

# Diversity toolbox

***Diversity Toolbox** er en samling aktiviteter, der er designet til at skabe dialog, styrke empati og nedbryde barrierer. Det er en værktøjskasse med interaktive aktiviteter for unge, voksne og fagfolk, der ønsker at udforske mangfoldighed, lighed og inklusion på en tilgængelig og meningsfuld måde.*



Find den online version.  
Scan QR-koden eller  
[www.civilconnections.org](http://www.civilconnections.org)



Civil Connections  
Building robust communities



## På vej mod mere inkluderende praksis

Med denne toolbox inviterer vi til nysgerrighed, mod og ærlige samtaler om diskrimination, kultur, identitet og de barrierer, som mange racialiserede personer fortsat møder.

Baggrunden for denne toolbox ligger i et konkret behov: Gennem interviews med unge og en bred gruppe professionelle – herunder lærere, socialrådgiver, pædagoger og psykologer – blev det tydeligt, at vores praksisser, rammer og kommunikation har stor betydning for, hvordan unge oplever sig inkluderet eller ekskluderet. Det peger på et fælles ansvar hos os som fagprofessionelle for hele tiden at udvikle måden, vi sikrer trygge og inkluderende fællesskaber for alle uagtet køn, hudfarve, religion osv.

Vi mødte et stort ønske fra de unge om mindre berøringsangst omkring emner som racisme og diskrimination, og et stort ønske fra fagprofessionelle om at få konkrete redskaber til at kunne adressere disse. Diversity Toolbox er derfor udviklet som et praktiske og jordnære redskaber, der kan støtte os i at skabe mere inkluderende lærings- og udviklingsmiljøer. Den giver konkrete øvelser og metoder, der kan bruges i undervisning, i grupper og i professionelle teams og hjælper os med at gøre arbejdet med mangfoldighed nærværende, reflektivt og anvendeligt i hverdagen.

Vi har udviklet og testet toolboxen med både racialiserede unge og fagprofessionelle, så vi bedst muligt sikrer os, at redskaberne er anvendelige og ikke skaber yderligere stereotypisering og marginalisering.

For os handler dette materiale om at skabe rum, hvor alle – både unge og voksne – kan føle sig set, hørt og taget alvorligt. Vi håber, at toolboxen vil inspirere dig til at være nysgerrig på din egen praksis, være opmærksom på de små handlinger, der gør en stor forskel, og arbejde aktivt for fællesskaber, hvor forskellighed kan blomstre.

Brug redskaberne med den viden og indsigt, du har omkring, de mennesker, du arbejder med. Der vil være øvelser, der kræver et trygt fællesskab. Spring disse øvelser over eller tilpas dem, så det handler om tredjepersoner frem for individuelle oplevelser, hvis der mangler tryk i relationen eller fællesskabet.

En særlig tak til alle de unge og fagprofessionelle, der har bidraget med inputs, feedback og idéer og det store team i Civil Connections, der har gjort denne toolbox mulig.

Tak til dig der er nysgerrig på toolboxen, fordi du tager del i dette ansvar og bidrager til at skabe positive forandringer i unges liv.



På vegne af Civil Connections,

Stine Hofman Eilers  
Daglig leder



Find den online version.  
Scan QR-koden eller  
[www.civilconnections.org](http://www.civilconnections.org)



**Civil Connections**  
Building robust communities







# Aktiviteter for unge

## Aktiviteter

- #1: Jeg er...
- #2: Forestil dig...
- #3: Boldspillet
- #4: Quiz, om myter
- #5: Kapløb til toppen
- #6: Hvor er du fra?
- #7: Hvad kan man sige?
- #8: Stereotyper
- #9: Mand/Bi
- #10: Hvor står jeg?
- #11: Madfestival



Civil Connections  
Building robust communities





15+



20 min



1+



Du skal bruge

1

## Jeg er ...



*Formålet med denne øvelse er at få deltagerne til at reflektere over de forskellige sociale identiteter, de har, hvorfor visse identiteter er mere fremtrædende for dem end andre, og om nogle er pålagt af samfundet.*



Denne øvelse er udtænkt til at få folk til at reflektere over vores sociale identiteter, de forskellige træk eller kategorier, vi bruger til at beskrive os selv, og hvordan andre måske ser os. Identiteter som køn, etnicitet, evner og interesser kan være formet af vores egne erfaringer, og hvad samfundet forventer af os.

En persons identitet er socialt konstrueret fra den tidlige barndom. Folk definerer ofte sig selv ud fra, hvad der adskiller dem fra det, der ses som "normalt". Når det at være en hvid europæisk mand fremhæves som normalt, vil folk med minoritetsbaggrund identificere sig med det, der gør dem anderledes.



Nogle identiteter kan føles meget vigtige for, hvem vi er, mens andre kan være mindre centrale eller endda føles, som om de er blevet pålagt os af andre. Det er vigtigt at skabe et respektfuldt og støttende rum ved denne aktivitet, da nogle personer måske vil reflektere over følsomme eller personlige aspekter af sig selv.

**Lad deltagerne vide, at de ikke behøver at dele noget, de ikke har det godt med, og giv dem tid til at reflektere privat, hvis det er nødvendigt.**



Civil Connections  
Building robust communities



1



Deltagerne får 2 minutter til at skrive så mange sætninger som muligt, der begynder med "Jeg er ...". De skal skrive det, der falder dem ind, og som afspejler et hvilket som helst aspekt af deres identitet. Opfordr deltagerne til ikke at overtænke eller filtrere deres svar - de skal bare skrive, hvad der falder dem naturligt.



Efter skrivesessionen skal du bede deltagerne om at bruge et øjeblik på at reflektere over, hvad de har skrevet. Du kan stille deltagerne følgende spørgsmål:

- Ræk hånden op, hvis du har skrevet dit køn inden for de første tre sætninger
- Ræk hånden op, hvis du har skrevet din religion inden for de første tre sætninger
- Ræk hånden op, hvis du har skrevet din nationalitet
- Ræk hånden op, hvis du har skrevet etnicitet

Kan du se nogle mønstre?

- Hvilke var de første beskrivelser, der faldt dig ind? Hvilke kategorier tilhører de (f.eks. køn, familiestatus, job, hobbyer, etnicitet osv.)?
- I hvilken rækkefølge har du listet dem, og hvorfor?
- Hvorfor føles visse identiteter mere "synlige" end andre i forskellige sammenhænge?
- Hvorfor blev visse identiteter nævnt først?
- Ændrer du de identiteter, du fremhæver, afhængigt af hvor du er, eller hvem du er sammen med?
- Er der sider af dig selv, som du ikke har tænkt på? Hvordan kan det være?
- Har du skrevet noget ned, som du ikke identificerer dig særligt med?
- Skrev du kun noget, fordi andre ofte beskriver dig på den måde?

Efter spørgsmålene bedes deltagerne om at sætte ring om de tre mest betydningsfulde, de tre, som deltagerne ser sig selv som, eller som er mest værdifulde for dem.



Spørg deltagerne, hvordan det var at lave denne øvelse? Hvad lærte de?

Nogle deltagere kan føle sig sårbare over at åbne op om deres identitet, især hvis de har skrevet om aspekter af sig selv, som de stadig udforsker, eller som er mindre accepterede af samfundet.

Respekter deltagernes grænser, og giv dem mulighed for at holde deres refleksioner private. Du kan også overveje at ændre øvelsen baseret på gruppens komfortniveau.



## Forestil dig...



At give deltagerne en oplevelse af, hvor hurtigt vores hjerne dømmes, og hvordan vi alle er forudindtagede, og hvis vi ikke er opmærksomme på det, kan vi utilsigtet diskriminere.



### Læses op for deltagerne:

"Start med at tage en dyb indånding og luk øjnene, hvis det er rarest for dig.

Forestil dig dette:

Det er morgen, du er på vej til skole og går gennem byen. Du har lidt travlt, og din jakke rammer næsten en nymalet bænk. Maleren ser det, smiler overrasket til dig og siger: "Wow, det var heldigt, at du ikke lavede mærker i mit arbejde der!"

Du smiler lettet tilbage, og skynder dig videre. På vej til skole kommer du forbi din yndlingsslikbutik. Du kender ejerne, et ældre par, og du hilser på dem, mens de er ved at sætte et skilt op i vinduet, som reklamerer for en ny slush ice - du beslutter, at du vil tage forbi på vej hjem for at smage den. En hund med sin ejer går forbi dig, og du klapper dens hoved.

Trafikken er hektisk, og det tager lidt tid for dig at krydse gaden foran din skole. Da du er kommet sikkert over på den anden side af gaden, hører du skoleklokken ringe, og du begynder at løbe op ad trappen. Skolelederen står i hoveddøren og venter på at få lukket døren efter dig, og siger: "Godmorgen, jeg håber ikke at du kommer for sent i morgen. Skynd dig op i klassen."

Da du dumper ned på din stol i klasselokalet kan du endelig få vejret, og timen starter.

Nu, hvor du har et godt billede af historien, kan du åbne øjnene."



Ubevidste fordomme opstår, når vores tanker og handlinger påvirkes af skjulte præferencer eller fordomme, som vi ikke er opmærksomme på. Disse fordomme kan forme hvordan vi ser og interagerer med andre, ofte uden at vi er klar over det. De udvikles over tid gennem ting som den kultur, vi lever i, de medier, vi bruger, personlige erfaringer og sociale forbindelser.



Civil Connections  
Building robust communities







Var maleren en kvinde?



Havde skolelederen hijab på?



Var parret i slikbutikken to mænd?

Forskning fortæller os, at dine svar på disse spørgsmål sandsynligvis er **NEJ**.

Den øvelse, vi lige har lavet, skulle give dig en dugfrisk oplevelse af, hvor hurtigt vores hjerne dømmer, selv når vi ikke har så meget information.



En af grundene til at vi har ubevidste fordomme i vores hjerne er simpelthen, at den er effektiv. Man kan godt sige, at vores hjerne er doven. Vores hjerne bruger genveje til at bearbejde de store mængder information, vi får hver dag. Og disse genveje hjælper os med at træffe hurtige beslutninger uden at skulle analysere hver eneste oplysning.

Problemet er, at disse genveje, som vores hjerne skaber, nogle gange er baseret på fordomme, stereotyper og falske nyheder, som vores hjerne fejlagtigt behandler som fakta. Det er vigtigt at blive bevidst om de fordomme, vi har.



Tag en test for at vurdere  
dine egne ubevidste fordomme



**Civil Connections**  
Building robust communities







15+



20 min



1+



Du skal bruge

3

# Boldspillet



**Mål: Introducér emner som kulturelle normer, eksklusivitet og inklusion. Skab et rum, der fremmer teamwork.**

Materialer: Mindst to bløde bønnebolde, musik fra en telefon eller højttaler, tørklæde eller bind for øjnene, m.m..



## Trin 1: Etablering af kulturer

- Deltagerne står i en cirkel. Der skal være stille, mens musikken spiller. Musikken signalerer starten på legen.
- En deltager får en bold. Den kastes stille og tilfældigt, indtil alle har fået den én gang. Den sidste person kaster den tilbage til den første person, og mønsteret er dermed fuldført.
- Dette mønster gentages derefter igen og igen. Der kan tilføjes flere bolde efter samme mønster.
- Når musikken stopper, slutter spillet.

## Trin 2: Debriefing

Facilitatoren indlægger en kort pause.

Deltagerne reflekterer over og diskuterer, hvordan kastemønsteret blev skabt og fulgt.

## Trin 3: Introducér elementer af mangfoldighed

- Deltagerne vender tilbage til cirklen og gentager spillet med samme rækkefølge.
- Mens spillet er i gang, introducerer facilitatoren udfordringer for at simulere mangfoldighed og forstyrrelser, såsom:
  - At binde en deltagers arm bag ryggen
  - At give en deltager bind for øjnene
  - At få en deltager til at sidde på jorden
  - At vende en deltager væk fra cirklen
- Disse ændringer skaber vanskeligheder, især for de berørte.
- Facilitatoren stopper musikken for at afslutte spillet.



## Trin 4: Italesættelse af mangfoldighed og inklusion inden for en kultur

- Facilitatoren leder en debriefing for at undersøge virkningen af de introducerede udfordringer.
- Vigtige refleksionsspørgsmål kan være:
  - Hvordan følte det at have færre muligheder end andre?
  - Forsøgte andre at inkludere den udfordrede deltager, eller blev vedkommende udelukket?
  - Hvilke nonverbale strategier understøttede inklusion?
  - Hvordan opfattede de ikke-udfordrede deltagere dem med udfordringer – med bekymring, morskab, ligegyldighed?
  - Var der forsøg på at tilpasse reglerne eller ændre rutinen for at gøre den mere inkluderende?



**Civil Connections**  
Building robust communities



1



## Baggrundsinformation til facilitatoren

»Kultur er en generalisering af, hvordan en gruppe mennesker koordinerer betydning og handlinger indbyrdes.« – Anthony Bennett

Kultur er ikke begrænset til etnicitet, hudfarve eller tradition. Det er det fælles system af adfærd, forventninger og forståelser, som en gruppe skaber – ofte ubevidst – for at fungere sammen. I denne aktivitet bliver det mønster, der er etableret for at aflevere en bold, en metafor for kultur. Det repræsenterer fælles regler og forventninger, der forstærkes gennem gentagelse. Institutioner som politik, religion eller sociale normer afspejler dette ved at opretholde og legitimere disse fælles systemer.

Når nogen placeres i en situation, hvor de ikke længere kan følge det kulturelle mønster – på grund af en fysisk begrænsning, der introduceres i spillet – bliver de ofte betragtet som outsiders eller en byrde. Dette understreger, hvordan handicap i sig selv kan danne en særskilt kultur med sine egne perspektiver og tilpasninger. Spillet udfordrer deltagerne til at overveje: Vil den dominerende gruppe (de »funktionsdygtige«) tilpasse sig for at inkludere dem, der er anderledes, eller vil kulturen fortsætte uændret og efterlade nogle udenfor?





14+



20 min



1+



Du skal bruge



- eller

4

# Quiz: Myter om ligestilling



Formålet med denne øvelse er at aflive myten om, at Danmark er et land, der har opnået "lighed" mellem alle mennesker.



## Setup

Facilitatoren uddeler kopier af quizzen (findes på bagsiden af dette kort) eller viser quizzen på en projektorskærm.



## Quiz

Facilitatoren læser spørgsmålene højt og modererer diskussionen. Facilitatoren har også til opgave at give de rigtige svar og diskutere dem med deltagerne.



## Debriefing og diskussion

Efter øvelsen kan facilitatoren starte en diskussion i deltagernes gruppe baseret på quizzen og de opfattelser, som deltagerne har givet udtryk for undervejs i aktiviteten.

Nogle eksempler kan være:

→ Hvorfor mener du (stadig), at Danmark er et ligestillet land?

→ Er der nogle af jer, der har ændret mening om dette? Hvad har fået dig til at ændre mening?

→ Mener du, at det er vigtigt at gøre op med "myten om ligestilling" her i Danmark?



## SVAR

1. LIGESTILLING - Falsk
2. KØN I ERHVERVSLIVET - Sandt
3. LØNFORSKEL - 12,4 % - I 2022 tjente kvinder 87,2 kr. for hver 100 kr., mænd tjente (Danmarks Statistik)
4. BESKÆFTIGELSE - Kvinder, der bærer tørklæde, skal sende 60 % flere jobansøgninger (Institut for menneskerettigheder)
5. OPHOLDSTILLADELSE - Nej, man skal ansøge om permanent opholdstilladelse
6. STATSBOGERSKAB - 73.000. 19.000 voksne og 54.000 børn og unge. 10,5 % af de mennesker, der bor i Danmark, har ikke statsborgerskab.
7. OPLEVELSER AF RACISME - 65 % - Kilde: Dansk institut for menneskerettigheder
8. HANDICAP - Nej, ikke siden 2013 - Danmark har ikke en selvstændig national handlingsplan for inklusion af mennesker med handicap, men har dog annonceret, at der i nær fremtid vil blive offentliggjort en ny strategi.
9. HANDICAP - De fleste lande, Danmark er et ud af fire EU-lande, der ikke har en national handlingsplan for inklusion af mennesker med handicap (FN)
10. HANDICAP - Arbejdsmarked og uddannelse: Komitéen for Rettigheder for Personer med Handicap har udtrykt alvorlig bekymring over, at den nye danske nationale plan for mennesker med handicap kun vil fokusere på arbejdsmarkedet og uddannelse og udelade spørgsmål om at gøre samfundet mere inkluderende, reducere vold og krydsdiskrimination (forskellig diskrimination relateret til evner, race, køn, seksuel orientering og alder). Kilde: <https://handicap.dk/>
11. UDDANNELSE - 21 %
12. FAMILIE - Du skal opfylde en lang række krav og desuden betale en økonomisk sikkerhedsstillelse på 57.000 kr.
13. LIGESTILLING - Nej



Civil Connections  
Building robust communities



1

1 X 2

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 1  | <b>LIGESTILLING</b> - Er alle ligestillede i Danmark? (1) Sandt (X) Falsk (2) Ved ikke                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| 2  | <b>KØN I ERHVERVSLIVET</b> - Er der flere administrerende direktører i Danmark, der hedder Lars, end der er kvindelige administrerende direktører? (1) Sandt (X) Det samme antal (2) Falsk                                                                                                                                                                                                        |  |  |  |
| 3  | <b>LØNFORSKEL</b> - Hvor stor var lønforskellen mellem mænd og kvinder ifølge Danmarks Statistik i 2023? (1) 5,1 % (X) 12,4 % (2) 19,3 %                                                                                                                                                                                                                                                          |  |  |  |
| 4  | <b>BESKÆFTIGELSE</b> - Hvor mange flere jobansøgninger skal kvinder, der bærer tørklæde, sende i forhold til kvinder uden tørklæde for at blive inviteret til en samtale? (1) 30 % flere (X) 50 % flere (2) 60 % flere                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| 5  | <b>OPHOLDSTILLADELSE</b> - Hvis du er født i Danmark af forældre, der har permanent opholdstilladelse, får du automatisk permanent opholdstilladelse, når du fylder 18 år? (1) Ja (X) Kun hvis du taler godt dansk (2) Nej                                                                                                                                                                        |  |  |  |
| 6  | <b>STATSBORGERSKAB</b> - Hvor mange mennesker, der er født og opvokset i Danmark, har ikke statsborgerskab (i 2021)? (1) 54.000 (X) 19.000 (2) 73.000                                                                                                                                                                                                                                             |  |  |  |
| 7  | <b>OPLEVELSER MED RACISME</b> - Ifølge en undersøgelse fra 2023 fra Det Danske Institut for Menneskerettigheder, hvor mange personer med etnisk minoritetsbaggrund havde oplevet diskrimination på grund af deres etnicitet i det forløbne år? (1) 15 % (X) 35 % (2) 65 %                                                                                                                         |  |  |  |
| 8  | <b>HANDICAP</b> - Har Danmark en national handlingsplan for mennesker med handicap? (1) Ja, selvfølgelig overholder vi vores forpligtelser som underskrivere af FN's konvention om handicappede (X) Nej, vi har aldrig haft en (2) Nej, den sidste udløb i 2013                                                                                                                                   |  |  |  |
| 9  | <b>HANDICAP</b> - Har alle andre lande i EU en national handlingsplan for mennesker med handicap? (1) Ja (X) Nej (2) Næsten alle lande                                                                                                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| 10 | <b>HANDICAP</b> - Hvilke af følgende temaer er medtaget i den kommende danske nationale handlingsplan for mennesker med handicap? (1) Arbejdsmarked og uddannelse (X) Arbejdsmarked, uddannelse, politiske reformer, bekæmpelse af højere forekomst af vold mod børn og voksne med handicap (2) Arbejdsmarked, uddannelse, bekæmpelse af højere forekomst af vold mod børn og voksne med handicap |  |  |  |
| 11 | <b>UDDANNELSE</b> - Hvor mange studerende med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination i deres studier? (1) 5 % (X) 85 % (2) 21 %                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |
| 12 | <b>FAMILIE</b> - Har du ret til at bo sammen med din ægtefælle i Danmark, hvis du finder kærligheden uden for Europa? (1) Ja (X) Kun hvis du opfylder en lang række krav til alder, indkomst, lejlighedens størrelse (2) Nej                                                                                                                                                                      |  |  |  |
| 13 | <b>LIGESTILLING</b> - I Danmark er alle lige (1) Nej (X) Ja (2) Nej, men vi er bedre end andre lande i EU                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |







15+



20 min



1+



Du skal bruge

5

# Kapløb til toppen



Introducerer emner om privilegier og ulighed i vestlige samfund



## Materialer

Uddeling af statusskemaet (se nedenfor), rollekort til hver enkelt deltager, to små papirer med teksten "Du er heldig - et skridt frem" eller "Bare ærgerligt - to skridt tilbage".

## Forberedelse

Tildel hver deltager et kort, der viser et sæt af 8 sociale statusser. Facilitatoren laver kortene ved at skrive en mulig tilstand ned for hver status, der er repræsenteret i statusskemaet (se nedenfor), eller ved at printe statusskemaet ud til hver enkelt deltager.

Placer deltagerne side om side på en startlinje, så der er plads til ca. 20 skridt fremad.

## Handout

Statusskemaet:

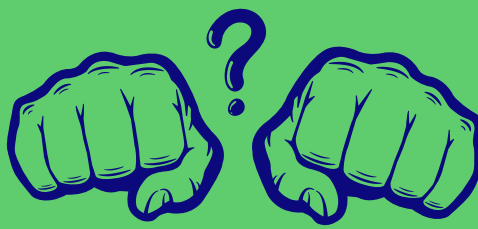
| Status ↓ /Privilegie→  | Ingen                     | Svag                  | Stærk              |
|------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|
| <b>Statsborgerskab</b> | Udokumenteret             | Ikke statsborger i DK | Statsborger i DK   |
| <b>Sexualitet</b>      | Ikke hetro                | -                     | Hetro              |
| <b>Køn</b>             | Trans-mand; Trans-kvinde  | Cis-kvinde            | Cis-mand           |
| <b>Funktionsevne</b>   | Betydeligt handicap       | Mindre handicap       | Fuld funktionsevne |
| <b>Hudfarve</b>        | Ikke hvid                 | -                     | Hvid               |
| <b>Neuro-divergens</b> | Betydelig neuro-divergent | Neuro-atypisk         | Neurotypisk        |
| <b>Sprog</b>           | Taler ikke dansk          | Dansk som andetsprog  | Dansk modersmål    |
| <b>Social klasse</b>   | Fattig                    | Middelindkomst        | Rig                |



Civil Connections  
Building robust communities



1



## Regler - forklares til deltagerne

**Kapløb til toppen** er en kamp om at nå til tops i det kapitalistiske samfund - at komme før de andre. Som i ethvert sundt kapitalistisk samfund er der to vigtige elementer, der afgør, hvem der vinder: held og privilegier.

Privilegier er ikke noget, man kan gøre sig fortjent til. Man er født privilegeret. Derfor får hver deltager tildelt et tilfældigt privilegiekort med 8 forskellige statusser, der er knyttet til forskellige betingelser (se tabellen ovenfor).

Facilitatoren stiller et spørgsmål, der er struktureret på denne måde: "Hvis du kan gøre dette, så tag et skridt". Deltagerne tager skridt i henhold til de betingelser, de har på deres kort, og deres egen dømmekraft.

Facilitatoren giver tilfældige deltagere sedlerne "Heldige dig" eller "Bare ærgerligt", som er skjult i hver hånd, for at skabe et element af held eller uheld.

Den, der vinder løbet, bliver udnævnt til gruppens bedste kapitalist!



## Gruppespørgsmål

Liste over mulige spørgsmål til spillet:

- "Hvis du trygt kan gå alene ude om natten, så tag et skridt"
- "Tag et skridt, hvis du kan være ude i offentligheden, uden at nogen stirrer på dig"
- "Tag et skridt, hvis du ikke behøver at forklare, hvor du kommer fra, hver gang du møder en ny person"
- "Hvis du kan bruge trapperne, så tag et skridt"
- "Hvis du kan tage et skridt, så tag et skridt"
- "Hvis du kan læse ingredienserne på chipspakken, så tag et skridt"
- "Tag et skridt, hvis du har råd til ikke at arbejde"
- "Tag et skridt, hvis du kun køber Apple"
- "Tag et skridt, hvis ingen nogensinde har kaldt dig øgenavne"
- "Hvis du ikke skammer dig over, hvem du er, så tag et skridt"
- "Tag et skridt, hvis folk aldrig griner ad din underlige opførsel"
- "Tag et skridt, hvis du aldrig skal melde dig til jobcenteret"
- "Tag et skridt, hvis du kan gå ned ad gaden og holde din partner i hånden"

- "Tag et skridt, hvis folk udtaler dit navn korrekt første gang"
- "Tag et skridt, hvis du har en kandidatgrad"
- "Tag et skridt, hvis dine forældre kan lide din partner"
- "Hvis du ikke behøver at bede folk om at bruge dit korrekte pronomen, så tag et skridt"
- "Hvis du kan rejse overalt uden frygt for at blive overfaldet, så tag et skridt"
- "Hvis du altid får lægehjælp, når du har brug for det, så tag et skridt"
- "Hvis dine forældre kan stemme, så tag et skridt"
- "Tag et skridt, hvis du ikke behøver nogen særlig tilladelse til at rejse ud af EU"

**Hvis din målgruppe er unge voksne, kan disse tilføjes:**

- "Tag et skridt, hvis det er fint at skrive dit navn på dit cv"
- "Tag et skridt, hvis det er godt at lade dit billede blive på dit cv"
- "Hvis du kan bruge private sundhedsydelse, så tag et skridt"
- "Hvis du kan stemme, så tag et skridt"



## Evaluerings

Evaluerings, hvor man især taler om den frustration, der kan opstå, når deltagerne ser, at nogen har en uretfærdig fordel i starten, eller når heldet er særligt imod dem. Det kan give en forståelse af, hvordan privilegier favoriserer folk på uretfærdige måder, og at privilegier fordeles tilfældigt, allerede fra folk bliver født.





12+



30 min



4+

6

## Hvor er du fra?



At ruste unge med gennemtænkte og inkluderende praksisser i sociale sammenhænge.



Ella går i skole i en forstad til Odense, og en ny klassekammerat, Louis, er lige startet i klassen. I frikvarteret kommer de til at sidde ved siden af hinanden, og Ella vil gerne benytte lejligheden til at lære Louis lidt bedre at kende.

Hvor kommer du fra?

Ok, men jeg mente, hvor er du fra?

Men hvor kommer du rigtigt fra?

Jeg gik på Munkebjergskolen før jeg startede her

Øh, jeg bor i Odense...



Louis er født i Danmark og får ofte disse spørgsmål, og det gør ham ked af det.



Civil Connections  
Building robust communities



1



### Gruppespørgsmål

Stil deltagerne følgende spørgsmål:

- Hvad tror du, Ella undrer sig over, når hun vil vide, hvor Louis egentlig kommer fra?
- Hvorfor tror du, Ella vil tale om det?
- Hvorfor tror du, at disse spørgsmål gør Louis ked af det?



### Evaluering

- Hvordan kan vi lære nye venner at kende uden at danne os forudfattede meninger om, hvem de er?
- Hvordan får vi alle til at føle sig inkluderede?

### Kontekst for facilitatoren

Vi kategoriserer naturligt mennesker og ting for hurtigt at kunne forstå verden. Det hjælper med enkle opgaver, men kan føre til antagelser og stereotyper, når vi prøver at forstå andre. For eksempel kan det virke harmløst at spørge nogen: »Hvor kommer du fra?«, men det kan føles som en kategorisering, især for mennesker med en minoritetsbaggrund.



Dette spørgsmål kan indebære antagelser om, hvem der »hører til« et sted som Danmark, og ofte kædes dansk identitet sammen med hvid hudfarve. For dem, der bliver spurgt, kan spørgsmålet vække gode minder eller smertefulde oplevelser, såsom migration eller diskrimination. Det er vigtigt at respektere alle svar – uanset om nogen siger, at de kommer fra et andet land, en anden by eller bare fra værelset ved siden af – uden at drage forhastede konklusioner baseret på stereotyper.







15+



30 min



2+



Du skal bruge

7

# Hvad kan man sige?



*Hjælp deltagerne med at udforske og afprøve reaktioner på racistiske eller problematiske bemærkninger, opbygge selvtillid til at sige fra og forstå vigtigheden af at være en allieret. Gennem refleksion og diskussion vil de udvikle praktiske reaktioner, der føles ægte og brugbare.*



## Materiale

Sæt af Scenarie-kort med forslag til svar på bagsiden og Refleksionskort

## Gruppeøvelse

1. Del deltagerne op i mindre grupper på 3-5 personer.
2. Facilitatoren uddeler et sæt kort med scenarier sammen med et refleksionskort.
3. En i gruppen starter med at læse et af scenariekortene højt (på scenarie-siden).
4. Gruppen diskuterer mulige svar, som de ville føle sig komfortable med at sige.

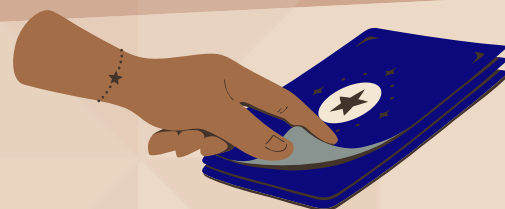


5. For at lette processen vil der være forslag til svar på bagsiden af kortet, hvis gruppen har svært ved at finde på svar selv. De foreslåede svar fungerer også som guide til tone og struktur.

6. Efter hvert scenarie ser gruppen på refleksionskortet og diskuterer spørgsmålet i forhold til svaret.

- Er der noget, der føles svært at reagere på?
- Hvordan kan man gøre det mindre ubehageligt?

7. Når grupperne har gennemgået alle scenarierne, evaluerer I øvelsen sammen. Facilitatoren kan stille deltagerne spørgsmål om personlig ansvarlighed og solidaritet for at støtte et mere inkluderende miljø, især til dem, der ikke er direkte udsat for racisme.



## Hvorfor sige fra?

Når nogen siger noget problematisk eller racistisk, er det vigtigt at reagere.

At sige fra – enten ved at udtrykke uenighed eller dele et andet perspektiv – kan føre til positive forandringer. Ingen ønsker at blive kaldt racist, og folk vil højst sandsynligt stoppe med visse former for adfærd, hvis de forstår konsekvenserne af denne adfærd.



**Civil Connections**  
Building robust communities



1



## VORES 3-TRINS GUIDE TIL AT HÅNDTERE RACISTISK ADFÆRD

- 1. Sig det højt:** Vi sætter ord på det, vi opfatter som problematisk. Det er ofte en fordel at udtrykke sig så objektivt som muligt, det vil sige uden at fortolke, hvad den anden person mente, o.l..
- 2. I mine øjne:** Vi påpeger, hvorfor der er problematisk, for eksempel "Jeg synes [ord eller formulering] er nedværdigende og ydmygende". Ofte bliver samtalen bedre, hvis vi kan beskrive, hvordan situationen får os til at føle.
- 3. Fortæl hvad vi ønsker:** Til sidst kan vi tale om, hvordan vi ønsker, at personen skal opføre sig. Det kan f.eks. være at anerkende den skadelige eller problematiske adfærd og forhåbentlig undskylde, at sætte sig ind i problematikken eller at prøve at forestille sig, hvordan det ser ud fra en andens perspektiv.



## Gruppediskussion

### Når det er svært at reagere:

Nogle gange gør racistiske kommentarer os lamslåede, så det er svært at reagere med det samme. Hvis det sker:

- Tag det op senere med en god ven, forælder eller lærer.
- Tal om emnet og opfordr til handling i elevrådet eller ledelsen på institutionen/skolen/arbejdspladsen.
- Lav en strategi med allierede til fremtidige situationer.

### At handle i solidaritet:

Selvom du ikke er målet for racismen, kan du tage stilling:

- Sig fra, hvis noget føles forkert, uden at vente på, at den berørte person reagerer.
- Undgå at grine af racistiske vittigheder eller sig eksplicit, at du ikke bryder dig om dem.
- Udtryk solidaritet ved at rette på stødende ord eller støtte de berørte.

### Øv dig i at reagere:

Det kræver øvelse at lære at håndtere racisme. Prøv at øve reaktioner foran et spejl eller sammen med venner. Jo mere du forbereder dig, jo lettere bliver det at reagere hensigtsmæssigt i virkelige situationer.



## Evaluering

- Hvad gav denne øvelse dig?
- Lærte du noget nyt?
- Hvad synes du om ideen om at øve og forberede svar eller reaktioner på situationer som dem på scenarie-kortene?
- Har du nogle gode råd eller erfaringer, der kan være nyttige for de andre deltagere, som du gerne vil dele?





12+



45 min



2+

Kilde:  
Mira Skadegård Thorsen

8

# Stereotyper



*At identificere de stereotyper, der er forbundet med deltagernes egen identitet, samt de udfordringer eller den stolthed, de har oplevet i relation til disse forskellige identiteter.*

## Beskrivelse:

1. Deltagerne danner par. I den midterste cirkel på deres ark skriver deltagerne deres navn, og i hver af de omkringliggende cirkler skriver de et aspekt af deres identitet, som de anser for at være et af de vigtigste for at definere sig selv (f.eks. storebror, fodboldspiller, studerende, datter, dreng/pige, dansk-pakistansk, ung osv.).
2. Derefter fortæller hver person den anden en historie. Det skal være en stereotyp, der er forbundet med en af de kategorier, I har skrevet ned, som I ikke mener er sand, og I skal give et eksempel. For eksempel: »Jeg er en dreng, men jeg kan ikke lide at spille fodbold«.
3. Nu skal deltagerne skrive en stereotyp sætning ned, som de har hørt om en af deres valgte identitetsdimensioner. Det skal helst være en stereotyp, der ikke passer særlig godt på dem. Spørg deltagerne om deres historier, og om nogen vil fortælle dem til resten af gruppen. Bagefter skal hver deltager læse deres stereotype sætning højt for resten af gruppen, så hver deltager kan sige: »Jeg er ..., men jeg er ikke ...«



## De gode stereotyper

Stereotyper er en måde, hvorpå vores hjerne hurtigt sorterer information, så vi kan træffe beslutninger. Disse stereotyper udvikles over tid gennem ting som kultur, medier, personlige oplevelser og interaktion med andre mennesker. Vi bliver bombarderet med information hver dag, og vores hjerne grupperer og organiserer den automatisk i mønstre, hvilket hjælper os med at forstå verden og træffe hurtige beslutninger. Det betyder, at vi kan træffe hurtige beslutninger uden at tænke over alle små detaljer. Det var meget vigtigt for vores forfædre at overleve i forhistorisk tid, og det er et instinkt, vi stadig har i dag.

## Tjek altid fakta

Vi vil altid kategorisere i stereotyper. Og nogle stereotyper er oftest korrekte. F.eks. er mænd i gennemsnit højere end kvinder. Vær dog forsigtig med at generalisere!

Vi skal også huske, at ikke alle stereotyper er korrekte. Der er f.eks. ingen reel grund til at sige, at kvinder er dårlige bilister. Disse hurtige konklusioner er ikke altid baseret på fakta – vi er ikke computere – så det er vigtigt altid at tjekke fakta, når det gælder stereotyper.

## Stereotyper og fordomme

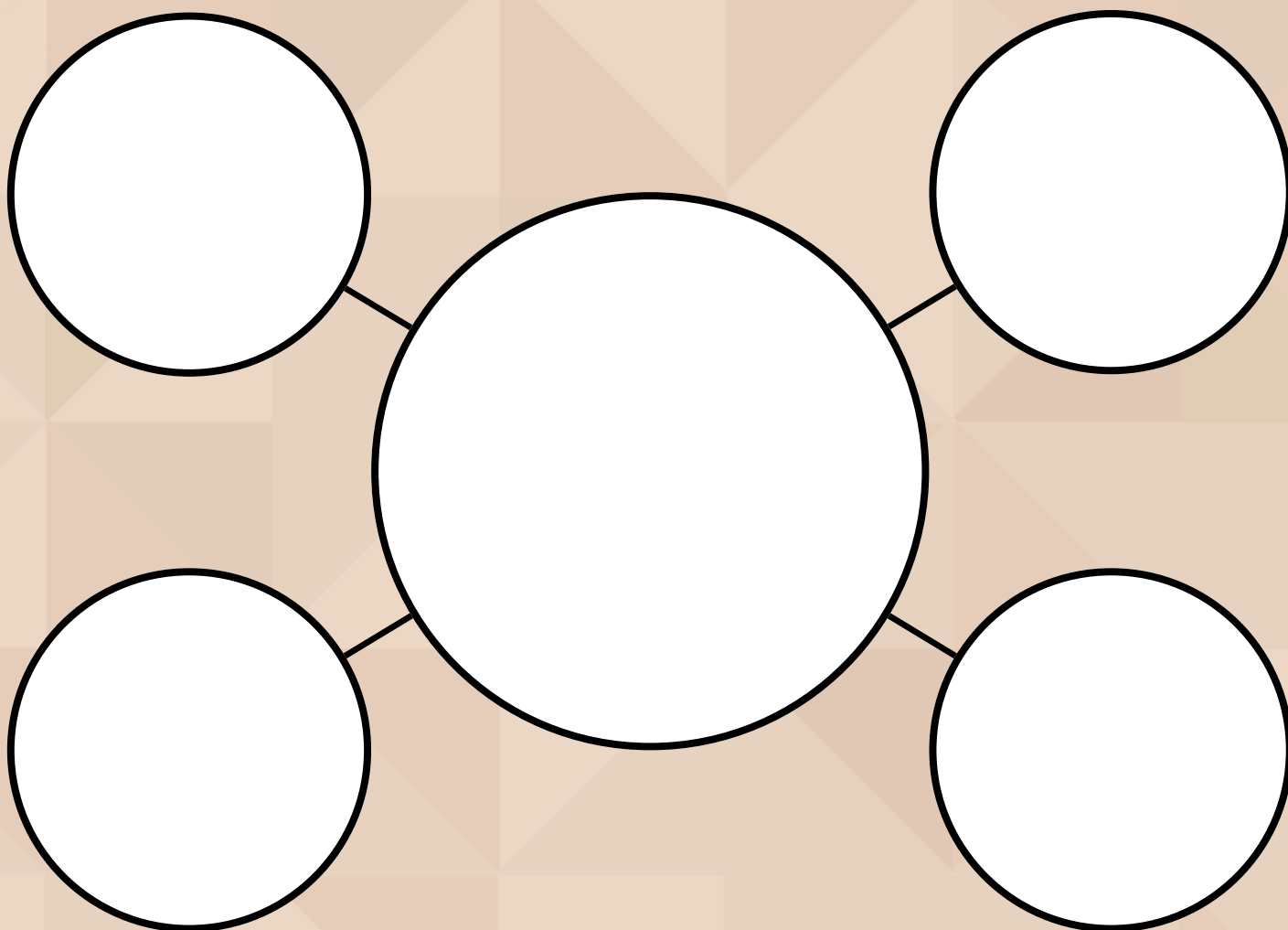
Stereotyper og fordomme hænger sammen, men er ikke det samme. Stereotyper er, når vi tillægger en hel gruppe mennesker bestemte egenskaber, ofte ved at forenkle og generalisere på baggrund af fælles karakteristika. Det bliver til fordomme, når stereotypen bliver til en fast holdning om en gruppe mennesker uden tilstrækkelig viden om emnet. Fordomme betyder bogstaveligt talt »at dømme på forhånd«, det vil sige før man kender det, der dømmes.



Civil Connections  
Building robust communities



1



Jeg er \_\_\_\_\_ Men jeg er ikke \_\_\_\_\_



### Gruppediskussion:

- Var der nogen, der punkterede en stereotyp, du selv troede på? Hvis ja, hvilken?
- Hvordan føltes det at tale om din egen stereotyp foran andre?
- Hvordan adskiller de identiteter, du vælger for dig selv, sig fra de identiteter, andre bruger, når de forholder sig til dig? Du kan for eksempel fremhæve noget ved dig selv, som dine forældre eller venner ville fremhæve som andre sider af din identitet.



### Evaluerings spørgsmål:

- Hvad synes du om øvelsen?
- Har du lært noget nyt?
- Hvad vil du huske bedst?
- Kan du bruge den viden, du har fået fra øvelsen? Og hvordan?

Hvordan hænger stereotyper sammen med fordomme? Hvad er stereotypers funktion? Findes der gode stereotyper? Hvordan bliver de negative?







12+



30 min



2+



Du skal bruge

Ny-tilpasning af "Baustein zur nicht  
rassistischen Bildungsarbeit"

9

# MAND/Bİ



*Skabe forståelse for, hvordan forskellige perspektiver påvirker handlinger, og forståelse for tværkulturel kommunikation*

## Forberedelse

Denne aktivitet er en god opvarmningsøvelse. Den kan derfor fint bruges i starten af en session. Print illustrationen af manden/bien og klip dem fra hinanden til to separate ark.

## Instruktioner

1. Bed alle deltagerne om at sætte sig sammen to og to ved et bord, og giv hvert par et papir og en blyant. Fortæl alle deltagerne, at det er strengt forbudt at tale under denne aktivitet.
2. Forklar, at deltagerne får vist et billede og derefter bliver bedt om at tegne billedet sammen ved at tegne på hver sin halvdel af papirarket.
3. Bed deltagerne i hvert par om at udpege, hvem der er "A", og hvem der er "B".
4. Bed alle "A'erne" om at lukke øjnene. Vis alle "B'erne" billedet af **bien** i ca. 30 sekunder, og læg derefter billedet til side.
5. Bed nu alle "B'erne" om at lukke øjnene. Vis alle "A'erne" billedet af **manden** i ca. 30 sekunder, og læg det derefter til side.
6. Bed dem nu om at begynde at tegne.
7. Når alle grupper er færdige, vender I tilbage til en cirkel for at debriefe.

## Debriefing og evaluering

Du kan debriefe aktiviteten ved hjælp af følgende spørgsmål:

- Hvad skete der?
- Hvad så du (lad **A** og **B** beskrive, hvad de så, og vis billedet af manden/bien igen)?
- Hvordan gjorde I for at tegne sammen? Hvordan fungerede samarbejdet og kommunikationen?
- Hvad kunne have været gjort anderledes?
- Hvad har det med interkulturel læring at gøre?
- Hvilken rolle spiller foruddefinerede billeder eller stereotyper i processen med at se noget i det daglige liv?
- Står du over for lignende situationer i din hverdag? Hvornår? Hvordan kan vi håndtere de situationer?

## Det er vigtigt at sikre, at kun halvdelen af deltagerne ser billederne.

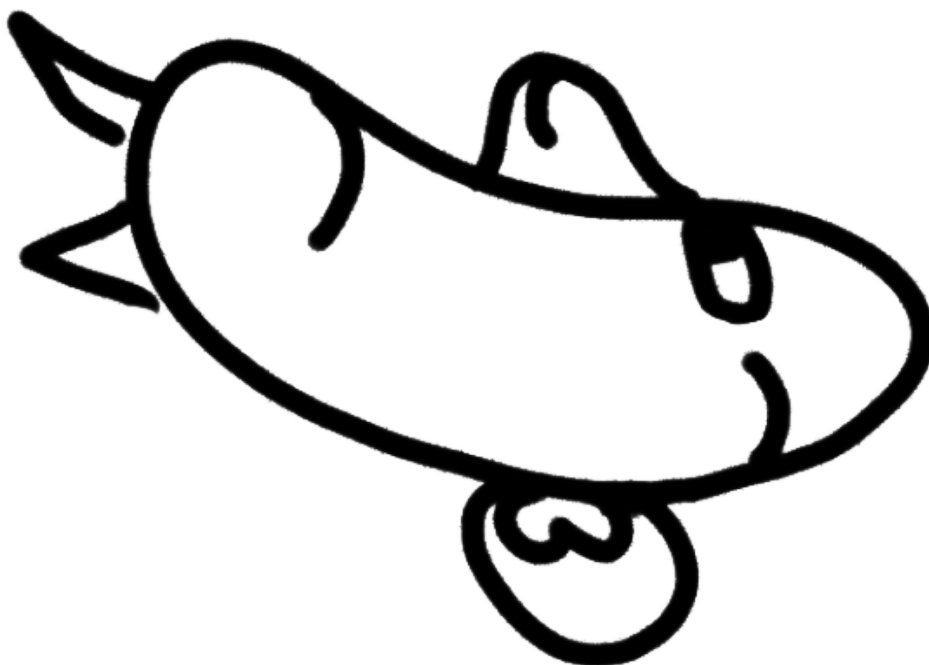
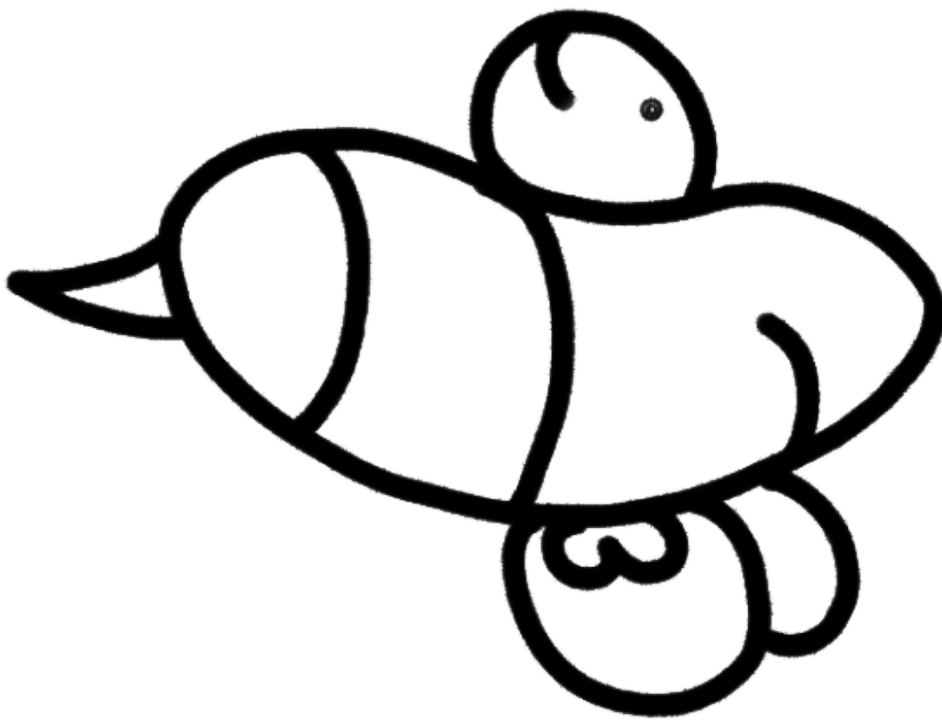
Du kan dreje diskussionen hen på, at vi ofte tror, at "vi ser det samme", selv om det, vi opfatter, er forskelligt. Interkulturel læring handler også om at anerkende mangfoldigheden i opfattelser, symboler, betydninger og synspunkter. Det er, hvad deltagerne bør få ud af denne aktivitet.



Civil Connections  
Building robust communities



1





15-18 20 min



5+



Du skal bruge

Kilde:  
Strauss Aps i workshoppen  
"Ctrl M: Mapping a Mentoring Memory"

10

## Hvor står jeg?



*At skabe debat i et trygt rum, hvor alle inviteres til at udtrykke politiske holdninger, men med mulighed for at fravælge gruppediskussioner.*



Facitatoren beder deltagerne om at stille sig i en cirkel med ryggen til rundkredsen (så de ikke kan se deres venners handlinger).

Facitatoren beder derefter deltagerne om at gå i to mulige retninger: **et lille skridt fremad**, hvis deltageren er **enig** i en påstand, der bliver stillet til dem, eller **et lille skridt bagud**, hvis man er **uenig**.

Når hvert udsagn er blevet præsenteret, og deltagerne har placeret sig, kan de vende sig om på stedet for at se de andres svar, og facilitatoren indleder en diskussion om placeringerne/svarene.



### Tips til facilitatoren

Der er ikke rigtige eller forkerte svar på denne øvelse: De unge bliver bedt om at placere sig fysisk, og ved at gøre det, udtrykker de automatisk også en politisk holdning.

Når de konfronteres med deres venners forskellige fysiske/politiske holdninger, vil de blive overraskede og automatisk begynde at debattere.

Debatten og refleksionerne er det overordnede mål med denne øvelse.

Facitatoren skal sikre, at debatten foregår på en tryk måde og forhindre, at den bliver for aggressiv eller udarter sig til en åben konflikt.



Civil Connections  
Building robust communities



1



### Udsagn om inklusion kan være

- Danmark har opnået ligestilling mellem kønnene.
- Mennesker fra minoritetsgrupper har de samme muligheder som flertallet i Danmark.
- "Jeg ser ikke hudfarve."
- Når der opstår racisme, er det bedst at sige fra.
- De mere privilegerede bør give afkald på en del af deres rigdom til de mindre privilegerede.
- Når nogen kommer fra en anden kultur, er det vigtigt, at de gør en indsats for at passe ind i den lokale kultur.
- To mænd bør kunne samarbejde med en surrogatmor i Danmark for at få børn.
- Mennesker fra den lokale kultur har pligt til at lære andre, hvordan tingene foregår i Danmark.
- Mennesker med handicap er en byrde for samfundet.
- Danmark er et af de mest førende lande med hensyn til sikkerhed og inklusion.
- Uddannelsessystemet bør kun være gratis for de fattigste mennesker – de rige bør betale for deres egen uddannelse.
- Mere end to personer bør kunne have forældremyndighed og forældreret over et barn.
- Flere privathospitaler er vejen frem for at sikre hurtig og professionel behandling

### Evaluering



#### Gruppediskussion

- Hvordan føltes det at tage stilling til de forskellige udsagn, velvidende at dine venner kunne se dit svar?
- Fik det dig til at føle dig ubehagelig til mode, eller var det okay for dig?
- Overraskede dine venners svar dig?
- Var du usikker på din holdning til nogle af udsagnene? Hvorfor?
- Blev du opmærksom på noget under denne øvelse, som du gerne vil fortælle om?



Når man præsenteres for udsagn som disse, kan det føles som om de er sandheden, men når man tænker aktivt over det, som i denne øvelse, kan man være uenig eller enig på et dybere niveau. Denne øvelse har til formål at støtte bevidstheden om ens egne meninger og også om at blive klar over, om man har brug for mere information for at danne sig sin egen mening om et bestemt emne eller udsagn.







Alle



4-8 timer



5+

11

# Madfestival



*At arrangere en madfestival, hvor alle føler sig velkomne og inkluderede*



## Hvorfor det gør en forskel

Madfestivaler og internationale middage er populære i skoler, ungdomsklubber og lokalsamfund – og det er der en god grund til! Mad bringer mennesker sammen og er en fantastisk måde at dele kultur og historier på.

Men for at sikre, at alle føler sig som en del af arrangementet, er det vigtigt at tænke over, hvordan det planlægges. Selv med de bedste intentioner kan madfestivaler nogle gange få folk til at føle sig udelukkede eller reduceret til en stereotyp, hvis vi ikke tænker os om.

Denne guide er til for at hjælpe dig med at gøre dit arrangement hyggeligt, respektfuldt og sjovt for alle.



## Det skal man være opmærksom på

**Husk alle – især minoriteterne.**

Sørg for, at arrangementet føles som om det er for alle, ikke bare en fremvisning for og af dem, der anses for at være "anderledes".

Det handler ikke om at udstille kulturer – det handler om, at mennesker mødes og lærer af hinanden på en naturlig måde. Ingen skal føle sig presset til at "repræsentere" et helt land eller en hel kultur alene på grund af deres baggrund.



**Civil Connections**  
Building robust communities



1



### Dansk mad er ikke "standard"

Hvis du er vokset op i Danmark, kan din mad føles som standarden eller det "normale". Men hvad der er normalt for én person, er ikke nødvendigvis normalt for en anden.

Undgå at sige ting som "eksotisk mad" eller kalde andre traditioner "anderledes". Det skaber distance.

På en god madfestival er alle retter en del af det fælles bord. Hver ret har sin egen historie – og alle er værd at fortælle.

### Tips til planlægning



- Lad familierne vælge, hvad de vil medbringe. Nogle vil måske dele en ret fra et helt andet land, andre vil måske komme med deres yndlingsret fra hjemlandet. Alt er velkomment.
- Involver børnene og de unge. Spørg dem om deres livret, hvad de gerne vil prøve, og hvordan de gerne vil have, at arrangementet skal foregå.
- Start samtaler om mad. Tal om retter som pizza, butter chicken eller smørrebrød. Hvem har prøvet det? Hvor stammer retterne fra?
- Lad eleverne fortælle om deres mening. Hvis gruppen er klar til det, kan I tale om kultur, tilhørsforhold og mad.
- Inviter forældrene med i planlægningen. Sørg for, at planlægningsgruppen afspejler mangfoldigheden i klassen eller gruppen.



### Og hvis ingen medbringer mad fra deres "baggrund"?

Det er helt i orden.

Ikke alle føler en stærk tilknytning til en bestemt kulturel tradition – og nogle forskelle er ikke altid synlige.

Det vigtigste er, at folk føler sig godt tilpas med at være sig selv, deler noget, de holder af, og er nysgerrige over for andre.

En god madfestival er en festival, hvor folk mødes, prøver nye ting og går derfra med en lidt større følelse af samhørighed, end da de kom.



# Diversity toolbox



Civil Connections  
Building robust communities

