



Fastighetsbranschens
UTBILDNINGSNÄMND



EUROPEISKA UNIONEN
Asyl-, migrations- och
integrationsfonden

Handledarskap, inkludering och tolerans

TOLERANSÖVNINGAR - ATT PROAKTIVT TRÄNA PÅ HANDLEDARSKAPETS DYNAMIK

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU) arbetar för kompetenssäkring av fastighetsbranschen.

Vi företräder branschen i utbildnings- och kompetensfrågor och finansieras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Sveavägen 31, 5 tr | 111 34 Stockholm | 08-564 806 50 | info@fastun.se | www.fastun.se



INLEDNING

Detta övningsmaterial har tagits fram av Lika Olika inom ramen för projektet Fastighetsbranschen för nyanlända. En satsning som finansieras med medel från Asyl-, migration- och integrationsfonden.

Dessa övningar syftar till att få alla att ta ansvar för sin del av en hållbar och tolerant arbetsplats samt att alla får stöd att förbereda sig mental för situationer som kan uppstå under handledning av nya svenskar. Målet är att få dig att inse att nyckeln till att vända utmaningarna till möjligheter är en positiv och öppen attityd som börjar hos dig.

Alla är olika. Därmed är det viktigt att varje individ får minst 30 minuter på sig att läsa igenom situationerna för att vara förberedd att diskutera i mindre grupper under arbetsmötet. Detta kan göras på arbetsplatsen några dagar innan diskussionerna ska äga rum eller hemma i lugn och ro.

INSTRUKTIONER

1. Läs igenom de fyra situationerna och föreställ dig att detta händer på din arbetsplats med dina kollegor i nutid. Övningarna syftar till att få dig att fundera kring dina egna attityder, fördomar och gruppens tolerans samt ge vägledning kring vad som är accepterat eller inte.

2. Fundera först individuellt kring de följande situationerna med stöd av frågorna nedan. Ingen behöver ta del av dina svar om du inte själv väljer det (detta sker i steg 3).

- Hur skulle en situation som denna få dig att känna dig?
- Hur skulle du agera?
- Hur skulle din arbetsgrupp reagera och därefter agera?
- Vilka är utmaningarna kring tolerans, fördomar och attityder enligt dig?

3. Prata tillsammans (4 kollegor) och dela med er av era individuella svar kring frågorna i steg 2. Vad har ni kommit fram till individuellt om er själva och er arbetsplats i relation till tolerans, fördomar och attityder? Passa på att utbyta idéer och tankar! Om det är känsligt att berätta om er själva eller arbetsplatsen, prata då mer generellt vad ni tror.

Kom ihåg, det finns inget rätt eller fel, det är ingen tävling och du får vara du. Alla behöver inte hålla med eller tycka lika.

Lycka till!



SITUATION 1: OSAMS MED DIN PRAKTIKANT

Se Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds film *Verktyg för inkludering och tolerans* (modul 3) på www.fastun.se eller Youtube för hjälp och tips.

Du ska vara handledare för en ny svensk och har sett fram emot att din praktikant ska börja. Dina förväntningar är höga då du vill göra skillnad och stötta den nya personen som kommer till företaget. Du har berättat för alla du känner om din nya viktiga roll. Vissa kollegor på företaget är inte lika positiva som du, men du är övertygad om att det kommer att gå riktigt bra. En vecka går och du gör ditt bästa för att välkomna praktikanten. Du märker dock att det inte går som du önskar. Du upplever att praktikanten har en dålig attityd och inte är engagerad eller ens villig att försöka. Du känner dig ledsen över situationen och stressad över att tappa ansiktet. När du försöker att prata med praktikanten slutar det med att ni blir osams. Det känns riktigt tufft eftersom du inte vill att chefen ska tro att du inte försöker. Men jag kan väl inte göra allt själv, tänker du förvirrat.

Individuella frågor att besvara:

Hur går du vidare?

Vad är dina känslor?

Vad säger du till praktikanten?

Vad säger du till kollegorna när de frågar hur det går?

Har du något ansvar?

Har du någon möjlighet att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Diskussionsfrågor till den lilla gruppen:

Kan det hända att det inte alls går bra med praktikanten?

Får det vara så, eller är det något fel då?

Har du någon möjlighet att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Vilken hjälp önskas av chefen?

Diskussionsfrågor till storgrupp/företaget:

Hur gör vi om situationer som denna uppkommer?

Hur stöttar vi praktikanten?

Hur stöttar vi kollegan?

Hur går vi vidare?



SITUATION 2: STÖTTNING OCH HJÄLP

Se Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds film *Handledaren och Praktikanten* (modul 2) på www.fastun.se eller Youtube för hjälp och tips.

På företaget har fler av kollegorna fått nya svenskar som praktikanter och det börjar bli en del av vardagen. Flera av de som handleder vittnar om hur roligt det är och att de får så mycket bra avlastning. Du känner dig stolt över ditt företag och att ni hjälper nya människor in i branschen. En dag kommer en av dina kollegor tillbaka till kontoret tillsammans med sin praktikant. Praktikanten ser lugn ut men din kollega ser väldigt upprörd och ledsen ut. Kollegan berättar att en av kunderna betett sig fientligt mot praktikanten och dessutom talat om för din kollega att de inte vill ha något med invandrarna att göra. Det är en känslig och känslös situation.

Individuella frågor att besvara:

Hur går du vidare?

Vad är dina känslor?

Vad säger du till praktikanten?

Vad säger du till kollegorna?

Har du någon möjlighet att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Diskussionsfrågor till den lilla gruppen:

Kan det hända att praktikanten egentligen förstår och är ledsen, vad kan du då göra?

Får kunder säga vad som helst om de som är inom bolaget?

Har du någon möjlighet att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Vilken hjälp önskas av chefen?

Diskussionsfrågor till storgrupp/företaget:

Hur gör vi om situationer som denna uppkommer?

Hur stöttar vi praktikanten?

Hur stöttar vi kollegan?

Hur går vi vidare?



SITUATION 3: BRIST PÅ GEMENSAMT SPRÅK

Se Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds film *Handledaren och Praktikanten* (modul 2) på www.fastun.se eller Youtube för hjälp och tips.

Din chef har bestämt att företaget ska ta emot nya svenskar som praktikanter. Det handlar om att leda in ny arbetskraft in i fastighetsbranschen som växer och behöver fler arbetare samtidigt som företagets ledning vill visa vägen in i det svenska samhället för dem som saknar arbete, språk och sammanhang. Alla på arbetsplatsen ska handleda en ny svensk som praktikant och det är obligatoriskt. Flera av kollegorna ställer sig undrande till beslutet, ni har en stressig vardag och att behöva leda någon som är vuxen känns pirrigt, ska man inte få välja själv?

När du får träffa din praktikant blir du förstummad. Hon pratar nästan ingen svenska och du kan ingen arabiska. Helt plötsligt står ni utan gemensamt språk. Arbetsuppgifterna ska utföras och du är ansvarig och måste dessutom leda någon annan. Hur gör du nu?

Individuella frågor att besvara:

Hur går du vidare?

Vad är dina känslor?

Hur tror du att praktikanten känner sig?

Var kan du börja?

Har du någon möjlighet att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Diskussionsfrågor till den lilla gruppen:

Vad kan ni tillsammans på företaget göra för att stötta handledarna och praktikanterna?

Vad kan du som handledare göra för att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Vilken hjälp önskas av chefen?

Diskussionsfrågor till storgrupp/företaget:

Hur gör vi om situationer som denna uppkommer?

Hur stöttar vi praktikanten?

Hur stöttar vi kollegan?

Hur går vi vidare?



SITUATION 4: KULTURELLA SKILLNADER

Se Fastighetsbranschens Utbildningsnämnds filmer *Handledaren och Praktikanten* och *Verktyg för inkludering och tolerans* (modul 2 och 3) på www.fastun.se eller Youtube för hjälp och tips.

Ditt företag erbjuder de anställda att bli handledare åt nya svenskar som kommer som praktikanter. Du har bestämt dig för att tacka ja, det låter spännande och du är nyfiken. Din praktikant blir en medelålders man som kommer från ett land där majoriteten av befolkningen har en annan religion än vad du har. Du är lite förvånad över att det är en så pass gammal man, men det är ändå okej. En dag under den första praktikveckan kommer du in i köket efter eftermiddagspausen och hör hur dina kollegor klagar på att någon har ätit mat och smutsat ner inne på toaletten.

Senare under samma dag förstår du att det är din praktikant som ätit på toaletten. Dina kollegor är inte glada, fördomarna florerar samtidigt som du funderar på om allt är ett missförstånd. Kan det vara så att din praktikant faktiskt inte vet hur vi brukar äta lunch i Sverige och vem som får sitta tillsammans vid bordet. Kan det vara så att det är en kulturell skillnad?

Individuella frågor att besvara:

Hur går du vidare?

Vad är dina känslor?

Hur tror du att praktikanten känner sig?

Var kan du börja?

Har du någon möjlighet att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Diskussionsfrågor till den lilla gruppen:

Har vi tillräckligt högt i tak för att människor ska få göra fel?

Dömer vi andra eller ger vi dem en andra chans?

Vad kan du som handledare göra för att hjälpa situationen framåt på ett bra sätt (för praktikanten, för dig, för chefen och för kollegorna)?

Vilken hjälp önskas av chefen?

Diskussionsfrågor till storgrupp/företaget:

Hur gör vi om situationer som denna uppkommer?

Hur stöttar vi praktikanten?

Hur stöttar vi kollegan?

Hur går vi vidare?

