



SPRÅKUTVECKLING PÅ ARBETSPLATSEN

Ett verktyg för inkludering

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation



För att kunna utföra ett arbete behöver man förstå språket på arbetsplatsen. Och språket behöver praktiseras för att utvecklas. Den viktigaste förutsättningen som behöver skapas för att stimulera språkutvecklingen är en inkluderande arbetsplats.

Sobona har en utbildning för språkutveckling på arbetsplatsen, som är en kompletterande del av handledarutbildningen. Ett språkontrakt är en del av utbildningen. Detta är ett enkelt verktyg för den som ska vara handledare.



CNG



Nästan en demokratisisk rättighet

God språk, läs- och skrivförmåga ger bättre anställningsmöjligheter, ett friskare liv och bidrar till ett mer demokratiskt samhälle.

HANDLEDARNA ÄR NYCKELN

Du som handledare kommer vara otroligt viktigt för din språkpraktikant. Genom att samtala och knyta an till den du handleder, ökar chanserna till språkutveckling. Forskning visar att goda språkkunskaper ger ökade möjligheter till integration och socialt liv. Du som handledare är en språklig förebild. Hur du samtalar, språkar och samspelar påverkar den handledde.

BÅDE PÅ JOBBET OCH PRIVAT I SAMHÄLLET

Att förstå språket på arbetsplatsen är grunden i arbete. Förmågan att tala och skriva påverkar både direkt och indirekt kvalitet, säkerhet, arbetsmiljö, demokrati, delaktighet och möjligheten till att få ett jobb. Syftet med Sobonas arbete är att avdramatisera det stöd som arbetsplatsen kan ge i språkutvecklingen.

Utbildade handledare är nyckeln

Sobona har en egenutvecklade utbildning för språkutveckling på arbetsplatsen, som är en kompletterande del av handledarutbildningen.

För att företaget ska bli framgångsrikt måste medarbetarna trivas och må bra. Många hävdar att "personalen är vår viktigaste resurs". Men hur får du ut mesta möjliga av medarbetarnas potential? Hur skapas förutsättningar så alla blir vinnare på arbetsplatsen? Sobonas handledarutbildning hjälper medarbetare att bli goda förebilder. Både handledaren, den handledde och företagets roll tydliggörs. Här erbjuds kunskaper för att göra både intryck och avtryck i en individs utveckling.

Genom trygga handledare skapas en levande och produktiv arbetsplats där gemenskapen och möjligheten till inkludering ökar.

EN PEDAGOGISK PROCESS

Handledning är en pedagogisk process där en individ som ska utvecklas i ett yrke får vägledning. Genom god handledning samt stöd från HR och chefer ökar kunskaperna. Även kollegorna ansvarar för att den som handleds trivs

och blir en del av arbetsgemenskapen.

Handledarskapet sätter fingret på bland annat beteenden, tyst kunskap och företagskultur. Genom att den handledde blir medveten om sig själv och arbetsplatsen blir det lättare att sätta ord på kunskaperna. Ett aktivt inkluderingsarbete är ett sätt att attrahera och behålla personal.

Att vara handledare innebär att inspirera och variera uppgifter, utmana och visa "så här gör vi hos oss". En annan viktig del är att skapa trygghet, förtroende och en god grund för samtal.

FORTSÄTT PRATA

När vi lär oss ett nytt språk som vuxna är vi oftast rädda att prata eftersom vi kan göra fel och på så sätt framstå som okunniga. Men det går inte att lära sig ett nytt språk utan att göra fel. Du kan till exempel säga: "Det är okej att säga fel och du kan fråga mig om du inte förstår. Det viktigaste är att du fortsätter prata".

UTBILDNINGEN BESTÅR AV TRE DELAR

Sobonas handledarutbildning består av tre delar:

1. Webbutbildningar där handledaren får kunskaper och inspiration.



Enas Al-Nuaimi, systemingenjör, Luleå Energi

2. Handbok med praktiska mallar och checklistor som stöd i det vardagliga arbetet.
3. Workshops med fokus på erfarenhetsutbyte. Workshopen täcker in ledarskap, yrkesspråk, lärande, företagskultur och arbetsmiljö.

Ta del av handledarutbildningen redan i dag. Alla tjänar på det. Har du frågor? Hör av dig i dag på 08-452 77 00.



BRB 006

BRB 006

AIRPORT RESCUE
FLYING
STOCKHOLM ARLANDA AIRPORT

Stress är språkets värsta fiende

Språkinläring är kognitivt ansträngande för den mänskliga hjärnan. Att lära sig ett nytt språk samtidigt som man byter land kan vara särskilt svårt.

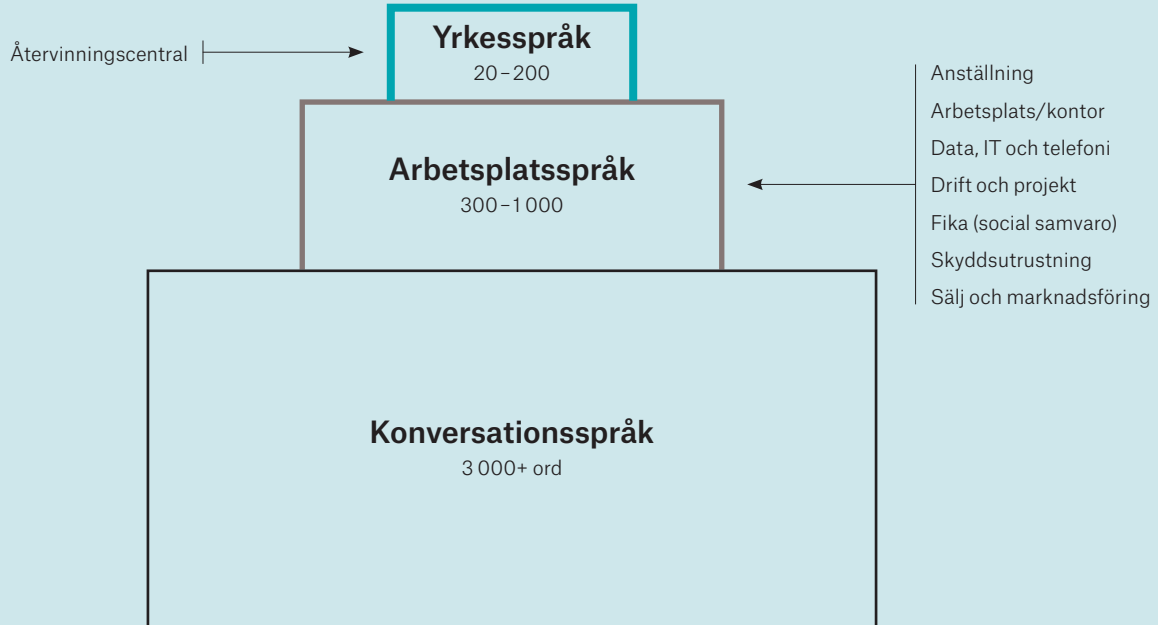
Man behöver inte bara bearbeta ny information på ett nytt språk utan också försöka förstå hur det nya landet fungerar för att kunna anpassa sig. Att vara ny på en arbetsplats kan vara tillräckligt stressande, oavsett vilket språk man pratar. Att lära sig ett nytt språk samtidigt som man byter land kan vara särskilt svårt.

Därför är det extra viktigt att minimera stress för att främja språkutveckling på en arbetsplats. Det behöver inte handla om att det ska göras färre saker, utan det handlar om

en arbetsmiljö där man vet att man alltid kan fråga någon om man behöver hjälp, eller om man har gjort fel så går det att lösa.

FLERSPRÅKIGHET - INGEN MAXGRÄNS

En majoritet av världens befolkning är flerspråkig och det finns ingen maxgräns för hur många språk en människa kan lära sig. Det är tiden som avgör. Ju fler språk man kan, desto lättare blir det att lära in nya språk. Det tar 1–2 år att



1 Med runt 3 000 ord kan man klara vardagen i de flesta länder.

2 För att kunna delta i diskussioner kring ett specifikt ämne eller område behövs mängder med ord.

3 Det krävs även en språklig utbyggnad och ett ämnesspecifikt språk.

lära sig ett talspråk. Att lära sig ett tänkespråk, det vill säga att per automatik tänka på språket, tar 5–8 år.

JAG KAN SVENSKA. ELLER?

Hur definierar vi att någon kan svenska? Är det att vi förstår när vi lyssnar till språket? Eller är det när vi kan tala språket – och hur stort ordförråd pratar vi om i så fall? Måste vi kunna läsa och skriva svenska för att säga att vi kan? Och om uttalet har betydelse, hur ska vi förhålla oss till våra dialekter?

Med runt 3 000 ord kan man klara vardagen i de flesta länder. På engelska utgör 2 000 ord cirka 80 % av all skriven text. En 4- till 5-åring har ungefär 2 500 ord i sitt ordförråd. 7-åringar har 5 000–7 000 ord. Skolbarn ökar sitt ordförråd med 3 000 ord per år. Det innebär att de lär sig hela tio nya ord om dagen! 17-åringars ordförråd består av 15 000–17 000 ord. Men om 17-åringen läser regelbundet blir ordförrådet betydligt större, 50 000–70 000 ord. Denna ordvolym krävs för att klara gymnasieskolan.

KEDJAT VÄRDE

Antalet fackuttryck i olika yrken är 20–200 ord. Ett exempel: En förhandlare inom Sobona använder ungefär 150 specialuttryck, ofta utan att reflektera över det. Förkortningar som

PA-KFS och LAS – eller ord som ”löneprocess”, ”märket” och ”kedjat värde” är ord som förhandlaren måste kunna, men som kan sakna innebörd för en utomstående.

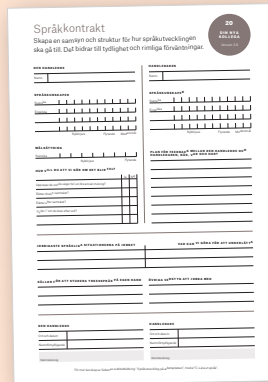
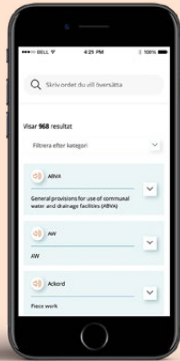
SPRÅKET OCH KULTUREN PÅ ARBETET

Språk är beroende av kontext. Man pratar på olika sätt i olika sammanhang. Språket och samspelet under onlinemötet är inte samma som på fikarasten. Språket är också kulturellt betingat med olika koder för samtal och samspel. Det kan handla om hur nära man står varandra rent fysiskt i ett samtal, vilka som förväntas delta i samtalet eller hur man gör för att ta ordet när man vill säga något. Detta är inte lätt att förstå om inte någon förklarar och stöttar. Det kan vara skönt att någon berättar om alla ”oskrivna regler” på den nya arbetsplatsen.

VARMT FÖR DIG - KALLT FÖR MIG

Olika referensramar kan påverka språkförståelsen. Hur du förstår begreppen ”värmebölja” eller ”ösregn” är beroende av de klimat du har erfarenhet av. Förståelsen av begreppet ”delaktighet” beror på vilken kultur du har upplevt tidigare. Synen på auktoriteter eller hierarkier kan påverka hur man själv vågar ta för sig i samvaro med andra.

VERKTYG FÖR SPRÅKUTVECKLING



SOBONAS SPRÅKPARLÖR

Den digitala parlören är ett stöd och ett verktyg som underlättar för kommunikation på arbetsplatsen. Den bidrar också till språkutveckling för individer som inte har svenska som modersmål. Språkparlören innehåller ord och meningar, utbildningsfilmer med tips och trix kring språkutveckling och språkkontrakt på åtta språk i sex olika branscher.

SPRÅKKONTRAKT

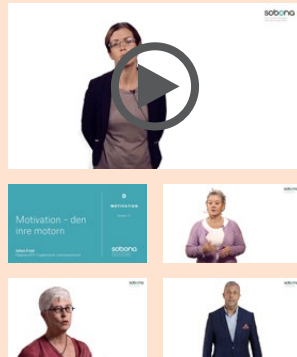
För att utveckla sitt nya språk behöver man få feedback. Man behöver veta när man hamnar lite fel men också när man faktiskt gör framsteg. Språkkontraktet bidrar till tydlighet och rimliga förväntningar inför pråkutvecklingen. Fyll i det tillsammans. På så vis skapar ni samsyn och struktur för hur språkutvecklingen ska gå till. Språkkontrakten finns på engelska, franska, arabiska, somaliska, farsi (persiska), dari (afghansk persiska) och tigrinja.

YRKESPROFILER OCH VALIDERING

Yrkesprofiler skapar samsyn och ger ett gemensamt språk. Validering handlar om att synliggöra, bedöma och ge erkännande och värde åt kunskaper som individer har tillägnat sig i sammanhang utanför formell utbildning. Validering tillför värde och nytta för såväl individer, arbetsgivare och utbildningsanordnare som för samhället i stort.

TRYCKT PARLÖR

En tryckt variant av den digitala parlören som man alltid kan ha till hands och slå upp de vanliga orden. Syftet med parlören är att göra det lättare för praktikanter som inte har svenska som modersmål. Tryckta parlörer finns för avfallshantering och



en digitala parlören
a med sig i byxfickan
ast förekommande
arlören är att under-
och nyanställda som
modersmål att lära
ifika terminologin.
s i dagsläget inom
återvinning.

WEBBUTBILDNING

Modulen om språkutveckling består av fyra delar: introduktion, förberedelse på arbetsplatsen, lära ut språk samt motivation. Syftet är att den handledde snabbt ska komma in i arbetet och gemenskapen. Modulerna avslutas med en enkel övning. Formulären som övningarna bygger på finns i handboken och som nedladdningsbara pdf-filer. Det går att ta del av kunskaperna i egen takt på dator, läsplatta eller i mobil.

HANDBOK

Handboken är ett praktiskt stöd i det dagliga arbetet. Den underlättar handledningsprocessen och det finns material som passar både handledaren och den handledde. Här finns checklistor, formulär och modeller som går att välja utifrån olika situationer. Materialet går att skriva ut från nedladdningsbara-filer. Sätt upp på väggen för bättre överblick eller bär med dig i en pärm. Handboken uppdateras hela tiden.

WORKSHOPS

Runt om i landet erbjuder vi workshops för alla som vill utvecklas i rollen som handledare. Deltagarna träffar andra handledare, tränar sina kunskaper, diskuterar och utbyter erfarenheter, nätverkar och övar tillsammans med andra i liknande situationer. Deltagarna får även stöd för framtida utveckling i rollen som handledare. Sobona workshops i handledning genomförs både som öppna och företagsanpassade dagar. Hitta nästa datum och anmäl dig på sobona.se

Bron mellan SFI och språkutveckling

Språkutveckling är en central del i lokala jobbspår. Men vad innebär det? Hur lär man sig ett nytt språk? Och hur viktig är samverkan och praktik?

Mats Ljungquist arbetar som språklärare och undervisar i svenska på ABF Vux, bl.a. med Renovas lokala jobbspår.

HUR FUNGERAR SPRÅKUTVECKLING I ETT LOKALT JOBBSPÅR?

- För det mesta fungerar det bra. Deltagarna har lektioner i svenska i skolan och övar på språket ute hos Renova. De

flesta deltagare kan förstå svenska bra när de läser och lyssnar, men de har svårare att tala svenska. Därför är praktiken extra betydelsefull så de verkligen får öva på att prata. Med andra ord är praktiken viktig för där kan deltagaren koppla ihop teori och praktik.

En deltagare i ett lokalt jobbspår kan till exempel möta begreppet "anställningsavtal". Hen kan ha sett ordet i klass-



Mats Ljungquist, språklärare på ABF Vux, Göteborg

rummet men även ute hos Renova för där har hen läst igenom det och skrivit på det samt fått med sig en kopia hem.

VAD INNEBÄR SPRÅKUTVECKLING FÖR DIG?

- Språkutveckling är, i detta sammanhang, att individer ska utveckla sin förmåga att förstå och tala svenska och även förstå när de inte förstår. Det sistnämnda är väldigt viktigt; många vill nämligen framstå som att de förstår allt.

Det är grundläggande att lära sig uttrycka när man inte förstår. Mats menar att språkutveckling sker gradvis. Vidare är det viktigt för deltagaren att jobba med språket med hela kroppen och att det kopplas till praktiken.

- Språk ska kännas i hela kroppen. Ta ett sokkärl till exempel. Tänk så många käril jag dragit in och ut ur klassrummet. Deltagaren får dra kärlet, lyfta på locket och känna på det. Till slut sitter ordet käril i kroppen.

Att jobba med språket rent kroppsligt främjar god språkutveckling, därför är praktiken viktig för deltagaren. För den blir som en bro mellan SFI-utbildningen och språkutvecklingen på Renova, säger Mats.

Självskattning – kan du svenska?

Hur definierar vi att någon kan svenska? Är det att vi förstår när vi lyssnar till språket? Eller är det när vi kan tala språket? Vilken nivå är du på?

HUR LÅNG TID TAR DET?

Om du vill bli vältränad räcker det inte med att bara gå till gymmet. Väl där måste du även ta i och bli svettig. Dock krävs det ingen personlig tränare (PT) för att göra det. Även om det underlättar med en PT. Hen hjälper dig hålla koll på att du har rätt teknik och föreslå de mest effektiva övningarna. Men framför allt får en bra PT dig att kämpa. När PT:n ser att du kan lägger hen på ett par extra kilo och motiverar dig att göra ett par extra repetitioner. Det finns inga genvägar eller hemligheter. Det gäller att göra de jobbiga och nödvändiga övningarna. Ju jobbigare desto effektivare. Att lära sig ett språk fungerar på exakt samma sätt. Därför är handledaren viktig.

PÅVERKANDE FAKTORER

Det finns flera faktorer som påverkar hur snabbt man kan lära

sig ett nytt språk i vuxen ålder.

En av de viktigaste faktorerna som spelar roll är individens utbildningsbakgrund. Forskning visar att den som har kort eller ingen utbildning alls har svårare att lära sig ett nytt språk. Det spelar också roll om individen tidigare har lärt sig ett annat språk och hur nära modersmålet det nya språket ligger. Åldern spelar också in.

En svår personlig situation eller familjesituation, osäkerhet kring att hitta bostad och arbete samt många andra faktorer på både individuell och strukturell nivå påverkar inläringen och språkutvecklingen.

Självklart är motivation en viktig faktor men även den påverkas av möjligheten att använda sig av det nya språket i olika sammanhang. Med andra ord ökar inkluderande arbetsplatser motivationen.

OM SPRÅKINLÄRNING

C2

JAG KAN SKRIVA KLAR OCH FLYTANDE TEXT I EN STIL SOM PASSAR TILLFÄLLET

Jag kan uttrycka mig spontant och precis på flytande svenska. Jag kan särskilja fina nyanser av olika betydelser i komplexa språksituationer.

1200 timmar

C1

JAG KAN FORMULERA IDÉER OCH ÅSIKTER MED VISS PRECISION

Jag kan producera tydlig, välstrukturerad och detaljerad text om komplexa ämnen. Jag kan beskriva komplicerade ämnen med olika sidoteman och anknytningar.

900 timmar

B2

JAG KAN TA AKTIV DEL I DISKUSSIONER OM VÄLKÄNDA ÄMNINGAR

Jag kan producera tydlig detaljerad text om många ämnen. Jag kan förklara min synvinkel kring en aktuell fråga, utifrån fördelar och nackdelar med olika alternativ.

600 timmar

B1

JAG KAN FÖRSTÅ HUVUDINNEHÅLLET I TYDLIGT STANDARDTAL

Jag kan förklara erfarenheter, händelser, drömmar och förhoppningar. Jag kan kortfattat förklara skäl, åsikter och planer.

400 timmar

A2

JAG KAN LÄSA MYCKET KORTA OCH ENKLA TEXTER

Jag kan förstå och säga meningar, ord och vanligt förekommande uttryck som gäller mig, familjen och min direkta omgivning.

200 timmar

A1

JAG KAN FÖRSTÅ VANLIGA NAMN, ORD OCH MYCKET ENKLA MENINGAR

Jag kan presentera mig själv och andra. Jag kan svara på frågor kring var jag bor, människor jag känner och saker jag har. Jag kan skriva korta enkla meddelanden.

100 timmar

Tidsangivelserna anger hur lång tid det tar i snitt för en vuxen individ med studievana att nå de olika nivåerna. Tiden avser fokuserad studietid.

Tydlighet skapar trygghet

Samtliga av Sobonas verktyg för mångfald och inkludering utgår från att stödja företag och individer i processen som leder till anställning.

Sobona - Kommunal företagens arbetsgivarorganisation

Sobona ska stödja och bidra till att utveckla våra medlemmars verksamhet. Vi ska stötta våra medlemmar genom arbetsgivar-service, utbildningar, ledarskapsutveckling och kompetensförsörjning samt underlätta för våra medlemmar att ligga steget före. Därmed ska våra medlemmar kunna leverera mer än deras uppdrag kräver.

Tillsammans blir medlemmarna en stark part i den framtida utvecklingen av affärsmässig samhällsnytta.

Språkutveckling på arbetsplatsen

Det är ett verktyg för att förmedla yrkesspråk till individer som behöver utveckla sitt yrkesspråk eller inte har svenska som modersmål. Syftet är att avdramatisera stödet som arbetsplatsen kan ge i språkutvecklingen.

Detta är inte SFI, utan stöd till en handledare som vill hjälpa en medarbetare i sitt yrkesspråk. Verktuget innehåller en utbildning i tre delar (förberedelse på arbetsplatsen, lära ut språk samt motivation), ett språkkontrakt, en digital parlör och en tryckt parlör.

BOTEK

Östskånska
Forsörings- och
Förbruknings
Företag

Objekt: 107 | Model: SV 71 (999 999)

Ej utställt | Gapande lock | Tomt kart | Hinder

Tjänst: 13.Nr/230444,9456481 | Behållartyp: Lätt kart

Adress: Östskånska 1 806/28 6295 1

Vägbeskrivning | Fyll uppgift | Läst avfall i kart

Extra övck/kart | Fyll utslagsuppgift | Ab. behövs förändras

Förtydligande

Text

Kvantitet

7	8	9
4	5	6
1	2	3
0	Rensa	

Ok

11:42
2017-01-12

LYFT | KOMP | URLAST | SERVICE | LARM

Oljetryck 6 Bar
Oljetemp 27 °C

JOHNSON

PS FM 104.9 MHz

SRC RDS 1 2 3

OnSpice
M 100 km/h

AUX

21

+

Samhälle

FLER TILL ARBETE

Det blir lättare att rekrytera medarbetare med svenska som andraspråk. Detta gäller även för de som inte behärskar svenska fullt ut.

INKLUDERING OCH INTEGRATION

Det ställs allt högre krav på språk- och skrivfärdigheter i samhället. Goda språkkunskaper ger både direkt och indirekt ökad integration, ett friskare liv och möjlighet att delta i den demokratiska processen.

AVDRAMATISERAR SPRÅKFRÅGAN

Sobonas verktyg avdramatiserar språkfrågan och sätter SFI i en ny kontext. Verktygen bidrar till att det blir naturligt att prata om språk och språkinläring.

Bransch

INTERN OCH EXTERN KOMMUNIKATION

När man börjar prata om hur man kommunicerar på företaget kan den interna och externa kommunikationen förbättras. Misstag eller olyckor som beror på språkförbistringar minskar.

ENKLARE ATT LEVA UPP TILL KRAV

Det blir enklare att leva upp till krav på verksamheten som ställs genom ägardirektiv och myndighetskrav.

MÖJLIGHET TILL INKLUDERING

Trygga handledare kan bidra till att en mer inkluderande arbetsplats utvecklas. För handledarskapet sätter fingret på bland annat beteenden, tyst kunskap och företagskultur.

Handledare

NYA ÖGON PÅ JOBBET

Genom att bli medveten om sig själv, sitt yrke och arbetsplatsen utvecklas handledaren genom att sätta ord på sina kunskaper.

KUNSKAP OM SPRÅKUTVECKLING

Kunskap om vad man behöver göra för att stödja en individs språkutveckling, både privat och på arbetsplatsen.

TIPS GER TRYGGHET

Pedagogiska tips och stöd skapar trygghet och engagemang hos handledaren.

Individ

STÖRRE MÖJLIGHETER I FRAMTIDEN

Goda språkkunskaper ger ökade möjligheter till integration och socialt liv. God språk, läs- och skrivförmåga ger bättre anställningsmöjligheter, ett friskare liv och bidrar till ett mer demokratiskt samhälle.

SOCIALA KODER OCH FÖRVÄNTNINGAR

För att kunna kommunicera effektivt behöver individen som lär sig språket få ägna tid åt att upptäcka och förstå sociala koder och förväntningar, särskilt de som finns på arbetsplatsen.

FLERSPRÅKIGHET HAR MÅNGA FÖRDELAR

Flerspråkiga har tillgång till fler sociala arenor och kan röra sig i ett större antal kretsar än enspråkiga.

Ett nytt ekosystem för kompetens

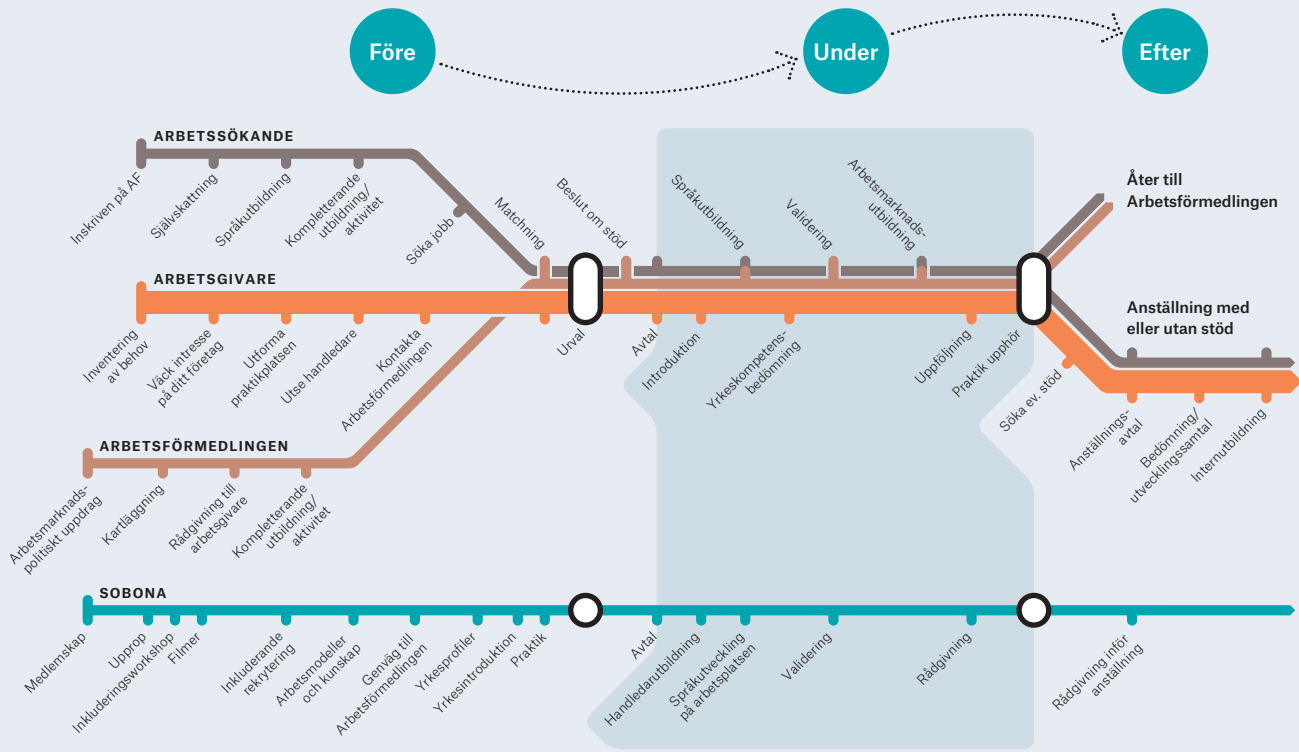
Många företag har i dag svårt att hitta och rekrytera rätt kompetens. Denna situation bedöms bli allt svårare i framtiden.

Matchningen på svensk arbetsmarknad fungerar inte tillräckligt bra. Det beror bland annat på bristyrken, stora pensionsavgångar de kommande åren, ändrade krav från ägare och samhället och en allt rörligare arbetsmarknad.

Samtidigt finns många kompetenta individer som står

utanför arbetsmarknaden eller är felmatchade och inte får nyttja sin potential.

Språkutveckling på arbetsplatsen bidrar till att språkfrågorna blir avdramatiserade och enklare att hantera. Det går att lära sig både språk och yrke samtidigt.



SOBONA - KOMMUNALA FÖRETAGENS ARBETSGIVARORGANISATION

Sobona är de kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Vi tecknar kollektivavtal, stödjer medlemmarna i arbetsgivarfrågor och opinionsbildar för att stärka de kommunala företagen.

Vi bidrar till att medlemmarna blir mer attraktiva arbetsgivare och får de bästa förutsättningarna för att skapa affärsmässig samhällsnytta. Med arbetsgivarfrågorna på plats kan våra medlemmar fokusera på sitt uppdrag: Att agera långsiktigt och se till att kommunernas och regionernas resurser används effektivt. Vår vision är ett hållbart samhälle präglad av utveckling och tillit.