

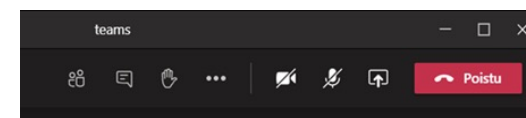
# Kunskap om lärarnas kulturella bakgrund 4t

Lägg på denna bild till tunn  
information om

- schemat

- om utbildaren/utbildarna

Jämför med exempelbilden



# Välkommen till träningen!

**Din kunskap om  
olika kulturer ökar**

**Din kunskap om olika  
kulturer ökar**

**Du hör och lär  
dig av andras  
erfarenheter.**

**En positiv attityd  
och intresse för  
andra kulturer  
ökar**

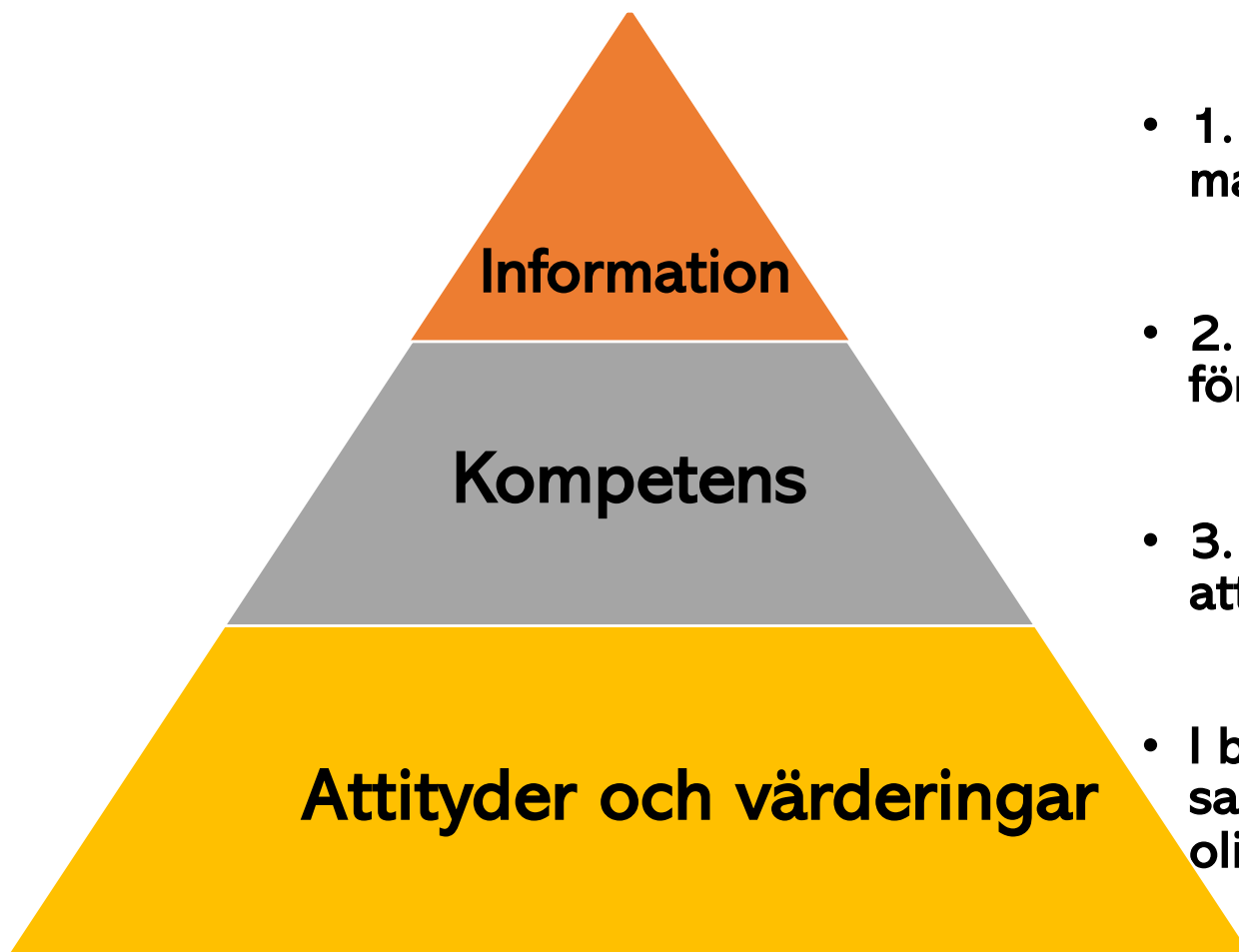
**Tränarens namn**

**Skriv vilken  
bakgrundsinformation/erfa  
renhet du har av att arbeta  
med invandrare.**

**Tränarens namn**

**Om det bara finns en tränare, ta  
bort den andra punkten.**

# Mångkulturell kompetens består av



- 1. Kunskap om kulturer (t.ex. tidsbegrepp, maktskillnader).
- 2. Färdigheter i möten, vägledning, dialogisk förmåga.
- 3. Självkänedom, egna värderingar, världsbild, attityder, reflektionsförmåga.
- I bakgrunden av allting, sammanhanget, sakkunskap om den operativa miljön, lagstiftning, olika nätverk vägleder.

# أنا **mångkulturella möten är det viktigt att**

- **Känna igen och kunna möta din osäkerhet och rädsla när du hanterar människors olikheter.**
- **Reflektera över din egen uppfattning om världen och livet.**
- **Fundera över om du verkligen värdesätter alla människor och fråga dig själv: hur syns det i mitt sätt att arbeta och förmedlas äkthet?**
- **Fundera över om du kan se på en annan persons liv på ett heltäckande sätt och om tolkningarna av situationer är korrekta eller bara antaganden.**
- **Fundera på om du ärligt kan föra ett samtal och ha kontakt med alla människor "person till person".**



<https://pixabay.com/fi/illustrations/nainen-kasvot-kuvayhdistelm%c3%a4-789146/>

## Vad är kultur?



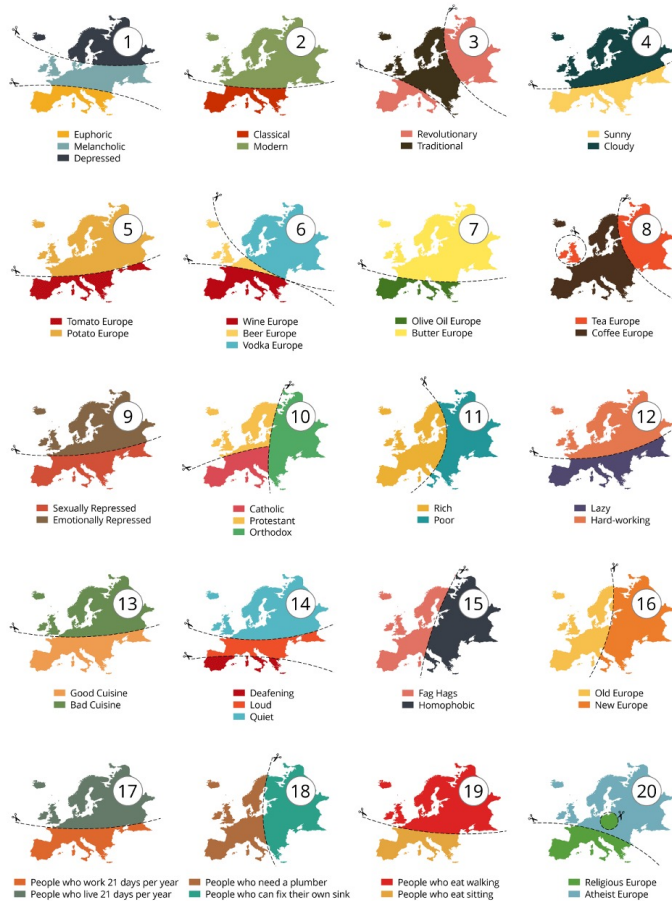
<https://urly.fi/2Gak> Alexas\_Fotos

- Ett system med vilket en person klassificerar och värderar omgivningen, sig själv och andra och bygger sin identitet.
- En samling gemensamma attityder, värderingar, mål och metoder som kännetecknar ett "samhälle".
- Summan av inlärd och lärbara färdigheter eller förmågor.



## 20 WAYS TO BREAK EUROPE

from Atlas of Prejudice by Yanko Tsvetkov  
[www.atlasofprejudice.com](http://www.atlasofprejudice.com)



## Varför bildar människor stereotyper och hur klassificerar vi människor?

- Stereotyp avser en generaliserad uppfattning om en grupp eller en individ som medlem av en viss grupp.
- Breda generaliseringar om hela gruppen människor kan göras utifrån några få exempel.
- Det är typiskt för människor att dela in andra människor i olika grupper. Gruppindelning leder ofta till att en grupp anses vara bättre än andra.
- Gruppindelning kan baseras på religion, etnisk bakgrund, språk, medborgarskap, kön, arbete...

# Inte bara en kultur, utan en individ!

- Kompetens och professionalism, erfarenhet och utbildning
- Motivation, intresse
- Värderingar och attityder
- Handlings- och interaktionsförmåga och stil
- Personlighetsdrag
- Förmåga att lära sig och anpassa sig till nya situationer
- Resurser och hälsa
- Privat livssituation
- De värderingar som fastställs i livssynen



<https://urly.fi/2FOF> kolibri5



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



# Kulturella dimensioner

- Individualitet
- Självständighet och ansvar
- Egna val, t.ex. yrke
- Arbetsgivarens intresse är viktigt liksom arbetstagarens.
- Framsteg i arbetet bygger på kompetens
- Ledningen fokuserar på individen
- Utvärdering av prestationer och direkt feedback
- Jämlikhet

## Gemenskap

- Identiteten bygger på ett socialt nätverk
- Ansikte, heder och skam
- Bakgrunden påverkar yrket osv.
- Anställda är lagmedlemmar
- Utvecklingen bygger på gruppen
- Ledningen fokuserar på grupper
- Harmoni, ingen negativitet
- Representanter för den egna gruppen behandlas bättre än andra.

# Kulturella dimensioner

## Jämlikhet som mål

- Strävan efter jämlikhet
- Decentraliserad makt, yttlig organisation
- Små skillnader mellan löner och arbetsuppgifter
- En demokratisk handledare som stöds av gruppen
- Underordnade agerar på ett självstyrande sätt.
- Användning av förnamn, inga rigida formaliteter.

## Maktskillnader och formalitet

- Ojämlikhet är en del av livet, ofta av födseln.
- Makten är koncentrerad till ett fåtal.
- Stora skillnader mellan löner och befattningar
- Den överordnade är en "god far", autokratisk.
- Den överordnade talar om vad han eller hon ska göra
- Verksamheten övervakas mycket.
- Formella regler
- Privilegier och statussymboler
- Formalia, titlar

# Kulturella dimensioner

## Dokumenterad, skriftlig kunskap

- Officiell, objektiv källa
- Vetenskapligt bevisad
- Böcker, studier, statistik...
- Forskare, framgångsrika chefer
- Endast en person som känner till saken ger instruktioner
- Inga subjektiva åsikter

## Kunskap från människor och erfarenheter

- Förstahandskälla till information
- Information baserad på personliga kontakter
- Erfarenhet, levande liv, intuition, inre värld
- Guruer, ledare, gamla och kloka, andliga män
- Det är artigt att ge råd även om man inte vet något om det ämne som behandlas.
- Information på papper uppfattas som andrahandsinformation.

# Namnge vilken kultur

- Hur många representanter för denna kultur finns det i ditt område?
- Vilka är de viktigaste egenskaperna hos kulturen som är mycket lika eller annorlunda jämfört med din kultur och som påverkar samarbetet?
- Exempler i denna presentation är från Kouvola och Kymmenedalen i Finland.

# Kulturernas särdrag: Ryska kulturen



- I Kymmenedalen var 5 000 personer med ryska som modersmål en starkt växande grupp före det nuvarande kriget.
- Familjeorientering, respekt för äldre människor och omsorg om andra är viktigt.
- Öppenhet bland familj och vänner, sällskaplighet, gästfrihet och gemenskap är viktigt.
- Starka känslor och känslouttryck
- Gamla traditioner och vidskepelser i vardagen.
- Diskussionskultur
- Användningen av tiden är flexibel, den "stora bilden" är också synlig (den är inte så exakt, om arbetet är framgångsrikt).
- Hierarki/förlust av ansiktet i arbetslivet: det förväntas att den överordnade bestämmer och beordrar.

<https://urly.fi/2FPJ> Jacqueline Macou

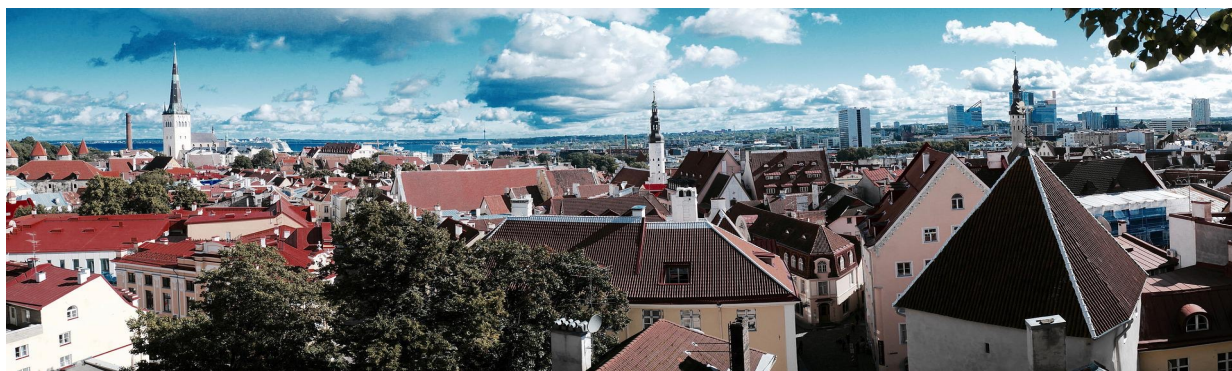


This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Specifika egenskaper hos kulturer: Estnisk kultur



<https://urly.fi/2FPY> harald heuser

- 1 000 estniska modersmålstalare i Kommunalkas'
- Interaktionen är måttligt återhållsam och direkt, med få gester.
- Stora maktskillnader, formellt
- Kritisk och idiosynkratisk
- Kulturell stolthet, historiens betydelse
- En ganska individuell kultur
- Ganska lik den finska kulturen



# Specifika kännetecknen för olika kulturer:

## Asiatisk kultur

- Asiater är gemenskapliga, relationer mellan människor, respekt för föräldrar och historia är betydelsefulla.
- Harmoni, anspråkslöshet, ödmjukhet, samarbete och återhållsamt beteende betonas.
- Att vara nervös anses vara pinsamt.
- Rädslan för att förlora ansiktet och skamkulturen är relaterade till rädslan för att misslyckas och göra misstag.
- Skillnader i tidsuppfattning
- Arbetslivet är mer hierarkiskt.
- Respekt för chefen, behandlas annorlunda än andra anställda, auktoriteten ifrågasätts inte.
- Väntar på tydliga instruktioner.

# Specifika egenskaper hos kulturer:

## Afrikansk kultur

- Att tillhöra en grupp, relationer, ge gåvor och uppskatta föräldrarna är viktigt.
- Tydligt ledarskap och exakta instruktioner är viktiga, chefen uppfattas som en auktoritet och ledarskap förväntas.
- Religionen är av stor betydelse och har bindande förpliktelser som syns i vardagen.
- Män har en stark ställning.
- Tidsanvändningen är flexibel.
- Sättet att tala är indirekt, kroppsspråket används starkt.







## Religioner som kulturella beståndsdelar, Islam

- Islam = underkastelse till gudomen Allahs vilja.
- Islams pelare: trosbekännelse, rörmoment, årlig skatt på allmosor, fasta, pilgrimsfärd.
- Sharialagar, den tolkning som de lärda om de heliga skrifterna och islam har kommit överens om, grunden för lagarna och den moraliska koden för allt i det dagliga livet.
- Halal = tillåtet, Haram = förbjudet, kommer från olika kulturkretsar, med olika noggrannhet.
- Inget fläskkött, fläskprodukter, skaldjur/musslor och alkohol.
- För kvinnor i de flesta muslimska länder gäller att täcka håret när de är äldre än 10 år -> får inte titta på eller skaka hand med främmande män i en interaktionssituation.
- Ramadanfasta, från soluppgång till solnedgång i ungefär en månad.

# Anpassning till en ny kultur

- Olika stadier har identifierats när det gäller att anpassa sig till en ny kultur.
- Att anpassa sig och slå sig till ro är en process för en person.
- Stora individuella skillnader i processen
- Alla människor går dock igenom en liknande process.
- Genom att förstå anpassningsprocessen kan man hjälpa arbetstagaren att gå igenom processen och anpassa sig.
- Du kan öppet diskutera anpassning och ställa frågor direkt.



<https://pixabay.com/fi/illustrations/euroopan-kartta-eristetty-2646492/>





[https://media.istockphoto.com/id/1211544495/fi/valokuva/yksi-eri-vaaleanpunainen-kumi-monien-keltaisten-kumiankkojen-joukossa-ker%C3%A4%C3%A4ntyi-ymp%C3%A4rille.jpg?s=612x612&w=0&k=20&c=-FDL\\_bPDmI22FNx-URnxpQ5JbZnJ9SqeXmj2UIN8GQM=](https://media.istockphoto.com/id/1211544495/fi/valokuva/yksi-eri-vaaleanpunainen-kumi-monien-keltaisten-kumiankkojen-joukossa-ker%C3%A4%C3%A4ntyi-ymp%C3%A4rille.jpg?s=612x612&w=0&k=20&c=-FDL_bPDmI22FNx-URnxpQ5JbZnJ9SqeXmj2UIN8GQM=)

## Integrationens olika stadier

- **Integration är den process som varje invandrare upplever när han eller hon bosätter sig i en ny kulturell miljö.**
- **Processen är mångdimensionell och ger den information och de färdigheter som krävs för att man ska kunna agera som en aktiv medlem av samhället.**
- **Integration kan definieras som den förändring och anpassning som sker i den dagliga interaktionen med samhället och olika samhällen, och den förändrar alltid även värdlandet.**
- **För varje invandrare är processens längd individuell, men olika faser kan identifieras.**
- **Processens längd påverkas till exempel av situationen i ursprungslandet, språkliga och kulturella färdigheter, de tjänster som erbjuds i det nya landet, förekomsten av stödnätverk och eventuella trauman.**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





## Ankomststadium

- De yttre förutsättningarna för en människas liv förändras: hem, vänner, landskap och språk. Detta kan framkalla känslor av rädsla, främlingskap, förvirring och hjälplöshet.

<https://pixabay.com/fi/photos/orkney-north-ronaldsay-skotlanti-5831129/>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



## Mötesfasen

- Låt oss observera förhållandena i det nya landet och jämföra dem med hemlandet.



## Bakåtblick på scenen

En person kan kombinera egenskaperna hos den nya och den gamla kulturen i en form som passar honom/henne.



[https://media.istockphoto.com/id/1361910961/fi/valokuva/tytt%C3%B6-katsoo-kauas.jpg?s=612x612&w=0&k=20&c=jynjJHdXmmdKxWqZtf\\_YXtGyUEbkr95XnOZ1AgllVqg=](https://media.istockphoto.com/id/1361910961/fi/valokuva/tytt%C3%B6-katsoo-kauas.jpg?s=612x612&w=0&k=20&c=jynjJHdXmmdKxWqZtf_YXtGyUEbkr95XnOZ1AgllVqg=)

# ! Gruppdiskussion !



**! Tack. !**

# Material för vidare studier



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.