad enligt §10 i Personuppgiftslagen (PUL, 1998:204), att de personuppgifter om undertecknad som har lämnats i ansökan, får behandlas på sådant sätt och i sådan omfattning som är nödvändig för hantering av ärendet (registrering i diarium o. likn.) och enligt §34 PUL att de publiceras på Internet i information om förstudien.

.....
Plats och datum	Förstudieledarens underskrift	Namnförtydligande

15. Referenser

- Agustín, O. G. (2012). Cultural diversity and intercultural policies in the European Union. In *Culture and Identity in Organisations*. DK: Aalborg Universitetsforlag.
- Dam, L., & Agustín, O. G. (2012). Cultures at work and beyond: Latin American and Spanish employees in a multinational Danish company. In *Culture and Identity in Organisations*. DK: Aalborg Universitetsforlag.
- Eneroth, B. (1984). *Hur mäter man "vackert"? grundbok i kvalitativ metod*. Natur och kultur.
- Lassen, I., & Strunck, J. (2012). Methodological challenges in intercultural inquiry. In *Culture and Identity in Organisations*. DK: Aalborg Universitetsforlag.
- Lidén, G. & Nyhlén, J. (2016). Structure and Agency in Swedish Municipalities' Reception of Unaccompanied Minors. *The Journal of Refugee Studies*, 29(1), 39-59.
- Lidén, G. & Nyhlén, J. (2015). Reception of refugees in Swedish municipalities : evidences from comparative case studies. *Migration and Development*, 4(1), 55-71.
- Berbyuk Lindström, N. (2008). Intercultural communication in health care—Non-Swedish physicians in Sweden. Gothenburg University [Dissertation]
- Giritli Nygren, K. , Öhman, S. & Olofsson, A. (2016). Everyday places, heterosexist spaces, and risk in contemporary Sweden. *Culture, Health and Sexuality*, 18(1,) 45-47.
- Gudykunst, W. B. (2004). *Bridging differences: Effective intergroup communication*. Sage.
- Hamrin, S. (2016) Recontextualizing Communicative Leadership: The Interplay of Discourses in a Swedish Multinational Organization. *International Journal of Strategic Communication*, 10 (1), 18-35, DOI 10.1080/1553118X.2015.1073733
- Hamrin, S. () Communicative Leadership and Context: Exploring Constructions of the Context in Discourses of Leadership Practices. *Corporate Communications: An International Journal* (forthcoming).
- Hamrin, S, Johansson, C, & Jahn J. (2016) Communicative leadership: fostering co-worker agency in two Swedish business organizations. *Corporate Communications: An International Journal*, 21(2), 1-18 (forthcoming). DOI 10.1108/CCIJ-05-2015-0025
- Hofstede, G, & Hofstede, G, J. (2005) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 2nd Edition, USA: McGraw-Hill.

Schmauch, U. & Giritli Nygren, K. (2014). The hidden boundaries of everyday places : Migrant women, Homeplace and the spatial practices of a small Swedish town. *ACME*, 13(2), 372-393.

Simonsson, C. (2002) *Den kommunikativa utmaningen: en studie av kommunikationen mellan chef och medarbetare i en modern organisation*. Lund University.

Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.