En bild som visar Samordningsförbundet Skaraborgs logga

Automatiskt genererad beskrivningText, logo, company name

Description automatically generated

METODMATERIAL

Workshopserie om inkludering

som täcker in diskrimineringslagens 7 diskrimineringsgrunder

**Innehållsförteckning**

Innehållsförteckning

[INLEDNING 2](#_Toc71877949)

[WORKSHOP 1 3](#_Toc71877950)

[WORKSHOP 2 5](#_Toc71877951)

[WORKSHOP 3 7](#_Toc71877952)

[WORKSHOP 4 9](#_Toc71877953)

[WORKSHOP 5 11](#_Toc71877954)

[CHECK IN – CHECK OUT 13](#_Toc71877955)

[SPELREGLER 15](#_Toc71877956)

[AGENDA & DAGENS MÅL 17](#_Toc71877957)

[PÅSTÅENDEN – STÅ UPP 19](#_Toc71877958)

[FILM & SMÅGRUPPSDISKUSSION 22](#_Toc71877959)

[SKALAN I RUMMET 24](#_Toc71877960)

[BOKSTAVSVERKET 26](#_Toc71877961)

[#HURÄRDETHOSOSS 28](#_Toc71877962)

[BACKSPEGELN 30](#_Toc71877963)

[GISSA HETEROT 32](#_Toc71877964)

[VÄRLDENS MEST JÄMSTÄLLDA LÄNDER 34](#_Toc71877965)

[QUIZ JÄMSTÄLLDHET 36](#_Toc71877966)

[FYRA HÖRN 38](#_Toc71877967)

[IDÈTÄVLINGEN 40](#_Toc71877968)

[KULTURELLA SKILLNADER 42](#_Toc71877969)

[PRIVILEGIEPROMENADEN 44](#_Toc71877970)

[OLIKA SOM STYRKA 46](#_Toc71877971)

[OMVÄND BRAINSTORM 48](#_Toc71877972)

[MIN ÖVNING 50](#_Toc71877973)

**Inledning**

# INLEDNING

Metodmaterialet du håller i din hand är framtaget av Samordningsförbundet Skaraborg inom projektet KICK OFF. Projektet är ett kompetensutvecklingsprojekt om inkludering & fördomsfri rekrytering som bedrivits i Skaraborg mellan april 2019 – maj 2021. Metodmaterialet är slutprodukten av projektets workshopsserie som haft till syfte att med innovativa metoder främja ett gott och inkluderande arbetsklimat.

Målsättningen för hela workshopserien på ca 5 workshops har varit:

* Projektdeltagarna har efter workshopserien ökad kunskap om och förståelse för diskriminering, jämställdhet, normkritiskt förhållningssätt och kommunikation.
* Projektdeltagarna har efter workshopserien en ökad insikt i mångfalds- och diskrimineringsfrågornas komplexitet.

Materialet innehåller först en översikt över 5 hela workshops, därefter följer 18 övningar som dessa 5 workshops består av. Till de 5 workshopsen finns PPT presentationer som kan användas och som i viss utsträckning innehåller teori kring ämnena.

Metodmaterialet är fritt att använda och förhoppningen är att materialet kan bidra till att projektdeltagare och fler av Samordningsförbundets parter fortsätter att genom innovativa övningar och samtal i arbetsgrupper främja inkludering.

Materialet innehåller både översikter av hela workshops så som projektet genomfört dem, men materialet är också skapat för att du som väljer att använda det på ett enkelt sätt ska kunna använda separata övningar. Exempelvis skulle det gå att göra en övning per arbetsplatsträff och på så vis skapa en struktur för att hålla frågorna om inkludering levande.

Materialet hänvisar i många övningar vidare då det finns en välkänd övning som legat till grund för projektets övning, exempelvis olika former av värderingsövningar. Web-länkar är skapade 2021 och Samordningsförbundet kan inte ta ansvar för att hålla dessa uppdaterade.

**Workshop 1**

# WORKSHOP 1

TEMA:

NORMER & VÄRDERINGAR

Målet med workshopen är att deltagarna känner till hur normer och värderingar påverkar vårt sätt att vara, tänka och känna och då framförallt hur kön och sexuell läggning påverkas av dessa.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig på ämnena på dessa länkar:

[www.sverigestudien.se](http://www.sverigestudien.se)

<http://genusfokus.se/manliga-och-kvinnliga-egenskaper/>

<https://www.levandehistoria.se/material/bryt>

<https://www.umo.se/jag/jamstalldhet/ditt-kon-bestammer-inte-vem-du-ar/>

<https://www.regeringen.se/49fdda/contentassets/c4d58b7f2f8440f899fbedfbfd307271/regeringens-arbete-for-hbtq-personers-lika-rattigheter2.pdf>

<https://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/sexuell-laggningsom-diskrimineringsgrund/>

<https://www.rfsl.se/hbtq-fakta/begreppsordlista/>

FRÅGESTÄLLNING

Sticker du själv ut från normen på något sätt? Kommer du på personliga exempel på normer ni har på din arbetsplats, eller i din familj? Dessa kan du som leder ge som exempel för att gruppen ska komma igång.

PRAKTISKT

* Tänk igenom hur du gör gruppindelningen till smågruppsdiskussionen
* Skriv ut materialet till Bokstavsverket och Gissa heterot.
* Förbered och läs igenom Workshopens PPT (om du använder den).
* Kontrollera att du kan starta filmerna och har fungerande bild och ljud.

**Workshop 1**

WORKSHOPS/GENOMFÖRANDE

MIN EGEN WORKSHOP…

FÖRSLAG PÅ 3 TIMMARS WORKSHOP

Check in

Påståenden – res på dig (1)

Spelregler

Dagens mål

Teoriavsnitt

Skalan i rummet (1)

Film – Purl (1)

Smågruppsdiskussion

#HURÄRDETHOSOSS (1A)

Teoriavsnitt

Gissa heterot

#HURÄRDETHOSOSS (1B)

Bokstavsverket (1)

Check Out

**Workshop 2**

# WORKSHOP 2

TEMA:

JÄMSTÄLLDHET

Målet med workshopen är att deltagarna har ökad kunskap om och förståelse kring jämställdhet. Samt att deltagarna har förståelse för hur fördomar påverkar vårt sätt att tänka om andra, då särskilt kopplat till kön och sexuell läggning.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig på ämnena på dessa länkar:

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>

[www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

FRÅGESTÄLLNING

Hur ser din relation till jämställdhet ut? Vad får du för tankar och känslor när du tänker på jämställdhet?

PRAKTISKT

* Tänk igenom hur du gör gruppindelningen till smågruppsdiskussionen
* Skriv ut materialet till Bokstavsverket.
* Förbered och läs igenom Workshopens PPT (om du använder den).

**Workshop 2**

WORKSHOPS/GENOMFÖRANDE

MIN EGEN WORKSHOP…

FÖRSLAG PÅ 3 TIMMARS WORKSHOP

Check in

Spelregler

Backspegeln

Dagens mål

Påståenden – res på dig (2)

Film – Lika lön för lika arbete (2A)

Smågruppsdiskussion

Teoriavsnitt

Skalan i rummet (2)

#HURÄRDETHOSOSS (2)

Världens mest jämställda länder

Quiz

Film – En liten film om fördomar (2B)

Bokstavsverket (2)

Check Out

**Workshop 3**

# WORKSHOP 3

TEMA:

DISKRIMINERING

Målet med workshopen är att deltagarna har kännedom om hur diskriminering kan ta sig uttryck, då särskilt kopplat till etnicitet och religion. Samt vad som kan göras för minskad diskriminering.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig på ämnena på dessa sidor:

<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>

[www.do.se](http://www.do.se)

FRÅGESTÄLLNING

Har du upplevt någon diskriminering? Kommer du på personliga exempel på diskriminering du hört om eller varit med om? Dessa kan du som leder ge som exempel för att gruppen ska komma igång.

PRAKTISKT

* Tänk igenom hur du gör gruppindelningen till smågruppsdiskussionen
* Skriv ut materialet till Bokstavsverket och ev idétävling
* Förbered och läs igenom Workshopens PPT (om du använder den).
* Kontrollera att du kan starta filmerna och har fungerande bild och ljud.

**Workshop 3**

WORKSHOPS/GENOMFÖRANDE

MIN EGEN WORKSHOP…

FÖRSLAG PÅ 3 TIMMARS WORKSHOP

Check in

Spelregler

Backspegeln

Dagens mål

Påståenden – res på dig (3)

Film – (3A)

Smågruppsdiskussion

Fyra hörn

Teoriavsnitt diskriminering

#HURÄRDETHOSOSS (3)

Film – Läkaren & diskmaskinen (3B)

Teoriavsnitt etnicitet, rasism, religion

Bokstavsverket (3)

Idétävlingen

Check Out

**Workshop 4**

# WORKSHOP 4

TEMA:

KULTUR & KOMMUNIKATION

Målet med workshopen är att deltagarna har ökad förståelse för hur kulturen präglar vårt sätt att leva. Målet är också att deltagarna har kännedom om hur kommunikation handlar om mer än ord samt hur hierarkier och maktstrukturer påverkar våra arbetsliv.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig på ämnena på dessa sidor:

<https://www.utbildning.se/inspiration/artiklar/interkulturell-kommunikation-pa-arbetsplatsen-10197>

<https://www.kompetensverkstaden.se/wp-content/uploads/2018/12/M5_IKK_Teoritext_FINAL_190927.pdf>

FRÅGESTÄLLNING

Har du själv varit med om några kulturkrockar? Kommer du på personliga exempel på kulturmöten du upplevt eller tillfällen när kommunikationen inte blivit optimal? Dessa kan du som leder ge som exempel för att gruppen ska komma igång.

PRAKTISKT

* Tänk igenom hur du gör gruppindelningen till smågruppsdiskussioner
* Skriv ut materialet till Bokstavsverket och kulturella skillnader.
* Förbered och läs igenom Workshopens PPT (om du använder den).
* Kontrollera att du kan starta filmerna och har fungerande bild och ljud.

**Workshop 4**

WORKSHOPS/GENOMFÖRANDE

MIN EGEN WORKSHOP…

FÖRSLAG PÅ 3 TIMMARS WORKSHOP

Check in

Spelregler

Backspegeln

Dagens mål

Film – Vad är kultur (4A)

Smågruppsdiskussion

Film – Vad är svensk kultur (4B)

Film (4C)

Smågruppsdiskussion

#HURÄRDETHOSOSS (4)

Teoriavsnitt

Påståenden – res på dig (4)

Teoriavsnitt

Kulturella skillnader

Bokstavsverket (4)

Check Out

**Workshop 5**

# WORKSHOP 5

TEMA:

OLIKHETER & MÅNGFALD

Målet med workshopen är att deltagarna har fått förståelse för hur olikheter på en arbetsplats kan bli till en styrka, då särskilt kopplat till ålder och funktionsvariationer. Samt att skapa förståelse för varför mångfald och inkludering på arbetsplatser kan vara något bra. Målet är också att deltagarna får några nycklar i hur de kan bidra till en inkluderande kultur.

Vad betyder 5:6?

Från början skapades 6 st workshops men i slutänden fick de flesta en kombination av workshop 5 och workshop 6 som kom att kallades workshop 5:6 inom projektet, detta är den workshopen som i materialet här i stället heter workshop 5.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig på ämnena på dessa sidor:

<https://www.mfd.se>

<https://www.tng.se/vd-blogg/alderism/>

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/halland/funktionnedsattning-eller-funktionsvariation-vad-far-man-saga>

FRÅGESTÄLLNING

Vilka styrkor har du? Har du varit med om något tillfälle då du särskilt tänkt på hur olika ni är på en arbetsplats? Har du exempel på grupper du sett eller hört om där det är en stor mångfald? Dessa kan du som leder ge som exempel för att gruppen ska komma igång.

PRAKTISKT

* Tänk igenom hur du gör gruppindelningen till smågruppsdiskussioner
* Förbered och läs igenom Workshopens PPT (om du använder den).
* Kontrollera att du kan starta filmerna och har fungerande bild och ljud.

**Workshop 5**

WORKSHOPS/GENOMFÖRANDE

MIN EGEN WORKSHOP…

FÖRSLAG PÅ 3 TIMMARS WORKSHOP

Check in

Spelregler

Backspegeln

Dagens mål

Film – Susan Boyle (5A)

Smågruppsdiskussion

Påståenden – res på dig (5)

Privilegiepromenaden

Teoriavsnitt funktionsnedsättning

Smågruppsdiskussion

Film – Ålderism (5B)

Smågruppsdiskussion

Olika som styrka

Film – Greta Thunberg (5C)

#HURÄRDETHOSOSS (5)

Omvänd brainstorm

Check Out

**Check in – check out**

# CHECK IN – CHECK OUT

INLEDANDE & AVSLUTANDE ÖVNING

Målet med att göra en Check In är att alla deltagare får landa i här och nu. Alla får börja reflektera och starta hjärnan. Det är också ett bra sätt att låta alla komma till tals redan i början.

Målet med en Check Out är att låta alla göra en kort avslutande reflektion som delges varandra.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig mer på övningen här:

<https://www.storyguide.se/2016/11/03/check-in-övningar/>

<https://www.facilitera.se/artiklar-om-facilitering/2019/1/27/checka-in-amp-checka-ut-verktyg-fr-att-bygga-tillit-i-ditt-team>

FRÅGESTÄLLNING

Vilken fråga tycker du kan passa att ge deltagarna i inledningen? Vilken fråga passar för avslut? Vi ger förslag på frågor vi använt på nästa sida men du är den bästa ledaren att avgöra vilken fråga som passar för din grupp.

PRAKTISKT

Du behöver inget material till övningen men det är ofta till hjälp för deltagarna om du skriver ner frågan på en tavla eller har förskrivit den i en ppt.

**Check in – check out**

GENOMFÖRANDE

CHECK OUT FRÅGOR

* Vad tar du med dig härifrån idag?

**Ett ord!**

* En mening om något från workshopen du kommer ta med dig?

CHECK IN FRÅGOR

Vad är det bästa som kan hända idag? Hur kan jag bidra?

(2) Vad är din relation till jämställdhet?

(3) Har du varit med om när du eller någon annan utsatts för diskriminering?

(4) Har du exempel på någon kulturkrock du upplevt?

(5) Berätta om en sak du tycker du är bra på. Vad har du för styrkor?

METOD

I en check in har vi i grupper upp till 10 personer ofta låtit varje individ fundera över en fråga och sedan gått laget runt och låtit var och en individuellt besvara frågan. I större grupper har vi låtit dem två och två eller i smågrupper besvara frågan, vi har sedan valt att i så fall inte lyfta upp det alls i helgrupp.

I check out har vi nästan uteslutande valt att köra i helgrupp men begränsa svaret till ETT ord eller EN MENING, för längre feedback har vi använt digitala utvärderingar och enbart lyft positiva saker i helgrupp som avslut.

Läs upp frågan och ge deltagarna tydliga instruktioner om hur övningen går till, kör du i helgrupp är det ofta en bra idé att du fördelar ut ordet och står upp vid gruppen för att det inte ska ta för lång tid utan att du kan kliva in och leda gruppen.

**Spelregler**

# SPELREGLER

SKAPAR EN GEMENSAM PLATTFORM

Syftet med att låta gruppen sätta sina spelregler är att ni skapar en gemensam plattform, den kan ni sedan använda er av ifall situationer dyker upp och icke önskvärt beteende dyker upp.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Du kan läsa in dig på övningen här:

<https://www.metodbanken.se/post/gruppens-kontrakt-spelregler>

FRÅGESTÄLLNING

Vilka saker tycker du är självklara i en workshop? Får man komma och gå som man vill? Svara i telefon? Får man tala rakt ut eller be om ordet? Hur engagerad måste man vara som deltagare?

PRAKTISKT

Förbered ett blädderblock genom att rita ett trafikljus i mitten av pappret med plats för att skriva på båda sidor om trafikljuset – på ena sidan skriver ni gröna önskvärda beteenden. På andra sidan skriver ni röda, icke önskvärda beteenden.

**Spelregler**

METOD

Arbeta i helgrupp och be gruppen säga saker om hur de vill ha det när vi har workshops tillsammans, vilka spelregler gäller? Saker du kan lyfta om det går trögt är förslag så som att: Lyssna på varandra, visa respekt. Du kan också ställa frågor för att få dem att komma igång, exempelvis: Får man avbryta varandra här? Får vi klä oss hur vi vill? Får man greja med sin mobil/dator samtidigt?

När du bedömer det lämpligt och ni kommit på några grejer på ena sidan kan ni byta till nästa, vad är inte okej här?

Uppstår sedan under workshopens gång situationer där deltagare blir osams eller inte visar respekt fast ni sagt att ni ska det kan du som ledare ta hjälp av spelreglerna och visa och markera att nu bryter vi mot spelreglerna och ta hjälp av detta för att hitta tillbaka.

I workshopserier med samma grupp flera gånger har vi sparat och tagit med spelreglerna varje gång, de har därför inte gjort om dem utan enbart blivit påminda om dem och så har vi lagt till om det dykt upp saker under resans gång som vi vill lägga till. Att fota och spara och visa fotot är också ett sätt att ta med sig det man gjort tidigare.

Exempel på ritat trafikljus:En bild som visar whiteboardtavla

Automatiskt genererad beskrivning

GENOMFÖRANDE

**Agenda & dagens mål**

# AGENDA & DAGENS MÅL

Gör att alla får koll!

Syftet med AGENDA & DAGENS MÅL är att tydliggöra för alla hur dagens workshop kommer gå till samt att tydliggöra målen med workshopen.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Allt för ofta missar vi i olika möten att tydliggöra syften eller målsättning samt att tydliggöra för alla hur upplägget för träffen ser ut. Kanske beror det på att vi själva inte alltid är säkra på vad målet är, ta för vana att fundera igenom målet och förmedla det sedan till gruppen.

FRÅGESTÄLLNING

Har du någon gång kommit till ett möte och inte haft en aning om vad det är ni ska göra och vad syftet med mötet är? Låt inte dina deltagare behöva känna så utan ta för vana att alltid i inledningen gå igenom dagens upplägg och målet med workshopen.

PRAKTISKT

Du kan skriva på tavla, blädderblock eller använda ppt. De flesta minns bättre om de på något sätt får se det nedskrivet. Tänk igenom vilka moment ni ska göra samt ungefärliga tider för paus och övningar så att du har en plan för hur ni ska hinna det ni har på er agenda.

**Agenda & dagens mål**

GENOMFÖRANDE

MIN AGENDA…

Exempel på enkel AGENDA:

WORKSHOP kl 09:00-12:00

Övningar

Filmer

Diskussioner

Teoriavsnitt

PAUS har vi ca kl 10:30!

(Exempel på målsättningar finns för varje workshops)

METOD

Berätta hur dagens upplägg kommer vara, kom ihåg att för många detaljer kan bara skapa förvirring men en övergripande agenda över dagen uppskattar de flesta. Berätta om de olika moment ni kommer göra så att deltagarna förstår att de kommer få vara mycket aktiva och inte enbart sitta och lyssna under workshopen. När ni har paus och hur många pauser ni tar brukar de flesta också uppskatta att få veta.

Gå igenom målsättningen för dagens workshop! Om någon deltagare har en helt felaktig förväntan på workshopen kan det hjälpa mycket att få en förståelse från början på vad målet är.

**Påståenden – stå upp**

# PÅSTÅENDEN – STÅ UPP

Kreativt deltagande – även för den icke verbala deltagaren

Syftet med övningen är att låta deltagarna ta ställning och tänka till UTAN att behöva försvara eller förklara sitt ställningstagande.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Detta är en värderingsövning.

Du kan läsa mer om värderingsövningar här:

<https://www.metodbanken.se/post/påståenden-till-värderingsövningar>

FRÅGESTÄLLNING

Tänk igenom frågorna du väljer, är det någon fråga som kan kännas jobbig för dina deltagare att ta ställning till? Fundera över en lagom nivå där du utmanar men inte går för långt så att det upplevs obehagligt för deltagarna.

PRAKTISKT

Det behövs inte några praktiska hjälpmedel för den här övningen.

**Påståenden – stå upp**

GENOMFÖRANDE

METOD

Instruera deltagarna först att du kommer läsa upp ett påstående och att alla som håller med om påståendet reser på sig, håller man inte med sitter man kvar. Du kommer sedan när du läst första påståendet förmodligen behöva be deltagarna att sätta sig ner innan det är dags för nästa fråga.

Övningen kan anpassas så att man i stället för att resa på sig räcker upp en hand, vårt val att be deltagarna stå upp handlar om att vi vill skapa energi genom att få röra på oss i en längre workshop. Självklart går det här att lägga till ett moment av diskussion/reflektion av de olika påståendena efteråt, om du gör det är det viktigt att tala om redan i instruktionen. I workshop 4 hängde övningen ihop med en annan övning, se nästa sida för beskrivning.

(3)

Det är ok att säga negerbollar

Det är onödigt att företaget bekostar dyra utbildningar åt personer som snart ska gå i pension

Det är ok att be under arbetstid

Det är ok att bära burka när man arbetar hos oss

Jag skulle kunna gifta mig med någon med en annan tro

Det är ok att kalla varandra kärring på arbetsplatsen

Jag tittar lite extra när det kommer in personer med stora kjolar i affären

Det är ok att ta hänsyn till religiösa högtider vid planering av ledighet

Unga personer har svårt att klara av kraven i arbetslivet

Jag är medlem i svenska kyrkan

Jag har konfirmerat mig

(5)

Jag kommer in i en byggnad utan problem, även om det är trappor upp till dörren.

Jag är inte rädd för att stoppas av polisen.

Jag får ofta höra frasen ”du är för ung”

Jag tillhör det juridiska kön som statistiskt sett får högre lön i Sverige.

Jag får sällan frågan ”Var kommer du ifrån? Min religion associeras inte till terrorism i samhället.

Jag behöver inte vara orolig för att ryktesspridning om mig påverkar min familj.

Mitt kön gör att jag slipper förväntningar på att sminka mig och raka bort kroppshår.

Jag har inte behövt be min arbetsplats om att anpassa miljön efter mina tillgänglighetsbehov.

Ingen har frågat mig om jag är man eller kvinna.

PÅSTÅENDEN:

(1)

Det är ok att vara 5 minuter sen

Det är ok att ha kort kjol på arbetet

Det är omanligt att dansa balett

Det är okvinnligt att spela hockey

Jag byter däck varje år

Det är manligt att grilla

Jag skulle gilla att ha klädkod på mitt jobb

Män är mer risktagande än kvinnor

Om ett litet barn är klädd i rosa, tänker jag att det är en flicka

Det är ok att bära turban på jobbet

Män kan inte göra flera saker samtidigt

Det är ok att ha shorts på arbetet

Jag tycker om att använda ordet hen.

(2)

Jag vattnar blommorna hemma

Hemma är det jag som varit hemma för vård av barn.

Jag skulle våga gå hem själv i mörkret.

Jag har varit mest föräldraledig av oss hemma

Jag arbetar heltid

Samhället har olika förväntningar på tjejer och killar

Kvinnor ser oftare till att det är fint i fikarummet

Det är omöjligt att uppnå full jämställdhet

Det är manligt att vara brandman

Jag har tyckt om att gå i skolan

En del jobb passar inte kvinnor

En del jobb passar inte män

Kvotering kan vara bra ibland

Det är flest män som är chefer

**Påståenden – stå upp**

(4) I workshop 4 användes påståendena som övning starkt kopplat till övningen ”Kulturella skillnader”

Påstående som har fått en \* är exempel på liten maktdistans, kollektivism (grupporienterad) och feminina värderingar. Fyll i rutorna för att kunna summera och använda resultatet i ”kulturella skillnader”.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Liten maktdistans vs stor maktdistans (\*liten distans)** |  |  |
| ***Påstående*** | Antal som håller med | Antal som inte håller med |
| Vi ska sträva efter så mycket jämlikhet som möjligt\* | \* |  |
| Chefer förlitar sig på sina egna erfarenheter och på medarbetare\* | \* |  |
| Vi ska inte tilltala äldre människor vid sitt förnamn. Det är respektlöst. |  | \* |
| De som har makten ska ha privilegier (till ex en vd som får bestämma sin egen arbetstid) |  | \* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Grupporienterade vs individorienterade kulturer (\*grupp)** |  |  |
| ***Påstående*** | Antal som håller med | Antal som inte håller med |
| Tillgångar bör delas med släktingar\* | \* |  |
| De som du känner behandlas bättre\* | \* |  |
| Uppgiften går före att trivas med din kollega |  | \* |
| En ärlig person säger vad hen tycker |  | \* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Feminin-maskulin (\*feminin)*** |  |  |
| ***Påstående*** | Antal som håller med | Antal som inte håller med |
| Jag föredrar mer fritid framför mer pengar\* | \* |  |
| Att vara ansvarstagande, beslutsam, omhändertagande och mjuk passar sig både för män och kvinnor\* | \* |  |
| Konflikter löses genom att man låter den starkaste vinna. |  | \* |
| Utmaning, inkomster, erkännande och möjlighet att avancera är viktigt. |  | \* |

METOD

Instruera deltagarna först att du kommer läsa upp ett påstående och att alla som håller med om påståendet reser på sig, håller man inte med sitter man kvar. Du kommer sedan när du läst första påståendet förmodligen behöva be deltagarna att sätta sig ner innan det är dags för nästa fråga.

Övningen kan anpassas så att man i stället för att resa på sig räcker upp en hand, vårt val att be deltagarna stå upp handlar om att vi vill skapa energi genom att få röra på oss i en längre workshop. Självklart går det här att lägga till ett moment av diskussion/reflektion av de olika påståendena efteråt, om du gör det är det viktigt att tala om redan i instruktionen.

**Film**

**& Smågruppsdiskussion**

# FILM & SMÅGRUPPSDISKUSSION

Syftet med att låta deltagarna se på en kort film är att ge deltagarna ny input och bearbeta och reflektera tillsammans därefter.

Filmer – skapar känsla!

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Filmklipp kan hjälpa till så att deltagarna får ny input på ett helt annat sätt än vad du kan ge dem genom att berätta. Många filmklipp väcker känslor samtidigt som de ger nya tankar.

Detta är ett inslag som är både enkelt och varit väldigt populärt, det tillför liv och variation!

FRÅGESTÄLLNING

Fundera över om du vill diskutera filmklippet i smågrupper eller i storgrupp. Funder över filmens budskap, vad tar du med dig efter att ha sett filmen? Vad vill du att dina deltagare tar med sig när de sett på filmen?

PRAKTISKT

Här behöver du förbereda så att ni har tillgång till bra ljud och bild! Tänk på att filmklippet kommer fungera mycket bättre om deltagarna hör och ser bra så gör vad du kan för att ordna utrustning för detta. Glöm inte, testa, testa igen och testa igen, teknik kan man inte kontrollera för många gånger!

Bestäm dig för om filmklippet ska följas av diskussion och förbered i sådana fall frågor och eventuella grupper.

**Film**

**& Smågruppsdiskussion**

FILMKLIPP:

(1)

Purl – det rosa garnnystanet

[PURL](https://www.youtube.com/watch?v=B6uuIHpFkuo)

* Vad är dina reflektioner på filmen?
* Vilka normer kan vi se i filmen?
* Vilka värderingar finns på arbetsplatsen i filmen?

(2a)

Barn som sorterar bollar – godisbelöning

[Lika lön för samma arbete](https://youtu.be/jax54E2GWWg)

* Hur skulle ni definiera ordet jämställdhet? Vad betyder det?

(2b)

[En liten film om fördomar](https://vimeo.com/68208026)

(ej tillgänglig längre)

(3a)

Under ytan – tankebubblor

<https://www.youtube.com/watch?v=YdrTGK4P6lI>

* Har ni varit med om situationer som varit diskriminerande på er arbetsplats?

(3b)

Skämt eller allvar? – från en bilverkstad

<https://www.youtube.com/watch?v=ge80qvSiqFI>

(3c)

Rasism – läkare tömmer diskmaskinen

<https://www.levandehistoria.se/film/film-1>

* Är detta diskriminering?
* Utifrån vilken diskrimineringsgrund?
* Vilket samhällsområde?
* Vilken form av diskriminering?

(4a)

Vad är kultur? – ritar och berättar

<https://www.youtube.com/watch?v=vIx1dg5eB44>

* Vad är kultur?

(4b)

Vad är svensk kultur – 10 things about sweden

<https://www.youtube.com/watch?v=MpuZHkMZv8A>

Vad är svensk kultur – en berättelse

<https://www.youtube.com/watch?v=BJ-cj4wxz0E>

* Vad är dina reflektioner på filmerna?
* Känner du igen dig?
* Vad är svensk kultur?

(5a)

Susan Boyle

<https://www.youtube.com/watch?v=RxPZh4AnWyk&feature=emb_logo>

* Vad tänkte du när du såg Susan Boyle?
* Vad tar du med dig från filmklippet?
* Hur tror du du skulle bemött Susan om du satt i publiken?

(5b)

Ålderism

<https://www.youtube.com/watch?v=3UkiXqOap3o&feature=emb_logo>

* Vad är dina reflektioner på filmen?
* Förekommer åldersdiskriminering? Vart och när? Hos er?
* Har du varit med om att bli bortvald på grund av ålder?

(5c)

Greta Thunberg om sin aspberger

[GRETA THUNBERG](https://www.facebook.com/197380890357149/videos/249918005905962/)

* Vad är dina reflektioner på filmen?

GENOMFÖRANDE

METOD

Tänk efter vad du vill säga till gruppen innan du startar filmen, är det något särskilt de ska ha med sig när de kollar på klippet? En generell fråga som alltid går att använda efter filmer är ”Vad är dina reflektioner på filmen? Vad känner och tänker du efter att ha sett filmen?”. Förslag på ytterligare frågor finns under de filmer där vi använt oss av diskussion efter filmerna.

Våra grupper har ofta lyft att de uppskattar att få samtala i smågrupper så våga dela in och använda mindre grupper, glöm inte att ge dem en sluttid, 5 eller 10 minuter för diskussionerna räcker oftast.

**Skalan i rummet**

# SKALAN I RUMMET

Den osynliga skalan i rummet!

Syftet med övningen är att låta deltagarna reflektera över likheter och skillnader i hur gruppen placerar sig på skalan.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Det här är en värderingsövning.

Genom att visualisera ett ställningstagande tar vi ibland in det på ett nytt sätt och få enklare överblick.

(1) Vår tolkning av vad vi anser vara manligt och vad som är kvinnligt påverkas av normer.

Du kan läsa mer om manliga och kvinnliga egenskaper här:

<http://genusfokus.se/manliga-och-kvinnliga-egenskaper/>

(2) Jämställdheten i världen ser väldigt olika ut, vi har kommit olika långt på olika arbetsplatser men också i olika länder. Mer om detta kan du läsa om i publikationen du kan hämta här:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man.-lathund-om-jamstalldhet-2020/>

FRÅGESTÄLLNING

(1) Vilka ord förknippar du till ett visst kön? Får meningen ”En stark chef med stort idrottsintresse” dig att föreställa dig en man eller en kvinna, vad kan din föreställning påverkas av?

(2) I vilka sammanhang lever du i en jämställd situation? Vart möter du ojämställdhet? Är du med och bidrar till jämställdhet eller ojämställdhet på något vis?

PRAKTISKT

Du behöver lite utrymme för den här övningen. Du kan ha en osynlig skala som sträcker sig genom rummet, det ska gå att stå vart som helst på skalan. En korridor är ett bra ställe att genomföra den här övningen i. Du kan om du vill visualisera det ytterligare genom att lägga ut ett långt snöre på golvet för att visa skalan.

**Skalan i rummet**

(1) Manligt - Kvinnligt

Skalan går mellan:

Manlig – Kvinnlig

Äventyrlig

Empatisk

Stark

Rationell

Beslutsam

Känslig

Duktig

Relationsinriktad

Teknisk

Huslig

GENOMFÖRANDE

METOD

Beskriv först skalan genom rummet, (1) i slutet av ena änden så har ni ordet Manlig och i slutet av andra änden har ni ordet kvinnlig. (2) I slutet av skalan har ni orden Inte alls jämställt och helt jämställt. (Du kan enbart beskriva detta men det går såklart också skriva orden och lägga ut lapparna i slutet av skalan) Ge först deltagarna instruktioner om att du kommer läsa upp ett ord/påstående och att de ska ställa sig där de tycker att ordet passar in på skalan. Ge gärna exempel, säger du ordet ”huslig” så ska de alltså ställa sig där de tycker att detta ord hör hemma på skalan, är det mest manligt eller kvinnligt eller i mitten, dvs lika mycket manligt som kvinnligt? När alla placerat ut sig kan du med fördel låta någon i gruppen delge de andra hur hen resonerade.

(2) Jämställdhet

Skalan går mellan:

Inte alls jämställt – 100% jämställt

Frågor:

* Hur jämställd tror du att världen är?
* Hur jämställd tror du att Sverige är?
* Hur jämställd tycker du att din arbetsplats är?
* Hur jämställt har ni det i er familj? (Om du bor själv utgå från den familj där du växte upp)

**Bokstavsverket**

# BOKSTAVSVERKET

Syftet med Bokstavsverket är att låta deltagarna öva sig i olika perspektiv genom att gå in i den fiktiva arbetsplatsen bokstavsverket.

En fiktiv arbetsplats

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Att få spela en roll eller gå in i ett annat perspektiv kan göra att vi kan överdriva och ta ut svängarna för att sedan kunna dra paralleller till vårt eget sammanhang.

Bokstavsverkets övningar hittar du här:

* [Bokstavsverket 1](http://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/05/1-Bokstavsverket.pdf)
* [Bokstavsverket 2](http://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/05/2-Bokstavsverket.pdf)
* [Bokstavsverket 3](http://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/05/3-Bokstavsverket.pdf)
* [Bokstavsverket 4](http://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/05/4-Bokstavsverket.pdf)
* [Bokstavsverket 5](http://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/05/5-Bokstavsverket.pdf)

FRÅGESTÄLLNING

Läs igenom materialet du ska använda. Fundera över om du känner igen dig i någon av karaktärerna? Lägg också tid på att tänka igenom hur caset kopplas ihop med ämnet.

PRAKTISKT

Projektet har mestadels använt detta material utskrivet, även om en workshop varit digital har vi på förhand skickat ut materialet så att deltagarna kunnat skriva ut det. Skriv ut ett exemplar per deltagare.

GENOMFÖRANDE

MINA ANTECKNINGAR:

BOKSTAVSVERKET FINNS I EN SERIE OM 5 ÖVNINGAR.

1. Planera julfest – normer
2. Avsluta meningar - Jämställdhet
3. Jobbansökningar – diskriminering
4. Kommunikationskrock – Kultur & kommunikation
5. Ny matsal – inkludering

Materialet för bokstavsverket finns på [www.samordningsforbundetskaraborg.se](http://www.samordningsforbundetskaraborg.se)

METOD

Dela ut material till deltagarna först.

Berätta för deltagarna om personerna som finns med i övningarna och beskrivs på övningskorten. Gå sedan igenom övningen muntligt.

Dela in i smågrupper och ge grupperna en återsamlingstid innan du låter dem lösa uppgifterna som tydligt finns beskrivet på respektive material. Gå igenom svaren i storgrupp efteråt och hjälp gärna deltagarna att dra kopplingar till ämnet.

**#hurärdethososs**

# #HURÄRDETHOSOSS

En kortlek med frågor!

Syftet med #HURÄRDETHOSOSS är att diskutera och reflektera över ämnen på temat jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen och fundera just på hur det är hos er?

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Kortleken #hurärdethososs är en kortlek med 25 kort som innehåller fakta och frågor.

Kortleken finns att köpa på: <https://hurardethososs.se/wp/produkt/kortlek-hurardethososs/>

FRÅGESTÄLLNING

Tänk igenom att du förstår både fakta och frågor på kortet du väljer att använda. Reflektera över hur du skulle svara på frågorna?

PRAKTISKT

Köp in kortleken om övningen ska användas (alla grupper som deltog i projektet har fått kortleken så eftersök den gärna på din arbetsplats om ni deltagit i projektet)

Planera för om du använder enbart korten eller om du vill skriva över frågeställningarna i större format, exempelvis på tavla eller i ppt.

**#hurärdethososs**

GENOMFÖRANDE

MINA KORT…

EXEMPEL:

I Kick Off har vi använt 1-2 kort ur kortleken #hurärdethososs på de flesta workshops. Det finns många kort på relevanta ämnen så korten kan väljas utifrån gruppens behov.

METOD

Det går att använda sig av kortleken direkt och läsa upp fakta och frågor, i en mindre grupp fungerar detta bra! Vi valde att skriva upp frågorna på en ppt för att alla skulle kunna se dem på ett bra sätt. Låt gruppen diskutera frågorna i smågrupper, ge en deadline och återsamlas sedan i storgrupp. Vi har inte låtit grupperna redovisa varje fråga utan enbart gjort en övergripande summering i storgrupp. Faktan på kortet har workshopledaren haft med sig och om grupperna i diskussion inte själva lärt varandra det som stått där har ledaren undervisat gruppen genom att berätta för dem.

**Backspegeln**

# BACKSPEGELN

Kort reflektionsstund – vad gjorde vi sist?

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet är att reflektera över föregående gång och om något nytt på ämnet hänt sedan sist.

BAKGRUND

Som deltagare kommer vi ofta med tankarna någon helt annan stans, att stanna upp och sätta in dagens tillfälle i sitt sammanhang bidrar ofta positivt till att vi blir aktiva och närvarande. Vi följer också upp om det hänt något mellan föregående tillfälle och innevarande.

FRÅGESTÄLLNING

Hur brukar du känna och tänka när du kommer in på en utbildning? Hur mycket minns du av det ni gjort tidigare?

PRAKTISKT

Du behöver inte förbereda något praktiskt men om du kontaktar dina deltagare innan ni ses, exempelvis med en påminnelse skulle du också kunna förbereda dem genom att skicka med en reflektionsfråga från det ni gjorde tidigare gång.

**Backspegeln**

GENOMFÖRANDE

METOD

Skickade du med deltagarna någon fråga att fundera över sist ni sågs så är det i den här övningen du lyfter den och frågar om någon har nått att delge. Ofta är det bra om du hjälper deltagarna genom att i 2-3 meningar återberätta vad ni gjorde förra gången och sedan ställa en fråga. Syftet är att ge utrymme om någon har gjort en reflektion sedan sist, kanske har du själv gjort det och vill dela med dig. Exempelvis kanske du eller någon annan har en liten anekdot så som; ”efter att vi sågs sist och pratade om jämställdhet så har jag lagt märke till att på mitt jobb så är det alltid kvinnorna som torkar av bänken i köket fast vi är lika många män som kvinnor anställda.” Dessa exempel kommer hjälpa deltagarna att fortsätta hålla processen i tanken igång även mellan att ni ses.

Är det ingen som har något att säga, gå vidare, du behöver inte vara kvar i den här övningen och försöka få deltagarna att ”krysta” fram något – de kanske är sugna på att dra igång dagens tema i stället för att reflektera.

(4) Förra gången pratade vi om diskriminering och gick igenom hur diskrimineringslagen är uppbyggd. Är det någon som sett något på nyheterna eller på annat sätt tänkt på diskriminering sedan sist?

(5) Förra gången pratade vi om kommunikation och kultur. Har ni tänkt något mer på ert sätt att kommunicera och vilken kultur ni har sedan vi sågs sist?

EXEMPEL PÅ FRÅGOR WORKSHOP 2-5

(2) Förra gången pratade vi om normer och värderingar. Har ni lagt märke till några normer i vardagen sedan vi sågs sist?

(3) Förra gången pratade vi om jämställdhet. Har ni reflekterat något mer om jämställdhet sedan vi sågs sist?

**Gissa Heterot**

# GISSA HETEROT

Bilder på människor – kan du se deras sexuella läggning?

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet med övningen är att medvetandegöra våra egna fördomar.

BAKGRUND

Övningen och bilder som behövs för genomförande hittar du från och med sidan 13 i materialet BRYT:

<https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Metodmaterialet-Bryt.pdf>

FRÅGESTÄLLNING

Hur påverkar dina normer dig när du ser på människor? Vilka förutfattade meningar får du när du ser på personerna i materialet BRYT.

PRAKTISKT

Skriv ut lika många uppsättningar bilder som antalet grupper ni kommer arbeta i.

**Gissa heterot**

GENOMFÖRANDE

METOD

Vi har låtit deltagarna göra den här övningen i grupper om 4-6 personer. Varje grupp har fått en uppsättning bilder på personerna från materialet BRYT. Vi har låtit varje grupp få instruktionen ovan, i grupper som har svårt att komma igång kan det hjälpa om du som ledare vågar bjuda på någon fördom du fått av bilderna. Vi har sedan låtit grupperna visa varandra vilka tre bilder de valt (Inte helt sällan så har minst en person varit gemensam) reflektera tillsammans över utfallet.

EGEN VARIANT…

INSTRUKTION

Varje grupp ska välja ut tre personer de tror är heterosexuella. Resonera tillsammans i gruppen. Utmana er och våga säga vilka fördomar ni får upp, detta är tillfället då ni FÅR leva ut och agera på era fördomar.

De tre bilderna per grupp sätts sedan upp på tavla/vägg för att alla ska se dem.

**Världens mest**

**jämställda länder**

# VÄRLDENS MEST JÄMSTÄLLDA LÄNDER

Vilket land som är mest respektive minst jämställt i världen!

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet med övningen är att få kunskap om jämställdhet på en global nivå.

FRÅGESTÄLLNING

Vart tror du att Sverige befinner sig? Vilka länder tror du ligger i topp respektive bott kring jämställdhet?

BAKGRUND

”Global gender gap report” är en undersökning som görs årligen och utifrån områdena: hälsa, utbildning, ekonomi och politik för att mäta jämställdheten i ett land.

I följande rapport finns alla länder rankade enligt 2021 års undersökning.

<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf>

På följande länk kan du hitta information om innevarande års resultat och rankning av länder.

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

Länkar till de bilder vi använde finns här: [bilder världsledare](http://media.samordningsforbundetskaraborg.se/2021/05/Bilder.pdf)

PRAKTISKT

Förbered bilder exempelvis på den som är statsminister/president från de länder du vill ha med i övningen utifrån aktuell statistik, du behöver för att skapa en aktuell övning kolla upp årets statistik på länkarna här intill. Vill du förenkla de praktiska förberedelserna kan du skriva ut flaggor på de länder du vill ha med alternativt enbart skriva landets namn på lappar.

**Världens mest**

**jämställda länder**

GENOMFÖRANDE

METOD

Vi delade ut bilder på 10 länders ledare (med namn och land utskrivet på bilden), fördelen med att ha med ledaren på bild var att det adderade in just perspektivet av hur många kvinnor som hade den posten. Det går att göra övningen även med bilder på flaggor eller genom att skriva ut landets namn på olika lappar. Vi delade in deltagarna i grupper om 4-6 personer, de fick på post-it lappar skriva nr 1-10 och sedan märka ut vilken ordning de trodde att dessa 10 länder hamnade i. Det är här bra att vara tydlig med att några av länderna ligger i topp i världen totalt sett och några av länderna ligger i botten av alla världens länder. Efter övningen gick vi igenom facit i storgrupp.

ÅRETS FACIT NÄR JAG GÖR ÖVNINGEN:

PROJEKTETS EXEMPEL:

I projektet använde vi statistik från 2019 som då visade följande topplista, dvs världens mest jämställda länder 2019:

1 Island

2 Norge

3 Sverige

4 Finland

5 Nicaragua

6 Rwanda

Länder som ligger högt ligger högt för att de tagit politiska beslut om att de önskar jämställdhet. Av länderna ovan så gäller det alla förutom Rwanda vars jämställdhetsresa började med folkmorden. Efter dem kom det in kvinnor i beslutande organ och andra saker blev viktiga på agendan – såsom sjukvård och skola. Nicaragua ligger högt utifrån utbildning – väldigt jämställt på de högre utbildningarna

I Island så är det löner som de har lagstiftat om men det är också jämställt i ledande positioner.

Vi hade också med några stora länder som har bland de sämre resultaten:

USA, plats 51

RYSSLAND, plats 75

KINA, plats 103

NORDKOREA, plats 115

**Quiz Jämställdhet**

# QUIZ JÄMSTÄLLDHET

Vad kan du om jämställdhet?

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet med övningen är att lära sig mer om jämställdhet på ett sätt där deltagaren får lära genom att vara aktiv.

BAKGRUND

Här finns flera jämställdhetsquiz som du kan använda dig av:

<https://www.jamstall.nu/verktygslada/jamstalldhetsquiz/>

Här är quizet vi använde oss av i projektet:

<https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2019/05/Jämställdhetsquizet.pdf>

FRÅGESTÄLLNING

Tänk igenom hur du vill göra quizet, ska det vara enskilt eller ska deltagarna samarbeta i grupp? Ska det gå på tid? Vill du avslöja rätt svar efter varje fråga eller efter hela quizet? Ska det finnas något pris till vinnaren?

PRAKTISKT

Förbered frågorna i pappersform eller digitalt.

**Quiz Jämställdhet**

GENOMFÖRANDE

METOD

Vi valde att låta deltagarna samarbeta i grupper om 3. Vi inledde övningen med att väcka funderingen över om vi verkligen behöver arbeta med jämställdhet i Sverige – Kan man inte säga att vi redan är jämställda? Övningen i sig besvarar sedan den inledande frågeställningen.

MITT UPPLÄGG:

PROJEKTETS EXEMPEL:

Välj om du vill göra quizet i pappersform eller digitalt. Vi använde det digitala systemet som är gratis [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com) och la in frågorna där, detta för att vi tyckte det var roligt att enkelt få överblick över deltagarnas svar på en storbildsskärm. Det går självklart att skriva ut frågorna och låta deltagarna svara på papper också, eller varför inte göra en tipspromenad av det och göra det till en friskvårdspromenad?

**Fyra hörn**

# FYRA HÖRN

Syftet med en fyra hörn-övning är att träna sig i att ta ställning, tänka till och våga argumentera för sin åsikt. Syftet med just den här fyra hörn övningen har i projektet varit att öka deltagarnas förståelse för frågor kopplat till religion och etnicitet.

Välj ett hörn i rummet utifrån olika påståenden!

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Det här är en värderingsövning. Du kan läsa mer om hur övningen går till på <https://www.metodbanken.se/post/fyra-hörn>

FRÅGESTÄLLNING

Reflektera över de påståenden du väljer att använda själv, vilket hörn skulle du placerat dig i? Kan du motivera varför?

PRAKTISKT

Du behöver inte ha något material till övningen men om du vill visualisera tydlig kan du placera ut lappar med nr 1-4 i rummets fyra hörn. Påståendet och de fyra alternativen kan du skriva upp på tavla eller i en ppt.

**Fyra hörn**

GENOMFÖRANDE

**Du träffar en ny kollega som berättar att han tillhör en frikyrka. Hur tänker du?**

1. Kommer han nu att försöka värva medlemmar på arbetsplatsen?
2. Hmm, hur ska kollegorna reagera på detta?
3. Ja, ja, vi har väl religionsfrihet i det här landet?
4. Öppet hörn, eget alternativ

**Du ska intervjua en person som sökt arbete som projektledare. När du öppnar dörren möter du en kvinna som bär hijab (muslimsk slöja). Vilken är din första tanke?**

1. Hur kommer våra kunder/klienter att reagera på hennes slöja?
2. Bra med lite mångfald bland personalen!
3. Vilken framåt invandrarkvinna!
4. Öppet hörn, eget alternativ.

**En mörkhyad man kommer till receptionen för att hämta en blankett för ansökan om barnomsorg. Mannen går fram för att fråga var han kan hitta blanketten. Receptionisten tittar upp och innan mannen hinner fråga säger denne att ”blanketten för socialbidrag finns där borta”. Som kollega till receptionisten ser du detta. Vad är din första tanke?**

1. Det är lätt hänt att det blir lite fel ibland. Jag tänkte precis samma sak när jag såg honom
2. Det där var inte ok. Jag måste prata med min kollega.
3. Oj, Hoppsan! Vi kanske behöver prata mer om service och bemötande på nästa arbetsplatsträff.
4. Öppet hörn, eget alternativ

PROJEKTETS EXEMPEL:

**Den största fördelen med att uppfattas som svensk i Sverige är:**

1. Att man slipper bli bortsorterad när man söker jobb för att man har ett utländskt namn
2. Att det är lättare att få bostad
3. Att man slipper svara på̊ frågan varifrån man kommer hela tiden fast man har svenskt pass
4. Öppet, hörn, eget alternativ.

**Den största nackdelen med att vara arab är:**

1. Att man stoppas i säkerhetskontrollen
2. Att man förutsätts vara muslim trots att man inte är det
3. Att man förutsätts ha en kvinnoförnedrande människosyn
4. Öppet, hörn, eget alternativ.

**Ni är sju stycken i arbetslaget. En kollega meddelar att hon konverterat till en annan religion och att hon nu vill vara ledig två högtider som är viktiga inom hennes tro. Detta skulle i så fall påverka schemaläggningen. Ni har en arbetsplatsträff och diskuterar den nya situationen. Vilken är din första tanke?**

1. Det är inte ok, jag tycker inte min kollega kan jobba kvar här
2. Schema är schema, lika för alla. Om du vill vara ledig får du ansöka om semester
3. Vad bra, då kanske hon kan hoppa in för mig på storhelger.
4. Öppet, hörn, eget alternativ.

METOD

I projektet genomfördes påståendena ovan, de lästes upp och var nedskrivna på en ppt. När ledaren läst igenom hela påståendet gavs instruktionen till deltagarna att de nu får välja hörn, var noga med att först visa vilket hörn som är 1,2,3 och 4. Som en anpassning av pandemin gjordes övningen om så att varje siffra fick en färg och deltagarna fick 4 färgade lappar, de fick då i stället för att röra sig i rummet räcka upp den färg de valde på varje påstående. Låt gärna någon i varje hörn delge hur den tänkt på varje påstående.

**Idétävlingen**

# IDÈTÄVLINGEN

Dela med sig och prioritera bland idéer!

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet är att deltagarna får dela med sig av sina bästa idéer och prioritera bland dem. Alla deltagare görs aktiva på ett engagerande och roligt sätt.

BAKGRUND

Idétävlingen är en övning som är hämtad ur boken ”uppskattande processövningar” av Annika Gistvall och Pia Halkier Bjerring.

FRÅGESTÄLLNING

Tänk framförallt igenom instruktioner och ordning på instruktioner i den här övningen, det blir ofta livligt och pratas engagerat!

PRAKTISKT

Förbered ett tomt kort per deltagare, har du möjlighet så välj något papper som är tjockare och enklare att skriva på när man står upp.

Förbered en klocka eller visselpipa du kan göra dig hörd med.

**Idétävlingen**

GENOMFÖRANDE

MITT EGET UPPLÄGG:

PROJEKTETS EXEMPEL:

Uppgift: Vad kan man i arbetsgruppen göra för att förebygga diskriminering avseende religion och/eller etnicitet?

* Alla får ett kort att skriva en idé på, vill man får man flera kort. En stund ges för att alla ska kunna formulera en idé.
* Ni byter kort med varandra under en stund. Vi blåser i pipan när ni ska sluta byta. Håll texten ned så den inte syns.
* Ställ er två och två eller tre om ni är ojämna. Kom gemensamt överens om vilken poäng från 1-5 ni ger förslagen på korten.
* Byt kort igen (upprepa punkt 2)
* Ställ er två och två (upprepa punkt 3)
* Efter sista poängsättningen - Räkna ihop poängen som står på kortet.
* Hitta de förslag med högst poäng genom att utgå från maxpoäng och fråga om någon håller i ett kort med ex högre än 15 poäng). Läs upp och skriv upp de 3-5 förslag med högst poäng på tavlan.

METOD

Alla deltagare får var sitt idé-kort, de får skriva ner var sin idé på det ämne du gett dem, förslagen namnas inte. I projektet har övningen handlat om att komma på idéer för att förebygga diskriminering av etnicitet och religion. När deltagarna skrivit idéer går de runt och byter lappar med varandra, på signal stannar de sedan och poängsätter i par korten de just då håller i, detta upprepas flera gånger. Se de stegvisa instruktionerna ovan. Viktigt att tänka på är att det i många grupper kan vara ovant att bli konkret och att exempel för att överhuvudtaget komma på någon idé kan behövas. Vi har också låtit de som kommit på flera idéer skriva på flera kort så kan de som inte kommit på någon ändå vara med och poängsätta. För att coronasäkra övningen använde vi färdiga förslag som poängsattes av deltagarna med hjälp av färgade lappar som motsvarade 1, 5 och 10 poäng.

**Kulturella skillnader**

# KULTURELLA SKILLNADER

En självskattningsenkät som visar vart du känner dig mest hemma!

Syftet med övningen är att du ska bli medveten om någon av de olika kulturella mönster som vi vanligtvis lägger märke till i interkulturella möten, också kallad din **kulturella preferens.** Det betyder med andra ord, var du känner dig mest hemma.

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

BAKGRUND

Den här övningen handlar om interkulturell kommunikation, både information, bra övningar och filmer finns på: [www.kompetensverkstaden.se](http://www.kompetensverkstaden.se)

Den här övningen finns här: <https://www.kompetensverkstaden.se/wp-content/uploads/2019/08/M4_Arbetsblad_kulturella-mönster_FINAL190827.pdf>

FRÅGESTÄLLNING

Att tänka på i genomförandet, hur olika är gruppens svar? Är de lika eller väldigt olika?

PRAKTISKT

Förbered frågeformuläret/självskattningsenkäten som du hittar på länken här intill. Vi valde att kopiera över enbart frågorna till tomma blad och skrev ut till deltagarna, informationen som hör till gav vi muntligt och med hjälp av PPT. Det går givetvis lika bra att skriva ut materialet i sin helhet.

**Kulturella skillnader**

GENOMFÖRANDE

MITT UPPLÄGG:

PROJEKTETS EXEMPEL:

Innan övningen gick projektet igenom: Kollektivism vs individualism

Stor och liten maktdistans

Feminin och maskulin orientering

Alla genomförde sedan individuellt enkäten, tänk på att förtydliga att poängen ska räknas samman på varje sida och inte totalt.

Vi frågade sedan vilka som fått de olika poängintervallen som resultat och gick därefter igenom vad deras svar visar enligt testet (se separat material på länken till övningen).

METOD

Detta är en av de mest komplicerade övningar vi genomfört i projektet då den innehåller teoretiskt svåra begrepp och teorier. Att du som ledare avsätter tid för att förstå övningen i sin helhet är viktigt för att syftet med övningen ska uppnås. Att låta deltagarna göra enkäten inför en träff och sedan när ni ses samtala utifrån samtalsfrågorna i materialet kan vara ett sätt att göra en variant av övningen.

**Privilegiepromenaden**

# PRIVILEGIEPROMENADEN

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet är att deltagarna får en djupare förståelse för hur olika faktorer som kön, hudfärg, sexualitet och religionstillhörighet påverkar våra val, möjligheter och vår livskvalitet.

FRÅGESTÄLLNING

Har du tänkt på hur privilegierad du är? Reflektera över påståendena som hör till övningen, vart är du privilegierad? Finns det olikheter i hur privilegierade människor i din närhet är?

Alla får var sin roll och får kliva fram när påståenden stämmer på rollen!

BAKGRUND

Beskrivning av övningen och rollkort finns här:

<https://www.lasupp.nu/privilegiepromenad-2/>

PRAKTISKT

Skriv ut rollkorten från övningen på länken här intill. Se över vilka av påståendena du vill använda och se till att du har dessa tillgängliga. Här behöver du gott om plats när du genomför övningen, tomma ytor i konferensrum, en gräsmatta eller annan större yta passar bäst.

**Privilegiepromenaden**

GENOMFÖRANDE

MITT UPPLÄGG:

PROJEKTETS EXEMPEL:

Projektet genomförde på grund av pandemin aldrig övningen men det är en välkänd och effektfull övning.

METOD

Dela ut roller till alla deltagare, exempelvis med hjälp av skriftliga små lappar.

Låt varje deltagare reflektera över sin roll i någon minut, vem föreställer de sig att de är utifrån den givna infon? Instruera att de själva får tolka in hur rollen är i de fall det inte framgår av lappen. Ställ sedan upp deltagarna på en lång rad, läs upp påståenden och be att alla som instämmer i påståendet tar ett stort steg framåt. När påståendena är slut låter du deltagarna en och en läsa upp sin roll och berätta varför de tror att de hamnade just där de hamnade.

**Olika som styrka**

# OLIKA SOM STYRKA

Vilka styrkor har yngre? Äldre? Människor med funktionsnedsättningar?

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet är att identifiera våra tankar om vad olika grupper är bra på för att i nästa steg kunna ifrågasätta om det är fördomar eller finns en grund för våra föreställningar.

FRÅGESTÄLLNING

Vad tänker du att en yngre person är bra på? En äldre? Och vilka styrkor finns det med att ha kollegor med någon funktionsnedsättning?

BAKGRUND

Övningen är framtagen av projektet och är riktad till att lyfta just grupperna, yngre, äldre och människor med någon funktionsnedsättning.

PRAKTISKT

Alt 1 – helt digitalt

Förbered rubriker med frågor i en PPT eller annat dokument som du kan delaskärm med så att alla ser vad som skrivs sedan under workshopen.

Alt 2 – på plats

Förskriv frågorna på whiteboard och se till att du har en bra penna att använda under övningen.

**Olika som styrka**

GENOMFÖRANDE

MITT EGET UPPLÄGG:

PROJEKTETS EXEMPEL:

Frågor:

* Vilka styrkor kan äldre ha?
* Vilka styrkor kan yngre ha?
* Vilka styrkor kan personer med funktionsnedsättning ha?

En bild som visar text

Automatiskt genererad beskrivning

METOD

Projektet kunde enbart genomföra alternativ 1 – den helt digitala versionen. Ledaren ställde första frågan och deltagarna fick sedan både med hjälp av chatt och muntligt fylla på med ord som någon utsedd skrev upp, vi använde oss av skärmdelning under övningen så att alla kunde se det som skrevs upp. När orden började ta slut på första frågan gick vi vidare till fråga 2 och sedan 3. När alla frågor var besvarade med exempel så reflektera gärna med gruppen, är det fördomar? Vilka ord finns belägg för på en generell nivå? Individuellt kan ju såklart orden i till vilken av frågorna som helst avse vem som helst, poängtera gärna det för gruppen.

Vid alternativ 2 – på plats-versionen så skriver ledaren i stället upp alla ord som sägs på whiteboard-tavla under respektive fråga.

**Omvänd brainstorm**

# OMVÄND BRAINSTORM

Att tänka tvärt om!

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet är att synliggöra hur begränsande och exkluderande strukturer och normer kan ta sig uttryck på en arbetsplats och ta fram förslag som kan skapa en mer jämlik och inkluderande miljö.

BAKGRUND

Övningen inklusive frågor finns här: <https://www.lasupp.nu/omvand-brainstorm/>

FRÅGESTÄLLNING

Har du någonsin lekt tvärtomleken – där man ska säga allt tvärt om? Den här övningen liknar det och kan låsa upp vår tanke!

PRAKTISKT

Övningen kräver ingen särskild utrustning utöver att det är bra om deltagarna kan anteckna själva.

**Omvänd brainstorm**

GENOMFÖRANDE

METOD

Vi använde oss av frågorna som finns på övningens sida (följ länken till övningen) kring specifika grupper, vi hade dessa som underkategorier till ovan två frågor som fick fungera som övergripande frågor. Något som många deltagare tyckte var svårt var att komma på bra förslag när de vänt rätt brainstormen och en hjälp i dessa fall var att be dem göra tvärt om på det de skrivit. Exempelvis om de på den omvända brainstormen sagt att de kan sätta upp nedsättande budskap på väggarna, vad kan de då sätta upp på väggarna i den rättvända brainstormen?

MIN EGEN VARIANT:

EXEMPEL FRÅN PROJEKTET:

Del 1.

Låt deltagarna samtala i grupper om 4-6 personer på frågeställningen ”Vad kan man i arbetsgruppen göra för att få en Exkluderande arbetsmiljö?

Del 2.

Låt deltagarna nu vända ”rätt” brainstormen och i stället samtala kring ”Vad kan man i arbetsgruppen göra för att få en inkluderande arbetsplats?

**Titel/rubrik**

# MIN ÖVNING

Kort beskrivning/ämne!

FÖRBEREDELSE/EGEN REFLEKTION

Syftet är att…

BAKGRUND

…

FRÅGESTÄLLNING

…

PRAKTISKT

…

**Titel/rubrik**

GENOMFÖRANDE

METOD

…