

European Intercultural Workplace



EUROPE AT WORK

managing diversity in the european workplace

Utdrag ur utbildningsmaterial från *Europe at Work* som finns på EIW:s webbplats.
Övningarna i materialet utgår från problem som kan uppstå i interkulturella
sammanslagningar



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Utdrag ur deltagarmaterial på webbplatsen



ENHANCING INTERCULTURAL DIALOGUE

sid. 1

Tack

Den här studiehandledningen är ett resultat av partnerskapet i projektet European Intercultural Workplace (EIW) där följande organisationer medverkat: Dublin City University, Irland; European Centre for Education and Training (ECET), Bulgarien; Institut für Projektbegleitung und Kompetenzentwicklung - Pro-Kompetenz, Tyskland; Hellenic Regional Development Center (HRDC) Grekland; Västra Nylands folkhögskola, Finland; CONFORM - Consorzio Formazione Manageriale, Italien; Mangfold i Arbeidslivet – MiA, Norge; Academy of Humanities and Economics i Lodz, Polen; Göteborgs universitet, Sverige; samt University of Westminster, Storbritannien.

EIW:s partnerskap är tacksam för projektfinansieringen från Europeiska Unionen inom ramen för Leonardo da Vinci II-programmet.

Författare till utbildningsmaterialet är Barry Tomalin, Jack Lonnergan och Adam Duncan vid University of Westminster, Storbritannien.

Upphovsrätt © 2007 Projektpartnerskapet European Intercultural Workplace (EIW). Alla rättigheter förbehållna. Kopiering och spridning av hela eller delar av denna publikation är endast tillåten i icke-kommersiellt syfte och under förutsättning att EIW-projektet anges som källa.

Projektet har genomförts med stöd från Europeiska Unionen. Innehållet i projektet avspeglar dock inte nödvändigtvis Europeiska Unionens inställning och medför heller inget ansvar från Europeiska Unionen.

Projektet *European Intercultural Workplace*

Om projektet

Syftet med det här projektet är att öka förståelsen för och uppskattningen av kulturella skillnader, och förbättra den kulturella integrationen på arbetsplatsen. Projektet genomförs med ekonomiskt stöd från EU:s Leonardo da Vinci-program.

Tio europeiska länder samarbetar i denna forskning om relationerna mellan anställda med utländsk bakgrund och anställda med inhemsk bakgrund inom ett antal områden, från industri och handel till utbildning och offentlig sektor. Projektet är treårigt och sträcker sig från 2005 till 2007.

Följande tio EU-länder ingår i detta unika projekt:

Bulgarien, Finland, Grekland, Irland (projektsamordnare), Italien, Norge, Polen, Storbritannien, Sverige och Tyskland.

Vad kan projektet erbjuda?

Resultatet av projektet visas på projektets webbplats, www.eiworkplace.net, och omfattar bland annat:

- Nationella rapporter över den interkulturella situationen i de 10 olika länderna.
- Fallstudier (sex från varje land) från ett mängd olika sektorer, t.ex. utbildning, hälso- och sjukvård, småföretag, polisväsende och transport.
- Rapporter från transnationella rapporter om den kulturella integrationen på arbetsplatser i Europa inom utbildnings-, hälso- och sjukvårds- och småföretagssektorn.
- Ett utbildningsmaterial med namnet *Europe at Work*

Utbildningsmaterialet *Europe at Work*

Europe at Work består av en DVD, en studiehandledning och ett deltagarmaterial som du kan hämta på webbplatsen.

DVD:n *Europe at Work* innehåller 14 scener som alla illustrerar olika områden på arbetsplatsen där de interkulturella problem som har identifierats under forskningen kan uppstå.

Scenerna illustrerar vanliga problem som kan uppstå i samarbetet med kollegor från andra kulturer. Varje scen är endast några minuter lång och kan även innehålla en kort sekvens där karaktärerna inför kameran presenterar sin syn på situationen.

Varje scen fokuserar på ett problem inom ett visst problemområde, t.ex. rasism. Det gäller för åskådaren att upptäcka det och använda det som utgångspunkt för andra problem inom samma område. Scenerna har

Europe at Work

utformats för att stimulera eftertanke och diskussion och öka möjligheterna till att hitta bra lösningar för den egna arbetsplatsen.

Varje scen har filmats så att åskådarna måste fokusera på det aktuella problemet och tillämpa det på sin egen arbetsplats. Scenerna har inte filmats i någon specifik kulturell miljö.

I slutet av varje DVD-avsnitt visas en rad frågor som ska stimulera till diskussion.

Det webbaserade **deltagarmaterialet *Europe at Work*** innehåller en handledning och självstudieövningar till scenerna på DVD:n.

Studiehandledningen *Europe at Work* innehåller det webbaserade deltagarmaterialet samt ytterligare självstudieövningar och gruppövningar till scenerna på DVD:n, med manus enbart på engelska.

Det finns även ett **utdrag ur deltagarmaterialet *Europe at Work* på webbplatsen** med en introduktion på alla de deltagande ländernas språk.

Utdrag ur deltagarmaterialet *Europe at Work* som finns på webbplatsen

Utdraget ur deltagarmaterialet på alla de deltagande ländernas språk innehåller:

- Introduktion
- Avsnitt 1
- Avsnitt 2
- Manus till alla scener

Om interkulturell dialog

Vad menar vi med kultur?

Begreppet kultur kan, beroende på i vilken miljö det används, ha en mängd olika betydelser. På en arbetsplats kan det definieras som:

- 1 Inställningen till arbetet och arbetsplatsen
- 2 Förväntningarna på arbetskamrater, anställda, kunder och patienter utifrån de värden och attityder som råder på arbetsplatsen.

Dessa attityder och hur de påverkar arbetsplatsen behandlas i Europe at Work.

Stereotyper och generaliseringar

Arbetsplatser betraktas ofta som stereotypa och diverse påståenden om arbetsplatsen får gälla alla anställda där. Något utrymme för variationer lämnas inte.

Den grundläggande inställningen i *Europe at Work* är att alla människor är individer, men att alla också är mer eller mindre påverkade av sin kulturella bakgrund. Denna påverkan kan komma från en rad olika håll men är vanligtvis föräldrar, skola, social bakgrund och miljö, historia, religion och i ökande grad media. Olika influenser dominerar i olika miljöer men de filtreras alla genom den enskilda individens erfarenheter.

I Europe at Work hittar du därför exempel på olika typer av beteenden och generaliseringar av hur olika typer av kulturer kan tänkas reagera på dessa beteenden.

Det är viktigt att ha dessa allmänna påståenden som utgångspunkt när du betraktar den enskilda individen och fundera över hur de tar sig uttryck på följande fyra nivåer.

Nivå 1 Nationella karaktärsdrag

Alla företag uppvisar vissa nationella karaktärsdrag som är typiska för den rådande kulturen på platsen. Det kan exempelvis vara vikten av att skapa goda personliga relationer för att främja affärerna till skillnad från att strikt skilja på arbetsliv och privatliv.

Nivå 2 Regionala karaktärsdrag

På det nationella planet kan olika regioner uppvisa mycket olika karaktärsdrag. Exempelvis betraktas människor från norra Storbritannien vanligtvis som mer öppna och direkta än sina landsmän från söder.

Nivå 3 Företagets karaktärsdrag

Personer som har erfarenhet av att arbeta i mångkulturella företag och personer som arbetar i lokala företag och familjeföretag uppvisar stora kulturella skillnader i sitt beteende. Procedurer och scheman i ett multinationellt företag har ofta amerikansk förebild och en person med sådana erfarenheter kan vara mer öppen för andra kulturer än en som endast har erfarenhet av att arbeta i ett nationellt företag.

Europe at Work

Nivå 4 Personliga karaktärsdrag

Sist men inte minst måste hänsyn tas till de stora variationerna mellan de enskilda individernas personligheter.

Människor med erfarenhet av att studera och arbeta i andra länder än sitt hemland har mycket lättare att anpassa sig till en ny miljö.

Det är viktigt att vara medveten om hur stressande det kan vara för invandraren att försöka anpassa sig till en ovan och kanske mycket annorlunda miljö. Medkänsla och förståelse för att de spänningar som uppkommer ofta beror på bristande kännedom om den lokala situationen kan lösa många problem.

Personer som måste anpassa sig till en ny miljö faller ofta tillbaka på välkända beteenden, något som kan uppfattas som underligt och till och med irriterande för den som tillhör en annan kultur.

Empati, d.v.s. förmågan att sätta sig in i andra personers situation och se saker och ting ur deras synvinkel, är troligen den viktigaste ingrediensen i det interkulturella arbetet.

Hantera kulturchocker

Alla som flyttar till eller börjar arbeta i ett annat land upplever förr eller senare en kulturchock.

Det kan definieras som en känsla av utanförskap och separation som uppstår när en person är skild från familj, vänner, välbekanta rutiner och en viss livsstil, och kan medföra förvirring, nyckfulla beteenden och till och med depression.

Det är vanligt att denna känsla uppkommer mellan två månader och ett år efter ankomsten men den kan hålla i sig betydligt längre än så. Det är viktigt att invandrare känner till detta fenomen och inser att det är ett övergående tillstånd, ungefär som att drabbas av influensa. Övriga anställda måste förstå vad deras invandrade kollegor går igenom och visa sympati.

Det är viktigt att lyssna och att låta invandraren få tala om sitt hemland och sin bakgrund. Att dela dennes erfarenheter kan vara ett viktigt steg i integrationsarbetet.

En översikt över *Europe at Work*

Kulturella problem

Europe at Work fokuserar på 14 kulturella problemområden. Varje område illustreras av en scen som visar vilka problem som kan uppstå på arbetsplatsen i just detta sammanhang.

Avsnitt 1 Introduktion

Detta avsnitt är avsett att skapa en diskussionsgrund och öka medvetenheten, särskilt hos personer som inte tidigare har stött på interkulturella problem.

Europe at Work

Avsnitt 2 Tolka budskapet

Det är ganska vanligt att invandrades svårigheter att förstå det talade språket underskattas. Att tala snabbt och använda vardagsuttryck eller tekniska termer kan skapa stora kommunikationsproblem. Det är särskilt viktigt att personer i myndighetsposition är medvetna om på vilken språklig nivå de personer som de talar med befinner sig och att de anpassar språket därefter.

Avsnitt 3 Utseende

Hur människor klär sig på arbetet kan vara ett viktigt område att diskutera eftersom invandrare ofta bär kläder utifrån religiösa eller sociala sedvänjor.

Kända exempel på detta är den turban som sikhiska män bär för att dölja sitt långa hår liksom – och mycket mer kontroversiellt i Europa – bruket av niqab eller slöja, som döljer huvudet men lämnar ansiktet bart, och burka, som täcker hela ansiktet utom ögonen och bärs av kvinnor i vissa muslimska samhällen. Användningen av smycken, exempelvis krucifix, kan i vissa sammanhang dessutom anses stötande.

Av såväl religiösa skäl som hälso- och säkerhetsskäl är detta aktuella tvistefrågor i dagens Europa.

Avsnitt 4 Relationer

De flesta företag gör helst affärer med företag eller personer som de känner till och litar på. I många företagsmiljöer är en god personlig relation en förutsättning för affärerna.

Gåvor och gästfrihet är i dessa miljöer av stor vikt när det gäller att bygga upp relationer som kan leda till affärsmöjligheter. I andra företagsmiljöer anses det fullständigt irrelevant eller till och med korrumpert.

Det är viktigt att förstå vilken roll gåvor och gästfrihet spelar vid internationella affärer för att få relationerna att fungera.

Avsnitt 5 Mat

Ett av de områden som kan orsaka bekymmer i en ny miljö är att den mat du är van vid inte är tillgänglig. Det finns en mängd kulturellt betingade ritualer kring vilken typ av mat människor äter, hur den serveras och hur den äts samt vilka drycker som tillhör och hur de ska intas.

Att tillhandahålla basvaror i företagets matsal, t.ex. ris, pasta eller nudlar, kan vara en viktig om än ofta förbisedd metod att öka produktiviteten och skapa en nöjd arbetsstyrka.

Mat har förstås också en religiös betydelse. Muslimer får enligt sin tro inte äta fläskkött, hinduer inte nötkött och för många muslimer är tillgången till halal kött viktig.

Avsnitt 6 Religion

I samhällen där religionen genomsyrar hela livet är det självklart att inrätta bönerum eller kapell på arbetsplatsen. I mer sekulariserade samhällen har andaktsutrymmena ingen hög prioritet på företagen.

Europe at Work

I muslimska samhällen där en "god" muslim bör be fem gånger om dagen är det viktigt att det finns en särskild plats för detta, och att förneka muslimerna denna möjlighet kan ses som en inskränkning av deras rättigheter.

Det finns ingen entydig lösning på det här problemet. Det är dock viktigt att frågan tas upp till diskussion på arbetsplatser där en del av arbetsstyrkan utgörs av en viss religiös minoritet.

Avsnitt 7 Tid

Attityden till tid utgör en viktig skiljelinje mellan olika företagsmiljöer. I en del företag är punktlighet norm medan det i andra är viktigare att jobbet blir gjort än att det görs inom exakta tidsramar.

Det är viktigt att inse att sådana skillnader inte beror på individens lathet eller brist på engagemang utan att det helt enkelt är ett accepterat beteende i vördlandet eller i invandrarens samhälle.

Den bästa strategin är att sitta ned och diskutera skillnaderna och komma överens om en princip som fungerar för båda parter.

Avsnitt 8 Auktoritet

I många samhällen är det självklart att visa respekt för chefen på grund av att han eller hon är just chef. I sådana auktoritetsbundna samhällen går det en klar social skiljelinje mellan chefen och den anställde. Det är den anställdes plikt att visa respekt och lydnad, medan chefen å andra sidan har skyldighet att ta hand om den anställde och hans eller hennes familj.

I andra samhällen kan respekten sägas vara funktionell; där är det genom att visa effektivitet och personliga kvaliteter som man vinner omgivningens respekt och alltså ingen rättighet. I sådana företagskulturer är chefen mer jämställd med sina anställda och även öppen för att hans eller hennes beslut diskuteras, kritiseras och till och med bestrids.

I den senare miljön kan respekt och lydnad gentemot chefen ses som överdriven inställsamhet eller ett försök att erhålla favörer.

Det är viktigt att förstå att dessa skillnader inte beror på civillikage eller individualism utan att de härrör från olika kulturella värderingar.

Avsnitt 9 Rasism

Detta är ett kulturellt problem med mycket stor sprängkraft. Rasism påverkar såväl internationella som nationella arbetsmiljöer. Även personer som har ett nationellt medborgarskap, men är av en annan etnisk bakgrund, kan känna att de diskrimineras på arbetsplatsen.

Samtidigt kan utländska minoriteter av olika nationalitet diskrimineras av vördlandet.

Även om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är olaglig enligt europeisk lag så förekommer det, och även om det är svårt att upptäcka utifrån så är det ytterst kännbart för den som utsätts.

Det finns också situationer där anställda tolkar ett uttalande eller en handling som rasistisk även om avsikten var att kommentera eller ge kritik till exempelvis ett arbetsresultat. Det är i sådana situationer viktigt att försöka förstå människors känslor.

Europe at Work

Ibland kan anställda försöka anklaga myndighetspersoner för rasism för att slippa ta ansvar för exempelvis en underlåtenhet. Sådant missbruk av begreppet rasism är det naturligtvis viktigt att se upp med.

Av alla de kulturella problemen på DVD:n, och i de övriga studiematerialen, är rasism definitivt det största eftersom det genomsyrar flera av de andra områdena som diskuteras, t.ex. utseende, mat, tid och auktoritetstänkande.

Avsnitt 10 Konflikt

Alla scenerna i Europe at Work-materialet innehåller ett konfliktelement. Tänk dock på att konflikten i kulturella termer oftast inte har att göra med uppgiften, d.v.s. vilket arbete som ska utföras eller hur det ska utföras, utan att den är kulturrelaterad, d.v.s. djupt rotad i kulturella attityder till uppgiften, affärsrelationen, resultatet eller betalningen.

Källan till dessa konflikter kan ofta vara omedvetet accepterade konventioner som alla i de samhällen som de berörda personerna kommer ifrån tar för givna, men som i mångkulturella sammanhang skapar problem.

Tyvärr finns ingen annan metod än att diskutera de olika attityderna för att försöka komma fram till en överenskommelse om hur man ska gå till väga. Detta tar naturligtvis tid i anspråk för såväl ledningen som personalen.

Utländsk arbetskraft ses därför av många som en automatisk merkostnad eftersom ledningen måste ägna tid åt att lösa olika dispyter på arbetsplatsen.

Vinsten är å andra sidan att förståelsen ökar för vilka problem som måste lösas i en globaliserad värld.

Först och främst är det viktigt att avsätta tid för att diskutera vad som krävs och de olika attityderna till arbetet och arbetsresultatet.

Därefter är det viktigt att se till att instruktionerna för en uppgift som involverar anställda med utländsk bakgrund är absolut klara och otvetydiga.

Sist men inte minst är det viktigt att kontrollera att informationen har förståtts och accepterats.

Allt detta tar tid från ledningen och från personalen men är nödvändigt. Europe at Work-materialet ger möjlighet till utbildning i just detta.

Avsnitt 11 Kvalifikationer

I olika företagskulturer råder skilda åsikter om betydelsen av att ha rätt kvalifikationer. I vissa kulturer prioriteras erfarenhet och resultat, medan andra hävdar vikten av att personalen verkligen har de rätta kvalifikationerna.

Det är viktigt att diskutera och uppskatta skillnaderna i de anställdas olika bakgrunder.

Vissa kan tycka att deras kvalifikationer underskattas på arbetsplatsen medan andra gömmer sig bakom kvalifikationer för att dölja sin oro över den egna arbetsprestationen eller samarbetet med de nya kollegorna.

Det är viktigt att förstå de skilda attityder som finns i olika samhällen och visa respekt inför de kvalifikationer som personerna har, och som de kanske har fått göra mycket stora uppoffringar för att uppnå.

Avsnitt 12 Kroppsspråk

En undersökning som genomförts bland amerikanska gymnasieelever av psykolog Albert Merabian visar att över 60 % av vår kommunikation med andra sker via kroppsspråket. Orden har faktiskt mindre betydelse när två personer står och talar med varandra än den information som kroppsspråket överför.

Kroppsspråket förmedlas genom bland annat ansiktsuttryck, gester, ögonkontakt, sättet att stå, hur nära intill den andra personen vi står och om vi är klädda på rätt sätt för den aktuella situationen.

Personer från samhällen där känslor och sinnesstämningar visas genom ett uttrycksfullt kroppsspråk kan tolkas som aggressiva av personer från samhällen med ett mer diskret kroppsspråk.

Att le betraktas som vänligt i vissa samhällen men fånigt i andra.

Ögonkontakten är viktig. Att undvika direkt ögonkontakt anses som ett tecken på respekt för ålder och överhöghet i vissa samhällen, medan det i andra är ett tecken på oärlighet, olydnad eller brist på respekt. En lång ögonkontakt kan i vissa fall betraktas som aggressivitet. I det ena fallet gäller normen "Titta på mig när jag talar till dig!", i det andra "Titta inte på mig sådär när jag talar till dig!".

Att nicka är ett tecken på att du håller med eller accepterar det som sägs i ett samhälle men ett tecken på att du motsätter dig eller ställer dig avvaktande inför det som sägs i ett annat.

Ännu en gång är det viktigt att diskutera kulturella skillnader i och attityder till kroppsspråket.

Att förstå är att tolerera och acceptera.

Avsnitt 13 Språkinlärning

Invandrare över hela världen tycker att det är enklare att tala och förstå det främmande språk som talas av andra invandrare än det språk som talas av personer som har detta språk som modersmål. Det kan bero på att den infödde talar snabbt, talar med dialekt eller accent och använder vardagsuttryck eller idiomatiska uttryck vilket invandraren inte gör.

Känslan av otillräcklighet på värdlandets språk kan vara en källa till oro över det egna arbetsresultatet och ett symptom på eller en orsak till kulturchock.

Alla som har ett annat språk som modersmål måste också förstå vikten av att engagera sig i värdlandets språk och kultur för att förbättra sina kunskaper om hur språket används.

Att utveckla strategier för att göra det är en viktig del i en lyckad integrering i en ny arbetsmiljö.

Avsnitt 14 Kön

Kvinnans frigörelse var en av 1900-talets stora landvinningar. Mycket återstår dock att göra under 2000-talet och olika företag, särskilt i mer traditionella miljöer, har avvikande åsikter om inte bara kvinnans rättigheter utan också om hennes ställning i hushållet och på arbetsplatsen.

Europe at Work

I vissa företagskulturer förespråkas en klar skiljelinje mellan hemmet och arbetet. Här är hem och familj kvinnans primära ansvar, vilket naturligtvis innebär att allt annat än deltidsarbete är oacceptabelt.

Könsdiskriminering är olaglig enligt europeisk lag och personalens ställning otvetydig men cheferna måste också förstå vilket socialt tryck som traditionerna i invandrarnas kulturer sätter på de olika familjemedlemmarna.

Personliga egenskaper

Syftet med *Europe at Work*-materialet är att hjälpa till att skapa empati mellan kollegor och arbetskamrater av olika nationaliteter och från olika kulturella bakgrunder.

Det kan ske genom utvecklandet av egenskaper som främjar livskvaliteten på arbetsplatsen och i människornas egna personliga liv, exempelvis:

- Att vara nyfiken på andra kulturer
- Att acceptera att det finns andra människor med andra bakgrunder som är likvärdiga din egen.
- Att tolerera tvetydigheter när du är osäker på innebörden i det som sägs eller språkbruket
- Att vara flexibel när det gäller att hitta alternativa lösningar utan förlorare vid oenigheter
- Att visa empati och försöka se situationen från den andra personens synvinkel
- Att anpassa språket till den andra personens språkliga nivå och utveckla strategier för att förbättra den grundläggande språkbehärsningen

Om *Europe at Work* kan hjälpa till att föra användarna en bit på vägen mot att utveckla dessa egenskaper så har projektet lyckats.

Studiehandledningens uppbyggnad

Varje avsnitt har nedanstående uppbyggnad. (DM) innebär att denna sektion även ingår i deltagarmaterialet som kan hämtas på webbplatsen.

Varje avsnitt består av sektionerna nedan. I den vänstra kolumnen anges sektionernas rubriker och i den högra anges en kort beskrivning (Syfte), vilken typ av aktivitet som föreslås (Aktivitet) samt ett förslag på tillvägagångssätt (Metod). Sektioner som även ingår i deltagarmaterialet på webbplatsen har markerats med (DM).

Sektioner	Innehåll
Mål (DM)	Syfte: Att sammanfatta avsnittets lärandemål i en punktlista. Aktivitet: Läs och reflektera. Metod Deltagarna läser målen och jämför dem med sina egna mål i avsnitt 1. De får också möjlighet att granska målen i slutet av avsnittet.

Kontext (DM)	<p>Syfte: Att förbereda scenen.</p> <p>Aktivitet: Diskutera</p> <p>Metod:</p> <p>Fråga deltagarna om de har upplevt problem på arbetet som liknar problemen i avsnittet och målen.</p> <p>Låt deltagarna utbyta erfarenheter om avsnittets ämne.</p>
Fokus (DM)	<p>Syfte: Att introducera karaktärer, situation och det problem som DVD-scenen presenterar samt låta deltagarna koncentrera sig på vad en eller flera nyckelkaraktärer säger och gör i scenen.</p> <p>Aktivitet: Läs.</p> <p>Metod:</p> <p>Be deltagarna läsa om situationen och karaktärerna i scenen.</p>
Scen (DM)	<p>Syfte: Att fokusera på vad karaktärerna i scenen gör och säger.</p> <p>Aktivitet: Titta och anteckna</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna tittar på scenen och inriktar sig på en karaktär enligt avsnittets instruktioner.</p> <p>De antecknar viktiga punkter om vad karaktärerna säger och gör.</p>
Problem (DM)	<p>Syfte: Att starta en diskussion om det problemområde som visats.</p> <p>Aktivitet: Diskutera</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna går tillbaka till de anteckningar de gjorde i sektionen Fokus.</p> <p>De jämför sina anteckningar och enas om vilka som är de viktigaste problemen.</p>
Reflektion (DM)	<p>Syfte: Att fokusera på karaktärerna och deras tankar för att bättre förstå varför de agerade som de gjorde.</p> <p>Aktivitet: Diskutera</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna delar in sig i två (eller tre) karaktärsgrupper.</p> <p>De tittar på karaktärernas individuella berättelser.</p> <p>De diskuterar orsakerna till att karaktärerna i scenen agerade som de gjorde.</p>

Rollkort	<p>Syfte: Att visa förståelse för andras synpunkter</p> <p>Aktivitet: Spela olika roller</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna arbetar i par.</p> <p>Varje deltagare väljer en roll och förklarar sina synpunkter för partnern.</p> <p>Paren försöker komma fram till en gemensam ståndpunkt eller överenskommelse.</p> <p>Paren redovisar för gruppen.</p>
Synpunkter	<p>Syfte: Att diskutera frågorna som visas i slutat av varje DVD-scen.</p> <p>Aktivitet: Diskutera</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna läser frågorna och diskuterar vad de tycker och känner.</p>
Andra exempel	<p>Syfte: Att presentera situationer från liknande arbetsplatsmiljöer och diskutera hur dessa situationer skulle kunna hanteras.</p> <p>Aktivitet: Diskutera</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna läser en situation i taget och diskuterar den.</p> <p>De diskuterar problemet och vad som kan vara den egentliga, bakomliggande orsaken.</p> <p>De diskuterar vad de olika deltagarna borde göra i den aktuella situationen.</p>
Möjliga lösningar	<p>Syfte: Att hitta exempel på bra lösningar, öka medvetenheten och hjälpa till att utvärdera situationen på den egna arbetsplatsen.</p> <p>Aktivitet: Läs och diskutera.</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna läser igenom tipsen.</p> <p>De diskuterar hur dessa skulle kunna användas på den egna arbetsplatsen.</p>
Test	<p>Syfte: Att kontrollera att deltagarna har förstått avsnittets viktigaste punkter.</p> <p>Aktivitet: Gör ett test</p> <p>Metod:</p> <p>Deltagarna genomför testet.</p>

	De diskuterar svaren.
Slutsatser (DM)	Syfte: Att mäta framstegen. Aktivitet: Reflektera och skriv. Metod: Deltagarna granskar påståendena. De funderar över sina egna attityder och sätter kryss i lämplig ruta. De kan vid behov gå tillbaka och repetera.
Mål	Syfte: Att repetera målen. Aktivitet: Läs och diskutera. Metod: Deltagarna granskar målen i början av avsnittet på nytt. De repeterar sina mål i avsnitt 1. De noterar om några av målen har uppnåtts, behöver ändras eller om nya mål har uppkommit. Om de vill kan de diskutera med en partner eller med hela gruppen.
Åtgärds- planering	Syfte: Att tillämpa lektionsinnehållet på den egna arbetsplatsen Aktivitet: Skriv och diskutera. Metod: Deltagarna skriver ned hur de skulle kunna tillämpa vad de har lärt sig på den egna arbetsplatsen. Åtgärderna bör anges så exakt som möjligt och dessutom förses med en tidpunkt då de ska vara genomförda. De diskuterar sina åtgärdsplaner med gruppen. De kommer överens med en partner om att övervaka varandras framsteg vid överenskomna intervaller.
Manus (DM)	I slutet av varje avsnitt finns hela manuset till avsnittet. Det kan vid behov användas för detaljerade studier.



Avsnitt 1 INTRODUKTION

Mål

Varför har du valt att använda det här materialet?

Jämför dina mål och utgångspunkter med övriga deltagare.

Enas om målen och skriv dem nedan.

Mål

...
...
...
...

I slutet av varje avsnitt kan ni granska de överenskomna målen och mäta era framsteg mot dem.

Kontext

Arbeta i grupp och diskutera följande:

I hur hög grad har din arbetsplats genomgått en kulturell förändring?

Vilka är de positiva aspekterna av en mångkulturell arbetsplats?

Vilka är de negativa aspekterna? Vad är du mest rädd för?

Vad kan förbättra situationen för en anställd med utländsk bakgrund?

Vad kan förbättra situationen för ledningen?

Titta på DVD:n och gå igenom vad ni har fått se i slutet av varje avsnitt. Besvara följande frågor:

Hur har avsnittet bidragit till att uppfylla dina mål?

Har något av målen ändrats som ett resultat av det här avsnittet?

Notera era svar på det utrymme som finns efter varje avsnitt.

Fokus

Karaktärer



Situation

Zafreen Rahman är presentatör på Diversity Matters (ett konsultföretag som hjälper företag i interkulturella frågor).

Zafreen kommer från Bangladesh och har flyttat till Storbritannien där hon bor och arbetar tillsammans med sin man.

Hon introducerar scenerna och vissa dokumentära avsnitt som illustrerar några av situationerna i European Intercultural Workplace.

Europe at Work

Scen

Titta på introduktionen och scenen. Fokusera på:

Vad Zafreen säger.

De dokumentärer som Zafreen visar.

Vad Zafreen hoppas att scenen ska leda till.

Problem

Zafreen tar upp sex viktiga punkter. Skriv ned dem, diskutera och jämför dem med dina mål.

	Sex viktiga punkter
Punkt 1	
Punkt 2	
Punkt 3	
Punkt 4	
Punkt 5	
Punkt 6	

Dokumentärer

Vad fick du se i dokumentärerna?

1	2	3	4	5	6	7	8

Vad tycker du?

Skriv ned dina svar på följande frågor:

Vilken dokumentär berörde dig mest? Varför?

Vilken dokumentär berörde dig minst? Varför?

Vad säger dina reaktioner om vilka situationer som är viktiga för dig?

Reflektion

Arbeta tillsammans med en annan deltagare. Diskutera era synpunkter på dokumentärerna och på vad Zafreen säger.

Vad är ni överens om? Vad är ni oense om?

Finns det andra punkter som Zafreen inte tog upp?

Arbetar ni tillsammans med människor av annan kulturell bakgrund?

Har ni mycket kontakt med människor som har andra kulturella bakgrunder?

Europe at Work

Slutsatser

Hur medveten är du om hur viktiga de kulturella skillnaderna på arbetsplatsen är?

Slutsats	Ja	Delvis	Nej
Jag är medveten om att kulturella skillnader kan skapa missförstånd.			
Jag vet hur kulturella skillnader kan komma till uttryck på arbetsplatsen.			
Jag vet inom vilka områden som jag främst kan förvänta mig att kulturella skillnader uppstår.			
Jag vet vilka sex kvaliteter som en interkulturell arbetare bör ha.			

Avsnitt 1 INTRODUKTION Manus

ZAFREEN RAHMAN

Välkommen till dessa program om europeiska interkulturella arbetsplatser.

Stora förändringar pågår i Europa - speciellt på arbetsplatsen där människor med olika kulturell bakgrund möts.

Ofta välkomnas utländska arbetstagare av värdlandet och anpassar sig relativt lätt till den nya omgivningen.

Ibland kan däremot kulturella skillnader leda till missförstånd.

I följande avsnitt visar vi några av de problem som kan uppstå på den nya europeiska arbetsplatsen.

Vår förhoppning är att stimulera diskussion och främja en konstruktiv dialog mellan människor med olika kulturell bakgrund.

Diskussionspunkter

I hur hög grad har din arbetsplats genomgått en kulturell förändring?

Vilka är de positiva aspekterna av en mångkulturell arbetsplats?

Vilka är de negativa aspekterna? Vad är du mest rädd för?

Vad kan förbättra situationen för en anställd med utländsk bakgrund?

Vad kan förbättra situationen för ledningen?



Avsnitt 2 TOLKA BUDSKAPET

Mål

Att förstå att invandrare kanske inte behärskar värdlandets språk så bra.

Att vara medveten om skillnaderna mellan vardagsspråk och specialistspråk.

Att anpassa språket efter olika personer och situationer.

Att bli medveten om hur viktigt det är att använda tolk.

Kontext

Har du någonsin haft svårt att förklara något för en utländsk kollega eller anställd?

Kan du komma på några missförstånd som ofta uppstår på din arbetsplats mellan människor som talar olika språk?

Har du någonsin talat med någon via tolk? Beskriv hur du upplevde det.

Hur kan du på olika sätt kommunicera med människor som inte behärskar språket så bra?

Fokus

Karaktärer



Fru Patel
Patient
Talar hindi



Dr Edwards
Läkare
Talar engelska

Situation

Fru Patel ligger på sjukhus i väntan på en mindre operation. Läkaren, dr Edwards, försöker förklara proceduren för henne.

Europe at Work

Scen

Titta på introduktionen och scenen. Fokusera på:

Dr Edwards sätt att förklara

Fru Patels reaktion

Diskussionen om att använda tolk



Problem

Skriv ned dina åsikter.

	Vad sa de?	Vad gjorde de?	Kroppsspråk
Dr Edwards			
Fru Patel			

Vad fick vi klart för oss?

Jämför vad dr Edwards sa med vad fru Patel sa.

Dr Edwards repliker		Fru Patels reaktion
1 Vi ska boka en ny tid för dig om två veckor.		A Min son. Han förstår. Jag kommer med min son.
2 Vi ska ta bort gallstenen som har orsakat problem.		B Jag är ledsen. Jag förstår inte.
3 Du måste underteckna en blankett om medgivande av operationen.		C Är det problem?
4 Gallblåsan producerar egentligen inte gallan ...och gallan kan komma in i tarmen utan gallblåsan ...så de flesta klarar sig alldeles utmärkt utan den. Ok?		D Dåligt?

Europe at Work

5 Vi ska göra en operation. Vi ska göra fyra snitt.

E Nej. Min son. Han pratar bra. Fjorton år. Mycket duktig pojke.

6 Jag ser till att det kommer en tolk nästa gång. Ok?

F Det är ett stort problem för mig.

Vad tycker du?

Var dr Edwards förklaring av proceduren korrekt enligt sjukhusets regler och rutiner?

Var dr Edwards förklaring lämplig i den aktuella situationen?

Ansvarar dr Edwards för att fru Patel förstår vad han säger?

Är det rätt av dr Edwards att inte låta fru Patels son fungera som tolk?

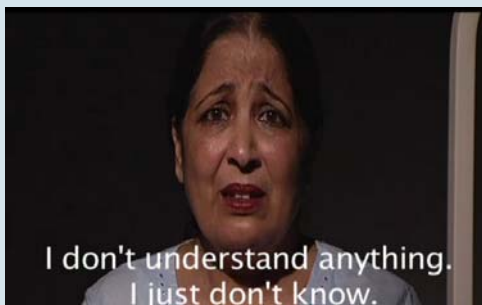
Reflektion

Läs vad dr Edwards och fru Patel säger när de talar enskilt inför kameran.

Vilken är tolkens roll på din arbetsplats eller i ditt land?

Kan det vara en nackdel för invandraren att inte använda tolk? Känner du till några exempel på detta?

Är det i vissa situationer obligatoriskt att använda tolk (exempelvis vid en domstolsförhandling)?



Fru Patel säger:

Jag vet inte vad doktorn sa till mig.

Jag förstår ingenting.

Jag vet inte.



Dr Edwards säger:

Det är helt oetiskt att låta en fjortonåring förklara proceduren för...

Jag är ledsen. Jag har inte haft rast på åtta timmar. Jag har 13 patienter till.

Det är en sådan enkel procedur. Litar hon inte på mig?

Europe at Work

Slutsatser

Hur medveten är du om hur du använder språket på din arbetsplats?

Slutsats	Jag håller helt med	Jag håller delvis med	Jag tycker inte det är nödvändigt.
Jag måste tala långsammare när jag vill förklara något för personer med annat modersmål.			
Jag måste ge personen tid att förstå det jag säger.			
Det är viktigt att undvika idiomatiska uttryck (t.ex. att säga "kila runt hörnet" när jag menar "dö") och att tydligt förklara tekniska termer.			

Avsnitt 2 TOLKA BUDSKAPET Manus

PÅ EN SJUKHUSAVDELNING. EN SKÄRM
OMGÅRDAR FRU PATELS SÄNG. LÄKAREN TITTAR
I PATIENTJOURNALEN.

LÄKARE

Fru Patel? Hur mår du? Vi ska boka in en ny tid för dig om två veckor.

PATIENT

Är det dåligt?

LÄKARE

Vi måste utföra en laparoskopisk
kolecystektomi.

PATIENT

Lap...

LÄKARE

En laparoskopisk kolecystektomi. Vi ska ta bort gallstenen som har orsakat problem.

PATIENT

Ta bort...?

LÄKARE

Gallstenen.

PATIENT

Jag är ledsen. Jag förstår inte.

LÄKARE

Vi ska göra en operation. Vi ska göra fyra snitt.

PATIENT

Snitt?

LÄKARE

Man skär i buken. I din mage.

PATIENT

Är det allvarligt?

LÄKARE

Nej. Det är en ren standardoperation. Vi gör fyra snitt i buken och sedan använder vi titthålskirurgi...

PATIENT

Titthål?

LÄKARE

Vi tar bort gallblåsan med gallstenarna i. Gallblåsan är en säck som vanligtvis samlar galla.

PATIENT

Galla?

LÄKARE

Galla produceras i levern och hjälper kroppen att smälta fett. Så när du äter fet mat drar gallblåsan ihop sig och pressar in gallan i tarmen. Gallblåsan producerar egentligen inte gallan och gallan kan komma in i tarmen utan

Europe at Work

gallblåsan så de flesta klarar sig alldeles utmärkt utan den.

PATIENT

Det är ett stort problem för mig.

LÄKARE

Oroa dig inte. Du måste underteckna en blankett om medgivande av operationen så jag ser till att det kommer en tolk nästa gång.

PATIENT

Min son. Han förstår. Jag kommer med min son.

LÄKARE

Nej. Jag skaffar en tolk.

PATIENT

Ja, min son mycket duktig pojke. Han pratar bra. Fjorton år.

LÄKARE

Nej, det är ingen bra idé.

PATIENT

Ja. Min son mycket duktig pojke. Jag kommer med honom.

LÄKARE

(Vänd mot kameran)

Det är helt oetiskt att låta en fjortonåring försöka förklara proceduren. Jag är ledsen. Jag har inte haft rast på åtta timmar. Jag har 13 patienter till. Det är en sådan enkel procedur. Litar hon inte på mig?

PATIENT

(VÄND MOT KAMERAN)

TALAR PUNJABI

Diskussionspunkter

1 Är läkaren enligt lag skyldig att anlita en tolk?

2 Hur hade läkaren kunnat förklara proceduren bättre?

3 Vilka etiska regler gäller vid liknande situationer i ditt land?

4 Är läkarens ställningstagande moraliskt försvarbart?

Möjliga lösningar

Här hittar du möjliga lösningar på de frågor som tas upp i avsnittet. Dessa ska inte ses som ett facit över rätt och fel svar. Lösningarna kan variera efter vilken grupp som arbetar med materialet och den situation som gruppens medlemmar är vana vid, och ska alltså endast ses som riktlinjer där sådana behövs.

Avsnitt 1 Introduktion

Problem

De sex punkter som Zafreen tar upp är:

- 1 Stora förändringar i Europa
- 2 Stora förändringar på arbetsplatsen
- 3 Människor från olika länder och bakgrunder arbetar tillsammans
- 4 Många anpassar sig till den nya miljön utan problem
- 5 Vissa missförstånd uppstår
- 6 Målet är att uppmuntra en "konstruktiv dialog"

Avsnitt 2 Tolka budskapet

Problem

Dr Edwards verkar vara vänlig mot fru Patel men är mycket mer upptagen av sina egna problem.

Han talar snabbt och använder medicinska termer som skrämmer fru Patel.

Han är noga med rutiner och bekymrad över sin egen arbetsbelastning.

Hans kroppsspråk är stelt.

Fru Patel frågar om svåra ord som hon hör men dr Edwards lyssnar inte. Hon ser förvirrad och ganska rädd ut. När hon tror att hennes son ska kunna tolka känner hon sig mycket gladare och verkar inte inse att dr Edwards inte tillåter det, vilket ytterligare ökar dr Edwards frustration.

Dr Edwards borde ha talat långsammare och förklarat proceduren på ett betydligt enklare och mer noggrant sätt. Han kunde ha förklarat att en fjortonårig pojke inte är någon lämplig tolk men föreslagit att en annan släkting skulle följa med fru Patel vid nästa besök.

Avsnitt 3 UTSEENDE Manus

TATE ÄR HR MANAGER PÅ ETT STORT REDOVISNINGSFÖRETAG. HON HÅLLER PÅ ATT SMINKA SIG NÄR DET KNACKAR PÅ DÖRREN

TATE
Kom in. Hej, Seema. Slå dig ner. Hur är det?

SEEMA
Bra, tack.

TATE
Bra. Du verkar göra goda framsteg på företaget.

SEEMA
Tack.

TATE
Det kommer att bli en ledig tjänst som ekonomiansvarig.

SEEMA
Verkligen?

TATE
Jag vill att du ska få tjänsten.

SEEMA
Vad roligt.

TATE
Det vore bra att ha en kvinna - särskilt en kvinna av din kaliber, som ledare för teamet. Jag tror du skulle klara det utmärkt.

SEEMA
Tack.

TATE
Som kassör har din slöja inte varit något större problem. Men om du skulle bli ekonomiansvarig borde du nog ändra ditt utseende.

SEEMA
Ursäkta?

TATE
Du kommer att leda personal så det är inte lämpligt att klä sig som du gör

SEEMA
Jag kan göra ett utmärkt jobb ...

TATE
Det blir en avsevärd löneförhöjning.

SEEMA
Det handlar inte pengar...

TATE
En kvinna med dina kvalitéer kan komma långt på det här företaget. 85 % av ledningen är män. Saker och ting måste förändras här. Vi behöver unga begåvade kvinnor som du.

SEEMA
Min tro är viktig för mig.

TATE
Din karriär också. Vill du göra mesta möjliga av din talang måste du lära dig att anpassa dig.

Europe at Work

SEEMA

Jag behöver inte ta av slöjan för att sköta mitt jobb.

TATE

Seema, jag stödjer dig.

SEEMA

Gör du?

TATE

Självklart. Jag har kämpat för kvinnors jämställdhet alltsedan du gick i skolan.

SEEMA

Men du säger till mig att ta av mig slöjan.

TATE

Som kvinna, respekterar jag din rätt att välja...

SEEMA

Det handlar inte om val. Det handlar om tro.

TATE

(VÄND MOT KAMERAN)

Som jag ser det, är det en tro styrd av män till fördel för män.

SEEMA

(VÄND MOT KAMERAN)

Jag väljer att bära slöja. Den skyddar mig.

Kan de inte anpassa sig till mitt utseende? Jag behöver inte visa mitt hår för att vara ekonomiansvarig.

Diskussionspunkter

- 1 Kunde chefen ha hanterat situationen bättre?
- 2 Vad betyder lämplig klädsel på din arbetsplats?
- 3 Finns det jobb där det är olämpligt att bära slöja?
- 4 Finns det någonsin anledning att förbjuda smycken med kristna, muslimska eller andra symboler på jobbet?

Avsnitt 4 RELATIONER Manus

EN ARBETSPLATS PÅ ETT KONTOR.
MOHAMMED ARBETAR VID DATORN NÄR HANS ENHETSCHEF MARK KOMMER IN.

MARK
Jag behöver siffrorna, Mohammed.

MOHAMMED
Vilka siffror?

MARK
Du vet. Månadsutgifterna uppdelade i fem kategorier. Vätske- och torravfallsservice, gårdsservice, spolning och inspektion.

MOHAMMED
Ja, visst. Oroa dig inte, du får dem imorgon.

MARK
Imorgon! Kunden måste ha allt klockan fem idag. Kontraktet är på 400 000 euro. Jag behöver siffrorna nu. Varför dröjer det så?

MOHAMMED
(VÄND MOT KAMERAN)
Mark Ravenberg, alltid bråttom.
Han menar inget illa.
Oktoberbudgeten.
Resor.
Uppehålle. Ersättning per dag.
Han är familjefar. Två fina pojkar, lika gamla som mina två. Aahal och Ahmed. Min fru, Jasmin.
Mark brukade ha ett foto på sin familj på väggen vid sitt skrivbord. Nålen missade precis fruns huvud. Fin familj, men inte rätt sätt att hantera ett familjefoto. Var har jag gjort av oktoberbudgeten? Där! När vi var på semester förra året såg jag en vacker ram på en antikmaknad - just rätt storlek för Marks foto. Den var dyrare än väntat men jag tänkte att det skulle bryta isen mellan oss och skapa en bra atmosfär på jobbet. Så jag köpte silverramen och lät gravera den "Till Mark med bästa önskningar, från Mohammed med familj".
När jag kom hem från semestern, slog min fru in den vackert och jag gav den till honom.

MARK
Mohammed.

MOHAMMED
(VÄND MOT KAMERAN)
Det var konstigt. Han ville inte ta emot gåvan. Vad skulle jag göra med en ram med hans namn ingraverat?

(TILL MARK)
Det skickas för utskrift nu.

(VÄND MOT KAMERAN)
Trodde han skulle bli glad, men han tog ner familjefotot och jag såg aldrig silverramen igen. Konstigt, eller hur?

MARK
(VÄND MOT KAMERAN)
Novembersiffrorna ser inte bra ut. Vi ligger på minus igen. Det är inte bara Rajeevs fel, men Han frågade mig idag igen: "Hur mår dina fina pojkar?" Han ska inte bry sig. Rajeev ska hjälpa mig att få siffrorna gå ihop. Det är det han får betalt för. Först när det är avklarat kan vi möjligtvis prata familj.

Europe at Work

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Var Rajeevs gåva ett försök att muta Mark?
- 2 Hur skulle du ha reagerat på gåvan?
- 3 Har du haft liknande erfarenheter på jobbet?
- 4 Är det bra eller önskvärt med personliga relationer på jobbet?

Avsnitt 5 MAT Manus

EN DOTTER BESÖKER SIN MOR SOM ÄR INLAGD PÅ ETT EUROPEISKT SJUKHUS. MODERN ÄR HINDU. DOTTERN ÄR UPPRÖRD ÖVER ATT MODERN INTE FÅTT ORDENTLIGT ATT ÄTA. MODERN VILL INTE ATT DOTTERN SKA STÄLLA TILL MED EN SCEN. EN LÄKARE HAR KOMMIT FÖR ATT FÖRSÖKA FINNA EN LÖSNING.

RANI

Det står väl i hennes journal? Hon är hindu. I hela sitt liv har min mor varit hängiven hindu. Mat är heligt för henne.

LÄKARE

Vi gör vårt bästa för att ta hand om patienterna.

RANI

Ni gav henne köttgryta och potatismos!

LÄKARE

Vi har haft dåligt med personal.

RANI

Dåligt omdöme, menar du väl. Ni ger henne kött, och när hon säger att hon inte äter kött skrapar ni av köttet och ger henne resten. Är det vad ni kallar vård?

Fru KANTI

Rani!

LÄKARE

Några i personalen är nya och ...

RANI

Det är fruktansvärt. Så behandlar man inte en patient.

Fru KANTI

Rani, det är okej...

RANI

Jag försöker prata med läkaren.

Fru KANTI

Snälla, bråka inte.

RANI

Mamma, var snäll och var tyst.

Fru KANTI

Hon menar väl.

RANI

Har någon sett till att hon äter? Jag kan se att hon inte har ätit!

LÄKARE

Jag ska se till att hon får riktig vegetarisk mat.

RANI

Nej. Jag vill inte att ni ska förgifta henne mer. Jag ska ta med mig mat. Jag ska laga den själv.

LÄKARE

Det finns regler om att ta med mat till patienter.

RANI

Så vi ska svälta henne?

Fru KANTI

Snälla Rani, var inte så dramatisk.

Europe at Work

RANI

Jag tar med mig goda Doodh Peda och Moong Dal Khichari. Och jag ska laga Lauki Kofta speciellt för dig, mamma. Och koriander-chutney med äpple och tomat...

Fru KANTI

Kära Rani, inte så mycket.

RANI

Yoghurt med gurka och rödbeta....

LÄKARE

Snälla du. Det finns regler.

RANI

Ser du? Hon ser redan bättre ut. Så ingen mer köttgryta till min mor.

LÄKARE

(Vänd mot kameran)

Vad är det fel på köttgryta? Det här är inget hotell. Hon kan inte ta med mat till sin mamma. Vad händer om hon kallas in på operation? Om jag fick bestämma skulle alla äta samma mat.

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Är mat ett problem på jobbet?
- 2 Under vilka omständigheter bör invandrare kunna förvänta sig mat tillagad enligt deras kulturella krav?
- 3 Bör man skilja mellan kulturella matpreferenser och religiösa krav?
- 4 Vilka bör känna till de största religionernas matregler?
- 5 Finns det matlukter som du har svårt för?

Avsnitt 6 Religion Manus

INTENDENTEN PÅ ETT STORT SJUKHUS SITTER I TELEFON PÅ SITT KONTOR NÄR RASHID KOMMER IN. RASHID SÄTTER SIG OCH VÄNTAR MEDAN SJUKHUSINTENDENTEN AVSLUTAR SAMTALET.

INTENDENT

Rashid, tack för att du kom. Du får ursäkta. Det är väldigt mycket just nu. Trevligt att se dig. Hur är det?

RASHID

Bra tack. Och du?

INTENDENT

Allt väl. Upptagen som vanligt.

RASHID

Jag kan se att du är upptagen. Men har du tänkt något mer på möjligheten till ett bönerum för de muslimska läkarna, övriga personalen och besökare?

INTENDENT

Ja. Vi har tänkt över det en hel del. Och vi pratade om det på det senaste mötet. Vi tror faktiskt att vi har kommit på en lösning.

RASHID

OK.

INTENDENT

Det är en bra lösning men det finns några villkor.

RASHID

Villkor?

INTENDENT

Vi skulle vilja använda sjukhuskapellet. Förutsatt att ni inte använder det på söndagsmorgonar.

RASHID

Vet du inte att händer och ansikte rör vid marken när muslimer ber? Det är helt oacceptabelt för oss muslimer att be där folk kan gå in med hundbajs på skorna. Kan du föreställa dig ha näsan eller ansiktet mot marken där det kan finnas hundbajs? Och muslimer ber i rum som inte har några statyer eller bilder.

INTENDENT

Du kan inte kräva ett eget rum för den muslimska personalen. Vi har helt enkelt inte resurser.

RASHID

Det är ett sådant stort sjukhus. Allt vi behöver är ett litet rum. Det kan bidra till sjukhusets rykte och visa att sjukhuset mår om personalen och de som besöker sjukhuset. Och vi ser till deras behov.

INTENDENT

Jag förstår, men vi har inte resurser. Det finns en moské i centrum. Du vet väl om det?

RASHID

Vet du att den moskén är 10 km härifrån? Om du ska säga åt varje muslim att gå till moskén för att be så kommer det här sjukhuset stå stilla.

INTENDENT

När de måste be? De kan be på vägen till jobbet.

RASHID

Muslimer måste be fem gånger om dagen och det måste ske vid bestämda tidpunkter. Du kan inte säga åt dem att be vid andra tider. Inte bara det, andra sjukhus har bönerum. Och det har vi inte här.

Europe at Work

INTENDENT

Jag har hört din åsikt och jag förstår absolut vad du säger. Lämna det åt mig. Jag tar upp det igen på nästa möte. Jag är säker på att vi kan hitta en lösning.

RASHID

Tack för din tid.

INTENDENT

(VÄND MOT KAMERAN)

Jag hör vad han säger. Och jag förstår honom mycket bättre nu, men min chef kommer inte vara lika förstående. Han kommer inte alls vara intresserad.

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Bör religiöst utövande respekteras på arbetet?
- 2 Hur påverkar religion din arbetsmiljö?
- 3 Vilken hänsyn kan man ta på arbetsplatsen till specifika religiösa och kulturella aktiviteter?

Avsnitt 7 TID Manus

LARS KULMAN ÄR CHEF PÅ EN STORMARKNAD. HAN STÅR VID PERSONALINGÅNGEN OCH TITTAR PÅ ARBETSSCHEMAT. ADANNAYA ARBETAR SOM STÄDERSKA PÅ STORMARKNADEN. HON ÄR FRÅN VÄSTAFRIKA.

LARS KULMAN
Adannaya.

ADANNAYA
God morgon.

LARS KULMAN
God morgon. Du är sen.

ADANNAYA
Missade jag något viktigt?

LARS KULMAN
Du är tio minuter försenad.

ADANNAYA
Tio minuter! Du övervakar mig alltid.

LARS KULMAN
Du måste vara här klockan åtta. Inte runt åtta, utan prick klockan åtta.

ADANNAYA
Oroa dig inte, jag tar igen det. Du förlorar inget.

LARS KULMAN
Det handlar inte om det.

ADANNAYA
Vilket ståhej över tio minuter. Jag tar igen de tio viktiga minuterna. Oroa dig inte, mister Kulman. Du ska få de tio minuterna.

LARS KULMAN
Jag är tvungen att ge dig en varning.

ADANNAYA
Vad säger du?

LARS KULMAN
Jag har bett dig tre gånger att komma i tid.

ADANNAYA
Du driver med mig, eller hur?

LARS KULMAN
Nej, det här är allvarligt. Jag ger dig en inofficiell varning.

ADANNAYA
Var inte så dramatisk.

LARS KULMAN
Adannaya, jag är allvarlig. Detta är viktigt. Det funkar inte att personalen kommer när de känner för det.

ADANNAYA
För att jag är tio minuter sen? Bussarna är sena, inte jag.

Europe at Work

LARS KULMAN

Du måste vara här klockan åtta. Det står i avtalet.

ADANNAYA

Tio minuter gör ingen skillnad för någon. Jag har stått här och tjafsat med dig i fem.

LARS KULMAN

Jag ger dig en inofficiell varning.

ADANNAYA

Jag vill inte ha någon varning. Tycker du att jag är lat?

LARS KULMAN

Adannaya, jag sa inte att du är lat. Du arbetar bra.

ADANNAYA

Så vad är det du säger?

LARS KULMAN

Jag säger att du är sen och ger dig en varning.

ADANNAYA

Sjukanmäter jag mig eller latar mig? Nej, jag gör mitt jobb och jag gör det bra. Är inte det bra nog?

LARS KULMAN

Jag vill att du kommer i tid.

ADANNAYA

Jag vill varken ha en inofficiell eller en officiell varning. Jag vill fortsätta jobba. Tjafs är det sista jag behöver.

LARS KULMAN

Okej, okej. Men om du är sen igen blir jag tvungen att agera.

ADANNAYA

Gör det dig till den stora mannen? Stå där med klockan. Se när minuterna går.

LARS KULMAN

Om jag låter dig vara sen, tror alla att det är okej att vara sen.

ADANNAYA

Jag arbetar mest av alla och du ger mig en varning?

LARS KULMAN

Se bara till att vara här prick klockan åtta. Nu är det slutdiskuterat.

ADANNAYA

Kommer du ihåg vad jag gjorde för den där bimbon?

ADANNAYA

Ryska flickan. Har du glömt vad jag gjorde när hon var sjuk? Jag sa inte "nu går jag på lunch" utan flyttade de där lådorna för bimbon. Har du glömt det, Kulman?

LARS KULMAN

Jag vet att du arbetar hårt.

ADANNAYA

Ni är likadana allihop.

LARS KULMAN

Adannaya.

Europe at Work

ADANNAYA

Alla gånger jag har jobbat över. Byggarna som skapade kaos och all extra städning. Sa jag "Arbetsdagen är slut. Jag går hem"? Nej, jag stannade.

LARS KULMAN

Adannaya, snälla... Allt jag vill...

ADANNAYA

Jag slutar. Jag kommer inte tillbaka.

LARS KULMAN

Adannaya, lugna ner dig.

LARS KULMAN

(VÄND MOT KAMERAN)

Vilken start på morgonen. Jag har inte råd att förlora henne. Och jag vet att Adannaya inte har råd att förlora jobbet. Hennes man jobbar inte. Hon har tre barn att försörja. Dumma flicka! Varför kan hon inte komma i tid?

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Är alla nordeuropeiska företagskulturer noga med tider?
- 2 Är en tidsmedveten kultur alltid den mest framgångsrika?
- 3 Hur viktigt är det med flexibilitet?

Avsnitt 8 AUKTORITET Manus

ALAN ÄR AVDELNINGSCHEF PÅ EN KABELINSTALLATIONSFIRMA. MELIK OCH THEA ÄR AVDELNINGSCHEFER PÅ FÖRETAGET. DE SITTER I ETT GANSKA INFORMELLT MÖTE. MELIK SER UT ATT KOMMA FRÅN MELLANÖSTERN OCH DE ÖVRIGA TVÅ FRÅN EUROPA.

THEA

Det är inte rätt, eller hur?

MELIK

Riskabelt.

THEA

Vi kan väl inte äventyra säkerhetsreglerna? Vad tycker du?

MELIK

Det är svårt.

THEA

Jag tror inte vi kan hålla med honom den här gången.

MELIK

Vi får se vad han säger.

THEA

Men det är inte rätt, eller hur?

ALAN

Hallå Thea.

THEA

Hej Alan. Melik, fint att se dig. Sätt dig. Så vad tycker du?

THEA

Jag är osäker.

ALAN

Vad menar du?

THEA

Det är riskabelt, eller hur?. Man kan inte ändra på säkerhetsreglerna.

ALAN

Jag skyndar bara på utbildningen. Har du någon bättre idé?

THEA

Vi skulle kunna skära ner vårt vinstmål med 2%.

ALAN

Vill du förklara det för styrelsen?

THEA

Det är bättre än att äventyra säkerhetsreglerna. Tänk om det inträffar en olycka?

ALAN

Vi har aldrig haft någon olycka.

THEA

På grund av säkerhetsträningen.

Europe at Work

ALAN

Vi följer fortfarande lagen.

THEA

Melik, vad tycker du?

MELIK

Vi kanske inte behöver så mycket säkerhetsträning. Det är kanske inte nödvändigt. Vi kan spara tid och nå vårt mål.

THEA

Vad säger facket?

MELIK

Vi kan inte låta Gunter och hans kompisar styra oss.

ALAN

Det är tuffa tider nu. Gunter är förste man att klaga om vi tvingas säga upp folk. Vi sätter igång nästa månad.

THEA

Jag tycker inte om det.

ALAN

Jag vet. Men ledarskap handlar ibland om att tvingas fatta svåra beslut.

THEA

Och vem tar på sig skulden om det går åt skogen?

MELIK

Vi.

THEA

Varför stöttade du mig inte?

MELIK

Inte lönt att bråka med chefen.

THEA

Han har inte alltid rätt.

MELIK

Det spelar ingen roll. Han är chef.

THEA

Det är meningen att vi ska jobba som ett team.

MELIK

Det är inget team. De kallar det team så att man jobbar hårdare. I mitt land gör vi inte så och får jobbet gjort ändå. Det är bäst att inte bråka annars drar vi det kortaste strået eller får inget strå alls.

THEA

Vi hade kunnat övertala honom.

MELIK

Säg emot honom om du vill, men jag vill behålla mitt jobb.

THEA

(VÄND MOT KAMERAN)

Jag förstår bara inte. Det är ett sådant hyckleri. Jag trodde vi var på samma sida. Kanske är det kulturellt. De kanske gör saker annorlunda i Iran eller Turkiet, var han nu kommer ifrån.

Europe at Work

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Är Melik en opportunist eller är hans reaktion kulturell?
- 2 Är Thea naiv som förväntar sig att Melik ska stödja henne?
- 3 Är noreuropeiska kulturer mindre hierarkiska?
- 4 Är lagarbete alltid det mest effektiva arbetsättet?

Avsnitt 9 RASISM Manus

NILS ÄR CHEF FÖR EN BYGGARBETSPLATS. AHMED ÄR EN UNG ARBETARE FRÅN NORDAFRIKA.

AHMED

Chefen. Du ville träffa mig, chefen?

NILS

Var är din hjälm? Hur många gånger? Det är för din egen säkerhet. Jörgen säger att han har bett dig flytta byggställningen tre gånger.

AHMED

Han ber mig alltid göra extra saker. Han ber inte de andra.

NILS

De andra gör det de ska. De behöver inte bli tillsagda. Jörgen säger att du röker marijuana på bygget.

AHMED

Va? Jag röka marijuana? Jag tror inte det.

NILS

De säger att du är lat. Passar inte in. Tar inte din del av ansvaret.

AHMED

Jag är inte lat, okej?

NILS

Hör här, vi jobbar som ett team och vi skapar resultat. Man måste smälta in. Om du vill jobba här, måste du anstränga dig.

AHMED

För att jag är svart?

NILS

För att bli en del av teamet.

AHMED

Så jag passar inte in på grund av min hudfärg?

NILS

Det har inget med hudfärg att göra. Du är lat.

AHMED

Jag är inte lat.

NILS

När det ska lyftas försvinner du.

AHMED

Killarna gillar inte mig. De säger att jag stjälar deras tjejer och tar deras jobb. De gillar inte invandrare. De hatar mig. De är rasister, allihopa.

NILS

Om du inte tar ditt ansvar får du sluta.

AHMED

Du kan inte kicka mig för att jag är svart.

Europe at Work

NILS

Nej. Detsamma gäller för alla. Jag bryr mig inte om din hudfärg. Jag vill få jobbet gjort, ordentligt och i tid.

AHMED GÅR.

NILS (VÄND MOT KAMERAN)

Jag, rasist? Nej. Men killarna? Jag vet att Jörgen är lite obetänksam ibland. Säger saker som inte gör situationen bättre. Men Jörgen är den bästa förman jag har haft. Gör jag Jörgen upprörd får jag aldrig något jobb gjort.

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Hur kan chefen bäst handskas med sin rasistiska förman?
- 2 Hur kan man på bästa sätt utmana rasistiska åsikter?
- 3 Definiera 'rasistiska' kommentarer.
- 4 Måste invandrare arbeta hårdare för att bli en del av teamet?

Avsnitt 10 AUKTORITET Manus

IVANKA, EN ANSTÄLLD INVANDRARE, SKA STÄDA GOLVET PÅ KONTORET. SIOBHAN, ARBETSLEDAREN, VÄNTAR PÅ ATT IVANKA SKA BLI KLAR SÅ ATT HON KAN LÅSA OCH GÅ HEM.

IVANKA
Åh, denna mat!

SIOBHAN
Ivanka.

IVANKA
I mitt land har vi den bästa maten. Inte bara den bästa maten, vi har det bästa vinet. Du skulle smaka vinet. Det är det bästa. Här köper jag grönsaker på marknad, och de är inte färska.

SIOBHAN
Ivanka, snälla...

IVANKA
Grönsaker är inte färska. De är slaka.

SIOBHAN
Sopa bara av golvet lite lätt.

IVANKA
Vill du att jag ska sopa golvet?

SIOBHAN
Det vore snällt - bara lite lätt.

IVANKA
Okej, jag sopar golvet för dig.

SIOBHAN (lättad)
Tack. Då kan jag låsa och gå hem.

SIOBHAN TITTAR OROLIGT PÅ KLOCKAN

IVANKA
Jag hämtar sopborsten. Jag sopar golvet.

SIOBHAN
Tack.

SIOBHAN VÄNDER SIG OM FÖR ATT GÅ MEN IVANKA BÖRJAR PRATA.

IVANKA
Den är inte bra.

SIOBHAN
Va?

IVANKA
Maten är inte bra. Vädret är kasst.

SIOBHAN
Ivanka, golvet, tack.

Europe at Work

IVANKA

Männen är inte bra, inga riktiga män. I mitt land har vi män som är män. Här är de inte riktiga män. De är som halva män.

SIOBHAN

Ivanka, snälla, jag behöver få låsa och gå hem.

IVANKA

Ja, gör det.

SIOBHAN

Tack.

IVANKA

Du är så allvarlig! Livet ska njutas. I mitt land vet vi hur man njuter av livet. Vi älskar att dansa. Här vet inte folk hur man njuter av livet. Vi älskar att dansa, vi älskar att njuta av livet.

SIOBHAN TITTAR PÅ KLOCKAN. HON HAR GETT UPP HOPPET OM ATT IVANKA SKA SKYNDAS SIG ATT BLI KLAR MED GOLVET.

SIOBHAN

Ivanka, jag måste låsa nu.

IVANKA

Vill du att jag sopar golvet?

SIOBHAN

Nej. Jag kommer missa tåget.

IVANKA

Så du vill inte att jag ska sopa golvet?

SIOBHAN

Nej.

IVANKA

Men jag behöver pengar nu. Jag har inga pengar. Jag behöver pengar till bussen.

SIOBHAN

Men du får betalt imorgon.

SIOBHAN FÖRSÖKER KVÄVA ILSKAN.

IVANKA

Jag behöver hundra kronor till imorgon. Du hjälper mig för du är min vän.

SIOBHAN

Nej, jag är bara arbetsledare.

IVANKA

Så du är inte min vän? Hundra kronor är ingenting. Här får man en bussbiljett för det. I mitt land kan jag äta som en prinsessa.

SIOBHAN

(VÄND MOT KAMERAN)

Varför åker hon inte tillbaka till sitt land om det är så himla bra?

IVANKA

Du är min vän. Du är en bra kvinna. Missa inte tåget.

SIOBHAN

Jag har redan missat det.

Europe at Work

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Visar Siobhans reaktion på svaghet?
- 2 Hur kan hon hantera situationen på bästa sätt?
- 3 Hur svårt är det att anpassa sig till en ny kultur?
- 4 Hur mycket saknar invandrare sin egen kultur?

Avsnitt 11 KVALIFIKATIONER Manus

CHIDIMMA ÄR FRÅN VÄSTAFRIKA. HON ÄR LÄRARASSISTENT I EN EUROPEISK GRUNDSKOLA. HON SITTER ENSAM VID KATEDERN I ETT KLASSRUM OCH RÄTTAR MATTEUPPGIFTER. CAITLIN RYAN, SKOLANS HUVUDLÄRARE, KOMMER IN.

CAITLIN
Hej, Chidimma. Hur är det?

CHIDIMMA
Bara bra, tack.

CAITLIN FÖRSÖKER NÅ CHIDIMMA.

CAITLIN
Jobbar hårt?

CHIDIMMA
Ja.

CAITLIN
Hur går det?

CHIDIMMA
Bra tack.

CAITLIN
Är allt okej?

CHIDIMMA LYFTER INTE BLICKEN FRÅN MATTEBÖCKERNA.

CHIDIMMA
Ja.

CAITLIN
Jag har just pratat med fröken Hagan.

CHIDIMMA IGNORERAR KOMMENTAREN.

CAITLIN
Hon är inte så nöjd.

CHIDIMMA FÖRBLIR TYSTLÅTEN. CAITLIN TYCKER INTE ATT CHIDIMMA ÄR LÄTT ATT HA ATT GÖRA MED MEN HAR BESTÄMT SIG FÖR ATT PRATA MED HENNE.

CAITLIN
Hon tycker att det är svårt att samarbeta med dig.

CHIDIMMA
Hon undervisar inte bra.

CAITLIN
Du är här för att bistå henne. Hon är utbildad lärare och du är lärarassistent.

CHIDIMMA
Jag kan undervisa. Jag är utbildad lärare.

CAITLIN
Men inte kvalificerad att undervisa här i landet.

CHIDIMMA
Fröken Hagan vet inte hur man undervisar. Barnen spelar dataspel mest hela tiden.

CAITLIN
Det är säkert utbildningsspel.

Europe at Work

CHIDIMMA

Det är utanför läroplanen. Jag vet hur man undervisar matte. Jag har vunnit den nationella matematiktävlingen två gånger.

CAITLIN

Jag betvivlar inte att du är bra på matte, Chidimma. Vi uppskattar verkligen ditt hårda arbete men du måste anpassa dig. Det som fungerar i ditt land är kanske inte bäst för våra elever. Vi sätter eleven i centrum, förstår du.

CHIDIMMA

Eleven i centrum! Den enda rätta pedagogiken har gud i centrum, inte eleven.

CAITLIN

Vi är faktiskt inte en religiös skola.

CHIDIMMA

Man kan inte skilja på akademisk och moralisk utbildning.

CAITLIN TAR ETT DJUPT ANDETAG OCH TALAR BESTÄMT TILL CHIDIMMA

CAITLIN

Chidimma, jag tror du behöver lära känna personalen bättre. Lärarna ska gå ut och äta imorgon kväll. Det är ett bra tillfälle att lära känna varandra bättre och koppla av.

CHIDIMMA

Jag behöver inte koppla av.

CAITLIN (mycket bestämt)

Det vore trevligt om du kom.

CHIDIMMA

Nej.

CAITLIN

Varför inte?

CHIDIMMA

Jag passer inte in.

CAITLIN

Kanske du skulle försöka. Jag vet att det inte är lätt, men om du anstränger dig lite...

CHIDIMMA HAR GRÅTEN I HALSEN.

CHIDIMMA

(VÄND MOT KAMERAN)

Jag har studerat till lärare. Jag vill vara lärare

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Hur stor del av Chidimmas åsikter är personligt och hur stor del är kulturellt?
- 2 Vad mer kan Caitlin göra för att hjälpa Chidimma?
- 3 Är nationellt erkända kvalifikationer ett problem inom ditt yrkesområde?

Avsnitt 12 KROPPSSPRÅK Manus

ETT FÖRHÖRSRUM HOS POLISEN. HASSAN KHAN (20) ÄR EN INVANDRARE FRÅN NORDAFRIKA I EUROPA. HAN HAR GRIPITS AV POLISEN OCH VÄNTAR PÅ FÖRHÖR. HAN SITTE ENSAM VID ETT BORD. HAN ÄR OROLIG OCH RÄDD. POLISMANNEN SAM SCHENCK (35+) ÄR CIVILKLÄDD. HAN PRATAR MED EN ANNAN CIVILKLÄDD POLISMAN, MOHAMED AL-ABIDINE.

SCHENCK

Hassan Khan, ingen fast bostad, ingen identifikation.

AL-ABIDINE

Har han blivit åtalad?

SCHENCK

Inte än.

AL-ABIDINE

Misstänkt för...?

SCHENCK

Det är vad vi ska ta reda på.

DE TVÅ POLISMÄNNEN FLYTTAR SIG NÄRMARE HASSAN.

SCHENCK

Han är en slug en. Jag såg hur han stod och hängde bakom skolan. Det såg ut som han väntade på någon eller något.

AL-ABIDINE

Vad hade han på sig?

SCHENCK TÖMMER UT INNEHÅLLET UR EN VÄSKA PÅ BORDET.

SCHENCK

Två Rolex-klockor, kopior. Värda 200 kronor svart.

AL-ABIDINE UNDERSÖKER DEM SNABBT.

SCHENCK

Fyra par Gucci-solglasögon, kopior. Värda 100 kronor svart. Att folk köper sånt skräp.

AL-ABIDINE

Inga droger, så inget åtal.

SCHENCK

Han döljer något.

AL-ABIDINE

Tror du?

SCHENCK

Eller hur, grabben?

AL-ABIDINE

Tror du han langade?

SCHENCK

Jag är helt säker på det. Slugaste grabb jag mött.

AL-ABIDINE

Slug?

SCHENCK

Han vägrade prata med mig och se på mig. Han bara hängde med huvudet. Jag sa åt honom att titta på mig, men han kunde inte se mig i ögonen.

Europe at Work

AL-ABIDINE

Låt mig prata med honom.

AL-ABIDINE (PÅ ARABISKA)

BERÄTTA FÖR MIG VAR DU KOMMER IFRÅN HASSAN.

HASSAN (PÅ ARABISKA)

LAAYOUNE. EL AAIUN.

AL-ABIDINE

När lämnade du ...

NEDTONING TILL SVART, DÄREFTER UPPTONING

LITE SENARE

AL-ABIDINE (TILL SCHENCK)

Han säger att han aldrig rört droger.

SCHENCK

Han ljuger.

AL-ABIDINE

Hassan har största respekt för dig. I hans kultur är man upprorisk om man ser en överordnad i ögonen.

HASSAN FÖR HÖGERHANDEN MOT HJÄRTAT SOM ETT TECKEN PÅ RESPEKT FÖR SCHENCK.

AL-ABIDINE

Det kan vara väldigt farligt att se en polis i ögonen. Han reste över halva kontinenten för att nå kusten. Där blev han och 400 andra omringade och satta i fängelse.

AL-ABIDINE (PÅ ARABISKA)

Hassan. VISA MIG DINA BEN. Hassan, visa mig dina ben.

HASSAN DRAR UPP BYXBENET OCH VISAR SMALBENET SOM ÄR TÄCKT MED ATT BRÄNNMÄRKEN.

SCHENCK RYCKER TILL VID ÅSYNEN.

AL-ABIDINE

Han blev svårt misshandlad av myndigheterna. Brännmärken från cigaretter. Två månader senare dumpades han i öknen av den lokala polisen utan mat eller vatten. Han lämnades att dö. Lyckligtvis upptäcktes han av några hjälparbetare.

AL-ABIDINE (PÅ ARABISKA)

HASSAN, JAG VILL ATT DU SER SHRENK I ÖGONEN. HASSAN BLIR OROLIG OCH FÖRSKRÄCKT. AL-ABIDINE LUGNAR HONOM PÅ ARABISKA. HASSAN TITTAR LÅNGSAMT UPP MOT SCHENCK.

AL-ABIDINE

Berätta för polisen vad du gjorde.

HASSAN PEKAR MOT SIN KLOCKA OCH PLOCKAR SEDAN UPP ETT PAR SOLGLASÖGON FRÅN BORDET.

HASSAN

Pojk- och flickskola. Gucci, bra pris, billigt.

Snyggt!

HASSAN MIMAR HUR HAN SÄLJER GUCCI-GLASÖGON TILL GYMNASIEELEV.

Europe at Work

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Vilka skillnader i kroppsspråk har du lagt märke till?
- 2 Hur viktigt är kroppsspråket för kommunikationen?
- 3 Blir invandrare bemötta med misstänksamhet?
- 4 Associeras vissa kulturer mer med brottslighet än andra?

Avsnitt 13 SPRÅKINLÄRNING Manus

ADAM ÄR PÅ SKATTEKONTORET OCH FÖRSÖKER FÅ ÅTERBÄRING.
LILI KOMMER FRÅN KINA. HON GÖR SITT BÄSTA FÖR ATT FÖRSTÅ ADAM MEN HANS ILSKA SKRÄMMER HENNE. HAN ÄR TYDLIGT UPPRÖRD. RÅDSLAN HINDRAR HENNE FRÅN ATT FÖRSTÅ VAD HAN FÖRSÖKER SÄGA. JU ARGARE HAN BLIR DESTO MINDRE LYCKAS HON FÖRSTÅ.

ADAM

Jag har gjort fem inbetalningar och i oktober betalade jag 1500 kronor, två månader innan mina förhållanden ändrades. Förstår du vad jag säger? Jag har rätt till återbäring.

LILI

Här står det bara att vi senast mottog 750 kronor den 23 maj.

ADAM

Jag har redan förklarat två gånger. Det är uppenbart.

LILI

Du vill ha återbäring för oktober?

ADAM

Lyssnar du ens på mig?

LILI

Förlåt. (HON TALAR KINESISKA.)

ADAM

Förstår du mig? Jag talar inte kinesiska. Jag vill ha återbäring!

LILI HAR NÄRA TILL TÅRARNA.

ADAM

Jag drar det inte igen. Jag vill tala med chefen. Eller talar han bara kinesiska?

NEDTONING TILL SVART, DÄREFTER UPPTONING

EN STUND SENARE BRISTER LILI UT I TÅRAR. MAGDELENA, EN ÄLDRE ARBETSKAMRAT HJÄLPER LILI KOMMA ÖVER DEN OBEHAGLIGA UPPELVELSEN.

MAGDALENA

Lili, vad är det? Varför gråter du?

LILI

Förlåt mig. Jag trodde jag pratade bra, men när han började skrika åt mig, förstod jag inte.

MAGDELENA

Oroa dig inte.

LILI

Jag vill inte bli av med jobbet. Du vet hur viktigt det är för mig.

MAGDELENA

Jag förstår.

LILI

Jag har klarat högsta nivån på språkprovet. Och nu är jag så kass.

LILI BÖRJAR GRÅTA.

MAGDELENA

Jag har samma problem.

LILI

Inte som jag. Du pratar så bra.

Europe at Work

MAGDELENA

Inte när jag först kom hit. Kunderna gjorde mig upprörd hela tiden. Men sedan insåg jag att jag aldrig talar språket. Jag pratar italienska både med min pojkvän och mina vänner. Jag går på italiensk restaurang. Jag behöver umgås mer med folk härifrån, förstår du. Följ med hem till mina vänner på middag på fredag.

LILI

Nej, jag tror inte det.

MAGDELENA

Men du kan träna språket där. Jag måste fortsätta jobba nu.

(VÄND MOT KAMERAN)

Kanske jag skulle följa med?

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Kan språk helt och hållet läras i klassrummet?
- 2 Hur påverkar emotionell stress språkförmågan?
- 3 Hur viktigt är det för invandrare att ta del av den lokala kulturen?
- 4 Hur kan språkförmågan förbättras på din arbetsplats?

Avsnitt 14 KÖN Manus

INGRID HELLMAN ÄR CHEF FÖR FLERA ÄLDREBOENDEN. HON SITTER VID DATORN NÄR ASIF KOMMER IN.
ASIF ÄR EN ÄLDRE MAN. HAN HAR ARBETAT I FLERA ÅR SOM FÖRARE OCH VÅRDARE PÅ ETT AV HEMMEN. HELLMAN ÄR LITE FÖRVÄNAD ÖVER ATT SE ASIF MEN DE VERKAR HA EN BRA RELATION.

HELLMAN
Hur är det, Asif?

ASIF
Bara bra, tack.

HELLMAN
Hur är den nya bilen?

ASIF
Den går som en dröm.

HELLMAN
Och familjen?

ASIF
De mår bra, tack.

HELLMAN
Hur går det för din dotter?

ASIF
Hon trivs på högskolan och studerar hårt.

HELLMAN FÖRSTÅR ATT ASIF HAR NÅGOT PÅ HJÄRTAT.

HELLMAN
Det låter bra. Vad kan jag göra för dig, Asif?

ASIF
Det gäller Jamilla.

HELLMAN
Jamilla?

ASIF
Ja.

HELLMAN
Vad är det med Jamilla?

ASIF
Det är inget med henne.

HELLMAN
Hon är bra på sitt jobb.

ASIF
En mycket duktig kvinna.

HELLMAN
Hon har tålamod med klienterna.

ASIF
Men du får inte befodra henne.

HELLMAN BLIR SÅ ÖVERRUMPLAD AV ASIFS PÅSTÅENDE ATT HON TROR ATT HON HAR MISSFÖRSTÅTT HONOM.

HELLMAN
Ursäkta?

ASIF
Du mutar henne.

HELLMAN
Jag har erbjudit henne heltid, om det är vad du menar.

Europe at Work

ASIF
Och mer ansvar.

HELLMAN
Men jag tror hon skulle kunna bli en bra chef så småningom.

ASIF
Nej, inte Jamilla. Jag kan inte tillåta det.

HELLMAN
Vad pratar du om, Asif?

ASIF
Jamilla har två små pojkar. Hon kan inte arbeta heltid.

HELLMAN
Asif, det är inte upp till dig. Jamilla fattar sina egna beslut.

ASIF
Nej.

HELLMAN ÄR INDIGNERAD ÖVER ATT BLI MOTSAGD PÅ ETT SÅDANT DIREKT SÄTT.

HELLMAN
Vad menar du med nej?

ASIF
Jamilla skulle inte arbeta här alls om det inte vore för mig. Jag kan inte be henne överge sina barn för att jobba här dygnet runt.

HELLMAN
Hennes barn blir inte övergivna. Det finns daghem.

ASIF
Daghem är inte bra.

HELLMAN
Det är inget fel på daghem.

ASIF
En god muslimsk mor sätter inte sina barn på daghem. Modern är hemmets mittpunkt och hemmet är heligt.

HELLMAN
Det är upp till Jamilla att fatta sina egna beslut. Hon kanske vill ha mer pengar och mer ansvar. Hon är en mycket kapabel kvinna..

ASIF
Nej, barn behöver sin mor. Hon behövs i hemmet, inte städa för gamla.

HELLMAN
Har du någonsin hört talas om jämställdhet? Jag kan inte neka Jamilla befordran för att hon är mamma. Det är olagligt.

ASIF INSER ATT HELLMAN INTE FÖRSTÅR. HAN VÄNDER SIG MOT KAMERAN OCH AVSLÖJAR SINA INNERSTA TANKAR.

ASIF (VÄND MOT KAMERAN)
Jag ska prata med Jamillas man. Han är en förständig man. Han skulle inte vilja se sin fru jobba heltid.

ASIF LÄMNNAR RUMMET.

HELLMAN
(VÄND MOT KAMERAN)
Asif har verkligen gått över gränsen. Hur kan han med? Han får inte pracka på min personal sina sexistiska åsikter.

(LYFTER LUREN)
Jamila? Det är Hellman. Kan du komma till mitt kontor när du är klar?

Europe at Work

DISKUSSIONSPUNKTER

- 1 Om en kultur placerar kvinnan i hemmet påverkar det lika möjligheter i arbetslivet?
- 2 Har vi jämställdhet i arbetslivet på bekostnad av familjelivet?
- 3 Hur kan vi främja jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen?