

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



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



Civil Connections
Building robust communities





Aktiviteter for voksne

Aktiviteter

- #1: Forestil dig...
- #2: Quiz, om myter
- #3: Hvad kan man sige?
- #4: Hvor er du fra?
- #5: Madfestival
- #6: Mand/Bi
- #7: Action Plan
- #8: Rep. Undervisningsmateriale
- #9: Interkulturel Dagbog
- #10: Ord og Termer



Civil Connections
Building robust communities





20+



15 min



5+



Du skal bruge

Inspireret af
Valerie Alexanders
TED TALK 2017

1

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:

Du er i lufthavnen og ved at komme for sent til dit fly, så du skynder dig gennem sikkerhedskontrollen. Du løber til gaten og når ned til gaten, og lige som du går ind i flyet, lukkes døren bag dig, og piloten kommer ud af cockpittet og siger hej og byder dig velkommen om bord.

Efter et par timer når du din destination, og du beslutter dig for at besøge en lokal restaurant for at spise middag. Og der får du det bedste måltid i dit liv! Ved bordet ved siden af dig sidder et sødt par, der glade fejrer deres årsdag. Du snakker lidt med dem og opdager, at både du og parret skal til den samme konference i morgen! Sikke en god overraskelse, du havde ikke forventet at møde nye mennesker, og nu er du allerede i gang med at udvide dit netværk, inden du overhovedet er kommet til selve arrangementet.

Næste morgen tager du til verdens største teknologikonference. Og CEO'en for dette års hotteste tech-startup er netop gået på scenen for at tale.

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



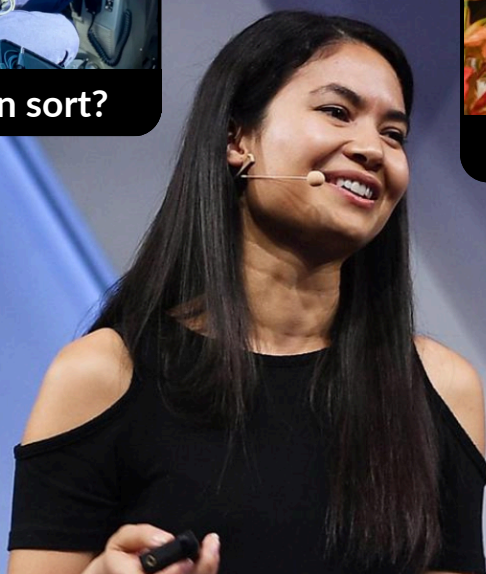
1



Var piloten sort?



Var det søde par to mænd?



Lignede Tech CEO'en Canvas CEO?

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

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



En af grundene til at vi har ubevidste fordomme er simpelthen, at vores hjerne er effektiv. Man kan godt sige, at vores hjerne er doven. Hjernen 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 afdække dine egne ubevidste fordomme



Civil Connections
Building robust communities





14+



30 min



1+



2

Du skal bruge - eller

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

Facitatoren uddeler kopier af quizen (findes på bagsiden af dette kort) eller viser quizen på en projektorskærm.



Quiz

Facitatoren læser spørgsmålene højt og modererer diskussionen. Facitatoren 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 quizen 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 MED 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	LIGESTILLING - Er alle ligestillede i Danmark? (1) Sandt (X) Falsk (2) Ved ikke			
2	KØN I ERHVERVSLIVET - 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	LØNFORSKEL - Hvor stor var lønforskellen mellem mænd og kvinder ifølge Danmarks Statistik i 2023? (1) 5,1 % (X) 12,4 % (2) 19,3 %			
4	BESKÆFTIGELSE - 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	OPHOLDSTILLADELSE - 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	STATSBORGERSKAB - 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	OPLEVELSER MED RACISME - 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	HANDICAP - 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	HANDICAP - Har alle andre lande i EU en national handlingsplan for mennesker med handicap? (1) Ja (X) Nej (2) Næsten alle lande			
10	HANDICAP - 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 høj forekomst af vold mod børn og voksne med handicap (2) Arbejdsmarked, uddannelse, bekæmpelse af høj forekomst af vold mod børn og voksne med handicap			
11	UDDANNELSE - Hvor mange studerende med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination i deres studier? (1) 5 % (X) 85 % (2) 21 %			
12	FAMILIE - 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	LIGESTILLING - I Danmark er alle lige (1) Nej (X) Ja (2) Nej, men vi er bedre end andre lande i EU			





18+



30 min



2+



Du skal bruge

3

Hvad kan man sige?

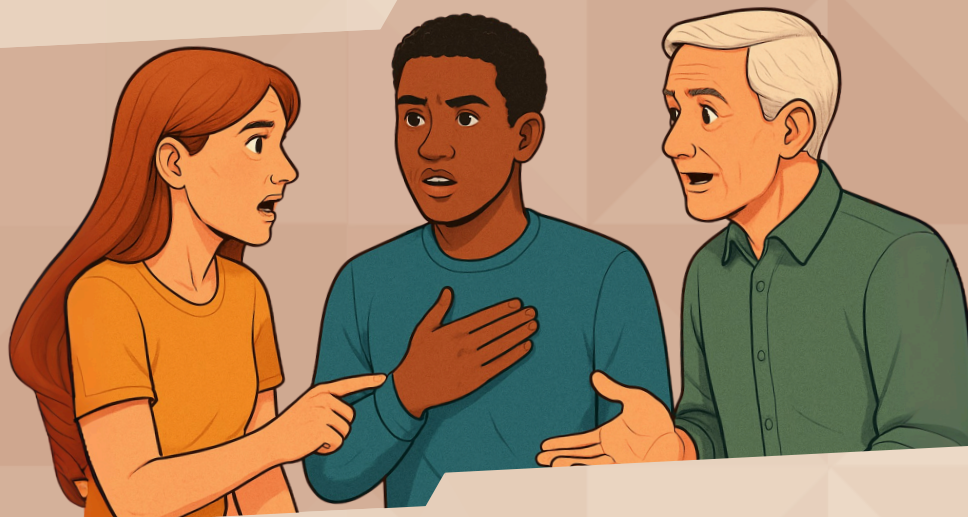


Hjælp deltagerne med at udforske og afprøve reaktioner på racistiske eller problematiske bemærkninger, opbygge selvtillid til at sige fra og forstå vigtigheden af at være en allieret. Gennem refleksion og diskussion vil man udvikle praktiske reaktioner, der føles ægte og brugbare.



1. Del deltagerne op i mindre grupper på 2-5 personer.
2. Facilitatoren uddeler et sæt kort med scenarier og et refleksionskort.
3. Et gruppemedlem starter med at læse et af scenarierne højt.
4. Gruppen diskuterer mulige svar, som de ville føle sig tilpasse med at sige.
5. For at lette processen er der forslag til svar på bagsiden af kortet, hvis gruppen har svært ved selv at finde på svar.
6. Efter hvert scenarie ser gruppen på refleksionskortet og diskuterer spørgsmålet i relation til svaret.
 - a. Er det svært at reagere i denne situation? Hvorfor?
 - b. Hvorfor er det vigtigt at reagere i denne situation?
 - c. Hvad er de potentielle konsekvenser, hvis folk ikke reagerer?

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



Hvis du befinder dig i en udsat position og bliver mål for racistiske kommentarer eller angreb, er denne øvelse ikke ment som en vejledning til den "rigtige" reaktion. Uanset hvad du vælger at gøre for at beskytte dig selv – om det er at sige fra, trække dig, søge støtte eller gøre andre ting – er det helt i orden.



Civil Connections
Building robust communities



1

At Tage Afstand fra Racisme: En Praktisk Guide



Hvorfor Tage Afstand?

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

At tage afstand – selvom det blot er ved at være uenig eller fremføre en anden holdning – kan stoppe skadelig adfærd, støtte de berørte og bidrage til at ændre holdninger og kultur.

Reaktionsmuligheder

1. Sig Fra

Sæt ord på det, du ser som problematisk. Undgå at drage forhastede konklusioner eller antage hensigter – fokuser på det, der blev sagt eller gjort. Eksempler:

- “Den kommentar virker underlig for mig.”
- “Den joke udstiller en hel gruppe mennesker.”

2. I Mine Øjne

Forklar, hvordan kommentaren eller adfærden påvirker dig (eller andre), og fokuser på virkningen, ikke kun hensigten. Eksempler:

- “Jeg oplever den kommentar som nedværdigende og ydmygende.”
- “Når jeg hører det, bliver jeg ubehagelig til mode – det føles som en karikatur.”
- “Den slags udtalelser kan få folk til at føle, at de ikke hører til.”

3. Fortæl Hvad Vi Ønsker

Udtryk, hvad du gerne vil se i stedet, hvilket kan vende konfrontationen til konstruktiv handling. Eksempler:

- “Jeg kunne godt tænke mig, at vi tænker mere over, hvordan vi taler om andre mennesker.”
- “Det ville betyde meget for mig, hvis du vil reflektere over det.”
- “Næste gang kan du prøve at se det fra den andens perspektiv.”

Hvis du ikke er sikker på, hvad du skal sige, kan du starte med nysgerrige spørgsmål:

- “Hvad mener du med det?”
- “Hvor har du hørt det?”
- “Tror du, det gælder for alle?”

Eller udtryk ubehag:

- “Det føltes ikke rigtigt for mig.”
- “Jeg er ikke sikker på, at jeg er enig i det.”

At Være Solidarisk

Selvom du ikke er offer for racisme, er din stemme stadig meget vigtig.

Vis solidaritet ved at:

- Sige din mening – også når det er ubehageligt
- Ikke grine med eller ignorér racistiske vittigheder eller kommentarer
- Støtte andre uden at tale over dem
- Opfordre til læring og udvikling

Øvelse Hjælper

Det tager tid og øvelse at lære at tackle racisme.

- Øv mulige reaktioner foran spejlet eller sammen med venner
- Reflekter over, hvad der har afholdt dig fra at sige noget i tidligere situationer
- Opbyg en værktøjskasse med sætninger, der føles naturlige for dig

Når Det Er Svært At Reagere i Øjeblikket

Det er helt normalt – racistiske eller krænkende bemærkninger kan gøre enhver paf.

Her er forslag til, hvad du kan gøre efterfølgende:

- Tal med betroede kolleger, en leder eller din fagforeningsrepræsentant
- Dokumenter, hvad der skete, hvis det er nødvendigt.
- Gennemgå hændelsen med allierede og læg en plan for næste gang det skulle ske





20+



30 min



4+



Du skal bruge

Inspireret af
Minoritetsstress i praktiken
(2021, Länsstyrelsen, Stockholm)

4

Hvor er du fra?



"Where are you really from?"
af Ken Tanaka, som introduktion.



At inspirere fagfolk til at tænke over, hvordan man kan fremme omtanke og inkluderende sociale praksisser, og minimere risikoen for at fremmedgøre eller ekskludere kolleger, unge eller jævnaldrende i daglige interaktioner.



Emma, der er socialrådgiver på et kommunalt kontor, har fået en ny kollega, Alex, der for nylig er startet i hendes team. I en kaffepause benytter Emma lejligheden til at lære Alex lidt bedre at kende.

Hvor er du fra?

Ok, men hvor kommer du fra?

Men hvor kommer du rigtig fra?

Jeg flyttede hertil fra Aarhus da jeg fik jobbet.

Altså, jeg voksede op i Aarhus..?



Diskussion:

- Hvad tror du, Emma egentlig er nysgerrig efter, når hun spørger, hvor Alex "rigtigt" kommer fra?
- Hvorfor tror du, Emma stiller dette spørgsmål?
- Hvordan tror du, Alex har det, når han får dette spørgsmål?
- Hvad kan være det utilsigtede resultat af Emmas spørgsmål i forhold til tilhørsforhold?



Civil Connections
Building robust communities



1



Refleksion: Hvorfor spørger du?

Bed deltagerne om hver for sig at reflektere over sidste gang, de spekulerede over en persons baggrund:

- Hvad gjorde dig nysgerrig i forhold til personens baggrund på det tidspunkt?
- Var spørgsmålet relevant i den kontekst?
- Kunne dit spørgsmål utilsigtet have fået personen til at føle sig udelukket eller kategoriseret som »anderledes« eller »ikke-dansk«?

Opfordr deltagerne til at bruge disse spørgsmål som en selvkontrol i fremtidige situationer, så de kan vurdere, om og hvordan de skal håndtere en sådan nysgerrighed på en måde, der respekterer inklusion.

Evaluerings:

Efter den individuelle refleksion samler du gruppen til en diskussion ved hjælp af følgende spørgsmål:

- Hvordan kan vi udtrykke interesse for at lære vores kolleger at kende uden at gøre sig forestillinger om deres baggrund eller identitet?
- Hvordan kan vi som fagfolk skabe et miljø, hvor alle teammedlemmer føler sig ligeværdige og inkluderet?
- Hvad kan vi gøre, hvis vi opdager, at vi utilsigtet har fået nogen til at føle sig som en outsider?



Vi kategoriserer naturligt mennesker og ting hurtigt for at kunne forstå verden. Selvom dette hjælper med simple opgaver, kan det føre til antagelser og stereotyper, når vi forsøger at forstå andre mennesker. For eksempel kan det virke harmløst at spørge nogen: "Hvor kommer du fra?", men det kan føles fremmedgørende, især for mennesker med 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 personlige glæder eller smertefulde oplevelser, såsom migration eller diskrimination. Det er vigtigt at respektere ethvert svar – uanset om nogen siger, at de kommer fra et andet land, en anden by eller bare værelset ved siden af – uden at drage konklusioner baseret på stereotyper.





Alle



4-8 timer



5+

5

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.

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 her 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 inkluderende for alle, og ikke bare bliver 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 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, at dele 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.





12+



30 min



2+



Du skal bruge

Tilpasning af "Baustein zur nicht
rassistischen Bildungsarbeit"

6

MAND/Bİ



*Skabe forståelse for, hvordan forskellige perspektiver påvirker handlinger,
og skabe 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 plenum 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.



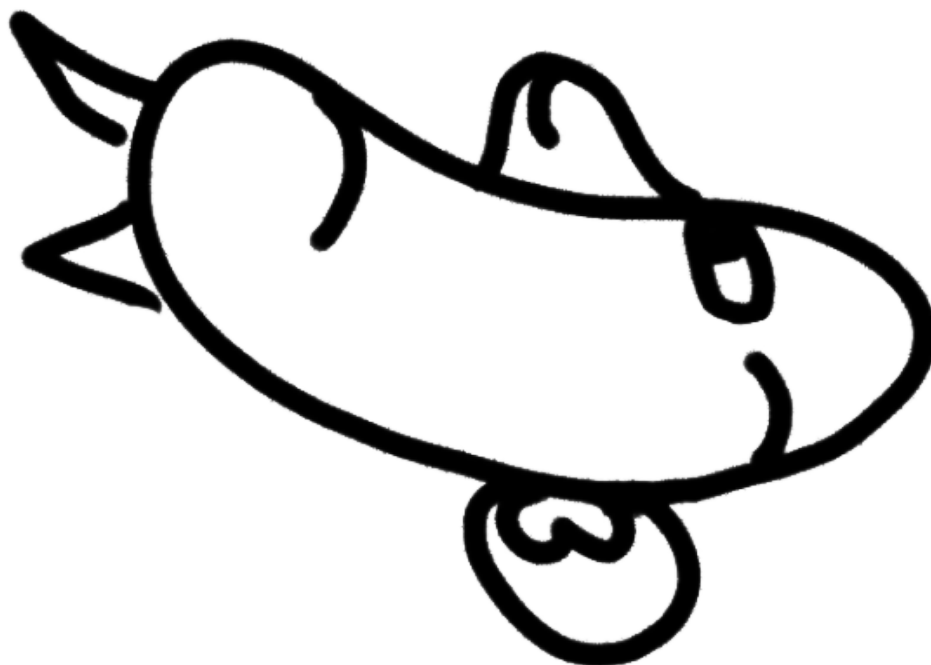
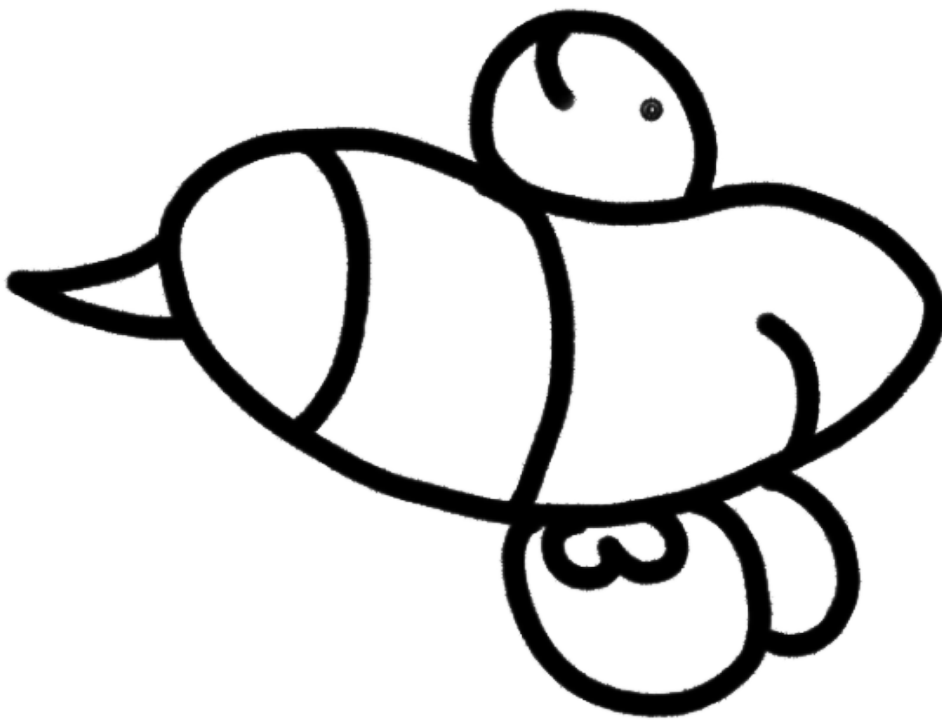
Du kan dreje diskussionen hen på, at vi ofte tror, at "vi ser det samme", selv om det, vi opfatter, er forskelligt. Interkulturel læring handler også om at anerkende mangfoldigheden i opfattelser, symboler, betydninger og synspunkter. Det er, hvad deltagerne bør få ud af denne aktivitet.



Civil Connections
Building robust communities



1





Prof



30 min



1+



Du skal bruge

7

Action Plan



Et værktøj, der kan hjælpe fagfolk med at implementere tiltag, der fremmer mangfoldighed og inklusion



Gode idéer og visioner kan let blive nedprioriteret eller udskudt uden specifikke og konkrete handlinger og aftaler.

På bagsiden af dette kort findes en meget enkel handleplan, som kan hjælpe jer i gang. Hvis jeres team eller du selv beslutter at gennemføre ændringer, der fremmer inklusion og mangfoldighed, kan det være en god idé at udarbejde en handleplan, der fastlægger klare mål og som strukturerer implementeringsprocessen. Handleplanen kan bruges som et redskab til at sikre, at I når jeres mål, og I kan uddelegere ansvarsområder og evaluere indsatsen løbende.

Denne handleplan kan også være en værdifuld ressource til at præsentere idéer for ledelsen ved at skitsere mål, nødvendige ressourcer og forventede resultater. Brugen af en struktureret plan hjælper med at fremme engagement og understøtter varige forandringer. Skabelonen kan enten bruges som den er eller den kan tilpasses til jeres specifikke behov. I kan arbejde individuelt med en handleplan, eller I kan arbejde med den i et team.



Kom godt i gang:

Brug nedenstående spørgsmål som inspiration til at reflektere over tiltag, der kan fremme inklusion og mangfoldighed i din organisation:



- Hvordan kan du skabe regelmæssig tid og plads til, at kolleger kan reflektere over emner som racisme, fordomme og stereotyper?
- Omfatter din teoretiske ramme/dit undervisningsmateriale i øjeblikket forskellige perspektiver og historier? Hvilke områder kunne udvides?
- Findes der strategier til at vurdere, om unge oplever racisme?
- Ville en undersøgelse være relevant?
- Har du tilstrækkelig viden og færdigheder på dette område? Hvordan kan du udvide din forståelse?
- Hvordan kan du inddrage unge i at skabe et inkluderende miljø?
- Hvilke små, umiddelbare ændringer kan du starte med for at skabe momentum for langsigtede mål om mangfoldighed og inklusion?



Civil Connections
Building robust communities



1

ACTION PLAN	
Problem Hvad ønsker jeg/vi at løse?	Plan Hvad kan jeg/vi gøre? Konkrete trin?
Action/tiltag Hvad gør jeg/vi?	Tidsplan Hvornår gør jeg/vi det? Tidsplan og startdato
Effekt Hvordan påvirker tiltagene positivt?	Værktøj og ressourcer Hvad/hvem har jeg/vi brug for til at understøtte mine/vores tiltag?
Negative konsekvenser Kan andet/andre blive påvirket negativt af tiltagene?	Evaluering Hvordan og hvornår ved jeg/vi, om vi har opnået (de ønskede) forandringer?

Vil du vide mere? Læs mere om andre action plans:



Civil Connections
Building robust communities





Prof



1+

Kilde:

*Mirrors, windows and sliding glass doors**Rudine Sims Bishop, 1990*

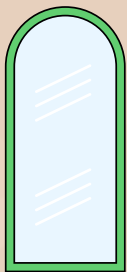
8

Repræsentativt undervisningsmateriale



Når unge mennesker udvikler sig og begynder at forstå verden omkring sig, spiller de historier, de møder – i bøger, film, på plakater og i andre kulturelle medier – en afgørende rolle. Disse historier er med til at forme deres identitet, skabe empati og fremme en følelse af tilhørsforhold. Men kun hvis de unge mennesker kan genkende sig selv i dem.

Derfor er det vigtigt, hvilke historier vi vælger at bruge. Metaforerne om spejle, vinduer og skydedøre er effektive redskaber til at reflektere over repræsentation i undervisningsmaterialer.



Spejle: Reflekterer os selv og vores oplevelser.

Bøger m.m. kan afspejle læserens egen identitet, kultur og oplevelser.

De siger: Du hører til her. Du betyder noget.

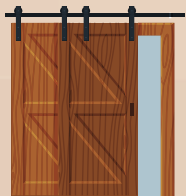
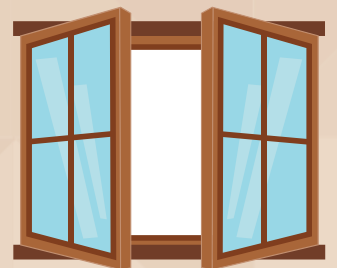
Når unge mennesker ikke kan genkende sig selv i de historier, der omgiver dem, sender det et signal om, at deres liv ikke er vigtige.

Repræsentation er ikke bare rart – den er nødvendigt.

Vinduer: Bøger m.m. giver også indblik i liv og verdener, der adskiller sig fra vores egne.

De åbner op for forståelse: Hvor mange af de historier, vi underviser i, omfatter kvinder? LGBTQ+-personer? Farvede? Indvandrere? Handicappede?

Vinduer vækker nysgerrighed, medfølelse og bevidsthed om den bredere menneskelige erfaring.



Skydedøre: Nogle historier gør mere end bare at skildre – de lader læserne træde ind i en anden verden.

De hjælper læserne med at føle, hvordan det er at leve i en andens virkelighed. Den indlevende oplevelse skaber dyb empati og en rigere forståelse af verdens kompleksitet.



Brug disse metaforer som en lup, når du vælger undervisningsmateriale.

Spørg:

- Hvem er repræsenteret?
- Hvem mangler?
- Hvem får lov til at fortælle deres historie?

Repræsentation i undervisningen handler ikke om at sætte kryds i kasser. Det handler om at forme en fremtid, hvor alle elever kan se sig selv – og andre – med værdighed og dybde.



Civil Connections
Building robust communities



1

GENNEMGANG AF UNDERVISNINGSMATERIALE

Emne:		Klasseniveau:	
Dato / Antal lektioner:		Emne/fokuspunkter:	
Udvalgt materiale			
Materialetype:		Forfatter/Ophavsperson:	
Titel:			
Repræsentationstjek			
Fokusområder	Ja / Nej / Ved ikke	Noter / Observationer	
Reflekterer elevernes identiteter			
Giver nye perspektiver			
Undgår stereotyper			
Autentiske stemmer			
Fremmer empati og inklusion			
Spejl, Vindue eller skydedør			
Spejl (Selvrefleksion): Hvordan kan materialet styrke dine elevers identitet?			
Vindue (Indsigt i andre): Hvilke nye oplevelser eller kulturer bliver eleverne præsenteret for?			
Skydedør (Empati og Fordybelse): Giver materialet eleverne mulighed for at forestille sig en anderledes oplevelse? Hvordan?			
- Hvem er ikke repræsenteret i dette materiale eller dette pensum? - Hvilke historier, forfattere eller perspektiver kunne tilføjes for at udfylde dette hul? - Hvad er dit næste tiltag for at sikre, at dine materialer bliver mere inkluderende?			
Idéer til elevinddragelse	Identitetsafdækning Bogsammenligning (spejl, vindue eller skydedør) Egen refleksion: "Hvor så du dig selv?" Klassediskussion: "Hvad overraskede dig?"		





Prof



4 uger



1+



Du skal bruge

Kilde: Nadine Lyamouri-Bajja
Ekspertcoach og underviser for
Europarådet

9

Min interkulturelle dagbog



Opbygger en selvkritisk forståelse af, hvad der sker i ens eget hoved, når man møder andre kulturer.



Introducér emnet for deltagerne

Facilitatoren informerer de andre deltagere, der er interesserede i interkulturel læring, om, at man ikke kan opnå interkulturelle færdigheder på en enkelt masterclass. Det kræver derimod engagement og ihærdighed at kunne identificere og reflektere over sine egne kognitive fordomme for at gøre op med dem. Deltagerne skal lære at observere deres egne daglige interkulturelle interaktioner.



Opret en dagbog

Facilitatoren forklarer sine kolleger, at de skal føre en dagbog, som kun er til eget brug. De kan skrive i den på det sprog, de er mest fortrolige med, og bruge den kommunikationsform, de foretrækker. Dagbogen er deres egen læringsoplevelse og vedrører ikke andre.



Skab et trygt læringsfællesskab

Aftal med gruppen, hvor ofte alle bør skrive i dagbogen: det kan være dagligt, ugentligt eller hver anden uge. Vurdér, om der er stemning for at arrangere møder for at udveksle erfaringer, tips, opfattelser osv., men husk, at dette er et rum uden fordømmelse, og at oprettelsen af dette rum ikke er obligatorisk, men kun tilskyndes for at fremme social forandring i arbejdsmiljøet.



Debriefing

Efter de første uger bør facilitatoren vurdere, om dagbogen har givet positive resultater, eller om den slet ikke er blevet brugt. Hvad kan der gøres for at sikre større succes med denne indsats? Kan andre kolleger være med til at støtte processen? Hvad er forhindringerne? Og hvordan afhjælper man dem?



Civil Connections
Building robust communities



1

Forslag til selv-analyse		Dato
Spørgsmål	Noter	
Hvilken interkulturel situation har jeg oplevet i dag?		
Hvad gjorde den interkulturel?		
Hvad har jeg lært om andre?		
Hvad har jeg lært om mig selv?		
Bemærkede jeg, om jeg frembragte fordomme, stereotyper eller bias? Hvordan?		
Hvordan kan jeg ændre min opførsel?		



ORD OG TERMER

Det er ikke altid nemt at arbejde med racisme, diskrimination og inklusion. Kilderne bruger en masse akademisk jargon, som kan ende med at gøre folk endnu mere forvirrede over emnet mangfoldighed. Her er vores oversættelse af de mest anvendte ord og udtryk om mangfoldighed og inklusion.

Allyship/at være allieret

At forsvare og aktivt arbejde for inklusion af mennesker eller grupper i marginaliserede positioner i samfundet. Ikke som en del af den pågældende gruppe, men i solidaritet med og under ledelse af den pågældende gruppe.

Farveblindhed

At insistere på, at man ikke ser hudfarve eller etnicitet, men farveblindhed ignorerer den systemiske og ulige behandling af mennesker.

Forudindtagethed (Bias)

Ubevidste holdninger, fordomme og vurderinger, der påvirker vores forståelse, handlinger og beslutninger.

- **Ubevidst forudindtagethed (eller implicit forudindtagethed)** kan forekomme, når præferencer eller stereotyper påvirker vores beslutninger, handlinger og vurderinger, uden at vi er klar over det. Disse forudindtagelser fungerer automatisk og ligger uden for vores bevidste kontrol eller bevidsthed. I skolesystemet kan forudindtagelser føre til, at lærere kan have lavere forventninger til etniske minoritets elever.

Hvid forsvarsadfærd (White defensiveness)

Et udtryk, der beskriver det ubehag og de defensive reaktioner, der opstår, når mennesker konfronteres med spørgsmål om/påpegning af racisme. Det forstærker racemæssig ulighed ved at forhindre meningsfuld dialog og hæmmer bestræbelser på at bekæmpe racisme effektivt.

Integration

At stræbe efter, at kulturelt forskellige mennesker tilpasser sig de eksisterende sociale regler, skikke og traditioner i den lokale kultur.

- **Inklusion**

Inklusion har til formål at skabe miljøer, der aktivt omfavner og styrker alle medlemmer af samfundet, især dem, der historisk set har været marginaliseret eller udelukket på grund af racisme eller andre former for diskrimination. Sameksistens, hvor diversitet anses som en styrke.

Interkulturel Kompetence

En persons forståelse af og evne til at interagere og kommunikere effektivt og uden fordomme, med mennesker fra andre kulturer.

- **Multikulturelt miljø** - Refererer til de mange kulturer, der findes i en gruppe. For eksempel i et lokalsamfund.
- **Tværkulturelt møde** - Opstår, når forskellige kulturer er i kontakt med hinanden.



Civil Connections
Building robust communities



Internaliseret racisme

Den proces, hvorved personer, der har oplevet racisme, begynder at tro på og indarbejde de negative stereotyper og fordomme, der er forbundet med deres race eller etniske gruppe, hvilket fører til et lavere selvværd og potentielt får dem til at behandle medlemmer af deres egen gruppe uretfærdigt. Det behøver ikke at være en eksplicit racistisk adfærd. Et eksempel er at tilpasse sig hvide skønhedsstandarter og mere generelt betragte hvidhed som normalt og alt andet som fremmedartet.

Kulturel appropriation

Kulturel appropriation (her: overtagelse) henviser til brugen af genstande eller elementer fra en ikke-dominerende kultur på en måde, der forstærker stereotyper eller bidrager til undertrykkelse og som ikke respekterer deres oprindelige betydning eller krediterer deres kilde.

Mikroaggressioner

Kommentarer eller handlinger, der subtilt udtrykker en fordom over for en persons etnicitet, køn, seksuelle orientering eller andre karakteristika. Eksempel: En lærer henvender sig til en elev med etnisk minoritetsbaggrund og siger: "Du taler så godt dansk! Hvor kommer du egentlig fra?"

Minoritetsstress

Unikke stressfaktorer, som mennesker, der tilhører en minoritetsgruppe, oplever som følge af den sociale, kulturelle og strukturelle diskrimination og ulighed, som disse grupper udsættes for.

Privilegie

Betyder bogstaveligt talt »lov, der kun gælder for én person« eller omvendt »mulighed for, at én person står over loven«. I dagens samfund er et privilegium en fordel, som en person har fra fødslen, eller som den pågældende ikke selv har indflydelse på. Det kan være knyttet til race, køn, seksualitet, evner, socioøkonomisk status osv.

- **Hvidt privilegium** – »Den ubestridte og ufortjente række af fordele, rettigheder, goder og valgmuligheder, der tildeles mennesker udelukkende fordi de er hvide« – Peggy McIntosh

Racisme

Diskrimination eller fordomme baseret på hudfarve, nationalitet eller etnisk oprindelse. Racisme kan forekomme uden åbenlyse racistiske motiver. Det er ikke udelukkende baseret på individuelle overbevisninger og holdninger. Racisme er dybt forankret i vestlige samfund og påvirker alles sociale og politiske holdninger, selv når folk ønsker at bekæmpe det.

- **Institutionel racisme** – Diskrimination inden for institutioner og organisationer omfatter politikker, praksis og normer, der uforholdsmæssigt stiller visse race- eller etniske grupper dårligere, mens andre begunstiges.

Racisme-traume

Den samlede indvirkning, som racisme, diskrimination og strukturelle uligheder baseret på etnicitet har haft på en persons mentale sundhed.



Diversity toolbox



Civil Connections
Building robust communities

