

# Karriereveiledning for flerkulturelle brukergrupper





Skrevet av:

Heidi B. Roux, NAV Bærum Arbeid

Ingunn Wiig, Mølla kompetansesenter Bærum KF

Kari Svisdahl, Acantus Pedagogisk Veiledningstjeneste

Layout og sats: DI gruppen as

# Karriereveiledning for flerkulturelle brukergrupper

## **Innholdsfortegnelse:**

Forord	s. 6
Innledning	s. 7
Bruerveiledning	s. 7
Del I Om kultur	s. 10
Del II Om samtalen	s. 17
Del III Oppgavesamling med veiledning	s. 23
Litteraturliste	s. 45
Oppgavesamling	s. 46

# Forord

Dette er en manual for karriereveiledning. Manualen er skrevet for karriereveiledere som jobber med minoritetspråklige brukergrupper /flyktninger og innvandrere. Manualen er et praktisk verktøy der ferske veiledere kan få kunnskap om den flerkulturelle samtalen. Erfarne veiledere kan la seg inspirere til å løse oppgaver på en ny måte. Praktiske oppgaver skal inspirere til gode samtaler og gjøre karriereveiledning interessant og nyttig. Denne manualen legger vekt på relasjoner mellom mennesker. Den legger også vekt på bevissthet om det kulturelle aspektets nærvær i samtalen og hvordan dette påvirker partene. Kvaliteten i den flerkulturelle samtalen står også i fokus.

Dette verktøyet skal bidra til at veilederen blir mer bevisst egne holdninger og handlingsmønstre i flerkulturelle samtaler. Den har også som mål å bidra til at veileder og den veiledningssøkende sammen skal avklare ressurser og bevisstgjøre muligheter og begrensninger i forhold til den enkelte veiledningssøkendes yrkesvalg.

Mange organisasjoner og bedrifter driver med karriereveiledning for andre brukergrupper og det finnes en mengde litteratur om emnet. Det finnes imidlertid svært lite litteratur der karriereveiledning har et flerkulturelt fokus. Veiledningslitteratur for minoritetspråklige brukergrupper er etterspurt av fagfolk spesielt fordi feil yrkesvalg blant brukergruppen er en utfordring. Norske arbeidsforhold oppleves av mange som svært annerledes enn tidligere arbeidsforhold i opprinnelseslandet. Dette gjør at mange innvandrere og flyktninger mislykkes i sine første yrkes- og jobbforhold.

Manualen er blitt til gjennom et samarbeid mellom Mølla Kompetansesenter, NAV Bærum Arbeid, Acanthus Pedagogisk Veiledningstjeneste og IMDI.

Vi takker prosjektets arbeidsgruppe, styringsgruppe og referansegruppe for gode innspill og konstruktive kommentarer. Vi takker også de 12 brukerne som tålmodig gjennomgikk våre øvelser under utprøvningsperioden og som bidro med gode kommentarer.

## Innledning

De karriereveiledningsverktøyene som finnes, bærer ofte preg av den samtid og kultur som de er utviklet og anvendt i. Grunnet forflytning av folk fra alle verdenshjørner de seneste tiårene, kan det for en karriereveileder etter hvert være vanskelig å møte mangfoldet av veiledningssøkende med deres verdier, holdninger og handlingsmønstre. Tanken om at veiledere i dag oftere og oftere må ha et kulturelt perspektiv i sine samtaler, er nærliggende.

Det betyr også at veileder må ha bevissthet om sin egen kultur, sine verdier, tankemåter og handlingsmønstre med som en ”ryggmargsrefleks” i veiledningen.

Det er ikke lett å endre på gamle vaner. Vi mennesker er slik anlagt at vi søker å bruke det vi kan best og ofte tyr til vel innarbeidete mønstre.

Denne manualen vil forhåpentligvis være et bidrag til større innsikt i hva ulik kulturell bakgrunn kan bety for en veiledningssamtale.

For de som har drevet med flerkulturell samhandling i en årrekke og som tenker at dette er velkjent stoff, er manualen ment som et redskap til å pusse opp gamle ferdigheter og hente opp igjen glemte kunnskaper. Det er lettest å gå i de samme vante sporene, men sporene kan utvikle stereotypier, stigma og uønskede holdninger som vi ikke ser hos oss selv i en travel hverdag.

Veiledere som samarbeider med og veileder personer med annen etnisk opprinnelse enn sin egen, opplever daglig at ulike erfaringer i livet, ulike referanserammer og ulike kulturer utløser misforståelser og gjør hverdagen utfordrende og til tider vanskelig for begge parter. Et hovedfokus i denne manualen er å hjelpe veileder til å bli bedre til å ”håndtere mangfoldet”. Gjennom å benytte strukturerte metoder og teknikker og ved å bli mer bevisst på egne holdninger, væremåter og handlingsmønstre, kan veileder bli bedre til møte den veiledningssøkende der vedkommende er.

## Brukerveiledning

Manualen er tenkt brukt på flere måter. For den som har behov for både inspirasjon, kunnskap og nye ideer anbefales det å lese manualens del en og to før man begynner med oppgavene i del tre. Dette fordi manualens grunnleggende syn på møter mellom mennesker med forskjellige kulturer kommer fram i de to første delene.

Oppgavenes innhold og form krever svært personlige svar fra den veiledningssøkende og oppgavene bør derfor ikke i tas ut av sin sammenheng og brukes til andre formål. Dette kan skade relasjonen til den veiledningssøkende, misforståelser kan oppstå og hensikten med oppgavene kan settes under tvil.

Hovedfokus er veiledning omkring yrkesvalg og karriere. Oppgavene har kartleggende og avklarede målsetninger og skal være med på å bevisstgjøre den veiledningssøkende i forhold til sine ressurser, utviklingspotensial og begrensninger på arbeidsmarkedet.

Tidsrammen for oppgavene er tenkt å være fleksibel og skal gjennomføres i individuelt tempo.

Noen veiledningssøkende kan gjøre unna rekken med oppgaver i løpet av noen uker, mens andre vil komme til å bruke tiden introduksjonsprogrammet tar, eller flere år.

De første oppgavene kan tas av alle som har tenkt at de skal ut i arbeid en eller annen gang. Oppgavene vil klargjøre om tanken på arbeid og mulighet for å komme inn på arbeidsmarkedet er nær forestående eller om det trengs mer tid.

Oppgavene kan også tas flere ganger, spesielt der den veiledningssøkende har liten norsk språkforståelse, mangler vokabular og har liten arbeidserfaring, også fra opprinnelseslandet.

Veiledere er som regel ikke terapeuter og informasjon man kan få gjennom samtalene og situasjoner som kan oppstå, kan friste noen veiledere til å gå inn i prosesser som ligger utenfor veileders kompetanseområde. Vær varsom! Når det er sagt så kan en god veiledningssamtale også ha en

terapeutisk effekt innenfor veileders etiske ramme og kompetanseområde.

Karriereveiledningsmanualen er tenkt brukt av flere faggrupper som samhandler med og veileder minoritetsspråklige. Det er viktig at det skrives notater fra møtene der man arbeider med oppgavene. Den veiledningssøkende må selv ta ansvar for å samle på disse notatene slik at disse kan legges fram som et grunnlag for deler av den siste oppgaven. Hvis flere personer skal veilede samme person, er det vesentlig at notater fra oppgavemøtene også finnes i en kopi hos de ulike fagpersonene slik at samordning av viktig informasjon ikke blir borte underveis.

Ordet Karriere er opprinnelig latin og betyr kjørevei. I medier og i dagligtale oversettes det ofte med det å komme seg raskt fram, klatre høyere, avansement, suksess, høye inntekter osv.

Karriere handler også om personlig og faglig utvikling og den mulighet du har til å påvirke din egen situasjon.

For noen betyr karriere å klatre oppover på stigen og mange er opptatt av avansement og høyere lønn. Dette er viktig for andres anerkjennelse og for egen tilfredsstillelse.

Andre ønsker en arbeidsplass eller et yrke som medfører ro, stabilitet, forutsigbarhet og sikker inntekt. De har ikke ønske om å klatre oppover. De har kanskje ikke ønske om å lede andre eller utdanne seg / fordype seg innen et fagområde. De er fornøyd med sin kjørevei, sin karriere.

Veiledningen av innvandrere og flyktninger må også innebære at de gis muligheter for å se på sin karriere med forskjellig fokus, som egne ressurser, familiesituasjon, språkkunnskap, fagkunnskap, realkompetanse, fysisk og psykisk helse.

Manualen har tre hoveddeler.

- I Om Kultur
- II Om Samtalen
- III Oppgavesamling

### **Del I Om kultur**

Om kultur skal brukes som en inspirasjon til nysgjerrighet omkring kultur. Det vil alltid være nyttig å ha kunnskap om land, folk og kulturer for den som jobber med flyktninger og innvandrere. For den som ikke har anledning til å bruke tid på lese land- og kulturkunnskap er denne delen ment som en kortfattet generell innføring og må på ingen måte sees på som uttømmende. Spesielt ser vi på avsnittet om "Mitt personlige manuskript" og avsnittet om "Kulturelle verdidimensjoner" som sentrale for forståelsen av den flerkulturelle kommunikasjon. Et viktig spørsmål for den som vil ha et bevisst forhold til dialogens flerkulturelle mangfold er: "Hva bringer jeg med meg i møtet med deg"? For å kunne forstå andres måter å være på, må man ha kunnskap om og bevissthet i forhold til egne verdier, holdninger og egen atferd. Ikke minst trenger man denne bevisstheten i forhold til egne fordommer og forenklinger som blir utfordret i møte med personer som tenker og handler annerledes enn en selv.

### **Del II Om Samtalen**

Det klages ofte på at det er for liten tid til gode veiledningssamtaler. "Om samtalen" er et avsnitt som skal brukes som et hjelpemiddel til å bli mer strukturert under veiledningene. I denne delen vil veileder finne flere "oppskrifter" som kan være til hjelp for å forbedre kommunikasjonen mellom veileder og den veiledningssøkende. En viktig ferdighet i veiledning og spesielt i veiledning med person som har annen kulturell bakgrunn enn veileder selv, er evnen til å kunne "ta den andres perspektiv". Denne delen skal leses med tanke på refleksjon og undring over egen uttrykksform og egen jobbutførelse. Avsnittet om den åpne og strukturerte samtalen er et verktøy som skal hjelpe den enkelte veileder til å strukturere samtalen samtidig som den veiledningssøkende skal gis mulighet til å fortelle fritt.

Avsnittet om empati er tenkt som en motivasjon til å øve seg i "å være i den andres sko" se verden fra den andres ståsted og kjenne hvordan det kan være å være den andre, for et øyeblikk. Avsnittet om etikk er sentral for hele manualen.

### **Del III Oppgavesamling med veiledning**

Det er 8 oppgaver i oppgavesamlingen. Hver oppgave er en brikke i en helhet som skal hjelpe den veiledningssøkende til å oppdage egne ressurser og muligheter, samt begrensninger. Alle oppgavene har en detaljert brukerveiledning.

Oppgavene bygger på hverandre og har derfor en planlagt rekkefølge fra bredere personlig bevissthet til å smalne inn mot et ønsket og oppnåelig yrke eller en jobb. Det er imidlertid også mulig å hoppe over enkelte oppgaver eller å ta dem i annen rekkefølge. De siste to oppgavene henger imidlertid nøye sammen og må sees i sammenheng.

Alle oppgavene skal gjennomføres med tanke på utdanning, yrke eller jobb. Veiledningssøkende kan naturligvis være skeptiske til oppgavene og de påfølgende spørsmålene. Innvandrere og flyktninger kan ha dårlige erfaringer fra opprinnelseslandet med at personlige opplysninger kan misbrukes og skade vedkommende. Det er viktig å understreke hva målsetningen er med den enkelte oppgave og at de gjennomføres med tanke på yrkesveiledningen. Spesielt gjelder det oppgavene som omhandler kultursjokk, kulturell tilhørighet og kulturelle konflikter.

## Del I Om kultur

Kulturbegrepet dukker stadig oftere opp i sammenhenger der mennesker møtes for å samhandle. Begrepet kultur er ofte knyttet sammen med et annet ord som for eksempel tverrkulturell, interkulturell, flerkulturell, multikulturell osv. og sier noe om samhandling mellom mennesker med ulik kulturell bakgrunn. Begrepene blir brukt om hverandre i dagliglivet, selv om fagfolk legger litt forskjellig betydning i uttrykkene. I denne manualen brukes ordet "flerkulturell". A. Fife beskriver ordet flerkulturell på følgende måte:

Ordet flerkulturell kjennetegner situasjoner mellom kulturelt ulike personer som beskriver både samhandlinger og strukturer. (Fife 2002)

Majoriteten i ett land har ofte for vane å tenke at det er sin måte å se verden på som er den normale, selvfølgelige og riktige. De har på seg etnosetriske briller, tenker og sier at: "slik jeg / vi her i landet ser verden på, er helt naturlig, riktig og selvfølgelig. Det er også like selvfølgelig at andre bør se verden på samme måte som meg /oss, og alt annet er avvik fra normalen.

S. Fernbackers beskriver dette fenomenet ved å bruke et bilde av fisken som i sitt naturlige våte element ikke trenger å forstå konseptet "våthet" for å forklare sine privilegier. Det som er naturlig for en fisk er fremmed for en skapning som lever midt i ørkenen. Forfatteren sammenligner her fisken i vannet med USAs hvite befolkning som tar sine privilegier som en selvfølge.

Debora: .....I use the example of a fish in water that does not need to understand the concept of wetness to explain privilege. White people are the fish in water when it comes to race/culture.

Sabin: I like your fish in water expression; what's "natural" to a fish is so alien to a land creature that lives in the middle of the desert.

(Sitat fra boka Gestalt Therapy, history, theory and practice Ansel L. Woldt - Sara M Toman 2005) side120.Kapittel: Cultural Influences and Consideration in Gestalt therapy av Sabin Fernbacker

I en stresset hverdag kan bevissthet om at man har egne majoritetsbriller på, komme i bakgrunnen og at egen majoritetskultur er den eneste riktige og gangbare. Veileder må ha interesse for og tid til og prøve å forstå hva den veiledningssøkende egentlig har i tankene. Det betyr at man, med empati og innlevelse, må søke å få tak i den veiledningssøkendes kulturelle perspektiv.

Veiledere uttrykker ofte frustrasjon over at personer de skal samhandle med og som kommer fra en annen kultur, ikke tenker logisk og ikke ser sammenhenger "med norske øyne", selv etter flere års opphold i Norge.

Det er nå engang ikke slik at den som kommer til et land som innvandrer, flyktning eller på familiegjenforening, blir norsk i sin tankegang og handlemåte så snart de har kommet over grensen. Selv om personer med en annen kultur faktisk ønsker å forstå det norske samfunnet av hele sitt hjerte så må vi akseptere at det tar tid å forstå rasjonale bak det nye samfunnets funksjoner og folks måter å gjøre ting på.

Den nye kunnskapen må bli til forståelse gjennom egen erfaring. Det er ikke noe man kan lese seg til. Mange av de gamle handlingsmønstrene som personer fra andre kulturer har med seg fra sitt opprinnelsesland, fungerer ikke lenger i det nye landet. De gamle mønstrene må avlæres, og det er ikke alltid uten problem og sorg man må innse at det som fungerte og var trygt og godt, må forlates. Denne prosessen kan forsterke kultursjokket og hemme integreringen.

Selv om den du samtaler med kan de norske ordene og forstår betydningen av ordene, så betyr det ikke at vedkommende tenker på samme måte som du gjør i den sammenhengen du bruker ordene. I mange land der samfunnsstrukturene er svært forskjellig fra den norske, kan det tenkes at norske begrep og uttrykk ikke eksisterer. Den veiledningssøkende må først erfare og få egen kunnskap før det som blir sagt gir mening, slik meningen opprinnelig var tenkt fra veileders side.

Det må også sies at mye av det personer har med seg av tankemønstre og væremåter fungerer godt og er hensiktsmessig i det nye landet. Det er det som erfares uhensiktsmessig man må søke å finne nye

løsninger på.

Veiledere har mange ganger undret seg over hva det er tolken bruker så lang tid på å oversette når setningen egentlig var svært kort. Ord og begreper som tilhører velferdsstaten lar seg ikke oversette direkte og det hender tolken må fortelle lange historier, lage metaforer og ”bilder” for at begrepet skal gi mening til den det tolkes for. Selv om ordet gir mening etter hvert, betyr det likevel ikke at begrepet nødvendigvis blir satt inn i den sammenhengen det var opprinnelig tenkt.

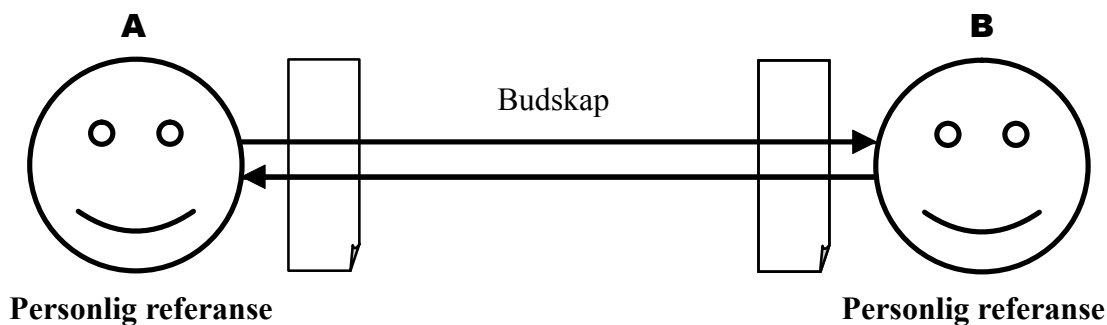
Når veileder kommuniserer, forteller, gir informasjon og forklarer, så gjøres det ut fra veileders forståelse. Veileder har sin oppdragelse, sin erfaring og sine kunnskaper som referanse, og med dette som bakgrunn gir budskapet mening sett fra veileders ståsted. Den som mottar veileders budskap, får nødvendigvis ikke de samme bildene og forestillingene i sitt hode som veileder har, og budskapet gir nødvendigvis ikke den samme mening for mottaker. Mottaker av budskapet (den veiledningssøkende) har sin oppdragelse, sin erfaring og kunnskap og tolker budskapet ut fra sin referanse. Hvis to personers referanser er svært ulike, er det en mulighet for at misforståelser oppstår.

### En enkel kommunikasjonsmodell

(Dahl 2001) modellen er noe endret

**A** koder sitt budskap ut fra sin referanse og **B** tolker budskapet gjennom sin referanse.

Når **B** svarer så kodes svaret ut fra **Bs** referanse og svaret tolkes av **A** ut fra **As** referanse.



Modellen over er en svært enkel framstilling av hvordan kommunikasjon foregår. Vi kan også si det slik at kommunikasjon skapes i feltet mellom to eller flere personer. Det en person sier med ord og hvordan vedkommende uttrykker det gjennom kroppsspråk har en innvirkning på hvordan den / de andre oppfatter budskapet. Det har også en innvirkning på hvordan den / de andre svarer.

I en flerkulturell kommunikasjon er det kulturelle verdier til stede som kan bidra til at det en person sier ikke nødvendigvis blir oppfattet slik det var ment at det skulle bli oppfattet. Dette kan gjøre personene usikre, de kan komme i forsvarsposisjon, det kan hemme dialogen og utløse irritasjon og fordommer.

### Mitt personlige manuskript

I vår referanse ligger vår oppdragelse, kunnskaper og erfaringer. Den innerste kjernen er våre verdier, normer, etiske overbygning, vår moralske praksis og vårt livssyn. Dette danner fundamentet for hvordan vi oppfatter verden. Vi går rundt i verden med vår referanse eller noe vi kan kalle et ”personlig manuskript”, et notat med avtrykk, spor og tegn på det vi har opplevd så langt i livet. Vi har med oss gode og mindre gode opplevelser og hendelser, og de har satt spor og vi bringer dem med oss på godt og vondt. Det skrives stadig nye ”kapitler” i vårt ”personlige manuskript” ettersom vi får ny kunnskap og nye erfaringer.

Det er på bakgrunn av vårt personlige manuskript, (alle avtrykkene, sporene og mønstrene) at vi tolker det vi sanser (hører, ser, tar på, smaker osv.) og utfører våre handlinger (gjør ting.) Det er også med dette ”manuskriptet” vi møter andre. A. Fife sier det på følgende måte:

”Det er generelt antatt at hjernen former stereotyper fordi det er den mest nøysomme måten for å finne mening i de millioner av stimuli et menneske kan motta. For raskt å finne mening leter hjernen etter

mønstre i stedet for detaljer og måler innkommende stimuli med lagrede stereotypier. Stimuli behøver ikke bare å være sensoriske, som lukt, lyd, lys, fysisk kontakt osv., de er også ”bilder” av alt det mennesket har (subjektiv) kunnskap om, for eksempel budskap, scenarier, abstraksjoner osv.” (Agnes Fife 2002)

### **Kultur eller individ**

Det hadde vært enkelt hvis alle fra Vietnam hadde helt likt atferdsmønster og alle fra Norge gjorde de samme tingene på samme måte. Slik fungerer ikke menneskene og heller ikke kulturene. Kulturer er ikke statisk, de er stadig i bevegelse og følger ikke nødvendigvis landegrenser. Det er alltid noen felles trekk å finne blant folket fra en region, et land, et område, en storfamilie osv. Men siden hvert enkelt menneske bærer med seg sin egen oppdragelse, sine kunnskaper og erfaringer, må vi se folk som individer. I en veiledningssituasjon må individet være i fokus. Det kan likevel være nyttig å ha kunnskaper om kulturelle forskjeller og likheter. T. Hylland-Eriksen sier det på denne måten:

”Det er mennesker som møtes, ikke kulturer”. (Hylland-Eriksen)

”Felles kultur er det som gjør kommunikasjon mulig”: når jeg kan kommunisere på en grei måte med en annen person har vi felles kultur. (Hylland-Eriksen 2001)

Men er det da ikke noen fellestrekk eller atferdsmønster blant personer fra samme etniske gruppe eller personer fra samme område som kan gjøre det mulig å kategorisere grupper? Fagpersoner har i alle år diskutert dette spørsmålet. Mange mener at det riktige er å forholde seg til hvert enkelt individ og se personen uavhengig av gruppetilhørighetens kultur. Andre ønsker å legge vekt på at det finnes felles atferdstrekk i en kultur som gjør at folkene som tilhører denne kulturen, har en del likhetstrekk i måten å oppføre seg på f.eks i forhold til det annet kjønn, eller til autoriteter.

For å kunne forstå litt av denne kompleksiteten stilles følgende spørsmål: Hvis du er på den andre siden av jorda og noen ber deg om å beskrive din kultur, hva beskriver du da og hvordan gjør du det?

Beskriver du atferdstrekk fra Europa, Skandinavia, Norge, byen du bor i, din families trekk eller beskriver du det du personlig er opptatt av som for eksempel dine verdier, dine holdninger og ting du liker å gjøre og måten du gjør dem på?

Det var for eksempel ikke vanlig å få barn utenfor ekteskap i Norge for 50 år siden, og hvis det skjedde så var det tabubelagt. I dag er det helt vanlig og formelt akseptert med både enslige mødre og fedre. Det er også formelt akseptert at en kvinne og en mann bor sammen uten å være gift og har barn sammen. Det er også formelt akseptert at homofile er formelt knyttet til hverandre og har barn.

Hvordan vil du forklare det typiske norske familiemønsteret til din venn på den andre siden av kloden?

”Verdiene i et samfunn blir ikke delt av hele befolkningen. De norske kulturelle reglene følges ikke av alle medlemmene i samfunnet. Folk har individuelle verdier som de prioriterer for sine liv. Selv om de fleste medlemmene i en kultur følger de felles kulturelle normene, kan man ikke si at alle gjør det.” (Fife 2002)

Den norske kulturen er i konstant endring og bevegelse og det er også kulturene i andre land. Personer fra andre land som ikke har vært i sitt opprinnelsesland på mange år, vil ofte finne at opprinnelseskulturen har endret seg mye mer enn slik kulturen blir praktisert og tatt vare på i det nye landet. Dette er også erfaringene fra de norske utvandremiljøene i Nord Amerika og Canada. Kulturen må ikke overskygge individets verdier, holdninger og væremåte selv om det kan være mulig å se noen felles verdier og atferdstrekk hos etniske grupper eller folk som bor i samme region eller land.

Et eksempel på at kultur ikke følger landegrenser, kan være elementer i ungdomskulturer. Sæggebuksene for eksempel, finnes ikke bare i urbane strøk og blant ungdom i Vesten. Moten har for lenge siden nådd ungdom i avsidesliggende og isolerte flyktningleire, blant annet i Øst Afrika. Gjennom brev og bilder fra slektninger og venner i andre land og gjennom reiser til steder med radio og TV blir disse ungdommene også påvirket som all annen ungdom i verden.

## **Kulturelle verdidimensjoner – et hjelpemiddel til å forstå**

Selv om vi i denne manualen holder fokus på individet, finnes det noen generaliseringer som kan være til nytte i noen situasjoner. I en veiledningssituasjon hvor den veiledningssøkende for eksempel ”går rundt grøten” og kommer med, for deg, unødvendig informasjon, kan det være nyttig å vite at i mange kulturer, for eksempel både i Midtøsten og i deler av Afrika, er det i visse situasjoner ikke vanlig å gå rett på sak. Det som ikke sies kan være like viktig som det som faktisk sies. Det er måter å kommunisere på som kan ha med verdier å gjøre, som for eksempel at den man snakker med er en eldre person, at emnet er tabu eller at det handler om kjønnsroller eller høflighet. Dette betyr at kulturelle verdier blir brukt noenlunde likt blant en gruppe mennesker, mens andre grupper mennesker forholder seg annerledes til de samme kulturelle verdiene.

Geert Hofstede har gjennom mange år generalisert og systematisert kulturelle verdier. De kaller disse kulturelle verdiene verdidimensjoner.

Noen av verdidimensjonene kan være med på å gi veileder innsikt i menneskers væremåte og øke forståelsen for samhandlingen med mennesker fra forskjellige land og kulturer.

Verdidimensjonene må ikke brukes isolert til å forenkle kulturkompleksiteten. Den må heller ikke brukes til å klassifisere mennesker. Brukt alene gir verdidimensjonene ingen mening. De bør kun sees som et supplement til kulturkunnskap og kommunikasjonsferdigheter.

Kulturelle verdier - En definisjon: (Fife 2002):

- Oppfatninger som er felles for gruppen, og dypt rotfestet i enkeltmennesket
- De utkrystalliseres gjennom gruppens tilpasning til omgivelsene over tid
- Endring oppstår når tilpassningene ikke lenger er hensiktsmessig for gruppens overlevelse

I denne manualen er det valgt ut fire verdidimensjoner fra Hofstede (1991) fra boka Culture's consequences som kan være nyttige hjelpemidler for å forstå den veiledningssøkende bedre. Når en veiledningssamtale går i stå, kan årsaken ligge i at veileder og den veiledningssøkende ser verdidimensjoner forskjellig.

Fire verdidimensjoner. (Hofstede 1991) (noe omarbeidet)

1. Enkelte samfunn har høykontekst og andre lavkontekst i kommunikasjonen
2. Enkelte samfunn forholder seg kollektivistisk og andre individualistisk til menneskene de lever sammen med
3. Enkelte samfunn forholder seg til polykron tid og andre til monokron tid
4. I enkelte samfunn er det stor maktdistanse blant ”høy og lav”, i andre samfunn er det lav maktdistanse

### **Punkt 1: Høykontekst kommunikasjon / lavkontekst kommunikasjon**

I samfunn der det er høykontekst i kommunikasjonen er det slik at det som sies må sees i sammenheng med livet rundt personen, familien, hvordan familien lever, økonomi, bosted osv.

I samfunn med lavkontekst i kommunikasjonen sies ting mer eksplisitt og direkte, og personen presenterer seg selv som individ. Sammenhengen man lever i er ikke så viktig.

Høykontekst kommunikasjon kan forklares slik:

- Det som blir sagt, er avhengig av konteksten
- Det man sier, sier man indirekte
- Det er flere ting implisitt (innbefattet) i det man sier
- Det som ikke blir sagt, er også viktig
- Forteller om ting rundt seg for å fortelle om seg selv
- Sier ikke ting direkte, men går ”rundt grøten”
- Sier ting om andre som er gyldig for en selv

Land med høykontekst kommunikasjon kan for eksempel være: Japan, land i Midtøsten, Vietnam og delvis Pakistan

Lavkontekst kommunikasjon kan forklares slik:

- Det er ordene som blir sagt, som er viktig, ikke konteksten
- Det som sies, sies direkte
- Det som sies er eksplisitt, klart og tydelig
- Man går ikke rundt grøten
- Man snakker om seg selv og forteller hva man selv gjør

Land med lavkontekst kommunikasjon kan for eksempel være: USA, UK, Tyskland og Norge

Vi kan fort se at karaktertrekkene som er skissert over, ikke kan brukes som en sannhet. Det er også mange personer i Norge som ”går rundt grøten” når de skal formidle et budskap. Og det hender at budskapet ikke alltid er entydig og direkte.

### **Punkt 2: Individualistiske og kollektivistiske samfunn**

I mange samfunn lever folk kollektivt. I storfamilier og tette landsbyer lever folk nært og er avhengig av hverandre. Det er gruppens behov som definerer hva den enkelte skal bidra med og hva man får.

Norge er et mer individualistisk samfunn der den enkelte blant annet selv bestemmer utdanning og levemåte. Mange individer bor alene og de fleste enkeltmennesker har sin egen økonomi.

Kollektivism kan forklares slik:

- Gruppens behov er viktigst
- Gjensidig avhengighet
- Identitet ut fra tilhørigheten i gruppen

Land og regioner der folket lever kollektivistisk er for eksempel: Pakistan, Tyrkia, deler av Afrika, Midtøsten, sørlige deler av Europa

Individualisme kan forklares slik:

- Personlige behov viktigst
- Uavhengighet
- Identitet er personlig og individuell

Land og regioner der folket lever individualistisk er for eksempel: USA, England, Tyskland, Skandinavia

Hva individualister kan ha nytte av å vite om kollektivist:

- Lykke er ikke så viktig, plikt er viktig
- Det er givende å gjøre sin plikt
- Forskjell på oppførsel privat og offentlig
- Vanskelig å ta avgjørelser på egne vegne

Hva kollektivist kan ha nytte av å vite om individualister:

- Personlig vekst og utvikling er viktig
- Egne valg er viktig, noe man er oppdratt til fra barnsben av
- Ansvar for konsekvensene av egne valg hviler på den enkelte

Det er heller ikke så mange år siden storfamilien eksisterte i Norge. Vi kjenner den fra gårdene på landet, men også i byene. I sørlige deler av Europa er ikke storfamilien uvanlig som samfunnsform i dag, verken i Spania, Italia eller på Balkan. Familiens overhode bestemmer og den enkelte bidrar etter avtale og forventninger fra gruppen.

### **Punkt 3: Forestilling om tid – polykron og monokron tid.**

I en del samfunn er forestillingen om tid at tiden går, og i andre samfunn kommer tiden. Når mennesker møtes som har forskjellig forestilling om tid, så kan det ende med irritasjon og misforståelser. I Norge har vi en forestilling om at det er mulig å kaste bort tiden til hverandre og vi lar

oss styre av klokka. I andre land der forestillingen er at det er nok av tid og at den kommer hele tiden, så planlegges ikke alltid dagens gjøremål time for time.

Polykron tid kan forklares slik:

- Tiden er til for å møte behov
- Det er alltid mer tid
- Tidsrammer endres lett
- Planer er flytende
- Folk har alltid tid til å se deg
- Folk lever etter en indre klokke

Land og regioner hvor folk lever etter polykron tid er for eksempel: Sør Amerika, Midtøsten, Afrika, deler av øst og sør Europa,

Monokron tid kan forklares slik:

- Tiden er begrenset
- Behov er avhenging av tidsrammen
- Deadlines og tidsrammer er hellig
- Ikke lett å endre planer
- Folk er travle, ser deg ikke
- Folk lever etter en ytre klokke

Land og regioner der folk lever etter monokron tid er for eksempel: USA, UK, Tyskland, Skandinavia

Selv om de aller fleste i det norske samfunnet følger den monokrone oppfattelsen av tid, er det ikke ukjent at mange verken liker å la seg styre av tiden eller er opptatt av å planlegge tiden sin. Det kan synes som om de har evigheter av tid, og det kan være et irritasjonsmoment både hjemme og på arbeidsplassen. Vi sier til og med at vedkommende kaster bort tiden vår når vi blir stående og vente. Vi sier også at noen sløser med tiden og vi kan også spare tid og tid er penger. Dette sier noe om det rådende syn på tid i Norge. Her ser vi at det kan være duket for irritasjon og konflikter med personer som har en godt innarbeidet polykron oppfattelse av tid når de kommer til Norge.

#### **Punkt 4: Stor og liten maktdistanse i samfunnet.**

Maktdistansen kommer ofte til syne som sosial kontroll. Høy maktdistanse i et samfunn viser at det er forskjell på folk og at den som er lavt nede på rangstigen, er avhengig av den som har makt.

I Norge har vårt styresett hatt som ideologi at det skal være mest mulig likhet blant folk. Samfunnet skal være gjennomsiktig, og det skal for eksempel være medbestemmelse og deltakelse fra alle i en bedrift. Avisbildet av da Kong Olav tok trikken under oljekrisa på 70 tallet har på mange måter blitt et symbol på liten maktdistanse i Norge. Våre folkevalgte har i alle år ønsket å være nær folket og har sett det som riktig og nødvendig å bevege seg fritt i det offentlige rom.

Stor maktdistanse:

- Den ideelle sjef er som en god far
- Privilegier er forventet og oppskattes
- Ulikheter er forventet og ønsket
- Folk med liten makt skal være avhengig av de med mer makt
- Foreldre lærer barn lydighet og barn behandler foreldre med respekt
- Lærere er guruer som overfører personlig visdom.
- Lærere forventes å ta alt initiativ i klassen.

Land og regioner der folk lever med stor maktdistanse, kan for eksempel være: Midtøsten, Kina, Øst Afrika

Liten maktdistanse kan forklares slik:

- Den ideelle sjef er en ressurssterk demokrat
- Privilegier fordømmes
- Ulikheter minimaliseres
- Uavhengighet mellom folk med makt og folk uten makt
- Foreldre behandler barna som likeverdige og vise versa
- Lærere forventer initiativ i klassen
- Lærere er eksperter som overfører upersonlig fakta
- Studentene ser på lærerne som likeverdige

Land og regioner der folk lever med liten maktdistanse kan for eksempel være: Skandinavia

Gode råd for flerkulturell veiledning (Ishiyama 2002)

Oversatt fra dansk og noe omarbeidet.

1. Vær oppmerksom på om den veiledningssøkende virker rotløs, fortvilet eller deprimert. Vis omsorg og medfølelse i forhold til det kulturelle skifte som de veiledningssøkende har vært igjennom, og den kulturelle desorientering det eventuelt har medført.
2. Ikke undervurder den veiledningssøkendes resurser og kvalifikasjoner, selv om den veiledningssøkende ikke har kommunikativ kompetanse.
3. Døm ikke den veiledningssøkendes kultur og oppfattelse av verden. Vær oppmerksom på dine egne verdier, fordommer og kulturelle forutinntatte meninger. Vær samarbeidsvillig og vis villighet til å løse problemer i fellesskap.
4. Anerkjenn den enkeltes personlige potensial og anstrengelser for å oppnå suksess og dermed bidra til at andre kan få øynene opp for multikulturelle kvaliteter.
5. Ikke overvurder den veiledningssøkendes manglende evne til å forstå nyanser på majoritetskulturens språk.
6. Frustrasjoner over vertskulturens språk, nonverbale uttrykk og sosiale levereregler avslører ofte den veiledningssøkendes underliggende verdier, verdensoppfattelse, tankeprosesser og kulturelle symboler. Bruk disse opplevelser til å hjelpe den veiledningssøkende med å klargjøre de konflikter han slåss med.
7. Hjelp den veiledningssøkende med å nå frem til en sunn integrering av to-kulturelle opplevelser.
8. Skjerp din oppmerksomhet som veileder på det verdifulle i to-kulturell integrering og utvikling av tverrkulturell kompetanse.

## Del II Om Samtalen

### Den åpne og strukturerte samtalen

Et klart mål med en karriereveiledningssamtale er å hjelpe den veiledningssøkende til å oppdage egne muligheter, begrensninger og å bli oppmerksom på hva som er realistisk å få til. Realitetsorienteringen er svært sentral, og det er her det kan ryddes opp i misforståelser av positiv og negativ art. For noen kan dette være en smertefull prosess fordi ønsker og drømmer kan falle i grus og forventinger må justeres. For andre igjen kan samtalen bli en stor opptur fordi den bringer med seg muligheter og oppnåelse av noe man selv ikke hadde forventet og ikke turt å drømme om.

En karriereveileder skal være en samtalepartner som tilrettelegger for en samtale med verdighet for begge parter. Selv om samtalen skal være basert på likeverd, er det ikke til å komme fra at veileder har et meransvar for at samtalen skal bli meningsfull og forståelig for den veiledningssøkende. Dette handler blant annet om rettsikkerheten til enkeltindividet i forbindelse med informasjonsplikten og veiledningsplikten den offentlig ansatte har (forvaltningslovens §11 og §17).

Atmosfæren i samtalerommet må være innbydende, og veileder må være forberedt og åpent innstilt. En flerkulturell samtale er en samtale mellom mennesker med ulike referanser. Veileder skal ha kunnskap om kultur og om kulturers tilstedeværelse og innflytelse under samtalen. Relasjonsbygging, mål og prosess, samtale- og lytteteknikker skal også være i fokus.

Et hjelpemiddel for å få til en god karriereveiledningssamtale er å strukturere samtalen. Det kan virke som et paradoks at modellen både er åpen i sin form og samtidig strukturert. Strukturen skal være med på å sørge for at alle viktige deler av budskapet blir ivarettatt, samtidig som veileder har noe konkret å holde seg til i forhold til framdrift og progresjon. Samtalen er åpen i sin form. Veileder stiller åpne spørsmål og den veiledningssøkende har mulighet til å svare med fri fortelling. Det er en krevende oppgave for en veileder å holde fokus i en samtale der man skal lytte aktivt, stille gode åpne spørsmål, fange opp nøkkelord og bruke dem bevisst i samtalen, være empatisk, samt å ta den veiledningssøkendes kulturelle perspektiv og i tillegg søke å nå målet for samtalen. Derfor vil både åpenhet og struktur prege modellen.

### Dialogbasert samtale i 6 faser: (Gamst og Langballe 2002)

Modellen er noe omarbeidet

Fase 1: Forberedelse

Fase 2: Kontaktetablering

Fase 3: Innledning og introduksjon til tema

Fase 4: Den dialogbaserte samtalen

Fase 5: Oppklarende runde

Fase 6: Avslutning

#### Fase 1. Forberedelse

Noen ønsker å forberede seg mye til en samtale, mens andre ønsker å møte den veiledningssøkende med så åpent sinn som mulig. Det kan være viktig for veileder å kjenne etter hvordan han/ hun har det før møtet, hva han/hun tenker, hva han/hun føler og hvordan det kjennes i kroppen. Det kan si noe om hvilken "beredskap" han/hun går inn til møtet med. Hvis man gruer seg til et møte eller er usikker, så er det ikke sikkert man yter den veiledningssøkende rettferdighet i møtet. Kjenn etter og identifiser det som er ubehagelig og gå til en kollega å be om støtte eller en kort veiledning.

Det kan være nyttig å ha lest tilgjengelig informasjon om den veiledningssøkende. Individuelle forhold som krever spesiell oppmerksomhet kan det være fint å ha i tankene.

#### Fase 2. Kontaktetablering, tillit og relasjonsbygging

En god samtale er bygget over tillit og kontakt. Hvis det ikke er tillit mellom partene, kan partene bli mistenksomme overfor hverandre og misforståelser oppstår. Når det er tillit mellom partene, blir det også verdighet i samtalen. Tillit er noe du opparbeider deg i forhold til den du skal samtale med. Tillit er ikke noe du automatisk har, den må du jobbe bevisst for å oppnå, gjøre deg fortjent til, overfor hvert enkelt menneske du samhandler med.

Den første betingelsen for å lykkes er at du må like folk. Det hjelper også veldig å være nysgjerrig og interessert i den eller de personene du er i samtale med og deres bakgrunn og opprinnelsesland.

Poenget med kontaktetablering er å gi møtet en myk start. Det at du viser fram din medmenneskelige side er kontaktskapende.

Noen veiledere sier at de er redde for å vise fram sin medmenneskelige side fordi de tror at det da skapes en forventning om at brukerne skal få det de ønsker seg eller søker om. Man blir en slags venn og klarer ikke å stå imot presset.

Men erfaring viser at hvis du kjenner den veiledningssøkende godt og vedkommende har tillit til deg, så vil det også være lettere å få aksept for det som har med begrensninger å gjøre. Den veiledningssøkende vil komme ut med egne ønsker og behov, og samtalen vil bli åpnere. Det betyr likevel ikke at det ikke vil oppstå konflikter og motsetninger.

Mange som kommer til Norge har andre erfaringer når det for eksempel gjelder forhold til offentlig ansatte. Det er ikke alltid så lett å forstå at du ikke kan la deg bestikke eller yte noe ekstra nettopp for denne personen eller familien som har det så vanskelig. Ved å bygge gode relasjoner vil det være lettere å forklare hvordan velferdsstaten virker, og at støtte, ytelse og hjelpetiltak er tosidig og handler både om rettigheter og plikter.

Når det gjelder samtaler med personer som bærer på vonde historier så er det spesielt viktig med gode relasjoner. Det å tørre å utlevere sin smertefulle historie er ”lettere” hvis det er i trygg forvisning om at historien forblir mellom partene og at personen som forteller, opplever empati og forståelse.

- Dialogen etableres som samtaleform.
- Veileder og den veiledningssøkende presenterer seg for hverandre
- Den veiledningssøkende trygges på best mulig måte gjennom at veileder er imøtekommende og vennlig
- Prater om hverdagslige ting og ting som naturlig dukker opp

### Fase 3. Innledning og introduksjon til tema

Det er fra første stund viktig at den veiledningssøkende inviteres til dialog. Dialogen skal ledes fra det generelle mot et bestemt tema. Veileder innleder om karriereveiledningsverktøyet gjennom å oppfordre til spørsmål fra den veiledningssøkende. Veileder kan også få den veiledningssøkende med ved å stille spørsmål som for eksempel: Hva tenker du om dette? Hvordan ser du dette for deg? Hva tenker du om karriereveiledning? Hva betyr karriere for deg? Informasjonen blir da en dialog og ikke en monolog uten å sjekke om den andre er med. Veileder kan også for eksempel spørre: Nå har jeg fortalt litt om hva jeg mener med karriereveiledning, jeg har lyst til å høre hva du tenker, mener eller hvordan det ser ut for deg?

Når jeg nå har fortalt litt om tiden dette vil ta, lurer jeg på hva du tenker om det?

Det må vurderes fra gang til gang om det er nødvendig å gjenta tema partene har snakket om under de tre første punktene

### Fase 4. Den dialogbaserte samtalen

Alle møtene mellom veileder og den veiledningssøkende er basert på at samtalen skal foregå i dialog form, også ved informasjon. Veileder må benytte seg av sine kommunikasjonsferdigheter, være en god lytter, la den frie fortellingen komme fram og følge opp med åpne og lukkede spørsmål, være interessert og empatisk. Det er også viktig at veileder har evne til å ta den veiledningssøkendes kulturelle perspektiv.

Veileder kan feste seg ved nøkkelord som den veiledningssøkende benyttet seg av, for å bruke ordene som et ”verktøy” i samtalen for bl.a oppfølgende spørsmål og forklaringer.

Manualen inneholder 8 oppgaver. Alle oppgavene kan gjennomføres individuelt, men det optimale er at noen gjennomføres i gruppe.

Oppgavene er ikke knyttet opp mot ”riktige løsninger”

Før hver oppgave er det viktig at veileder informerer om hensikten med oppgavene. Alle oppgavene er basert på at den veiledningssøkende skal bidra med egen kunnskap og erfaring. Ingen av oppgavene er generelle. Til hver oppgave er det laget målsetning og veiledning til veilederen med eksempel på gjennomføring av samtalen.

## Fase 5. Oppklarende runde

Veileder skal i siste delen av samtalen ta fatt i ord, begrep og uttalelser som den veiledningssøkende har brukt i samtalen for å oppklare om det er eventuelle misforståelser eller manglende informasjon. Bruken av nøkkelord er her en viktig ressurs og et godt verktøy. Hensikten med den oppklarende runden er å sjekke ut uttalelser, forståelse, tema som det fra begge parter knytter seg usikkerhet til.

## Fase 6. Avslutning

Avslutningen er en viktig del av møtet. I situasjoner der den veiledningssøkende på egenhånd skal utføre undersøkelser til neste møte, er det viktig å sørge for at det er tydelig for han/hun hva som skal skje og hva som kreves. Veileder avpasser hvor mye støtte den veiledningssøkende trenger alt etter hvor selvstendig vedkommende er. Støtte kan gis i form av en gul lapp med noen notater eller en adresse osv. Nytt møte skal avtales, det skal hilses og følges ut og ønskes velkommen tilbake.

# Å ta den andres kulturelle perspektiv

Å ta en annen persons kulturelle perspektiv vi si å prøve å få tak i de forestillinger og bilder som kommer i fokus for den veiledningssøkende når partene snakker sammen.

Partene bruker de samme ordene, men likevel snakkes det forbi hverandre eller det er usikkert om partene forstår hverandre. Selv om partene bruker de samme ordene, er det ikke sikkert at det er de samme bildene som dukker opp i hodene på partene og gir felles forståelse. Det er en mulighet for at den veiledningssøkende og veileder ikke har felles referanse når det gjelder dette spesifikke tema i samtalen. Empati er viktig for å kunne ta den andres perspektiv. Spesielt er det en utfordring å prøve å ta den andres kulturelle perspektiv.

## Empati

Empati er..., bevissthetens evne til å kunne innta "den andres" perspektiv...  
(Mead i FOG 2001) side 36

Jette Fog (2001) sier:

I empatien er jeg dels opptatt av hvordan det føles å være i den andre personens sko. Jeg går så å si over i hans sko. Men jeg er også opptatt av å innse og forstå den andre, se hvordan han står i sine sko, og dvs. opptatt av hvordan hans verden er og hvordan han må være og handle i den verden, som han nå en gang har.  
(Min oversettelse fra dansk)

Veileder må bruke sine empatiske evner og prøve å "gå over i den veiledningssøkendes sko" for å prøve å forstå hvordan hans verden er og leve seg inn i hvordan det er å være den veiledningssøkende. Veileder skal ikke bli i "den andres sko" fordi han/hun ikke skal miste sitt eget ståsted, men bruke det han/hun oppdager til å forstå hvorfor ting er som de er for den veiledningssøkende. Sammenhengene skal veileder bruke til å møte den veiledningssøkende der han/ hun er i sin forestilling og med sine bilder og gå veien videre sammen med vedkommende.

Forslag til spørsmålsstilling:

- Du nevnte....., kan du si litt mer om det?
- Da du sa..., hva tenkte du på da?
- Du brukte ordet ....., kan du si litt mer om hva du legger i det?
- Jeg prøver å få tak i det du sier slik at jeg kan se det for meg, kan du hjelpe meg til å forstå, kan du si det med andre ord?
- Du nevnte så vidt .... Kan du fortelle mer om henne?
- I ditt opprinnelsesland, hvem kunne du gå til med dine problem da?
- Valg: Fortell om erfaring du har fra det å ta egne valg. Hvordan ble avgjørelser og valg tatt? Hvem valgte for deg? Kan du si noe om hvordan det opplevdes.

- Tabu: Hvis den veiledningssøkende ikke ønsker å bruke tabubelagte ord eller ikke har begrepene i sitt vokabular, kan du bruke den veiledningssøkendes egne ord og berøre tema gjennom en samtale som implisitt omfatter det vanskelige temaet. Si det med andre ord, bruk metaforer eller bilder. Noen synes det er befriende at tabubelagte ord og tema sies rett ut, prøv deg fram.
- Tema det her er snakk om, kan være psykisk sykdom, seksualitet, prevensjon, seksuelle overgrep, voldtekt, vold, forelskelse, kjærlighet, intimitet osv.

## Tid – bruken av tid

Mange som jobber med mennesker, synes de har for liten tid til samtaler og veiledning. Tiden er knapp og det er lett å tenke at ”dette har jeg ikke tid til”. Tid til møter med veiledningssøkende er også tilmålt. Kravet til effektivitet har vært økende for mange ansatte i lang tid. Det kreves at de både skal arbeide mer effektivt og levere bedre kvalitet i forhold til flere personer. I en travel hverdag kan det være vanskelig å se at det å bruke litt mer tid på enkelte brukere kan dette gi en gevinst i form av mindre bruk av tid senere i prosessen. Investering i litt mer tid kan gi seg utslag i færre telefonsamtaler, mindre irritasjon / klager og færre spørsmål og forklaringer som kan forstyrre i løpet av arbeidsdagen.

Det kan ligge gevinst i å bruke mer tid under oppbyggingen av tillit og gode relasjoner, altså i det første møte. Bruk tiden på kontaktetableringen og en god avslutning.

Mange veiledere er redde for å stille åpne spørsmål fordi de har erfart at ”hele historien” kommer og den ”stopper aldri”. De opplever at de ”henger på slep” i samtalen og nesten ikke kommer til orde. Når det er viktig å styre samtalen inn på det som er vesentlig for saken, kan veileder bryte av eller vente til det er et pusterom ved å benytte seg av nøkkelord fra den veiledningssøkendes historie.

- ”Det du nevnte om den jobben du hadde....kan du si litt mer om det?”
- ”Apropos det du nevnte om det kurset, var det det samme fagområdet som vi snakker om nå eller...?”

På denne måten får veileder ”grepet om samtalen” og får innhentet synspunkter og informasjon fra den veiledningssøkende som er viktig for saken.

## Kommunikasjonsverktøy

Aktiv lytting, noen ”kjøreregler”:

- Lytt til hva personen sier. Er du ”til stede” og virkelig interessert?
- Sjekk at du har oppfattet budskapet slik samtalepartneren mente du skulle oppfatte det ved, for eksempel, å spørre:

- Mener du at . . .
- Er det slik at . . .
- Det høres ut for meg som . . .
- Du synes altså at . . .
- Slik jeg forstår deg så . . .
- Har jeg forstått deg riktig når..

...eller si de samme tingene med andre ord.

- Når den som snakker er ferdig, summer hovedpoengene og sjekk dem ut med den som har snakket.
- Hvis den som snakker er følelsesmessig engasjert, sint eller trist, lytt til hva som blir sagt og ikke bare konsentrer deg om følelsene.
- Still klargjørende spørsmål for å sjekke om du har hele historien.
- Still spørsmål for å fylle inn med detaljer hvis disse er viktige for historien.

Uheldige kommunikasjonsformer:

- Du kommer med en påstand isteden for et spørsmål.
- Du stiller to eller flere spørsmål i ett.
- Du overlesser spørsmålet med unødvendige ord.
- Du tenker på det du selv skal si i stedet for å lytte.
- Du kommenterer spørsmålet selv.
- Du bruker slang eller provoserende ord.
- Du ironiserer, bruker sarkasme eller ”privat humor”.

Lukkede spørsmål, noen eksempler:

- Spørsmål som kan besvares med JA eller NEI.
- Spørsmål med klare alternativer bestemt av spørsmålsstiller.  
Du sa du hadde vondt i ryggen, har du vært hos lege?  
Skjedde det i Norge eller før du kom hit?  
Er det mor eller far du snakker om?

Åpne spørsmål, noen eksempler:

- Hva skjedde?
- Hva mener du?
- Hvordan vil du beskrive det?
- Hvordan var det å...?
- Hvordan følte det å...?
- Har du et eksempel på det?
- Hvorfor det? (Istedenfor HVORFOR kan vi si: Hva er det ved...som gjør at du ...?) Bruk av ordet HVORFOR kan i noen situasjoner virke nedlatende og irettesettende.
- Hvilke tanker gjør du deg....?
- Fortell meg...
- Vis meg...

Kommunikasjon om et problem kan foregå slik:

Forklar for den andre personen hva problemet er. Ikke klandre eller beskyld den andre, men uttrykk tydelig hva problemet er uten å bli emosjonell.

*Jeg føler .....* *Ingen klandring av den andre part*

Jeg føler... er en beskrivelse av det du føler – det bør sies med innlevelse og troverdighet, men prøv å unngå å la sterke følelser ta overhånd, da mister man fort grepet om løsningsfokuset og kan bli sittende i ”stakkars meg” rollen.

*Fordi.....* *Si hvorfor du føler som du gjør*

Jeg føler slik eller slik fordi....forklar hvorfor du føler slik du gjør. Det er din opplevelse av saken som er viktig. Fordi jeg....(ikke fordi du).....

*Hva tror du?.....* *Klargjøring av problemet*

Tillat den andre personen å si hva han eller hun tror og mener om saken eller problemet du forteller om. Personen må også få si hva han eller hun føler.

Her er det viktig å ikke reagere på det som den andre sier med sterke følelser, klandring eller forsvar. Å bevare grepet om saken i denne fasen er helt avgjørende for et positivt utfall i saken for begge.

*Vil det være mulig for deg å.....* *Presentasjon av muligheter for Løsninger*

Her skulle det være mulig å komme med en rekke forslag til løsninger på problemet.

Sammen kan partene sette opp en liste over de beste forslagene og jobbe sammen med eliminering til de har det beste forslaget for begge.

## Del III Oppgavesamling med veiledning

### Innledning

Et klart budskap til nyankomne til landet er at de må begynne å orientere seg mot arbeidsmarkedet så raskt som mulig.

Det betyr at de som har behov for karriereveiledning, må komme i kontakt med veiledere for eksempel tidlig i introduksjonsprogrammet eller så tidlig som mulig når de har kommet i kontakt med det offentlige hjelpeapparatet. To år i introduksjonsprogrammet kan virke som rikelig med tid når man så vidt har startet, og for mange er det også mer enn nok.

For andre kan det være vanskelig å oppfatte hvor ”fort tiden går” i alt det nye.

Hvordan den enkelte deltaker takler sitt nye liv er svært individuelt fordi forutsetningene for å håndtere alt det nye er forskjellig. Selv om de som kommer har fått masser av informasjon om sitt nye land vet vi, blant annet fra egen erfaring, at det ikke går an å være forberedt på alt når man forflytter seg rundt i verden. I denne fasen skal mange også, i tillegg til alt det nye, begynne å tenke på å forberede seg til å gå ut i arbeid.

De som skal ut i arbeid, har svært forskjellig bakgrunn. Noen er analfabeter og andre har høye akademiske grader og atter andre har praktiske yrker. Den veiledningssøkende trenger hjelp og støtte til forberedelsene, og veilederne trenger å bli gode til å møte den enkelte der hvor vedkommende er i sin prosess.

Det å begynne å planlegge livet sitt etter en annen tidsoppfattelse og annet innhold i begrepet tid enn ens egen, kan være en stor utfordring for mange.

En annen utfordring er forholdet til selve arbeidet. Varierende erfaring og kunnskap om kvalifikasjoner og yrkesvalg, faglært og ufaglært arbeid, arbeidsmengde og innhold, lønn, arbeidstid og rapporteringsrutiner, rettigheter og plikter, lunsjtid, kollegaer, sjefer osv. gjør at møtet med arbeidslivet kan bli hardt og brutalt, og det hender dessverre ikke sjelden at det første møtet med arbeidslivet blir kortvarig.

Mange faller av etter kort tid fordi de har valgt feil yrke. Mange faller også av fordi forventningene til innholdet i arbeidet og selve arbeidssituasjonen er annerledes enn tenkt. Det å bli oppsagt på grunn av ustabil frammøte kan for mange, som ikke er vant til at punktlighet er viktig, forveksles med rasisme og utestengning.

Hvis man ikke har erfart arbeidslivets effektivitets og kvalitetskrav, kan det også for mange være vanskelig å forestille seg hva det vil si å stå i et arbeid i 7-8 timer hver dag. Stå opp tidlig hver dag til samme tid, smøre matpakke, reise, jobbe selvstendig, ta ansvar, rapportere og etterpå skal barna hentes i barnehagen.

Den uformelle lederstilen mange møter i arbeidslivet i Norge kan gjøre mange usikre. Ledere i T-skjorte som kalles ved fornavn, som hilser med sier ”hei” og gir klemmer, er helt ukjent for mange og kan være en forvirrende opplevelse.

Men når det er sagt, er det også mange som reagerer positivt på den uformelle lederstilen. Mange har tøffe arbeidsforhold bak seg der ledere har straffet og forskjellsbehandlet, og erfaring viser at mange synes at det er befriende å ha humane og joviale sjefer.

Fleksitid og frihet under ansvar kan for mange også være vanskelig å forstå betydningen av i praksis. Dette kan forveksles med manglende kontroll og en form for rett til å ta fri når det passer den enkelte og arbeidsforholdet kan ende med oppsigelse.

Å mislykkes i arbeidslivet første gang man forsøker, kan være en sjelsettende opplevelse.

God karriereveiledning for minoritetsspråklige skal søke å redusere feilvalg av yrker og gjøre forberedelsene til yrkeslivet grundigere.

Alle oppgavene skal utføres med tanke på at det er arbeid som ligger i enden av kjeden.

Den veiledningssøkende kan spørre om grunnen til at vi stiller de ulike spørsmålene i oppgavene. Det kan komme av dårlig erfaring med tidligere regimer som har brukt opplysninger om deres person for å skade dem og deres familier. Det må derfor forklares veldig nøye at opplysningene skal brukes til avklaring i yrkesveiledningen.

Oppgavene er bygd opp på følgende måte:

Hver oppgave har følgende innhold:

- Oppgavenummer og overskrift
- Innledning
- Tidsbruk
- Oppgavetekst til oppgaven
- Til Veileder (praktisk veiledning)
  - Mål for oppgaven
  - Veiledningsmetode (Forslag til spørsmålstilling og samtale er i kursiv)

NB! Oppgave 7 har punkter fra A til E. Veiledningen er lagt inn i mellom punktene og gjør at strukturen er noe endret fra de andre oppgavene.

# Oppgave 1: Hva betyr ordene for deg?

## Innledning:

Så tidlig som mulig, etter at den veiledningssøkende har fått et minimum av språkforståelse kan han/hun begynne å tenke på og utforske ord og begreper knyttet til arbeidslivet. Alle som skal ut i arbeidslivet kan gjøre denne oppgaven. Den er nyttig både for de som har arbeidserfaring før de kom til Norge og for de som har liten eller ingen arbeidserfaring.

Gjennom å finne ut av hva sentrale ord betyr og hva man selv legger i ordene kan man gjennom gruppearbeid og dialog med veileder få ny innsikt i arbeidslivets mangfold. Hvis oppgave 1 gjøres i gruppe, vil du se hvem som er aktiv og deltagende og hvem som er passiv. Passivitet kan ha flere årsaker. For det første kan det hende at kvinner som er tilstede, ikke har trening i å snakke i en gruppe. Menn kan "av gammel vane" snakke på vegne av kvinner. Årsaken kan også være at språkferdighetene ikke er gode nok enda. Dette er en avklaring i seg selv. Noen kan være sjenerte og stillferdige og kommer først på banen når du spør den enkelte.

## Tidsbruk:

Med en gang norsk- og samfunnsopplæringen starter, kan det for mange være gunstig å bli sporet inn på tanken om at arbeidslivet ligger i enden av opplæringsperioden.

Mange av ordene er vanskelige, så det betyr at oppgaven kan gjøres i flere omganger ettersom språket og samfunnskunnskapen utvikles.

- Hjemmeoppgave eller gruppeoppgave 2-5 timer
- Samtale med veileder 1-2 timer

## Oppgavetekst til oppgave 1:

Instruksjon til den veiledningssøkende:

Ordene og begrepene som står under er mye brukt i arbeidslivet.

Hva betyr disse ordene og begrepene for deg?

Skriv ned stikkord eller korte setninger.

- JOBB
- ARBEID
- YRKE
- ARBEIDSTAKER
- KVALIFISERT
- UTDANNING
- ARBEIDSTID
- SJEF
- ARBEIDSTØY
- FLEKSITID
- FRIHET UNDER ANSVAR
- REISEVEI
- LUNSPAUSE
- HYGIENE
- PAUSER
- KOLLEGA
- ARBEIDSGLEDE
- FAGLIG UTFORDRING
- PERSONLIG UTVIKLING
- ANSVAR
- LØNN
- RAPPORTERING
- RETTIGHET

- PLIKT
- LOJALITET
- KARRIERE

## TIL VEILEDER

Mål for oppgaven:

Innsikt i ord og begreper som brukes i og om arbeidslivet

Trening i å reflektere over ordenes betydning

Trening i å snakke om ordene

Veiledningsmetode:

Hvordan kan den veiledningssøkende arbeide:

- slå opp ordene i en ordbok
- snakke med andre studenter/deltakere om ordene
- spørre lærere om ordene
- diskutere ordene på skolen og hjemme
- fundere og reflektere over ordene selv, uten hjelp

Når den veiledningssøkende kommer til samtale, vil hans/hennes forståelse av begrepene være tema for samtalen.

Denne veiledningstimen vil kunne gi deg innsikt i den veiledningssøkendes ord og begrepsforståelse.

Du skal føre en samtale med den veiledningssøkende både for å bekrefte, oppklare og informere. Det skal gjøres i dialog form og ikke som monolog. Gevinsten her er da at dere begge kan sjekke ut om det dere sier til hverandre blir oppfattet slik det er tenkt fra begges side. Den veiledningssøkendes svar legges til grunn for samtalen uansett hva resultatet er. Ikke heng deg opp i at ord er feil oversatt der og da.

Forslag til spørsmål som du kan stille:

*Hvordan har det vært å gjøre denne oppgaven?*

*Hvor vil du begynne?*

*Jeg ser du har skrevet.....kan du si litt mer om det?*

*Du sa.....hva legger du i det uttrykket?*

*Når du sier ..... så tenker jeg på.....og for meg ser dette slik eller slik ut*

*Hvordan er det for deg å høre at.....?*

*Jeg ser at du ikke har kommentert ordet....., har du noen tanker om ordet nå?*

*Jeg prøver å danne meg et bilde av hva du mener, kan du forklare / beskrive det en gang til.*

*Jeg tror jeg ser det for meg, er det .....(det) du mener?*

*Du sier at ordet ...betyr dette for deg, kan vi snakke litt mer om det?*

*For meg betyr ordet .....gir det deg noen mening?*

*Er det noen ord du tenker annerledes om nå etter at vi har snakket sammen?*

HUSK:

- dialog
- åpne spørsmål
- aktiv lytting
- det kulturelle perspektivet

## Oppgave 2: Hva gjør du på en vanlig dag?

### Innledning:

Med arbeid i tankene er oppgave 2 viktig tidlig i løpet. Det vil her kunne synliggjøres hvordan dagen disponeres, om dagsrytmen er hensiktsmessig for arbeid. Det vil også tydeliggjøres om familiesituasjonen / omsorgsbyrde som henting, bringing og legging av barn og omsorg for andre familiemedlemmer vil påvirke mulighetene for enkelte arbeidssituasjoner som for eksempel skiftarbeid.

Både skriftlig og muntlig framstillingsevne vil synliggjøres og gi en indikator på hva den veiledningssøkende må jobbe videre med.

I samtalen med veileder vil også den veiledningssøkendes evne til å planlegge og å beregne tid være en viktig faktor i samtalen, samt hvor fokus er i dagliglivet. Mange har mye å gjøre og nok å henge fingrene i og her kan samtalen vinkles mot prioriteringer for framtiden.

### Tidsbruk:

Oppgaven kan tas så fort den veiledningssøkende kan skrive litt norsk. Oppgaven kan også tas med tolk og gjøres muntlig. (Mulighetene på arbeidsmarkedet begrenses veldig for personer som ikke snakker norsk.)

- Hjemmeoppgave 2-3 timer
- Samtale med veileder 1-2 timer

### Oppgavetekst til oppgave 2:

Hva gjør du på en vanlig dag (arbeidsdag)?

Fortell fritt om hva du gjør på en vanlig dag og skriv maksimum en halv side.

Når begynner dagen for deg?

Hva gjør du i løpet av dagen, hjemme og ute av huset?

Når er dagen slutt for deg?

## TIL VEILEDER

### Mål for oppgaven:

Få innsikt i den veiledningssøkendes disposisjon over dagen når det gjelder tidsbruk og innhold med tanke på arbeid.

Trening i å uttrykke seg skriftlig.

Bevisstgjøre veiledningssøker om:

- hva dagene går med til
- at ting tar tid
- planlegging og tidsbruk
- omsorgsbyrde

### Hvordan kan den veiledningssøkende arbeide:

Den veiledningssøkende kan utføre oppgaven som hjemmelektse eller sammen med veileder hvis ønskelig.

### Veiledningsmetode:

Den som veiledes skal skrive en fri fortelling mest mulig selvstendig.

Hvis han / hun trenger hjelp så kan du f. eks si:

*Når står du opp?*

*Hva gjør du først når du står opp?*

*Hva arbeider du med når du er hjemme?*

*Utfører du noen aktiviteter?*

*Når du er ute av huset ditt, hva gjør du? Sitter du alene, sammen med noen eller går du eller kjører du, drar du langt av gårde?*

*osv.*

Når dere samtaler om oppgaven etterpå, kan du be den veiledningssøkende først om å fortelle hva han/hun har skrevet. Lytt aktivt og fang opp nøkkelord som du kan bruke i samtalen. (Nøkkelord er ord som den veiledningssøkende bruker og du kan gjøre nytte av og bruke bevisst i samtalen, slik at opplevelsen av deltakelse og forståelse økes.)

Her vil du kunne gjøre deg et inntrykk av framstillingsevne, ordforråd og om oppgaven er forstått. Du vil også gjennom åpne spørsmål og oppfølgende spørsmål være med i en bevisstgjøringsprosess om hverdagens mangfoldige gjøremål, og hvordan den veiledningssøkende tenker om tid, planlegging og en arbeidssituasjon.

Du kan for eksempel si:

*Du nevnte ... kan du si litt mer om det?*

*Du nevner at det er travelt (nøkkelord), hva synes du er mest travelt?*

*Hva gjør du når det er travelt?*

*Hva kan du /dere gjøre for å få det mindre travelt?*

*Hvordan ser du for deg en vanlig dag når du begynner på arbeid?*

*Er det noe du / dere må forandre på, tror du?*

Husk:

- Aktiv lytting
- Nøkkelord
- Åpne spørsmål
- Oppfølgingsspørsmål
- Fri fortelling

## Oppgave 3: Kultursjokk – faser og reaksjoner - en modell

### Innledning:

Dette er en oppgave som kan brukes som grunnlag for en samtale om hvordan den veiledningssøkende opplever sin hverdag, og hvordan hverdagen har vært siden vedkommende kom til Norge. Hvordan var det å komme hit, hvordan har det gått siden, hvor er fokus nå, hvordan ser framtiden ut?

Oppgaven består av to ark.

- Kultursjokket framstilt skjematisk som en kurve
- Liste over faser og reaksjoner

### NB!

I denne oppgaven kan veileder oppleve at den veiledningssøkende åpner seg og forteller om vanskelige ting. Veileder må være varsom og ikke falle for fristelsen til å gå i terapeutiske prosesser med den veiledningssøkende. Det anses som en selvfølge at veileder har et avklart og profesjonelt forhold til veilederrollen og kjenner en veileders faglige etiske prinsipper.

Når det er sagt, må det også sies at vanlige, gode samtaler med empati og innlevelse mellom to personer kan ha en terapeutisk effekt.

Hvis man oppdager at den veiledningssøkende ikke har det bra og forteller om ubehagelige opplevelser som forstyrrer i hverdagen og gjør at integreringen og tilegning av kunnskap blir vanskelig, så kan veileder be den veiledningssøkende om å ta kontakt med lege.

Fasene/reaksjonene er ment som en huskeliste for veileder. Dette arket skal ikke deles ut til den veiledningssøkende.

### Tidsbruk:

Det kan være en fordel at den veiledningssøkende kjenner veileder litt før denne oppgaven tas.

Tillitsbygging tar tid og veileder må gjøre seg fortjent til tilliten, den kommer ikke av seg selv. Man kan komme tilbake til denne oppgaven ved flere anledninger der den passer inn.

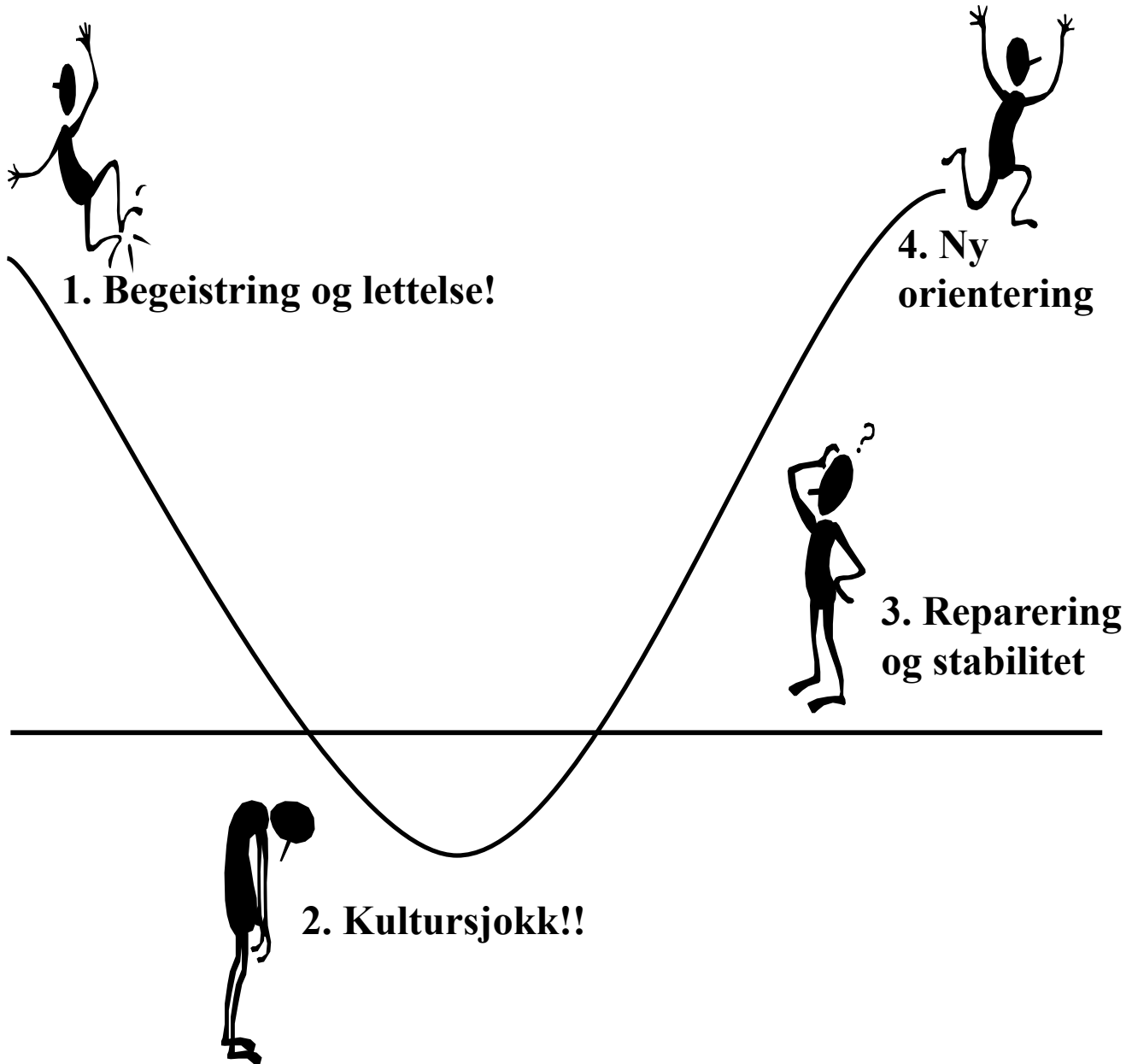
- Oppgaven må tas i samtale med veileder
- 1-2 timer med veileder

### Oppgavetekst til Oppgave 3:

- Kultursjokk- kurven
- Faser og reaksjoner

# Kultursjokk-Kurven

Kilde: (Oberg 1960: 177-182) (Dahl 2001 side 198).



## **Kultursjokk – faser og reaksjoner**

### **“Hvetebrødsdager” (0-2 måneder):**

Nysgjerrighet og undring

Alt er interessant

Spenning og moro

Negative følelser undertrykkes

Du ser lykkelig ut

### **Kultursjokk / reaksjonsfasen (1-6 måneder):**

Uro og ubehag

Savn etter det og de du reiste fra

Triste følelser begynner å dukke opp

Ensomhetsfølelse

Skyldfølelse

Forvirring

Sover mye

Sinne og aggresjon

Vondt i kroppen

Psykiske plager

### **Reparasjonsfase og Finne seg til rette (3-12 måneder):**

Begynner å få oversikt over omverden

Begynner å stabiliseres følelsesmessig

Begynner å se de positive sidene av ditt nye liv

Begynner å få kontakter og venner

Begynner å gjøre seg forstått og kommuniserer på det nye språket

Begynner så vidt å føle seg hjemme

### **Ny orientering – langsiktige tanker og planer**

Positivt selvbilde

En positiv læringsprosess der ny og gammel identitet er bevisstgjort og bekreftet

Ny innsikt i livet og muligheter til å ta egne valg

Egenutvikling, mer tolerant, mer fleksibel

Føler seg nesten hjemme

#### **TIL VEILEDER**

Mål med oppgaven:

Bevisstgjøring rundt trivsel og opplevelse av å fungere i nytt land

Innsikt i egen livssituasjon og grep om egen hverdag

Innsikt i hvor fokus er for den veiledningssøkende (er fokus fremover, er fokus på praktiske utfordringer, er fokus på problemer og egen helse osv)

Innsikt i fokus på arbeid

Veiledningsmetode:

Instruksjon: Vis kultursjokk-kurven

Innledning til samtale om eventuell opplevelse av kultursjokk hos den veiledningssøkende.

Veileder kan for eksempel si:

*Når folk flytter på seg, forlater sitt land og reiser til et annet av forskjellige grunner, så hender det svært ofte at følelsene svinger fra å være glad, trist, frustrert, sint, glad igjen osv. Selv om man kanskje trodde at man kom til å være bare glad.*

*Her har jeg en skjematisk framstilling som viser hvordan mennesker kan oppleve det å komme til et nytt land. Skjemaet er ingen sannhet, og jeg bruker det for å høre litt om hvordan du har det nå og om du kjenner igjen noen av disse fasene. Det kan jo ha vært helt annerledes for deg, og ingen mennesker opplever dette helt likt.*

Tiden enkeltpersoner bruker på å få oversikt i livet sitt og være klar for å gå videre, er helt individuelt. Det samme gjelder måten den enkelte gjør dette på.

Skjemaene og tilhørende faseforklaringer er kun en modell. En slik modell er laget på basis av kunnskap om reaksjoner ved forflytninger og er et gjennomsnitt, men ingen sannhet.

*Noen mennesker opplever en form for lykkerus med det samme de kommer til det nye landet. Hvordan var det for deg?*

*Det hender at etter en stund blir noen triste og lei seg, lengter hjem og synes at alt er vanskelig og veldig annerledes enn man hadde tenkt seg.*

*Er dette noe du kjenner igjen?*

*Etter en tid opplever noen at tristheten blir borte og at man begynner å skjønne litt mer og trives litt bedre?*

*Trives du?*

*Mange opplever at når de faller til ro med tanken om at det er her de skal bo, så blir det lettere å planlegge for framtida.*

*Har du noen tanker om hva du skal gjøre fremover, har du planer for hvor du skal bo, hva du skal arbeid med osv.?*

Mange veiledningsøkende er glade for å få normalisert opplevelsen av å ikke trives etter en stund og få vite at det er "ganske vanlig" å være både sint og lei seg i lang tid etter at man har kommet til et nytt land. Det kan også være godt å få høre at det er ganske vanlig å oppleve svingninger i humøret. Selv om reisen til et nytt land både er ønsket og helt nødvendig, er det en belastning å forlate noe som tross alt er kjent og kjært.

Selv om en person selv mener å befinne seg i en form for kultursjokk så behøver ikke det å bety at vedkommende ikke kan arbeide. Det viktigste med oppgaven er å ha fokus på framtida og arbeid som mål.

Det er viktig å høre om den veiledningsøkende trives og selv mener å ha det bra selv om det kan være mange ting som ikke helt har falt på plass enda. Hvor vidt den veiledningsøkende er klar for arbeid må sees i sammenheng med flere ting. Denne oppgaven kan imidlertid være med på å kartlegge motivasjon og tanker om arbeid.

Resultatet av samtalen som følger kan bli viktig for relasjonen mellom veileder og den veiledningsøkende. Det å bli lyttet til, tatt på alvor og få en god samtale om dette kan virke inn på tilliten mellom partene.

## Oppgave 4: Kulturelle likheter og ulikheter

Innledning:

Oppgaven er en gruppeoppgave og det optimale for læringen er at personer fra ulike land og verdensdeler deltar. Kunnskap om hvordan det var i Norge før og nå skal bidra til å se ulike kulturer i et perspektiv av likheter og forskjeller.

Tidsbruk:

Individuell/gruppe oppgave.

Hvis oppgaven blir gjennomført i gruppe, trengs to til fire timer.

Individuelt kan oppgaven ta fra en til tre timer.

Oppgavetekst til oppgave 4:

Hvordan kan disse temaene ha en innvirkning på samtalen og samhandlingen mellom mennesker der kulturene (referansene) er forskjellig?

Legg vekt på likheter mellom den kulturen og det levesettet du har med deg i din bagasje og det du så langt har opplevd i Norge. Vet du noe om hvordan det var i Norge for 50 til 100 år siden? Kjenner du noe av det igjen?

Tema for diskusjon:

Familiestrukturer, hierarki, alder og autoritet

Roller og kjønnsroller – barneoppdragelse - rollemodeller

Likestilling

Religion, tradisjonell tro, ”overtro”, ateisme, human-etisk livssyn

Samfunnsstrukturer og styresett – diktatorstyrt / demokrati

Politi og rettsvesen

Arbeidsliv – yrkesvalg – personlige valg – familiens behov

Økonomi – lønn, skatt og samfunnsansvar

Utdanning, læringsmetoder og læringsmiljø, faktakunnskap

Makt – maktesløshet

Individbaserte vs. kollektivbaserte samfunn

Skam – ære – ydmykelse - hevn

Tabuer

Psykisk og somatisk sykdom, helbredelse, død, begravelser, sorg

Følelser, sinn, aggresjon

Seksualitet, kjæresten og forhold før ekteskapet, homoseksualitet

Funksjonshemninger, fysiske handicap, psykisk utviklingshemning

Aldring, sykehjem, demens

Tradisjoner, feiring, høytider, mat, drikke (alkohol), musikk, dans osv.

Språk – Kroppsspråk

Politikk, partier, valg, regjering, storting, kongehuset

Forholdet til tid – tiden kommer – tiden går

### TIL VEILEDER

Mål med oppgaven:

Bevisstgjøring av egen kultur (hva har jeg med meg)

Bli kjent med andres kultur

Bli kjent med norsk kultur før og nå

Se likheter og ulikheter

Stimulering av nysgjerrighet, undring og refleksjon

Utfordre holdninger, meninger og fordommer.

Avdekke vrangforestillinger, negative holdninger og manglende kunnskap som kan gjøre det vanskelig for deltakeren i en arbeidssituasjon.

Bevisstgjøre deltaker om at dette er tema som diskuteres i lunsjpauser og på andre møteplasser i det norske samfunnet.

Veiledningsmetode:

Oppgaven kan gis til den veiledningssøkende som individuell oppgave eller til en gruppe veiledningssøkende. Det optimale vil være at en liten gruppe veiledningssøkende med ulik kulturell bakgrunn utfører oppgaven sammen. Oppgaven utfordrer verdier, holdninger, reaksjonsmønstre og ytringsformer hos den enkelte deltaker, både til opprinnelseskulturen og til den norske kulturen. Ytterligere utbytte vil muligens oppnås hvis det er personer med i gruppen som er oppvokst i Norge og kan bringe norsk levesett for 50 – 100 år siden fram i lyset, blant annet for å synliggjøre likheter. Gjennom innsikt og forståelse kan oppgaven i neste omgang bidra til tillit til andre og til andres kultur og til norsk kultur. Større forståelse for egen kultur kan også være en gevinst.

Listen av tema / begrep er kun et reservoar som det kan plukkes fra etter hva man ønsker å oppnå. Listen er selvfølgelig ikke uttømmende og du kan selv legge til andre tema.

Forslag til gjennomføring av øvelsen:

Grupper deltakerne ut i fra ulike behov og med 3-6 deltakere i hver gruppe.

- Bare damer
- Bare menn
- Bare ungdom
- Sammensatte grupper

Grupper temaene / begrepene etter behov:

- Veileder kan plukke ut aktuelle tema
- Deltakerne selv kan plukke ut aktuelle tema

Det forventes ikke at grupper eller enkeltpersoner skal berøre alle temaene.

- Snakk om at alle i gruppen må få uttale seg
- Ta runder og sørg for at alle er med
- Beregn tid til de ulike temaene
- Beregn tid til hver enkelt hvis noen bruker lang tid og andre ikke slipper til, avtal minutter hvis behov
- I blandede grupper, pass på at menn ikke snakker på vegne av damene (kan være lurt med rene damegrupper av og til)

Forslag til spørsmål for å hjelpe deltakerne i gang:

- Hva forstår du med temaet / begrepet ... likestilling?
- Hvordan kommer det til uttrykk i din opprinnelseskultur?
- Hvordan kommer det til uttrykk i Norge?
- Hva mener du om det? Liker du det? Liker du det ikke?
- Er du nysgjerrig på det? Ønsker du å lære mer om det?
- Hvordan merker du kulturforskjellene i det daglige?
- Hvordan reagerer du på likheter og forskjeller?
- Hvordan håndterer du reaksjonene?
- Hva tenker du om ”den andre”?
- Hva tror du at de andre tenker om deg?

## Oppgave 5: Kulturell konflikt og akkulturasjon

Innledning:

Akkulturasjon er tilegnelse av elementer fra ny kultur. Fenomenet kan beskrives som en transformasjon av stress og tilpassning, læring og avlæring og kan gi seg utslag som kultursjokk. Transformasjon kan oversettes med omdanning, forvandling og kan handle om at man går over fra en tilstand til en annen, altså en endring som rører ved grunnleggende elementer. Avlæring av gammel og ”ikke hensiktsmessig” kunnskap og ferdigheter kan medføre sorgreaksjoner som en veileder kan fange opp og ta inn i samtalen på en varsom og empatisk måte.

Den kulturelle konflikt oppstår ofte i overgangen fra en kultur til en annen og er en personlig prosess. For noen er det en stor utfordring, for andre er det ukomplisert. En kulturell konflikt kan oppfattes som uoverensstemmelse mellom ny kultur og egne kulturelle verdier. Tilpasning, tilhørighet, lojalitet, oppdragelse, aksept er begreper som er knyttet til denne prosessen. Ulike grader av konflikt kan oppstå.

Oppgave 5 handler om å snakke om eventuelle kulturelle konflikter og om hvor den veiledningssøkendes kulturelle lojalitet er. Kilden til modellen er Ishiyama (1995) som har sin opprinnelse fra Japan, men som i mange år har bodd og arbeidet i Canada. Modellen er noe omarbeidet.

Tidsbruk:

1-2 timers samtale med veileder.

Oppgavetekst til oppgave 5:

<b>H – L</b>	<b>H – H</b>
<b>Høy konflikt ny kultur</b>	<b>Høy konflikt ny kultur</b>
<b>Lav konflikt hjemkultur</b>	<b>Høy konflikt hjemkultur</b>
<b>-gir forvirring i ny kultur</b>	<b>-gir tosidig forvirring</b>
<b>L – L</b>	<b>L – H</b>
<b>Lav konflikt ny kultur</b>	<b>Høy konflikt hjemkultur</b>
<b>Lav konflikt hjemkultur</b>	<b>Lav konflikt ny kultur</b>
<b>-gir tosidig kulturell opptakelse</b>	<b>-gir hjemkulturell forvirring</b>

### TIL VEILEDER

Mål med oppgaven:

Avdekke kulturell konflikt i den hensikt å forstå den veiledningssøkendes utfordringer som kan oppstå i arbeidslivet.

Samtale med den veiledningssøkende om konkrete utfordringer vedkommendes holdninger kan skape på arbeidsplassen.

Synliggjøre for den veiledningssøkende at lavt konfliktnivå til begge kulturer kan tyde på god integrering.

Veiledningsmetode:

Denne oppgaven skal utføres i dialog form. Det er viktig at veileder ikke blir belærende, moralistisk og forteller hva som er ”riktig og galt”. Læringen skal foregå gjennom spørsmål, svar og nye spørsmål. Veileders verdisyn kan bli utfordret.

Etter at samtalen har kommet godt i gang og veileder begynner å danne seg et bilde av graden av konflikter, eller fravær av konflikter, kan skjemaet legges fram for den veiledningssøkende. Veileder og den veiledningssøkende kan sammen finne ut hvilket av de fire alternativene den veiledningssøkende synes passer best til sin situasjon.

Konflikter og konsekvenser:

1. HØY konflikt i forhold til ny kultur og LAV konflikt i forhold til hjemkulturen – Det gir forvirring i ny kultur.
2. HØY konflikt i forhold til hjemkulturen og LAV konflikt i forhold til ny kultur – Det gir hjemkulturell forvirring.
3. LAV konflikt både til ny kultur og til hjemkulturen – Det gir tosidig kulturell opptakelse.
4. Høy konflikt både til ny kultur og hjemkulturen - Det gir tosidig kulturell forvirring.

Forslag til spørsmål:

*Er det verdier, tradisjoner, holdninger, atferd (fenomener) i din opprinnelseskultur du ikke liker eller ikke tolererer i dag?*

*Er det noe du er sint på?*

*Er det noe du ser på som uakseptabelt?*

*Hvordan gir dette seg utslag i din hverdag?*

*Er det noe du er spesielt glad for i din opprinnelige kultur?*

*Er det noe (tradisjoner, holdninger, verdier) i din opprinnelige kultur som du absolutt vil beholde?*

*Hvordan gir det seg utslag i hverdagen din?*

*Er det verdier, tradisjoner, holdninger, atferd (fenomener) i din nye kultur du ikke liker eller ikke tolererer i dag?*

*Er det noe du er sint på?*

*Er det noe du ser på som uakseptabelt?*

*Hvordan gir dette seg utslag i din hverdag?*

*Er det noe du er spesielt glad for i din nye kultur?*

*Er det noe (tradisjoner, holdninger, verdier) i din nye kultur som du gjerne vil tilegne deg?*

*Hvordan vil det gi seg utslag i hverdagen din?*

Gjennom å kunne ta den andres kulturelle perspektiv, få tak i forestillingene, bildene og tankene den veiledningssøkende har om sine kulturelle opplevelser, kan veileder få innsikt i den forståelse den veiledningssøkende uttrykker seg fra.

Bruk aktiv lytting og fang opp nøkkelord.

Bruk åpne spørsmål også som oppfølgingsspørsmål.

Gjenta for å sikre at du har forstått.

Forslag til oppfølgingsspørsmål:

*Du nevnte.....vil du fortelle mer om det?*

*Da du sa.....så opplevde jeg at jeg ikke helt hang med deg. Kan du utdype det du sa?*

*Jeg oppfattet det du sa slik.....har jeg forstått deg riktig?*

Oppsummeringen må knyttes til kulturelle utfordringer i arbeidslivet.

## Oppgave 6: Verdier

### Innledning:

Et aspekt knyttet til kulturelle utfordringer er også forholdet til verdier en er opptatt av og lever etter. Innvandrere og flyktninger kan oppleve verdiforvirring i høyere grad enn personer som har levd hele sitt liv i samme kultur. Verdiforvirringen er et resultat av mange kultursammenstøt, som innvandrere og flyktninger opplever mellom sitt hjemlands kultur og den nye majoritetskulturen. De kan bli i tvil om hva som er riktig og galt, og kan oppleve å bli dratt mellom verdier og normer i begge kulturer.

### Tidsbruk:

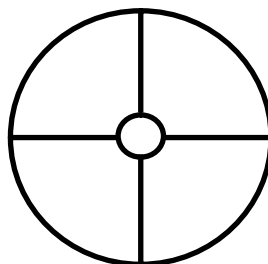
1-2 timer i samtale med veileder

### Oppgavetekst til oppgave 6

(Ishiyama 2002) modellen er noe omarbeidet

Relasjoner til andre  
mennesker

Steder av betydning



Aktiviteter av  
betydning

Ting som er  
betydningsfulle

### TIL VEILEDER

#### Mål med oppgaven:

Bevisstgjøring av den veiledningssøkendes egne verdier  
Kartlegging av eventuell verdiforvirring  
Kartlegge hindringer i arbeidslivet i forhold til verdiene  
Øvelse i samtale om verdier

#### Veiledningsmetode:

Legg verdiskjemaet (sirkelen) fram for den veiledningssøkende.

Den veiledningssøkende skriver ordet MEG i midten av den innerste sirkelen

Sirkelen er delt i fire like store deler, de fire delene har følgende overskrifter:

- relasjoner til andre mennesker
- aktiviteter av betydning
- steder av betydning
- ting som er betydningsfulle

Jo nærmere man kommer midten, jo større viktighet for den veiledningssøkende.

Verdiskjemaet utfylles av den veiledningssøkende, mens han / hun samtaler med veilederen. Skjemaet skal ikke erstatte samtalen, men skal ses som et hjelpemiddel til å understøtte en god dialog om verdier.

Veileder kan spørre den veiledningssøkende hvilket tema han / hun vil begynne å samtale om.

#### Forslag til spørsmål:

Relasjoner til andre mennesker:

*Hvilke personer betyr noe for deg?*

*Hva slags relasjon har du til denne personen?*

*Hvor viktig er denne personen for deg?*

*Jo nærmere deg selv du plasserer denne personen, jo viktigere er denne personen for deg.*

*Hvor nærme deg selv vil du plassere denne personen?*

*Er han viktigere eller mindre viktig enn den andre du har tegnet?*

*På hvilken måte er denne personen viktig for deg?  
Beskriv verdien denne personen har for deg.  
Har relasjonen til denne personen noen innflytelse på ditt arbeidsliv og din karriere? Hvordan?  
Kan denne personen støtte deg på noen måte?*

*Aktiviteter av betydning:*

*Hva liker du å holde på med?*

*Er det noen aktiviteter som du liker bedre enn andre?*

*Liker du den aktiviteten bedre enn den?*

*Hva er det som gjør at du liker denne aktiviteten best?*

*Hva gir denne aktiviteten deg?*

*Beskriv verdien denne aktiviteten gir deg.*

*Hvordan vil du gradere aktivitetene du holder på med?*

*Er det noe med denne aktiviteten som vil hindre deg å komme i arbeid?*

*Er det noe med denne aktiviteten som gjør at det vil bli lettere å få jobb eller bli værende i jobben?*

*Steder av betydning:*

*Hvilke steder liker du å være?*

*Fortell om steder som er av betydning for deg?*

*Hva er det som gjør at nettopp dette stedet er viktig og betydningsfullt for deg?*

*Beskriv verdien dette stedet har for deg.*

*Vil ditt forhold til dette stedet hindre deg på noen måte i å komme i arbeid?*

*Er det noe med ditt forhold til dette stedet som vil gjøre det lettere for deg å få jobb eller å bli værende i en jobb?*

*Ting som er betydningsfulle:*

*Hvilke ting er betydningsfulle for deg?*

*Er denne tingen mer betydningsfull en den andre?*

*På hvilken måte?*

*Hva er det med denne tingen som gjør den betydningsfull for deg?*

*Beskriv verdien tingen har for deg.*

*Vil forholdet ditt til denne tingen / disse tingene på noen måte hindre deg i å komme i arbeid?*

*Er det noe med ditt forhold til denne tingen som vil gjøre det lettere for deg å komme i arbeid og beholde arbeidet?*

Spørsmålene er kun å betrakte som veiledende. Du må selv tilpasse spørsmålene til den relasjonen du har til den veiledningsøkende. Det viktige her er at du stiller spørsmål som er åpne og som gir mulighet til refleksjon.

## Oppgave 7: Beskrivelse av karaktertrekk og egenskaper

Innledning:

Oppgaven om egenskaper og karaktertrekk retter fokus mer konkret mot yrkesvalg og arbeid. Hva slags arbeid passer for den veiledningssøkende med sine personlige kvaliteter. Kunnskap og bevissthet om egne karaktertrekk og egenskaper gir innsikt i hvordan man kan eliminere og velge riktig for seg selv. Realitetsorientering og bevissthet omkring valg er ett av hovedpunktene i karriereveiledning. Drømmer kan falle i grus i denne fasen av veiledningen, men uante muligheter kan også komme til syne.

Tidsbruk:

1 – 4 timers samtale med den veiledningssøkende.

Tidsbruken vil variere med den veiledningssøkendes selvinnsett og forståelse for oppgavens innhold.

Mål med oppgaven:

Kartlegging av egenskaper og karaktertrekk

Kartlegging av kvaliteter sett i forhold til type arbeid

Oppgavetekst til oppgave 7: Peavy (2005) Noe omarbeidet

Øvelsen er en individuell oppgave.

Punkt A, B og C kan gjøres som hjemmeoppgave som forberedelse til en påfølgende veiledningssamtale.

- A. Beskriv deg selv som person slik som du har det i din nåværende situasjon. Skriv ned egenskaper og karaktertrekk du både liker og ikke liker ved deg selv. Skriv også ned sider ved deg selv som du synes er styrker og sider der du har begrensninger / utviklingspotensial. Hva slags person er du? Hvilke egenskaper og karaktertrekk mener du at du har? Hvordan reagerer du på ting som skjer rundt deg? Hvordan håndtere du utfordringer og konflikter? Hva gir deg energi og arbeidslyst? Hva tapper deg for energi og handlekraft? Bruk ord og korte setninger.
- B. Se på den listen du har skrevet. Strek under de ordene som beskriver sterke og positive egenskaper og karaktertrekk.
- C. Se på listen en gang til og sett ring rundt de ordene som beskriver egenskaper og karaktertrekk som du ikke liker ved deg selv og som du gjerne skulle endret på.

### TIL VEILEDER

Veiledningsmetode:

Den veiledningssøkende kommer til veileder med den ferdige listen der det er krysset av for både positive og mindre positive egenskaper og karaktertrekk.

Et av hovedmålene med samtalen er å tenke på hvilke konsekvenser funnene kan få for den veiledningssøkendes muligheter og begrensninger.

For veiledningssøkende som har lite trening i snakke om seg selv, er det viktig at veileder er tålmodig. Det kan tenkes at den du veileder ikke sier et ord og heller ikke tør å spørre hva du mener, derfor kan det være bra å komme med eksempler. Siden mange kanskje ikke har vært i jobb før, kan eksemplene være fra dagliglivet og hjemme situasjonen. Hvis det ikke er så lenge siden du gjorde oppgave 2, kan du bruke elementer fra denne:

*Når det er travelt hjemme hos dere, hvordan bidrar du til å løse dette?*

*Når dere har gjester, hva er det du ordner før og under selskapet?*

*Om morgenen, når alle barna skal ut av huset til skole og barnehage og du selv skal avgårde, hvordan håndterer du denne situasjonen?*

*Hva er din jobb og hva er det du gjør som får den lille bedriften "familien" til å fungere?  
Hva er du god / flink til å gjøre? Hva er du mindre god til å gjøre?*

Det er viktig at veileder kan ta den veiledningssøkendes kulturelle perspektiv og tenke at det kanskje ikke er vanlig for den som veiledes å snakke om så personlige ting. Bruk derfor litt tid på å si noe om målet med oppgaven og forklar at ulike egenskaper passer til ulike jobber og at bevissthet rundt tema kan gjøre det lettere å velge riktig jobb / yrke.

Når dere har reflektert og snakket rundt dette tema, kan en siste oppgave være:

D. Lag en liste over egenskaper og karaktertrekk som du ønsker at du hadde.

Veiledningsmetode:

Når listen er ferdig, kan samtalen ha fokus på hvor realistisk det er å endre de ønskede karaktertrekk. Noe vil handle om enkle ting som å planlegge hverdagen bedre, bli mer ryddig, være mer punktlig osv, mens andre vil handle om dyptgripende endringer som veileder må realitetsorientere rundt. Omfattende endringsprosjekt må den veiledningssøkende selv ta ansvar for å gjøre noe med. De endringene veileder kan ta fatt i, er de som kan gjøre det lettere for den veiledningssøkende å komme i arbeid og å stå i arbeid.

E. Lag en handlingsplan for den eller de personlige prosjektene som skal til for å utvikle de ønskede egenskapene og karaktertrekkene. Er du villig til å satse en kraftanstrengelse for å få dette til?

## Oppgave 8: Yrkesvalg

Innledning:

Riktig yrkes- og arbeidsvalg kan være avgjørende for integreringsprosessen. Mange flyktninger som kommer til Norge, bærer på vonde historier og traumer. Det å ha et arbeid å gå til, oppleve tilhørighet, delta i det sosiale liv, være økonomisk uavhengig og utvikle seg faglig og som menneske, kan for manges vedkommende være ”den beste terapi”.

Gjennom mange møter og gode samtaler har veileder mulighet til å være en god støttespiller og inspirator gjennom sin kommunikasjonskunnskap og kulturelle innsikt. Dette vil kunne være avgjørende i siste fase av en veiledning mot en yrkeskarriere.

Tidsbruk:

1-4 timer

Det kan være vanskelig å si noe eksakt om tidsbruken i denne siste oppgaven. De individuelle behovene kan være store. Minimum 2 timer

Oppgavetekst til Oppgave 8:

Del 1 av oppgaven kan forberedes hjemme og danner grunnlaget for samtalene med veileder.

Oppgaven i sin helhet kan / bør løses i flere omganger.

Resultatene av de tidligere oppgavene må være tilgjengelige.

1. Finn tittel på 2 - 10 yrker / jobber du godt kan tenke deg.
2. Gå igjennom listen for å eliminere ønskene som ikke er mulige og de som faktisk er mulige å oppnå ved hjelp av følgende spørsmål:
  - a. Hva tror du vil kreves av deg i dette yrket / jobben?
  - b. Kjenner du noen som har dette yrket?
  - c. Kan du det som må til for å ha denne jobben?
  - d. Er det noe du mangler for å kunne utføre denne jobben?
  - e. Fortell hva du vet om yrket / jobben?
  - f. Hvordan er arbeidsdagen?
  - g. Hvor mange timer må du jobbe?
  - h. Hva skal du jobbe med?
  - i. Hvor stort ansvar er det?
  - j. Skal du jobbe sammen med andre (teamarbeid)?
  - k. Er arbeidet fysisk hardt?
  - l. Er det "skrivebordsarbeid"?
  - m. Hvor stort ansvar har du for at jobben blir gjort?
  - n. Hvem skal du rapportere til?

3. Se på resultatene av de ulike oppgavene. Er resultatene forenlig med kravene i denne jobben?

Oppgave 1: Din forståelse av ord og begrep, er det godt nok?

Oppgave 2: Passer din dagsrytme og dagsaktivitet og familiesituasjon til denne jobben?

Oppgave 3: Har du kommet deg etter kultursjokket (hvis du har hatt noe)? Har du det bra? Ser du framover?

- Oppgave 4: Hvordan er du orientert om likheter og ulikheter mellom din opprinnelseskultur og den norske kulturen?
- Oppgave 5: Hvor integrert er du i det norske samfunnet? Opplever du kulturelle konflikter av betydning?
- Oppgave 6: Hvordan er dine relasjoner til andre mennesker, til aktiviteter, steder og ting som er av betydning for deg? Passer dette inn med valget av dette yrket?
- Oppgave 7: Har du egenskaper og karaktertrekk som passer for denne jobben?

4. Hvordan ser du for deg framtida i denne jobben?
- Vil du trives med denne jobben?
  - Vil du spesialisere deg innenfor dette faget?
  - Vil du undervise andre?
  - Vil du lede andre?
  - Vil du ønske deg inn i en annen jobb senere?
  - Hva betyr karriere for deg?

## TIL VEILEDER

Mål for oppgaven:

Finne ønskede og passende yrker / jobber

Se sammenhenger mellom ønsket yrke og personlige egenskaper / kvalifikasjoner

Eliminere urealistiske ønsker

Identifisere behov for ytterligere kvalifisering før yrke / jobb

Lage handlingsplan som fører mot eget mål

Refleksjon rundt karriere

Veiledningsmetode:

Den veiledningssøkende kommer til veileder med forslag til yrker / jobber som han/hun kan tenke seg, drømmer om eller synes passer for seg.

Bruk spørsmålene under punkt 2 (a – n) til refleksjon rundt de ulike ønskene.

Stille åpne oppfølgingsspørsmål:

*Hva tror du? Hva vet du? Hvordan ser du det for deg? Hva tenker du om det? Hva mener du med hardt arbeid?*

Bruk også lukkede spørsmål for å presisere:

*Kan du noe om dette? Er det morgen eller kveld du mener? Hvor lenge jobbet du der da? Hvor mange skift da?*

Når ett eller flere yrker / jobber er identifisert og høres realistiske ut, gå videre med spørsmålene under punkt 3.

Veileder og den veiledningssøkende har uttalelsene / resultatene fra de 7 tidligere oppgavene som notater når de går gjennom de 7 spørsmålene punktvis. Den veiledningssøkende skal selv reflektere over spørsmålene og sette disse i sammenheng med foreslåtte yrker / jobber. Veileder må bidra til at det blir en god og reflekterende dialog gjennom å stille både åpne og lukkede oppfølgingsspørsmål.

Under punkt 4 legger veileder tilrette for refleksjon rundt fremtidsrettede tanker. Se forslag til spørsmål over. For mange veiledningssøkende vil dette være hypotetiske spørsmål, men likevel viktige å stille på ett eller annet tidspunkt i prosessen. Hensikten med spørsmålene er at den veiledningssøkende skal bli seg bevisst hva han / hun tenker og føler rundt valget av yrke eller jobb. Ser han/hun for seg at de skal være i denne jobben i kort eller lang tid? Hva vil de være fornøyd med? Hva ligger til grunn for at

det kan være hensiktsmessig å bli værende, for eksempel i en jobb som ikke krever ”all verden”, over tid eller i overskuelig framtid. Det kan være familiesituasjon, trening i å stå i arbeid, norskkunnskap, andre årsaker.

Mange har gjort seg opp tanker om hva de har lyst til å gjøre videre med sin yrkeskarriere. Sjekk ut gjennom åpne spørsmål om planen høres realistisk ut. Be den veiledningssøkende om å lage en enkel plan i stikkordsform. Vedkommende må selv undersøke faktaopplysninger om utdanning, sertifisering, vurdering av realkompetanse, faglig innhold osv.



## Litteraturliste:

Dahl, Øyvind (2001) Møter mellom mennesker,  
Oslo: Gyldendal Akademisk

Eriksen, Thomas Hylland (2001) Flerkulturell forståelse. Universitetsforlaget

Fife, Agnes (2002). Tverrkulturell kommunikasjon,  
Oslo: Yrkeslitteratur as

Fog, Jette (2001) Med samtalen som utgangspunkt,  
Viborg: Akademisk Forlag

Hofstede, Geert (2001) Culture's consequences. Thousand Oaks CA: Sage Publications

Ishiyama, Ishu (1995,) Culturally Dislocated Clients. Self-validation and Cultural  
conflict issues and Counselling Implications.  
Canadian Journal of Counselling. Vol. 29:3

Oberg, K (1960) Culture shock: Adjustment to new cultural environments.  
Practical Antropology: 177-182

Peavy R.Vance (1998) Konstruktivistisk vejledning, Teori og metode  
København: Forlaget Studie og Erhverv

Peavy R. Vance (2005) At skabe mening – den sosiodynamiske samtale  
København: Forlaget Studie og Erhverv

Woldt, Ansel L. & Toman, Sarah M. (2005) (Editors)  
Gestalt Therapy - history, theory and practice.  
Cultural Influences and Consideration in Gestalt therapy av Sabin Fernbacker.  
Thousand Oaks, California: Sage Publications

# Oppgavesamling

# Oppgave 1: Hva betyr ordene?

Hva betyr disse ordene og begrepene for deg?

Skriv ned stikkord eller korte setninger.

- JOBB
- ARBEID
- YRKE
- ARBEIDSTAKER
- KVALIFISERT
- UTDANNING
- ARBEIDSTID
- SJEF
- ARBEIDSTØY
- FLEKSITID
- FRIHET UNDER ANSVAR
- REISEVEI
- LUNSJPAUSE
- HYGIENE
- PAUSER
- KOLLEGA
- ARBEIDSGLEDE
- FAGLIG UTFORDRING
- PERSONLIG UTVIKLING
- ANSVAR
- LØNN
- RAPPORTERING
- RETTIGHET
- PLIKT
- LOJALITET
- KARRIERE

## **Oppgave 2: Hva gjør du på en vanlig dag?**

Hva gjør du på en vanlig dag /arbeidsdag?

Fortell fritt om hva du gjør på en vanlig dag og skriv maksimum en halv side.

Når begynner dagen for deg?

Hva gjør du i løpet av dagen, hjemme og ute av huset?

Når er dagen slutt for deg?

## **Oppgave 3: Kultursjokk – faser og reaksjoner**

### **“Hvetebrødsdager” (0 – 2 måneder):**

Nysgjerrighet og undring  
Alt er interessant  
Spenning og moro  
Negative følelser undertrykkes  
Du ser lykkelig ut

### **Kultursjokk / reaksjonsfasen (1 – 6 måneder):**

Uro og ubehag  
Savn etter det og de du reiste fra  
Triste følelser begynner å dukke opp  
Ensomhetsfølelse  
Skyldfølelse  
Forvirring  
Sover mye  
Sinne og aggresjon  
Vondt i kroppen  
Psykiske plager

### **Reparasjonsfase og Finne seg til rette (3 – 12 måneder):**

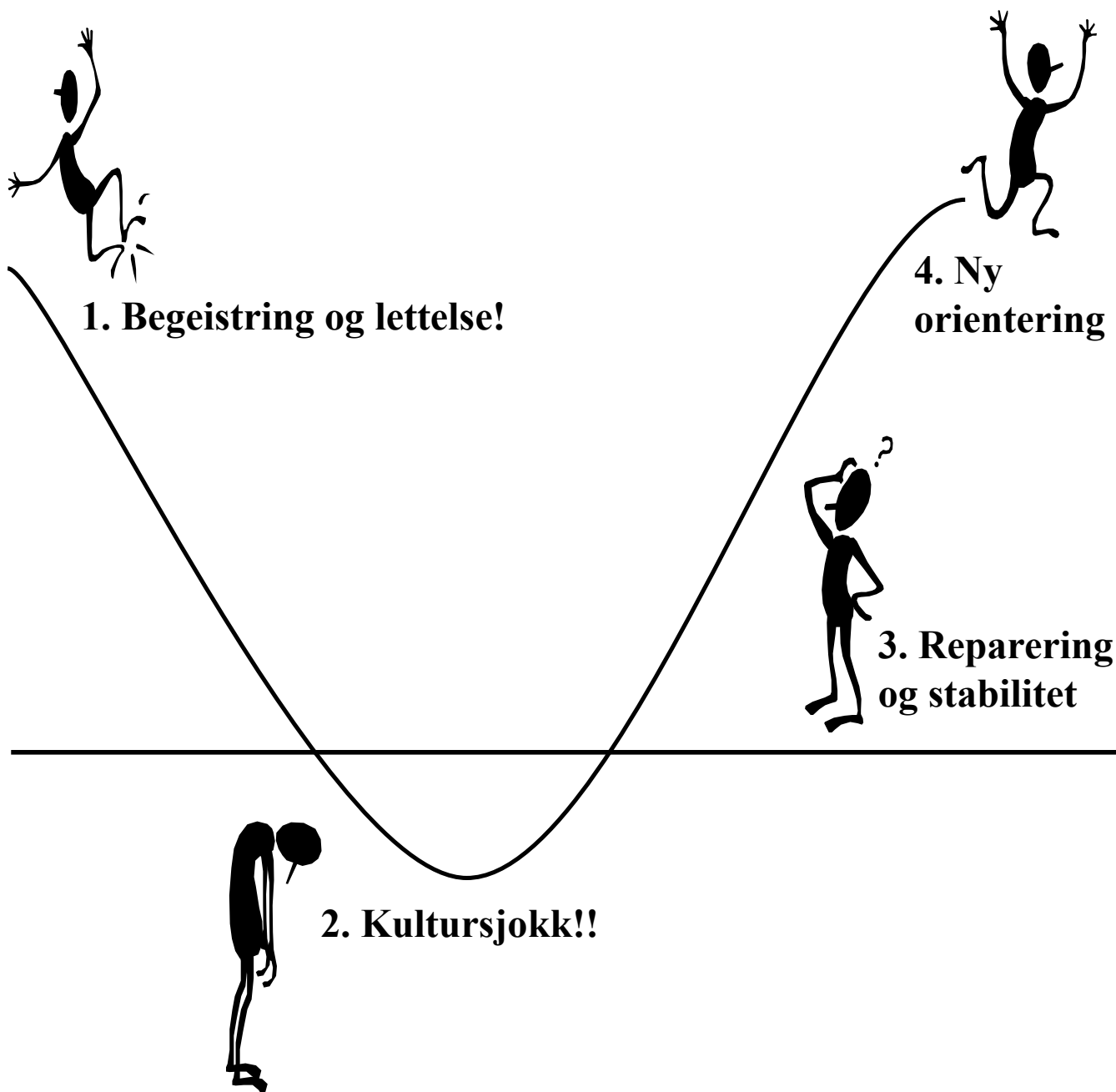
Begynner å få oversikt over omverden  
Begynner å stabiliseres følelsesmessig  
Begynner å se de positive sidene av ditt nye liv  
Begynner å få kontakter og venner  
Begynner å gjøre seg forstått og kommuniserer på det nye språket  
Begynner så vidt å føle seg hjemme

### **Ny orientering – langsiktige tanker og planer**

Positivt selvbilde  
En positiv læringsprosess der ny og gammel identitet er bevisstgjort og bekreftet  
Ny innsikt i livet og muligheter til å ta egne valg  
Egenutvikling, mer tolerant, mer fleksibel  
Føler seg nesten hjemme

# *Kultursjokk-Kurven*

Kilde: (Oberg 1960: 177-182) (Dahl 2001 side 198).



## Oppgave 4: Kulturelle likheter og ulikheter

Hvordan kan disse temaene ha en innvirkning på samtalen og samhandlingen mellom mennesker der kulturene (referansene) er forskjellig?

Legg vekt på likheter mellom den kulturen og det levestedet du har med deg i din bagasje og det du så langt har opplevd i Norge. Vet du noe om hvordan det var i Norge for 50 til 100 år siden? Kjenner du noe av det igjen?

Tema for diskusjon:

Familiestrukturer, hierarki, alder og autoritet

Roller og kjønnsroller – barneoppdragelse - rollemodeller

Likestilling

Religion, tradisjonell tro, ”overtro”, ateisme, human-etisk livssyn

Samfunnsstrukturer og styresett – diktatorstyrt / demokrati

Politi og rettsvesen

Arbeidsliv – yrkesvalg – personlige valg – familiens behov

Økonomi – lønn, skatt og samfunnsansvar

Utdanning, læringsmetoder og læringsmiljø, faktakunnskap

Makt – maktesløshet

Individbaserte vs. kollektivbaserte samfunn

Skam – ære – ydmykelse - hevn

Tabuer

Psykisk og somatisk sykdom, helbredelse, død, begravelser, sorg

Følelser, sinne, aggresjon

Seksualitet, kjæresten og forhold før ekteskapet, homoseksualitet

Funksjonshemninger, fysiske handicap, psykisk utviklingshemning

Aldring, sykehjem, demens

Tradisjoner, feiringen, høytider, mat, drikke (alkohol), musikk, dans osv.

Språk – Kroppsspråk

Politikk, partier, valg, regjering, storting, kongehuset

Forholdet til tid – tiden kommer – tiden går

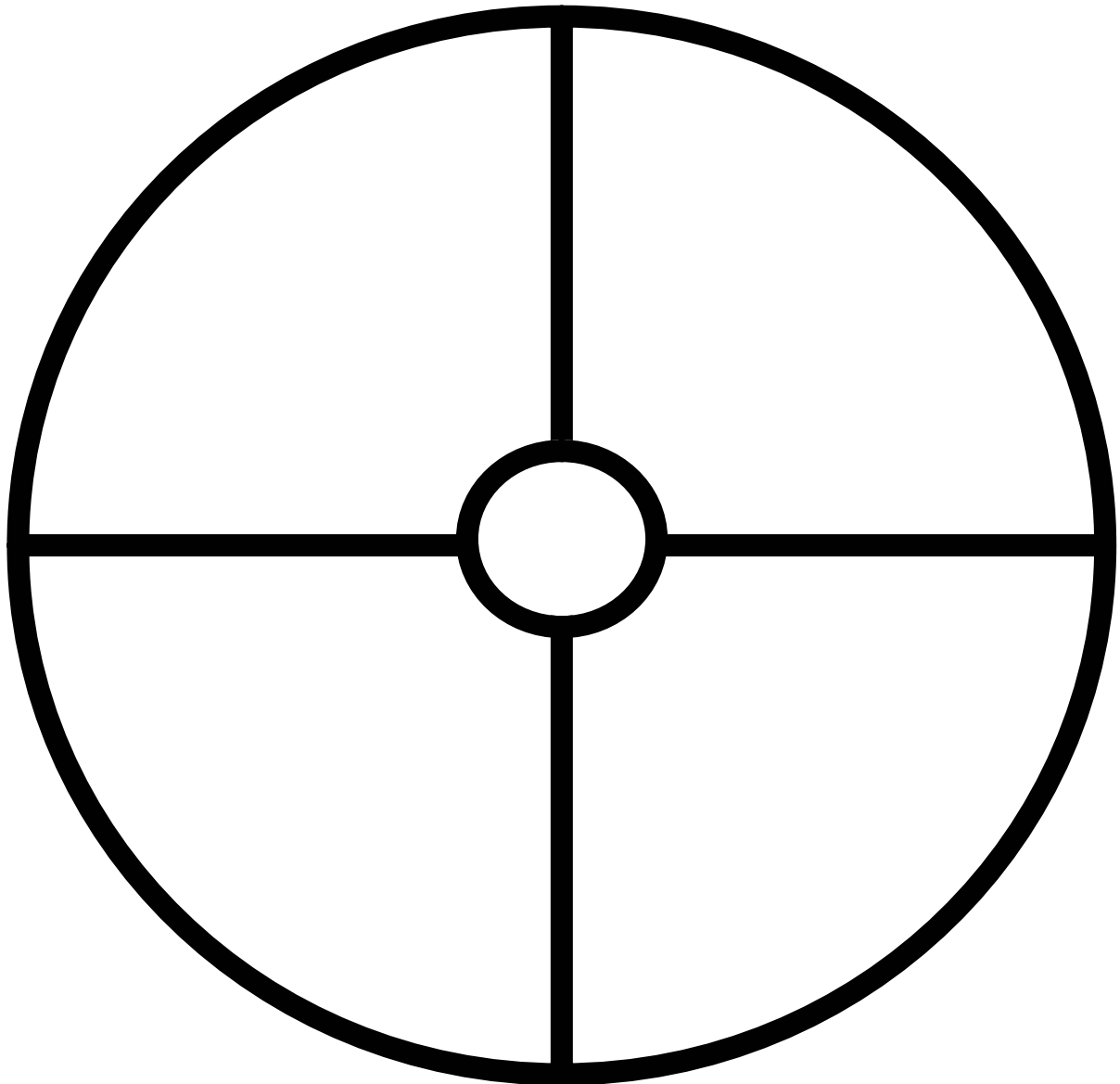
## Oppgave 5: Kulturell konflikt og akkulturasjon

<p><b>H – L</b> Høy konflikt ny kultur Lav konflikt hjemkultur</p> <p>-gir forvirring i ny kultur</p>	<p><b>H – H</b> Høy konflikt ny kultur Høy konflikt hjemkultur</p> <p>-gir tosidig forvirring</p>
<p><b>L – L</b> Lav konflikt ny kultur Lav konflikt hjemkultur</p> <p>-gir tosidig kulturell opptakelse</p>	<p><b>L – H</b> Høy konflikt hjemkultur Lav konflikt ny kultur</p> <p>-gir hjemkulturell forvirring</p>

## Oppgave 6: Verdier

Relasjoner til andre mennesker

Aktiviteter av betydning



Steder av betydning

Ting som er betydningsfulle

## Oppgave 7: Beskrivelse av karaktertrekk og egenskaper

- A. Beskriv deg selv som person slik som du har det i din nåværende situasjon. Skriv ned egenskaper og karaktertrekk du både liker og ikke liker ved deg selv. Skriv også ned sider ved deg selv som du synes er styrker og sider der du har begrensninger / utviklingspotensial. Hva slags person er du? Hvilke egenskaper og karaktertrekk mener du at du har? Hvordan reagerer du på ting som skjer rundt deg? Hvordan håndtere du utfordringer og konflikter? Hva gir deg energi og arbeidslyst? Hva tapper deg for energi og handlekraft? Bruk ord og korte setninger.
- B. Se på den listen du har skrevet. Strek under de ordene som beskriver sterke og positive egenskaper og karaktertrekk.
- C. Se på listen en gang til og sett ring rundt de ordene som beskriver egenskaper og karaktertrekk som du ikke liker ved deg selv og som du gjerne skulle endret på.
- D. Lag en liste over egenskaper og karaktertrekk som du ønsker at du hadde.
- E. Lag en handlingsplan for den eller de personlige prosjektene som skal til for å utvikle de ønskede egenskapene og karaktertrekkene. Er du villig til å satse en kraftanstrengelse for å få dette til?

## Oppgave 8: Yrkesvalg

1. Finn tittel på 2 - 10 yrker / jobber du godt kan tenke deg
2. Gå igjennom listen for å eliminere ønskene som ikke er mulige og de som faktisk er mulige å oppnå ved hjelp av følgende spørsmål:
  - Hva tror du vil kreves av deg i dette yrket / jobben?
  - Kjenner du noen som har dette yrket?
  - Kan du det som må til for å ha denne jobben?
  - Er det noe du mangler for å kunne utføre denne jobben?
  - Fortell hva du vet om yrket / jobben?
  - Hvordan er arbeidsdagen?
  - Hvor mange timer må du jobbe?
  - Hva skal du jobbe med?
  - Hvor stort ansvar er det?
  - Skal du jobbe sammen med andre (teamarbeid)?
  - Er arbeidet fysisk hardt?
  - Er det ”skrivebordsarbeid”?
  - Hvor stort ansvar har du for at jobben blir gjort?
  - Hvem skal du rapportere til?
3. Se på resultatene av de ulike oppgavene. Er resultatene forenlig med kravene i denne jobben?
  - Oppgave 1: Din forståelse av ord og begrep, er det godt nok?
  - Oppgave 2: Passer din dagsrytme og dagsaktivitet og familiesituasjon til denne jobben?
  - Oppgave 3: Har du kommet deg etter kultursjokket (hvis du har hatt noe)? Har du det bra? Ser du framover?
  - Oppgave 4: Hvordan er du orientert om likheter og ulikheter mellom din opprinnelseskultur og den norske kulturen?
  - Oppgave 5: Hvor integrert er du i det norske samfunnet? Opplever du kulturelle konflikter av betydning?
  - Oppgave 6: Hvordan er dine relasjoner til andre mennesker, til aktiviteter, steder og ting som er av betydning for deg? Passer dette inn med valget av dette yrket?
  - Oppgave 7: Har du egenskaper og karaktertrekk som passer for denne jobben?

4. Hvordan ser du for deg framtida i denne jobben?
- a. Vil du trives med denne jobben?
  - b. Vil du spesialisere deg innenfor dette faget?
  - c. Vil du undervise andre?
  - d. Vil du lede andre?
  - e. Vil du ønske deg inn i en annen jobb senere?
  - f. Hva betyr karriere for deg?