

# Integrationsmentorn

*Den professionella länken i mötet mellan olika kulturer*



**En ny högskoleutbildning med ett interkulturellt perspektiv**



# Inledning

**DET BORDE VARA EN** självklarhet att alla människor, oavsett etnicitet och kulturell bakgrund, får ett respektfullt bemötande i kontakten med myndigheter och andra serviceinstitutioner. Tyvärr är det inte så. Svensk forskning visar att bristande kunskaper i bemötandet är ett stort hinder för integration.



För att underlätta integrationsprocessen har Västra Götalandsregionen tagit initiativet till en helt ny högskoleutbildning med ett interkulturellt perspektiv, som leder till att man blir certifierad integrationsmentor. Integrationsmentorns uppgift är att underlätta mötet mellan olika kulturer i en professionell situation.

I den här skriften får du möta några av de första utexaminerade integrationsmentorerna, som berättar om hur de använder sina nyvunna kunskaper som arbetsförmedlare, informationssekreterare och projektsamordnare. Du möter också de parter som tillsammans har skapat utbildningen.

De berättar om varför de har valt att delta i utbildningsprojektet, och hur de ser på integrationsmentorns roll i dagens och morgondagens samhälle.

Eftersom det är en pilotutbildning har vi varit extra noga med uppföljning och utvärdering, och vi känner oss mycket stolta över deltagarnas betyg. Flera av deltagarna har uttryckt önskemål om att få fortsätta med en fördjupningskurs. Därför är vårt mål att göra integrationsmentorsutbildningen till en reguljär högskoleutbildning på masternivå. Vi kommer också att genomföra ytterligare en utbildningsomgång till hösten år 2005.

I ett globalt och internationellt perspektiv har Västra Götaland mycket att vinna på att ta tillvara på och utveckla den kulturella kompetens som finns hos våra medborgare med utländsk bakgrund. Vi hoppas att fler skall se det värdefulla i utbildningen, och därmed bidra till ökad delaktighet för medborgaren och att skapa goda förutsättningar för en hållbar tillväxt.

*Marie Sjövall, Västra Götalandsregionen  
Projektsamordnare för integrationsmentorutbildningen*

# Några ord om integration

**INGELA BERGENDAHL** är det regionråd som ansvarar för både integrationsområdet och personalfrågorna i Västra Götalandsregionen.

*Ingela, vad är integration för dig?*

– Det handlar om allas rätt att delta i samhället på lika villkor. Men jag vill understryka att integration måste ske från båda håll. Vi måste ha en öppen syn och ömsesidig vilja, det är förutsättningen för integration. Det är en fördel att vi är olika. Då kan vi utvecklas och nå bättre resultat!

*Varför behövs det integrationsmentor i arbetslivet?*

– Vi är bra på många saker inom regionen. Men vi glömmer ibland det som kanske är viktigast: Hur fungerar människorna? De blivande integrationsmentorerna lär sig under sin utbildning att förstå varför människor reagerar på ett visst sätt. Har reaktionerna kulturella orsaker eller inte? I förlängningen inom till exempel vården handlar det ju om att vi vill att patienten ska bli frisk så fort som möjligt och då krävs förståelse. Här kan integrationsmentorn med sin speciella kunskap komma in. Han eller hon kan hjälpa till i bemötandet och förklara åt båda håll. De kan inte och ska inte, utgå från personliga erfarenheter, värderingar och känslor, utan bidra med ett sakligt, kunskapsmässigt perspektiv. Mycket i utbildningen handlar om att lära sig att sätta in människors reaktioner i rätt sammanhang, och det kräver bland annat de livfulla diskussioner som är en del av innehållet.

*Vad vill du framhålla med integrationsmentorutbildningen?*

– Att den ligger på högskolenivå och ger akademiska poäng är mycket viktigt. I vårt system är det sådana bevis på kunskap som gäller. Det finns mängder av kurser, men denna utbildning med sin blandning av folkhögskolepedagogik och akademisk nivå, ger något som man har stor nytta av. Både här och nu i arbetslivet, till nästa arbetsplats och i sitt privatliv. Detta är ingen datummärkt kunskap, utan något man kan ta med sig i hela sitt yrkesliv. ✨

*»Detta är ingen datummärkt kunskap, utan något man kan ta med sig i hela sitt yrkesliv.«*

INGELA BERGENDAHL, REGIONRÅD  
I VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN



»Jag tycker att fler skulle gå utbildningen och att den borde vara obligatorisk för vissa. Kanske för dem som inte varit så intresserade av de här frågorna hittills.«

SHAPOUR ZANGBARI,  
ARBETSFÖRMEDLARE PÅ  
SAMVERKANSRESURSEN  
I BORÅS

## Shapour & Bobby, Samverkansresursen i Borås

”**LÄTTARE ATT SORTERA** bland problemen.” Shapour Zangbari är arbetsförmedlare på Samverkansresursen, ”Resursen”, i Borås. För honom innebär integrationsmentorutbildningen att han får bättre struktur i dagliga arbetet.



Shapour arbetar bland annat med gruppinformation och motivationshöjande insatser för långtidsarbetslösa. I det arbetet handlar det mycket om deltagarnas attityder. Till samhället, till arbete, till livet i det nya hemlandet i stort. Då är det viktigt att vara medveten om sina egna attityder för att kunna möta andras. Han tycker att det interkulturella perspektivet

med teorier i botten ger honom nya verktyg att hantera jobbet med.

– Jag måste få mina klienter att börja fundera över orsaker till varför det inte gått så bra för dem hittills. Vi ska ju gemensamt komma fram till en lösning. Jag har ju under mina elva år som arbetsförmedlare hunnit fundera en del och har stor erfarenhet av hur arbetssökande tänker. Men ibland kan det vara svårt att förstå det här med svensk arbetskultur, vad det innebär. Mycket handlar om kommunikation och förståelse.

På integrationsmentorutbildningen kan han diskutera sina erfarenheter och lyssna på andras, något som ger nya infallsvinklar.

– Vi tar upp stora frågor som: ”Vad är integration egentligen?” Just nu är det arbetslinjen som gäller för oss på myndigheterna. Man menar att arbete i sig ger integration. Men jag är inte så säker på att det gäller i precis alla fall, och jag vill och kan nu lyfta frågan med bättre argument.

I framtiden vill Shapour kunna använda sina kunskaper i den myndig-

hetssamverkan, Samverkansavtalet, som han redan deltar i. Det är bland andra Skolverket, Migrationsverket och Integrationsverket som samarbetar med Arbetsförmedlingen i de här frågorna. Därtill vill han sprida kunskaperna till de andra på kontoret och även anlita gästföreläsare som han kommit i kontakt med under utbildningen.

– Jag tycker att fler skulle gå utbildningen och att den borde vara obligatorisk för vissa. Kanske för dem som inte varit så intresserade av de här frågorna hittills. Och det är ju inte bara invandrarna som behöver integreras; integrationen måste ske från båda håll!

**BOBBY HALLMAN** är arbetsförmedlaren Shapours närmaste chef på ”Resursen”. Där jobbar man med invandrare och flyktingar från deras första stapplande steg i Sverige och fram tills de får ett arbete eller påbörjar studier. Mycket medvetet satsar Bobby på sina medarbetare med interkulturell kompetens.

– Jag tror att de här personerna med rötter i andra kulturer bättre kan möta vår målgrupp. De har större inlevelseförmåga eftersom de har varit i den utsatta positionen själva. De bidrar absolut med nya infallsvinklar och har en annan förståelse för andra kulturer.

Bobby anser att det är bra att Shapour är ”försvenskad”, det vill säga är integrerad i det svenska samhället på djupet och förstår de värderingar och attityder som präglar synen på arbete, bland annat.

– Just därför tror jag verkligen att han passar att gå den här utbildningen. Han har de kunskaper och erfarenheter som krävs och kan verkligen argumentera för varför det är viktigt att komma in i det svenska samhället. Han har också förståelsen för att det tar tid, och att man måste ha tålamod. Först när man har ett förtroende för varandra så uppstår verklig kommunikation och förståelse. Shapour har en bra dialog med klienterna och det är en förutsättning för lösningar.

Eftersom Shapour även är ”ambassadör” för Arbetsförmedlingen gentemot andra myndigheter, så tycker Bobby att det är viktigt att han har kunskaperna som integrationsmentorutbildningen ger. Han sammanfattar kompetensen med ordet kulturkommunikation och säger att det är något man inte kommer förbi i dag. Så det var inget svårt beslut att satsa på Shapour i det här sammanhanget! ✨

**För mer info om Samverkansresursen i Borås:**

**bobby.hallman@lano.amv.se, shapour.zangbari@lano.amv.se**

*»Jag tror att de här personerna med rötter i andra kulturer bättre kan möta vår målgrupp. De har större inlevelseförmåga eftersom de har varit i den utsatta positionen själva. De bidrar absolut med nya infallsvinklar och har en annan förståelse för andra kulturer.«*

BOBBY HALLMAN, SHAPOURS  
NÄRMASTE CHEF PÅ ”RESURSEN”



# Elbisa & Per, Medborgarkontoret i Bergsjön

**PÅ ELBISAS** visitkort står det informationssekreterare. Men hon kunde också kalla sig kulturtolk. Snart är hon högskoleutbildad integrationsmentor.

Elbisa arbetar på Medborgarkontoret i Bergsjön. I stadsdelen bor idag cirka 14 500 människor. 60 procent av invånarna har utländsk bakgrund och representeras av mer än 100 olika nationaliteter. I stadsdelen talas det omkring 50 olika språk.

Medborgarkontoret har funnits i tio år och Elbisa har jobbat där i fyra av dem. I Bosnien där hon kommer ifrån var hon jurist. Innan hon fick jobbet som informationssekreterare var hon lärarassistent på Komvux och tolk. Hon har även arbetat som projektledare på Kvinnocenter i Bergsjön och varit flyktingguide. Så hon har gedigna tvärkulturella erfarenheter att hämta jämförelser ur, förutom sina egna personliga.

Inom tjänsten som informationssekreterare läser hon just nu en högskoleutbildning för att bli integrationsmentor. Parallellt med utbildningen har hon ett uppdrag att samordna den kulturkompetens som finns inom stadsdelsförvaltningen i Bergsjön. Det innebär att hon just nu gör en inventering av de personer som agerar kulturtolk utan att för den skull ha den arbetsuppgiften i sin arbetsbeskrivning. Elbisa ska sedan sammanställa detta till en katalog, där man ska kunna hitta dem och vad just dessa människor kan bidra med.

– Det handlar om att hitta och samordna våra interna resurser på området. Jag måste förankra detta väl hos cheferna för att personen ska få utrymme för uppdraget i sin tjänst. Men det kan variera; en person kan kanske bara vara behjälplig med korta svar på telefon, medan hos en annan kan man boka tid för ett länge möte. På så vis kan vi spara pengar och bli både snabbare och effektivare!

I uppdraget ligger också att hon ska definiera vad en kulturtolk kan göra och i vilka situationer och sammanhang kompetensen bör användas. Allt utifrån befintliga resurser i stadsdelen.

Så här kan integrationsmentorutbildningen gå hand i hand med ett utvecklingsuppdrag på en arbetsplats. Under diskussionerna på utbildningen

*»Det är klart att risken för missförstånd ökar när språkförbistring och olika kulturella referensramar blockerar. Här kan integrationsmentorn med sin dubbla erfarenhet balansera och underlätta förståelse.«*

ELBISA KAPETANOVIC,  
INFORMATIONSEKRETERARE  
PÅ MEDBORGARKONTORET  
I BERGSJÖN



får Elbisa bekräftelse på att hon tänker rätt. Eller så blir hon utmanad och får en tankeställare. På lektionerna diskuteras den litteratur man läst, men det finns även utrymme för att ta upp situationer och frågor utifrån deltagarnas verklighet.

– Jag har utvecklat en egen metod för att kommunicera med människor jag möter. På integrationsmentorutbildningen kan jag testa om mitt sätt håller. Jag får bekräftelse och blir stärkt i min yrkesroll. Men jag måste också

tänka om, tänka till. I gruppen finns trevliga människor som vill utvecklas. Du skulle höra våra diskussioner! Det låter som vi är osams, men det är bara det att vi inte håller med varandra i sak. Men så blir det när man ser en situation eller ett problem ur många vinklar och det är det som är så bra!

Elbisas kurskamrater kommer från många länder och är verksamma i olika branscher och på olika nivåer inom sin organisation. Det kan handla om vårdpersonal, handläggare, beslutsfattare, och, som i Elbisas fall, informationspersonal. Utbildningen är en fortbildning, och vänder sig främst till människor som i sitt arbete möter medborgare, klienter, kunder med olika kulturella bakgrunder och etniska ursprung. Deltagarna har alla en tvärkulturell bakgrund och behärskar något eller några av de vanligaste minoritetsspråken förutom svenskan. Man ska även vara väl förankrad i organisationen och i det svenska samhället och ha arbetsuppgifter som innebär att de nyförvärvade kunskaperna kan tillämpas och spridas.

Allt handlar om kommunikation. Både på integrationsmentorutbildningen och i Elbisas dagliga verksamhet. Att verkligen nå fram. Hon pratar mycket om hur vi alltför ofta skyller på kulturkrockar. Hon menar att man inte kan krocka, eller hamna i konflikt om man inte når varandra.

– Det är lätt att vi alla pratar förbi varandra, att vi inte menar samma sak. Att vi missar poängen. För att vi har olika social bakgrund, ålder, kön, utbildning. Men det är klart att risken för missförstånd ökar när språkförbistring och olika kulturella referensramar blockerar. Här kan integrationsmentorn med sin dubbla erfarenhet balansera och underlätta förståelse. Mycket tid, pengar och inte minst frustration och lidande kan undvikas.

Elbisa är en person som inte gillar rutiner. Hon bara måste tänka nytt. Och ibland stort. Testa sig fram.

– Jag ser brister, men också lösningar. Integrationsmentorutbildningen med teorin och alla givande diskussionerna ger mig nya tankar och infallsvinklar. Jag upptäcker också kopplingar mellan verksamheter och kan bygga ett ännu större nätverk med mina kurskamrater. Det gynnar förstås ett eventuellt framtida samarbete. Jag tror verkligen på det goda samarbetet. Det är det som driver mig!

**STÖRRE EFFEKTIVITET** i organisationen. Fler argument för att det man gör är rätt. Bättre strategier för framtiden. Motiven för att Elbisa Kapetanovic ska studera på integrationmentorutbildningen är många, enligt hennes chef Per Olsson.

– Vi har massor av erfarenhet och kunskap här. Men vi har inte svar på alla frågor, säger han.

*»Det handlar mycket om bemötandet. Att läsa kunderna, att förstå var de står kunskapsmässigt. Att inte hjälpa till för mycket, och ta ifrån dem initiativet, eller för lite.«*

PER OLSSON, CHEF PÅ MEDBORGARKONTORET I BERGSJÖN

Per Olsson har i alla fall svaret på frågan på varför Elbisa Kapetanovic går integrationsmentorutbildningen och arbetar med utvecklingsuppdraget inom stadsdelen.

– Vi har en mångfaldsplan här i Bergsjön som säger att verksamheterna bör avspegla medborgarnas sammansättning. Ordagrant står det: ”Mångfaldsarbete handlar om att skapa multikulturella arbetsmiljöer där alla medarbetares kompetens värderas och används på ett aktivt sätt för att nå verksamhetens målsättningar.” Vi har i dag kompetens som är osynlig i organisationen. Nu gäller det att identifiera de personer som har kulturtolkskompetens och inordna dem i strukturen. Men detta är i vissa fall jättesvårt, och vi måste veta vad vi gör.



Per återkommer flera gånger till att det är viktigt och nödvändigt att veta vad man gör och varför, för att inte trampa snett. Här kommer Elbisas nyunna kunskaper in, för att stärka argumenten för att man gör rätt. Och kanske även för att utmana gamla invanda föreställningar.

– Kunskap är alltid viktigt. I vårt jobb är man sitt eget redskap och då måste man ha en tanke som genomsyrar handlingen och som vägleder en i arbetet. Det handlar mycket om bemötandet. Att

läsa kunderna, att förstå var de står kunskapsmässigt. Att inte hjälpa till för mycket och ta ifrån dem initiativet, eller för lite.

Per säger att båda parter behöver hjälp att kommunicera. Målet är att all kommunikation ska ske på svenska, men eftersom människor befinner sig i väldigt olika livssituationer kan det ibland vara motiverat med hjälp på hemspråket. Detta är frågor som Elbisa och kurskamraterna dryftar.

– Förhoppningsvis kommer Elbisa i framtiden att vara en resursperson och spindeln i kulturtolknätet med sina kunskaper och erfarenheter. Hon blir genom kursen klokare och ska så klart föra kunskapen vidare. Än så länge är det storstadspengar som finansierar hennes medverkan på kursen och uppdraget. Men framöver räknar vi med att detta ska löna sig, för att vi kommer att använda de resurser som finns på ett bättre sätt, och få bättre grundade beslutsunderlag. Målet är att i större utsträckning göra rätt från början. \*

**Läs mer om Medborgarkontoret i Bergsjön på**  
<http://www.bergsjon.goteborg.se/>

# Lahdo, Flyktingguideprojektet i Göteborg

**BEKRÄFTELSE. MODELLER. TEORIER**, men även praktiska färdigheter. Och massor av givande diskussioner. För Lahdo Bulun, projektsamordnare på Flyktingguideprojektet i Göteborg, innebär integrationsmentorutbildningen utbyte på många plan.

Lahdo arbetar just nu med Flyktingguideprojektet i Göteborg som är placerat vid Flyktingenheten Nordost, SDN Gunnared. Det har han gjort sedan 2003, då han och en kollega initierade projektet. Innan dess var han flyktingkonsulent på samma enhet.

Nu utför han ett ”kreativt integrationsarbete” som han uttrycker det. Rollen som flyktingkonsulent var lite för snäv; nu får han bättre utlopp för sin fantasi och idérikedom. Och för sin psykologiska fingertoppskänsla, något som är viktigt i de matchningar som han gör, mellan nyanlända flyktingar och svenska guider i projektet. Ett projekt som bygger på tanken att integration sker via personliga möten.

En annan utgångspunkt är att man i det segregerade Göteborg måste arbeta aktivt för att skapa mötesplatser mellan svenskar och invandrare och flyktingar.

Framförallt framhåller Lahdo den problembaserade inlärningen, rollspelen och de galna brainstormningarna i utbildningen.

– Och på kursen har jag andra diskussioner än vad jag har på Flyktingenheten där jag jobbar. Till exempel att prata med någon som jobbar i sjukvården ger nya perspektiv. Och andra ifrågasätter det som jag ser som självklarheter. Det är mycket nyttigt!

Bekräftelse är ett annat ord han använder.

– Det är skönt att få bekräftat att jag gör rätt, att jag inte är ute och cyklar helt. För vissa dagar undrar jag ju vad jag sysslar med. Om detta är meningsfullt egentligen. Hur jobbar man bäst med integration, det är ju ingen självklar fråga. Eftersom vårt projekt är nytt, finns ingen färdig manual.

Det han vill få mer av på kursen är hur man jobbar internationellt med integrationsarbete. Han tror att vi har mycket att lära av andra länder, till exempel England, Holland och Tyskland. Han refererar till en OECD-rapport som kom nyligen, med för Sverige ganska nedslående siffror.

*»Detta är idealet i min värld. Att få jobba med det jag studerar. Det händer något i hjärnan, den fungerar på ett annat sätt när man vet att man kan applicera det man lärt sig imorgon om man vill.«*

LAHDO BULUN, PROJEKTSAMORDNARE PÅ FLYKTINGGUIDEPROJEKTET I GÖTEBORG



– Det är absolut så att det är någonting som inte funkar på den svenska arbetsmarknaden. Sverige är ju egentligen inget nytt invandrarland. Det finns mekanismer för utestängningen som man måste komma åt.

Kursen är, enligt Lahdo, en av få utbildningar som sätter frågan om hur Sverige bäst ska bedriva meningsfullt integrationsarbete högst på agendan. Han känner igen vissa teorier från sin socionomutbildning, men säger att det ändå mest är nya saker som han lär sig.

– Detta är idealet i min värld. Att få jobba med det jag studerar. Det händer något i hjärnan, den fungerar på ett annat sätt när man vet att man kan applicera det man lärt sig imorgon om man vill. Att i klassrummet lyfta frågor till ett annat plan, få andra angreppssätt ger en dynamik som verkligen befrämjar inläring, säger han entusiastiskt.

Lahdo kom till Sverige som nioåring, så språket är inga problem. Med sig i livet och arbetet har han det dubbla synsättet, erfarenheten av att ha olika uppsättningar normer och förhållningssätt till tillvaron.

Han är van att läsa parallellt med jobbet och ser kursen som en förlängning av arbetsdagen. Men visst är det en ansträngning, det är tentor och inlämningsuppgifter och grupparbeten som tar tid. Men det han får tillbaka gör att det är värt den insatsen. ✨

**Läs mer om Flyktingguideprojektet på [www.flyktingguide.se](http://www.flyktingguide.se)**





# Geza, initiativtagare & eldsjäl

**KUNSKAPER, FÖRHÅLLNINGSSÄTT** och färdigheter är de tre stora delarna i integrationsmentorutbildningen. Möt Géza Nagy, initiativtagare, kursledare och eldsjäl.

Integration, mångfald och interkulturell kompetens är inga enkla frågor med enkla svar. Det finns ett stort behov i många verksamheter och organisationer att kasta ljus över vår mångkulturella verklighet. Därför tog Géza Nagy, tillsammans med Västra Götalandsregionen, initiativet till en utbildning i ämnet. Eller ämnena, för det är en tvärvetenskaplig utbildning som spänner över många fält.

Uppbyggnaden av kursens delar speglar ett processtänkande och delmomenten bygger stegvis på varandra. Kunskaper, diskussioner om olika förhållningssätt och utvecklande av färdigheter ska leda till den efterfrågade kompetensen.

– Vi vill ge deltagarna interkulturella kunskaper och färdigheter som utgår från den verksamhet de befinner sig i. De första delkurserna innehåller mycket teori, med de centrala begreppen. Vi diskuterar till exempel olika typer av rasism, strukturell, vardaglig och akademisk och vad de innebär. Sedan bygger vi successivt på med konkreta situationer och färdighetsträning, som kan vara konflikthantering, interkulturell medling och kristerapi för att välja några exempel.

Bemötande och kommunikation, interpersonell och interkulturell, tas också upp. Alla deltagare arbetar i verksamheter där man möter människor från många kulturer. Situationer som lätt upplevs som stressiga uppstår och då är det bra att känna till hur man hanterar både sin egen och andras stress.

Géza Nagy menar att vilka förhållningssätt vi har till det mångkulturella samhället, olika typer av mångfald och olikheter, är oerhört viktigt att bena ut. Etnocentrism, kulturrelativism, kulturpluralism, interkulturalism är olika hållningar som man intar, beroende på hur man ser på människan och samhället. Att känna till dessa och vilka konsekvenser de olika förhållningssätten får, är ett centralt inslag i kursen.

Litteraturen ska bygga vidare på deltagarnas kunskaper och erfarenheter. Eftersom kursen ligger på akademisk nivå och de flesta inte har någon ned-

*»Bemötande och kommunikation, interpersonell och interkulturell, tas också upp. Alla deltagare arbetar i verksamheter där man möter människor från många kulturer. Situationer som lätt upplevs som stressiga uppstår och då är det bra att känna till hur man hanterar både sin egen och andras stress.«*

GEZA NAGY, INITIATIVTAGARE  
TILL INTEGRATIONSMENTOR-  
UTBILDNINGEN



sättning i tjänsten så skulle litteraturläsningen kunna upplevas som en tung bit i utbildningen. Men Géza som är med på alla lektioner och internat, säger att än så länge har de inte klagat.

– Gruppen är kompetent och dynamisk. Diskussionerna blir därefter. Speciellt gäller detta på internaten, då vi har mer tid för resonemang. Känsla, vilja och kompetens styr kunskapsutvecklingen mot nya färdigheter. Alla kan koppla till sina egna verksamheter, och det tillför väldigt mycket! ✨

# Högskolan i Borås

**HÖGSKOLAN I BORÅS** satsar på mångfald. Och på integrationsmentorutbildningen. Det handlar om att lära sig att utnyttja kulturella möten maximalt, säger rektor Said Irandoust.

– Vi måste vara professionella i våra möten. Och det kräver kunskaper. Interkulturella kunskaper, om attityder och förhållningssätt, vad som händer när kulturer möts. På integrationsmentorutbildningen kan deltagarna reflektera tillsammans utifrån såväl sina yrken som personliga erfarenheter.

Ett arbetslag kan och ska utnyttja den kraft och de möjligheter som mångfalden ger. Men man skall också vara medveten om de eventuella hinder som kan uppstå, menar Said Irandoust.

– Denna utbildning har stor relevans för samhället i dag. Det talas mycket om fördelar med kulturell mångfald i dagens samhälle. Integrationsmentorutbildningen visar på vilket sätt det ger fördelar.

Ulf Hanning är rektors rådgivare och tillika projektledare för Invandrarakademin vid Högskolan i Borås. Han menar att det kommer att finnas ett permanent behov av integrationsmentorer i arbetslivet ett bra tag till.

– Dessa bryggor behövs nu och ett par generationer till. Det krävs människor med stor öppenhet, empati och personlig mognad för att jobba med detta. Många gånger handlar det om orden och de värderingar som ligger i dem. Mycket är osynligt i vårt samhälle, inte minst koderna på en arbetsplats. Här kommer integrationsmentorerna med sin kunskap att kunna göra mycket! ✨



*»Denna utbildning har stor relevans för samhället i dag. Det talas mycket om fördelar med kulturell mångfald i dagens samhälle. Integrationsmentorutbildningen visar på vilket sätt det ger fördelar.«*

SAID IRANDOUST, REKTOR PÅ  
HÖGSKOLAN I BORÅS

» *Kultur är en viktig och bärande identitetsfaktor. Men man kan och ska inte kulturalisera allting. Det finns en fara i det och den måste mötas med professionalism.*«

MADELEINE LARSSON, LÄRARE PÅ  
GÖTEBORGS FOLKHÖGSKOLA

## Göteborgs folkhögskola

**”JAG SER UTBILDNINGEN** som en del av en rörelse som finns just nu i samhället, att uppvärdera mångfalden i stort.” Det säger Madeleine Larsson, lärare på Göteborgs folkhögskola. Hon ingår i det lärarlag på fyra personer som undervisar på integrationsmentorutbildningen.



*Varför har du engagerat dig i utbildningen?*

– Vi på Göteborgs folkhögskola har i många år arbetat i de så kallade resurssvaga områdena. Under dessa år har vi upptäckt att det finns ett behov hos framför allt majoritetssamhället att bredda perspektivet på vad som betraktas som en tillgång i samhället. Det är ett demokratiproblem att vi

inte ser och värderar det som utgör en bred livserfarenhet. Och det är inte bara språk och kultur som behöver tas tillvara, utan även erfarenheterna av att byta liv och bryta upp måste synliggöras.

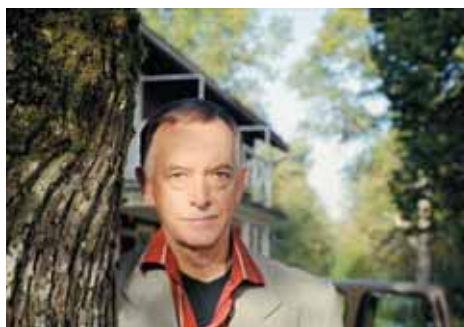
– Kultur är en viktig och bärande identitetsfaktor. Men man ska inte kulturalisera allting. Det finns en fara i det och den måste mötas med professionalism. Det behövs en ständig, levande diskussion om vad som är kultur, och vad som inte är det. Integrationsmentorutbildningen är ett bra led i den diskussionen. ❁

# Fristads folkhögskola

**FRISTADS FOLKHÖGSKOLA** norr om Borås har Västra Götalandsregionen som huvudman. Skolan är en av samverkansparterna för Integrationsmentorutbildningen.

Rektor Roland Palmqvist säger att det inte alls är konstigt att de är med och anordnar en sådan här utbildning.

– Vi har jobbat länge med mångfald, här finns ett grundmurat engagemang i dessa frågor. Vi har till exempel en kontakttolkutbildning, och det var den som gav upphov till funderingar om vi skulle



kunna starta Integrationsmentorutbildningen. Och det visade sig att fler hade tänkt så. Behovet av dessa personer, integrationsmentorerna, finns i hela samhället. Det gör detta angeläget och mycket roligt att syssla med!

Att samverka med Göteborgs folkhögskola som ligger i storstaden var en nödvändighet för att få helheten, säger han. Samverkan med högskolan i Borås är tämligen ny, och något som Roland Palmqvist gärna vill utveckla i framtiden. ✨

*»Behovet av dessa personer, integrationsmentorerna, finns i hela samhället. Det gör detta angeläget och mycket roligt att syssla med!»*

ROLAND PALMQVIST, REKTOR PÅ  
FRISTADS FOLKHÖGSKOLA

# Fakta om integrationsmentorutbildningen

**UTBILDNINGEN OMFATTAR 20 POÄNG** fördelade på fyra 5-poängskurser. Den sker på kvällstid, ca 3 timmar varannan vecka under två terminer. Fyra tvådagarsinternat vid Fristads Folkhögskola ingår också i utbildningen.

För att bli certifierad integrationsmentor krävs gymnasiekompetens eller motsvarande, godkänt betyg i samtliga kurser och minst 80% närvaro.

Utbildningen är avgiftsbelagd och kostar 20 000 kronor, exklusive moms.

## Vem kan läsa till integrationsmentor?

Utbildningen skall ses som en fortbildning, och vänder sig främst till dig som:

- I ditt arbete möter människor med olika kulturella bakgrunder och etniska ursprung
- Är väl förankrad i organisationen och i det svenska samhället
- Har arbetsuppgifter som innebär att de nyförvärvade kunskaperna kan tillämpas och spridas
- Har gymnasiekompetens eller motsvarande förkunskaper

Det är en fördel om du har en tvärkulturell bakgrund och förutom svenska behärskar ett eller flera minoritetsspråk.

## Vad gör en integrationsmentor?

Integrationsmentorn kan utöver sitt yrke ha många olika roller i arbetet, t ex som:

- Informatör
- Vägledare
- Utbildare
- Mentor, coach, bollplank
- Medlare vid konflikter
- Kulturtolk
- Rådgivare i frågor som har koppling till integration eller etnisk mångfald
- Medverka vid mångfaldsrekrytering och introduktion av nyanställda med utländsk bakgrund
- Verksamhets- och mångfaldsutvecklare

## Målgrupper för utbildningen

Utbildningen är främst anpassad för verksamheter inom service- och tjänstesektorn såsom:

- Hälso- och sjukvården
- Statliga verk och myndigheter
- Arbetsförmedlingen
- Banker och försäkringsbolag
- Försäkringskassan
- Skola, barn- och äldreomsorg
- Socialtjänsten
- Handeln

## Vilka kunskaper ger utbildningen?

Utbildningen leder till ökad kunskap om:

- Teorier och fakta kring kulturmöten
- Svensk kultur, kulturell mångfald i Sverige och möten mellan olika kulturer
- Mångfaldens möjligheter och begränsningar
- Interpersonell och interkulturell kommunikation
- Konfliktantering
- Medling och tolkning
- Information och påverkan, attityder och fördomar
- Mångfalds- och integrationsarbete i praktiken
- Etikfrågor
- Integrationsmentorns roll i praktiken

## Mer information och intresseanmälan

Vill du veta mer om utbildningen till integrationsmentor eller anmäla ditt intresse?

Kontakta Marie Sjövall, Västra Götalandsregionen, Regional Utveckling.

- Telefon 031-63 09 87, fax 031-63 09 60
- E-post: [marie.sjovall@vgregion.se](mailto:marie.sjovall@vgregion.se)

**Vill du anmäla dig till utbildningen kan du göra det på [www.vgregion.se/integrationsmentor](http://www.vgregion.se/integrationsmentor)**



I vårt mångkulturella samhälle är det viktigt att öka förståelsen för olika förhållningssätt till bland annat arbete, hälsa, skola och fritid. Ska vi kunna skapa goda relationer i samhället och arbetsplatserna, måste vi kunna kommunicera över kulturgränserna.

Den nya utbildningen, som ger certifierade integrationsmentorerna, är ett sätt att bidra till god kommunikation, goda relationer och delaktighet. Den första kullen deltagare påbörjade sin utbildning i januari 2004. Möt arbetsförmedlaren, informationssekreteraren och projektsamordnaren som beskriver hur de kan använda utbildningen i det dagliga arbetet – och nå längre.