



RELIGIONS VETARNA

Utbildar om religion, migration & kulturmöten.

Utbildningssammanfattning

Möten över kulturgränser: utmaningar och möjligheter

Utbildning riktat till de som möter målgruppen inom
ramen för Projekt Kompetensintegration Blekinge

Handledarutbildningen

Syftesbeskrivning: Vi tar emot praktikanter för att . . .

Förslag på syftesbeskrivning: **Vi tar emot praktikanter för att:** Det råder brist på yrkeskompetens inom vårt yrke generellt i Sverige, och således även inom vår verksamhet. Vi vill bidra med såväl en inkluderande arbetsplats som att möta människor i det mångkulturella samhället, och i förlängningen bidra till en bättre arbetsmarknads- och social integration.

- **Var tydlig och konkret;** Då blir det lättare för den nyanställde att förstå vad som menas och det uppstår färre missförstånd.
- **Undvik att korrigera och rätta till för mycket;** Låt den nyanställde själv dra slutsatser av sina misstag om det går utan att äventyra verksamheten.
- **Var aktiv;** Ovana och osäkra nyanställda behöver stödet från en erfaren handledare.
- **Betona lärprocessen;** Förklara att lärandet ingår i jobbet och att ingen förväntar sig att man ska kunna allt från dag ett.
- **Visa att du tycker det är roligt och stimulerande att vara handledare;** För den nyanställde är det viktigt att du som handledare intresserar dig för dennes arbete.
- **Uppmuntra;** I vissa fall kanske personen du handleder har låg självkänsla och dåligt självförtroende. Bekräfta att personen är viktig på arbetsplatsen och berätta att du finns som stöd. Var inte rädd för att ställa krav men glöm inte att uppmuntra när den nyanställde gör ett bra jobb.

Att vara ny på en arbetsplats kan kännas nervöst. Är det dessutom det första jobbet eller det första jobbet i Sverige är det viktigt att vara tydlig med arbetsplatsens regler, till exempel:

- **Arbetstider;** Förklara varför det är viktigt att passa tiden och vad det innebär att passa tiden. Börjar arbetsdagen kl 8.00 måste kanske personalen vara där 7.45 för att hinna byta om.
- **De dagliga rutinerna;** Förklara skillnaden mellan rast och paus. När det är rast får man inte betalt (lunchrast) men det får man när det är paus (fikapaus). Har ni stränga regler runt tiderna för rast och paus, förklara varför det är viktigt att hålla tiderna.
- **Arbetskläder;** Förklara vilka klädkoder som gäller på arbetsplatsen.
- **Mobil och dator;** Gå igenom era regler kring privat användande av mobiler och datorer under arbetstiden.

Handledarutbildningen

Rollen Som handledare

Som handledare delar du med dig av din yrkeserfarenhet samtidigt som du är en förebild för den nya medarbetaren. I rollen ingår att du uppmuntrar din nya medarbetare och får hen att våga utmana sig själv och komma in i yrket. Med hjälp av tydlig kommunikation stödjer och coachar du den nya medarbetaren.

Man kan sammanfatta din roll som handledare med att du:

- Har ett övergripande ansvar för den nya medarbetarens situation på arbetsplatsen.
- Finns till hands och är ett stöd.
- Uppmuntrar till diskussioner och reflektioner kring lärandet på arbetsplatsen.

Att vara handledare:

Innebär olika roller beroende på situationen

1. Instruktör
2. Coach
3. Mentor (sista steget)

Det går ingen skarp gräns mellan rollerna, utan de går in i varandra. Vad innebär det och vad gör jag i de olika rollerna?

Instruktör – utgår från verksamheten: *Visar, förklarar, lyssnar, ställer frågor, utvärderar, planerar, korrigerar.* I min roll som instruktör visar jag i detalj hur en uppgift skall göras, och man har täta uppföljningar för att vara säker på att uppgifterna är rätt utförda. Viktigt att praktikanten känner ett nära stöd.

Coach – utgår från praktikanten: *Lyssnar, följer upp, visar engagemang, motivera till reflektion och får praktikanten till att fatta egna beslut.* Som Coach uppmuntrar jag och ställer frågor som leder till att praktikanten själv förstår hur en uppgift skall genomföras. Tillsammans diskuterar man hur det gick och vad man kan dra lärdom av för det fortsatta arbetet.

Mentor – utgår från dig: Fungerar som en god förebild i arbetet. När man intar mentorsrollen har praktikanten blivit mer erfaren och mer självständig i arbetet – relationen är av mer kollegial natur (då har man långt väldigt långt i sin handledarroll). Man delar erfarenheter samtidigt som handledaren är en god förebild i arbetet och ställer nya frågor, uppmuntrar och utmanar praktikanten men nya utmaningar.

Handledarutbildningen

Våga ställ krav: Det visar att man tror på personen och att denna kan lösa sina arbetsuppgifter. Som handledare måste du beskriva vilka rutiner som finns på arbetsplatsen, och att praktikanten förväntas följa dem. Informera hur lång tid en arbetsuppgift förväntas ta och hur noggrann den skall utföras. Var tydlig och anpassa kraven efter personens förmåga.

Det finns också **sociala krav** på en arbetsplats som alla anställda förväntas att följa. Många av dessa krav är oskrivna och kan vara svåra att upptäcka och att förstå.

Om att lära sig ett nytt språk

För att effektivt lära sig ett nytt språk krävs hårt arbete och någon form av språkundervisning. För att språket skall slå rot och utvecklas räcker det inte bara med undervisning, språket måste användas i vardagen i ett socialt sammanhang och där behöver alla parter vara aktiva – dom som kan språket och den som lär sig. Praktikplatsen kan vara ett sådant socialt sammanhang. På alla arbetsplatser krävs någon form av kommunikation för att kunna utföra sitt arbete. Det finns ofta skyltar och symboler som visar vad man skall göra och inte göra men man måste ändå prata med varandra eller läsa en text för att förstå hur jobbet skall utföras och varför.

Att man befinner sig i en arbetsmiljö kan både försvaga och stärka språkanvändningen.

Exempelvis kan man undvika svåra och krångliga ord och istället peka och använda kroppsspråk – men man har också stor möjlighet att stärka språket genom att namnge de saker man pekar på och prata om vilka ord och uttryck som är lämpliga vid olika tillfällen eller hur man uttalar och betonar dom.

Framförallt kan praktikplatsen vara ett ställe där man får motivation att lära sig mer och man känner sig välkommen och behövd.

Språkinläring påverkas av:

- motivation
- skillnaden mellan modersmålet och det svenska språket
- ålder och utbildningsbakgrund
- faktorer som bemötande, kontakt med svenskar och det nya språket, stress och annat

Du underlättar språkinläring genom att:

- tala tydligt och långsamt
- använda vardagliga ord
- upprepa viktiga budskap, gärna med nya ord
- lyssna, fråga om du inte förstår och bekräfta med egna ord att du förstått vad praktikanten sagt
- ta det lugnt även i stressiga situationer
- utmana praktikanten med arbetsuppgifter som kräver muntlig kommunikation

Handledarutbildningen

Förståelse

Att prata om en arbetsuppgift är ofta lättare än samtal vid fikarasten. Ofta många som pratar på samma gång och samtalen kan i princip handla om vad som helst. Oftast är det inte dom uttryck som är specifika för yrket som är dom svåra utan dom andra orden som vi tar för självklara.

I arbetsmiljön finns det både skriftligt och talat språk som inte alltid tänker på – tex *post it lappar*, blanketter, tidningar som ligger på fikabordet, någon som pratar i telefon, email osv. Den språkliga miljön och kravet på kommunikation kan givetvis se olika ut beroende på vilket sorts arbete det är, vilka arbetsuppgifter man har, hur stressigt och bullrigt det är och på arbetsbelastningen.

En annan svårighet för den som skall lära sig språket är vad man skall säga till vem: Hur skall man tilltala chefen? Vad kan man säga till kollegor? Vilka ord är lämpliga? Hur många gånger skall man tacka? Hur hälsar man på varandra? Hur tilltalas kunder?

Det kan vara oerhört svårt att skämta och att förstå skämt och ironi om man inte är säker på ordens nyanser och betydelser. Ofta relaterar skämt till situationer eller händelser i Sverige som man inte kan känna till om man inte har bott i Sverige – exempelvis kan skämtet syfta till något som en politiker (eller kungen) har sagt eller gjort – som i princip alla som bott i Sverige har hört eller kan förstå. Kan upplevas som exkluderande.

Att inkluderas i den sociala miljön har minst lika stor betydelse som att lära sig hur arbetet skall utföras.

Några tips som lägger grunden för inkludering:

1. Alla möten – såväl informella som formella där övrig personal deltar skall också praktikanten ges möjlighet att delta i (kan finnas undantag)
2. Fika- och lunchraster kan vara svåra att klara av på egen hand och vid behov är det bra om handledaren kan introducera personen till den typen av miljö.
3. Ju snabbare praktikanten får återkopplande feedback på sin utveckling, ju snabbare känner sig personen trygg och mer oberoende av stöd.

Referenslista

Botond, A. (2017). *Kulturell psykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Bäärnhielm, S. (2014). *Transkulturell psykiatri*. (1. utg.) Stockholm: Natur & kultur.

Gunnarsson, S. (2018). *Professionell feedback – medvetna mötens magi*. Gunnarssons förlag.

Herlitz, G. (2007). *Kulturgrammatik: hur du ökar din förmåga att umgås över gränserna*. (1. [utök.] uppl.) Uppsala: Uppsala Publishing House.

Olofsdotter, A & Ström, H. (2019). *Kulturell kompetens i arbetslivet – handbok för handledare av praktikanter*. Komlit AB, Helsingborg,

Shouri, S. (2019). *Interkulturell medvetenhet: med kunskap, självkännedom, acceptans, nyfikenhet och välvilja*. Stockholm: Natur & Kultur.

Stier, J. (2009). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.



Kontakt

0702-78 48 94

info@religionsvetarna.se

www.religionsvetarna.se