**Oppg. 1)**

**a)** Han opplever at han ikke er velkommen i sin egen kultur. «Hun så ned på meg med et tomt blikk og begynte å snakke samisk enda hun visste at jeg kun snakket norsk.» Han ble ekskludert av sin egen flokk, allerede fra barnehagealder. Senere i livet blir det ikke noe bedre. Da han bodde i Vadsø, ble han forfulgt av to ungdommer og var redd for å dø den natten. Senere bruker han samisk filmskaping som en form for å uttrykke seg, og ender opp med at stemmer i det samiske filmmiljøet ville ha hans stemme. Han ble annerkjent for den han er, for en gangs skyld. Han følte seg velkommen blant sin egen flokk

**b)** Han appellerer til patos, blant annet ved å vise den absurde, men reelle kontrasten mellom «Å bli trakassert av en som hater deg for det du er[...]» og «[...]å bli hånet og ekskludert av din egen flokk?» Han bringer tydelig fram at den verste rasismen han har opplevd ikke kommer av eksterne personer, men fra de som burde være nærmest hans identitet; samene. Dette gjør det litt enklere for leseren å kjenne på ironien han må ha følt mens han opplevde disse hendelsene. Forfatteren viste tydelig frustrasjonen han må ha følt tidligere. Man føler at ingenting gir mening lenger og at livet virker håpløs. Man er aldri bra nok. Her er det at forfatteren ikke var bra nok som *same*, men dette oppleves dessverre i mange andre eksempler også. Det trenger ikke å være en minoritetsgruppe engang fordi personen som skiller seg ut og blir utestengt *er* minoriteten. Man føler seg utestengt og prøver alt for å komme inn i gruppa. Når man da endelig har klart det, innser man at en gruppe som ikke ville ha noe å gjøre med deg i starten, vil man ikke tilhøre. Grupper dannes og forrandres naturlig. Dette viser oss fofatteren i slutten der han forteller at det samiske filmskapermiljøet viste interesse for ham.

**c)** Jeg mener at temaet i kronikken er helt klart identitet. Identiteten til et hvert menneske er forskjellig og er sammensatt av flere faktorer, som blant annet personligheten, følelser, men også personene man har rundt seg. Når man tar bort en av disse, vil det påvirke mye. Å ikke ha noe som burde være del av identiteten din, i dette tilfellet samisk, føles ut som om det mangler en del av en selv. Vi mennesker er flokkdyr, så noe av det viktigste for oss er å kunne kjenne tilhørighet til en folkegruppe. Når gruppen du burde tilhøre utstøter deg på en slik måte, føler man seg forrådt og sviktet. Dette viser forfatteren gjennom hele teksten, men spesielt i slutten der han skriver «På tross av alt dette, er jeg i dag en samisk filmskaper.» Han hadde endelig funnet tilhørighet i en gruppe der medlemmene ikke ser han for det han burde ha vært, men den han faktisk er. Man blir født inn i et samfunn der man fra barnehagealder av skal oppfylle forventningene til alle rundt oss. Selv om «skjebnen» allerede har bestemt en vei vi skal gå, så må man ikke følge den. Budskapet er at det er lov å gå en annen vei. Det er lov å prøve og feile. Det kan ta litt tid, men er vel verdt det når man finner sin egen, riktig, vei å gå.

**Oppg. 2)**

**A)**

Mange videregående skoleelever sliter med å finne en lærlingplass etter fullført yrkesfaglinje. Dette er fordi det finnes for få bedrifter som satser på lærlinger. Derfor appellerer jeg til dere, kjære politikere, gjør det mer attraktivt fo bedrifter å ha lærlinger! Mange bedrifter ser på lærlinger på som inkompetente tenåringer som ikke klarer noe som helst. Dette synet kunne ikke ha vært lengre fra sannheten. Lærlinger er unge personer som ønsker å bidra til samfunnet og oppfylle sin bestemmelse. De er ofte engasjert og alltid villig til å lære, både på egenhånd og med hjelp fra kollegaer eller fagansvarlig. Fra bedriftens synsvinkel er det også mange fordeler. Lærlinger har lite lønn og jobber i de fleste tifellene fulltid. Etter lærlingtiden har bedriften en fullopplært fagarbeider som de kan ansette og bedriften vet nøyaktig om personen passer til bedriften eller ikke. Jeg skjønner at en lærling er en stor investering, men de er framtidens arbeidere. Hvis vi ikke gjør det mer attraktiv for bedrifter å ha lærlinger, vil antallet med yrkesfagarbeidere stadig gå ned og det vil ende opp med at det blir stor mangel på arbeidskraft. Lærlinger er svært viktig for samfunnets stadig utvikling. De er som oftest ung, og bringer en ung og mest sannsynlig ny tankemåte til bedriften. Dette kan hjelpe bedriften å kankje forbedre ting i bedriften som de aldri hadde kommet på hvis man kun har godt voksne personer med fullført utdanning som ansatte. Lærlinger er en god ressurs for bedriftene og bedriftene er en fantastisk ressurs for lærlingene.

Det burde være mer attraktiv for bedrifter å utdanne de som vil opprettholde framtidens samfunn. Bokstavelig talt. Bedriftene burde få en bonus fra staten for å ha lærlinger. Derfor appellerer jeg til dere; politikere, bedrifter og lærlinger, gjør det enklere for bedrifter å ha lærlinger. De virker kanskje ikke så viktig for samfunnet, men det er de. Svært viktig. Uten lærlinger som utdanner seg i fagområder, blir det ferre og ferre fagarbeidere i de forskjellige yrkene. Det er de som er lærlinger som må overta når alle de gamle går av i samfunnet. Lærlinger er svært viktig for samfunnet og dens framtid. Kjære politikere og bedrifter, ikke se på hva lærlingene vil koste eller at de tar flere år å lære opp, se heller på framtiden. Framtiden til hele samfunnet.

Uten lærlinger finnes det ingen framtid, på langt sikt. Uten lærling, ingen framtid.

-Jan Maurice Götze

**Oppg. 3)**

Et godt arbeidsmiljø er ikke bare hyggelig, men også eksistensielt viktig for å ha en effektiv og produktiv bedrift. For å oppnå dette, trengs det innsats. Innsats fra både ansatte, og arbeidsgiveren.

Først er det jo de grunnleggende tingene man burde tenke på. Sånne ting som å hilse om morgenen, gi hverandre et lite smil, eller snakke sammen i lunsjpausen. I tillegg burde man også selv ta litt initiativ. Om du ser at noen kanskje ikke har det så bra eller er litt nedfor, spørr dem og eventuellt snakk med lederen din om det. Noe annet man kan gjøre for å skape et bedre arbeidsmiljø, er å gjøre ting med jobben etter jobbtid. På praksisplassen der jeg var utplassert, hadde de en ordning der de gjør noe i lag en gang i måneden. Noen ganger drar de ut på byen og tar seg et par øl, og andre ganger drar på bowling eller paddel. Det de også gjorde var at når en ansatt har bursdag, så tar de med en kake på jobb til alle. I praksisperioden skjedde dette tre ganger fordi så mange har burdag nærme samme dato, og jeg må si det bidro i stor grad til et godt arbeidsmiljø. Alle snakket sammen og hadde det hyggelig i lag mens de spiste sitt kakestykke.

Et litt mer praktisk tiltak er å ha en slags fellesopplæring. I praksis perioden så jeg at bedriften hadde holdt av ca en time hver mandag som personalet kan bruke for å lære deres kompetanse til de som er interessert. I de to ukene jeg var der, hadde CTOen(chief technical officer) til bedriften forklart en av tjeneste de leverer på et litt dypere nivå fordi han har mye kunnskap om emnet. Noe som dette vil føre til bedre forståelse blant kollegaer og øke kunnskapsnivået generellt.

Noe annet som også er svært viktig; vær inkluderende! Snakk pent om hverandre. Snakk med folk, ikke om folk. Alle trenger å bli sett og verdsatt for å trives på arbeidsplassen. Lytt til de andre og vis interesse for det dine kollegaer jobber med. Gi dem annerkjennelse for den jobben de gjør. For et godt arbeidsmiljø, må ikke mye til, men det krever at alle hjelper til og bidrar med sin lille del. Ikke aksepter mobbing eller utfrysing. Ta kontakt med verneombudet om nødvendig. Det må virkelig ikke mye til for å ha et godt arbeidsmiljø. Alt det krever er sammarbeid og litt tid. Det er verdt det, hvis man ser på forskjellige bedrifter og ser forskjellen mellom kollegaer som bare interagerer med hverandre om det er helt nødvendig, sammenlignet med kollegaer som grenser til eller allerede er gode venner. Den gjennomsnittlige voksne personen bruker ca halvparten av dagen sin(ikke regnet søvn) på jobb. Da er det viktig at alle trives og kan stole på hverandre. Som Donald Duck sa i norske Donald Pocket nummer 181; «Den som trives på jobb, jobber aldri mer en dag i livet.»

kilder:  
Forberedelseshefte - Pedersen, E. (2022, 12. januar). Når er en same god nok?

Forberedelseshefte – 10 tips til et godt arbeidsmiljø, Arbeidstilsynet.no