# Keel, kommunikatsioon ja integratsioon töökohas

# Sarah Glännefors, Uppsala ülikooli doktorant

Äritegevuse rahvusvahelistumise edenemine on olnud viimasel kümnendil üks peamisi tegureid, miks kvalifitseeritud sisserändajad liiguvad OECD riikidesse. Sellele aitab kaasa ka rahvusvaheliste ettevõtete ja teiste tööandjate nõudlus talentide järele, kellest on puudus. Rahvusvahelistes ettevõtetes ja muudes organisatsioonides meelitatakse kvalifitseeritud sisserändajaid ligi ning hoitakse neid enda juures organisatsiooniliste tavade kaudu, mille eesmärk on teenida kasu mitmekülgsest tööjõust. See kasu on peamiselt seotud äritegevuse, inimõiguste ja jätkusuutlikkusega.

Käsitlen organisatsioonilisi tavasid, mille eesmärk on leida mitmekülgset tööjõudu, ning arutlen pikemalt nii tööandjate kui ka töötajate tähtsuse üle. Selles vestluses pööran eritähelepanu organisatsioonilistele tavadele, mis keskenduvad keelele ja suhtlusele, mida rakendatakse organisatsiooni eri protsesside kaudu (nt värbamisel ja koolitusel) eesmärgiga meelitada ligi ja hoida talente, kellest on puudus. Uuringutega on juba kindlaks tehtud, et keel ja suhtlus on sisserändajate lõimumise üks oluline osa võõrustaja ühiskonnas ning töökohas. Selles osas käsitletakse keele ja suhtlusega seotud organisatsioonilisi tavasid Rootsi kontekstis, keskendudes mitmele organisatsioonile teadmismahukates sektorites, nagu infotehnoloogia ja töötlev tööstus. Kuigi tulemusi tuleks käsitleda Rootsi konteksti eripärade alusel, võib järeldusi teha ka teiste riikide sarnaste sektorite põhjal.