



**It Works!**  
The Employable Youth

# SOFT SKILLS FOR EMPLOYABILITY: IT WORKS!



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# TABLE OF CONTENTS

1. Yrkesinriktning	03
2. Beslutsfattande och målsättning	17
3. Gränser på arbetsplatsen	37
4. Kommunikation: Verbal/icke-verbal	
kommunikation: Kommunikation: verbal/icke-verbal	51
5. Lagarbete och konfliktlösning	61
6. Att övervinna fördomar	77

1.

## YRKESORIENTERING: UTFORSKA ARBETSMÖJLIGHETER.



Duration: 12 hours each

### Introduktion

Huvudsyftet med yrkesorientering är att hjälpa individer att få självförtroende och inse sina egna styrkor. Det är en allt viktigare process som ges individuellt eller i grupp och som hjälper människor att:

3

- ✓ Öka medvetenheten och bedöma sina personliga egenskaper (intressen, värderingar, prestationer osv.).
- ✓ få information om yrke och utbildning
- ✓ Matcha sina personliga egenskaper med potentiella utbildnings- och karriärval.
- ✓ fatta beslut om utbildning och karriär.
- ✓ Hantera övergångar och hantera praktiska frågor i samband med dem.
- ✓ Gör en handlingsplan.

För att förbereda sig för en framgångsrik integration på arbetsmarknaden krävs ett professionellt beteende som bygger på förvärv av kunskaper, färdigheter och attityder på en professionell nivå.

# 1.1 UTFORSKA ARBETSMÖJLIGHETER

## Avsnittets mål

- Karriärvägledning genom att man får självkännedom och den grundläggande information som krävs för att orientera sig i sitt yrke.
- Utforskning av yrkesintressen för att fortsätta med utvecklingen av en hållbar karriärorientering.
- Utveckling av färdigheter för anställbarhet.
- Utveckling av tekniker för yrkesorientering för framgångsrik anställbarhet.

## Lärandeinhåll

Enligt John Hollands teori motsvarar de flesta människor, beroende på sina intressen, en av sex personlighetstyper: Realistisk, undersökande, konstnärlig, social, entreprenör och konventionell. Människor med samma personlighetstyp som arbetar tillsammans skapar en arbetsmiljö som passar deras typ. På samma sätt finns det sex grundläggande typer av arbetsmiljöer: Realistisk, utredande, konstnärlig, social, företagsam och konventionell. Poängen är att matcha yrkestypen med motsvarande yrkesmiljö.

Holland Code career inventory mäter personens intresse för sex yrkesområden: Realistiskt, undersökande, konstnärligt, socialt, företagsamt och konventionellt. Personer med samma personlighetstyp som arbetar tillsammans skapar en arbetsmiljö som passar deras typ. När till exempel konstnärliga personer arbetar tillsammans på ett jobb skapar de en arbetsmiljö som belönar kreativt tänkande och beteende. Människor som väljer att arbeta i en miljö som liknar deras personlighetstyp har större sannolikhet att bli framgångsrika och nöjda. Konstnärliga personer har t.ex. större sannolikhet att bli framgångsrika och nöjda om de väljer ett arbete som har en konstnärlig miljö, en miljö som "domineras" av personer av konstnärlig typ där kreativa förmågor och uttryck värderas högt. Enligt John Holland beror det sätt på vilket en person agerar och känner sig på jobbet till stor del på hans/hennes arbetsmiljö. Om en person till exempel arbetar med människor som har liknande personlighetstyper kommer han eller

hon att kunna göra många av de saker som han eller hon kan göra, och han eller hon kommer att känna sig mer självsäker.

John Holland skapade en sexkantig modell som visar förhållandet mellan personlighetstyper och miljöer. Enligt hans teori är de personlighetstyper som ligger närmast varandra på hexagonen mer lika varandra än de som ligger längre bort. Om man till exempel tar hänsyn till de yrkesmässiga typernas position på hexagonalen har en social typ mer gemensamt med en konstnärlig typ än med en realistisk typ. Detta kan bli tydligare genom den följande beskrivningen av varje yrkeskategori.

#### Realistisk

En realistisk typ gillar att arbeta med djur, verktyg eller maskiner. Därför har en person som motsvarar denna typ goda färdigheter i att arbeta med verktyg, mekaniska eller elektriska ritningar, maskiner eller växter och djur. Vanligtvis undviker den här yrkesmässiga typen sociala aktiviteter som att undervisa, bota och informera andra, och det är anledningen till att hexagonen ligger på motsatt sida av den sociala typen. Personen föredrar fysiska aktiviteter som kräver skicklighet, styrka och koordination. I allmänhet gillar denna person att göra utomhus, mekaniska och fysiska aktiviteter och yrken och föredrar att arbeta med saker, såsom föremål, verktyg, maskiner, växter och djur snarare än med idéer, data och människor.

#### Undersökande

En undersökande typ är exakt, vetenskaplig, intellektuell och gillar att studera och lösa matematiska eller vetenskapliga problem. Den här typen föredrar att arbeta med teori och information, tänka, organisera och förstå. Personen av denna yrkestyp är analytisk, nyfiken och självständig och de gillar att läsa, studera, använda böcker och andra uppgifter i stället för att arbeta praktiskt samt att använda logik och lösa mycket komplexa, abstrakta problem. Vanligtvis kan en person av denna professionella personlighetstyp vara introvert och sakna ledarskaps- och övertalningsförmåga. De föredrar att använda sitt sinne snarare än sin association med människor och saker.

#### Konstnärlig

En konstnärlig typ är uttrycksfull, originell och oberoende och gillar att ägna sig åt kreativa aktiviteter som konst, drama, hantverk, dans, musik eller kreativt skrivande. Personen av denna yrkestyp har goda konstnärliga förmågor, föredrar kreativa, originella och osystematiska aktiviteter som tillåter kreativt uttryck och är fantasifull, oordnad, idealistisk, känslomässig och opraktisk. I allmänhet uppskattar de skönhet, ostrukturerade aktiviteter och

variation och föredrar att arbeta i ostrukturerade situationer och använda sin kreativitet och fantasi. Vad de kräver är självuttryck och att genomföra sitt arbete utan att följa en tydlig uppsättning regler.

### Socialt

En social typ tycker om att träffa och hjälpa människor på många olika sätt, till exempel genom att undervisa, vårda, ge första hjälpen och informera. Vanligtvis undviker den här typen att använda maskiner, verktyg eller djur för att uppnå ett mål, vilket är anledningen till att den på hexagonen står på motsatt sida av den realistiska typen. Föredrar aktiviteter som innebär att hjälpa, läka eller utveckla andra och behöver vara samarbetsvillig, social, förstående och de har empati och känslighet för andras känslor. De är vänliga och skickliga med ord och löser problem med hjälp av känslor. En social personlighetstyp tycker om att informera, hjälpa, utbilda, utveckla och bota människor i sitt arbete.

### Företagsam

En företagsam typ gillar att leda och övertala människor samt att leda för att uppnå organisatoriska mål eller ekonomisk vinst. En företagsam personlighetstyp är ofta en ledare med starka färdigheter i att organisera, övertala och leda. Vad personen tycker mer om är pengar, makt, status och att ha ansvaret. Vanligtvis undviker denna typ aktiviteter som kräver noggrann observation och vetenskapligt, analytiskt tänkande detta är anledningen till att på hexagon är på andra sidan av den undersökande typen. Föredrar konkurrenskraftiga miljöer, ledarskap, inflytande, försäljning och status, värdesätter framgång inom politik, ledarskap eller affärsverksamhet och är energisk, ambitiös och sällskaplig.

### Konventionell

En konventionell typ tycker om att arbeta med siffror, register eller maskiner på ett bestämt, ordnat sätt och undviker i allmänhet tvetydiga, ostrukturerade aktiviteter - detta är anledningen till att hexagonen är på andra sidan av den konstnärliga typen. En konventionell person är ordningsam och bra på att följa en fastställd plan, föredrar exakta, regelreglerade och otvetydiga aktiviteter och är effektiv, praktisk, noggrann, ansvarsfull, välorganiserad och uppgiftsorienterad men också fantasilös och oflexibel. I allmänhet gillar de att arbeta med data och siffror, utföra uppgifter i detalj och följa andras instruktioner.

När det psykometriska testet har slutförts kommer, beroende på personens svar inom de sex yrkesområdena, de tre första yrkestyperna som motsvarar personen att visas med en relativ beskrivning.

## Metod

För att undersöka yrkesintressen kommer ett psykometriskt test att användas baserat på Holland Code Career Inventory som mäter en persons intresse för sex yrkesområden för att hjälpa till att förstå vilka jobb som passar personens intressen, talanger och attityd. Det bygger på psykologen John Hollands RIASEC-modell för karriärval.

För att fylla i karriärbedömningen enligt Holland-koden ska personen markera sitt intresse för olika typer av aktiviteter. I det här skedet behöver personen inte oroa sig för om han/hon har färdigheter eller utbildning för att utföra en aktivitet, utan personen behöver bara tänka på om han/hon skulle tycka om att göra den eller inte.

Varje deltagare genomför aktiviteten individuellt och sedan följer ett samtal med de andra gruppledammarna. Instruktören måste ge tydliga instruktioner och vara motiverad, uppmuntrande och stödjande. Ett "elevcentrerat" tillvägagångssätt kommer att användas, inklusive metoder som fokuserar på ungdomarna individuellt, deras talanger, intressen, erfarenheter, bakgrund, kapacitet och behov samt metoder som är mest effektiva för hög motivation och som syftar till att skapa en grund för personlig utveckling.

Rådgivaren ger först personen tydliga instruktioner om hur han eller hon ska genomföra det psykometriska testet och lämnar honom eller henne sedan ensam för att genomföra det utan att distraheras av rådgivarens närvaro. Individerna måste läsa katalogen över de givna verben och välja sådana som motsvarar hans eller hennes intressen. Till vänster om varje verb finns första bokstaven för yrkestypen (realistisk, undersökande, konstnärlig, social, entreprenör, konventionell). I slutändan räknar rådgivaren dessa bokstäver och räknar ut de tre första yrkestyperna för en person.

Innan man genomför testet är det lämpligt att inte ge personen mycket information om den teori som testet bygger på för att inte påverka individen när han eller hon genomför testet. Konsulten förklarar också för personen att testet endast ger vissa ledtrådar och har en hjälpsam roll, men att det inte betyder att man ska förlita sig enbart på det och dess resultat

utan att ta hänsyn till andra faktorer. Efter att ha genomfört testet utvärderas och diskuteras resultaten.

I slutet av sessionen kommer bedömnings- och utvärderingsverktyg att tillhandahållas, bland annat reflektionsfrågor, checklistor etc. för att underlätta individernas självbedömning och självreflektion och motivera dem till fortsatt lärande.

## Reflektionsfrågor

- Vad tror du att du kommer att få för resultat?
- Håller du med om dessa resultat?
- Finns det något som imponerade på dig eller något som du inte förväntade dig?
- Hur ser du dig själv genom dessa resultat?
- Vad säger resultaten till dig?
- Känner du att du lärde känna dig själv lite bättre?
- På en skala från 1 till 10, var tror du att du befinner dig just nu?
- Kan du beskriva vad du känner just nu?
- Vad tycker du att du fick ut av den här sessionen?

8

## Referenser

- [https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com\\_tests&view=tepe&Itemid=332](https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332)
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- "Employability Skills Handbook for Employability Educators" in the context of KA2 ERASMUS + project "GET THERE"

## Psychometriskt test:

I LIKE TO...



I	Analyze Data	E	Guide the others
C	Copy	E	Be a manager
A	Renovate	E	Direct
E	Decide	I	Learn
S	Listening carefully to the others	C	Translate
I	Evaluate	R	Cook
S	Assist the others	I	Study
R	Work out	C	Organize
S	Teach others	E	Convince
E	Negotiate	I	Budget
A	Decorate	I	Observe
E	Run a business	S	Conduct an interview
C	Correct	S	Inform other people
R	Act using my body	I	Experiment
A	Create	S	Treat the others
C	Perform	E	Sale
I	Research	C	Arrange
R	Refit	R	Produce
E	Supervise	S	Console the others
A	Express myself	C	Discipline
I	Delve into something	A	Move somebody
C	Work in an orderly way	S	Consult
I	Invent	S	Co-operate
S	Educate	A	Draw
S	Communicate	R	Assemble
E	Merchandise	I	Think deeply
E	Encourage the others	A	Sketch
E	Make a case	C	Put in order
R	Breed	C	Tidy up
C	Check	A	Sing
A	Paint	A	Use my imagination
R	Construct	A	Take pictures
I	Understand	A	Dance
R	Build	R	Handle machines
S	Provide first aid	C	Follow instructions
R	Do physical activities	R	Work with tools

## Utvärdering av avsnittet

Vi rekommenderar följande utvärderingsmall:

**Efter att ha arbetat igenom det här kapitlet har jag...**

	1	2	3	4	5
	Håller inte alls med	Håller inte	Instämmer varken eller	Instämmer delvis	Instämmer

		riktigt med			
... har fått grundläggande kunskaper om yrkesintressen.					
... har fått självkänedom.					
....grundläggande information som behövs för yrkesinriktningen.					
... resurser (länkar, artiklar, videor) för vidare läsning.					

## 1.2 UTFORSKA FÄRDIGHETER

### Avsnittsmål

Avsikten med denna underenhet är att ungdomarna genom en rad praktiska tekniker, aktiviteter och teori ska få de kunskaper och den kapacitet som krävs för att kunna:

- Att kunna anpassa sina intressen och färdigheter till sin egen yrkeskategori.
- skaffa sig avancerad kunskap om vilken typ av färdigheter man måste utveckla för att kunna göra en framgångsrik karriär beroende på yrkeskategori.
- Utveckla och demonstrera särskilda färdigheter med hänsyn till den yrkesmiljö som individen siktar på.
- Identifiera potentiella arbetsmöjligheter samt förstå och visa hur man relaterar sina intressen, färdigheter och egenskaper till särskilda arbetsuppgifter.

### Lärandeinhåll

11

Varje yrkesmiljö kräver särskilda färdigheter. Beskrivningen av varje yrkestyp visar vilken typ av färdigheter en person behöver utveckla eller förvärva för att lyckas inom det område som passar honom eller henne. En social typ behöver till exempel vara kommunikativ. Kunskapen om någons yrkestyp kan leda henne/han till de färdigheter som krävs för hennes/hans karriär. Det rekommenderas starkt att man efter utforskandet av intressen kopplar samman personens yrkestyp med de färdigheter som krävs i motsvarande yrkesmiljö. Detta kan vara till hjälp för personen samtidigt som erkännandet av de färdigheter som krävs kan bidra till deras utveckling. Genom den följande beskrivningen av yrkestyperna framkommer de särskilda färdigheter som krävs för olika typer av arbetsmiljöer.

#### Realistisk

En realistisk typ gillar att arbeta med djur, verktyg eller maskiner. Därför har en person som motsvarar den här typen goda färdigheter i att arbeta med verktyg, mekaniska eller elektriska ritningar, maskiner eller växter och djur. Vanligtvis undviker den här yrkesmässiga typen sociala aktiviteter som att undervisa, bota och informera andra och det är anledningen till att

hexagonen ligger på motsatt sida av den sociala typen. Personen föredrar fysiska aktiviteter som kräver skicklighet, styrka och koordination. I allmänhet gillar denna person att göra utomhus, mekaniska och fysiska aktiviteter och yrken och föredrar att arbeta med saker, såsom föremål, verktyg, maskiner, växter och djur snarare än med idéer, data och människor.

#### Undersökande

En undersökande typ är exakt, vetenskaplig, intellektuell och gillar att studera och lösa matematiska eller naturvetenskapliga problem. Den här typen föredrar att arbeta med teori och information, tänka, organisera och förstå. Personen av denna yrkestyp är analytisk, nyfiken och självständig och de gillar att läsa, studera, använda böcker och andra uppgifter i stället för att arbeta praktiskt samt att använda logik och lösa mycket komplexa, abstrakta problem. Vanligtvis kan en person av denna professionella personlighetstyp vara introvert och sakna ledarskaps- och övertalningsförmåga. De föredrar att använda sitt sinne snarare än sin association med människor och saker.

#### Konstnärlig

En konstnärlig typ är uttrycksfull, originell och självständig och gillar att göra kreativa aktiviteter som konst, drama, hantverk, dans, musik eller kreativt skrivande. Personen av denna yrkestyp har goda konstnärliga förmågor, föredrar kreativa, originella och osystematiska aktiviteter som tillåter kreativt uttryck och är fantasifull, oordnad, idealistisk, känslomässig och opraktisk. I allmänhet uppskattar de skönhet, ostrukturerade aktiviteter och variation och föredrar att arbeta i ostrukturerade situationer och använda sin kreativitet och fantasi. Vad de kräver är självuttryck och att genomföra sitt arbete utan att följa en tydlig uppsättning regler.

12

#### Social

En social typ tycker om att träffa och hjälpa människor på många olika sätt, till exempel genom att undervisa, vårda, ge första hjälpen och informera. Vanligtvis undviker den här typen att använda maskiner, verktyg eller djur för att uppnå ett mål, vilket är anledningen till att den på hexagonen står på motsatt sida av den realistiska typen. Föredrar aktiviteter som innebär att hjälpa, läka eller utveckla andra och behöver vara samarbetsvillig, social, förstående och de har empati och känslighet för andras känslor. De är vänliga och skickliga med ord och löser

problem med hjälp av känslor. En social personlighetstyp tycker om att informera, hjälpa, utbilda, utveckla och bota människor i sitt arbete.

### Entreprenörskap

En företagsam personlighetstyp gillar att leda och övertala människor samt att leda för organisatoriska mål eller ekonomisk vinst. En företagsam personlighetstyp är ofta en ledare med starka färdigheter i att organisera, övertala och leda. Det som personen tycker mest om är pengar, makt, status och att vara ansvarig. Vanligtvis undviker denna typ aktiviteter som kräver noggrann observation och vetenskapligt, analytiskt tänkande detta är anledningen till att på hexagon är på andra sidan av den undersökande typen. Föredrar konkurrenskraftiga miljöer, ledarskap, inflytande, försäljning och status, värdesätter framgång inom politik, ledarskap eller affärsverksamhet och är energisk, ambitiös och sällskaplig.

### Konventionell

En konventionell typ tycker om att arbeta med siffror, register eller maskiner på ett bestämt, ordnat sätt och undviker i allmänhet tvetydiga, ostrukturerade aktiviteter - detta är anledningen till att hexagonen är på andra sidan av den konstnärliga typen. En konventionell person är ordningsam och bra på att följa en fastställd plan, föredrar exakta, regelreglerade och otvetydiga aktiviteter och är effektiv, praktisk, noggrann, ansvarsfull, välorganiserad och uppgiftsorienterad men också fantasilös och oflexibel. I allmänhet gillar de att arbeta med data och siffror, utföra uppgifter i detalj och följa andras instruktioner.

13

## Metod

Innehållet i denna delmoment rekommenderas att tillhandahållas efter sessionen om utforskning av intressen (delmoment 1). Om den används oberoende av varandra bör det finnas en introduktion till John Hollands teori (se delmoment 1: utforskning av yrkesintressen). Syftet med denna aktivitet är att uppmuntra eleverna att tänka på olika personlighetsdrag och färdigheter som kan behövas i olika arbeten och som genomförs individuellt eller i små grupper.

För det första får eleverna beskrivningarna av de sex yrkestyperna och de tar några minuter på sig att läsa dem (ca 30-45 minuter) och försöker genom beskrivningen av varje typ ta reda

på och kategorisera de relevanta färdigheter som varje typ bör ha och de arbeten som de kan utföra. Detta steg kan genomföras i små grupper om två eller tre elever för att bli mer interaktivt.

Därefter ger rådgivaren/utbildaren personerna det psykometriska testet för utforskning av färdigheter. Med hänsyn till de tre första yrkestyperna enligt det psykometriska testet för utforskning av intressen måste individen välja de mest relevanta färdigheterna som motsvarar yrkestypen från listan över färdigheter. I slutet diskuterar rådgivaren med individen/den enskilde om de rätta svaren och de färdigheter som personen bör utveckla enligt sin yrkestyp för att kunna orientera sig mot en arbetsmiljö som motsvarar dem. Slutligen ombeds de att tänka på sina färdigheter, egenskaper och styrkor och identifiera tre olika arbeten som skulle passa dem.

## Reflektionsfrågor

- Vad tror du är dina styrkor?
- Vilka färdigheter tror du att du behöver utveckla mer?
- Hur tänker du dig dig att du ska arbeta i framtiden?
- Hur kommer du att använda det du lärt dig om dig själv i framtiden?

14

## Kompletterande aktiviteter till lärande

### *Multiple choice questionnaire*

*(more than one answer can be correct)*

\*\*Correct answers are these with green colour (for the counsellor/trainer)

<p>Most related required skills of a <i>realistic personality type</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organising</li> <li>2. <b>Mechanical skills</b></li> <li>3. <b>Athletic skills</b></li> <li>4. Strong communication skills</li> <li>5. Creativity</li> <li>6. Imagination</li> </ol>	<p>Most related required skills of a <i>Social personality type</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organising</li> <li>2. Mechanical skills</li> <li>3. Athletic skills</li> <li>4. <b>Strong communication skills</b></li> <li>5. Creativity</li> <li>6. Imagination</li> </ol>	<p>Most related required skills of an <i>Artistic personality type</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organising</li> <li>2. Mechanical skills</li> <li>3. Athletic skills</li> <li>4. Strong communication skills</li> <li>5. <b>Creativity</b></li> <li>6. <b>Imagination</b></li> </ol>
--	--	--

7. Interpersonal skills	<b>7. Interpersonal skills</b>	7. Interpersonal skills
8. Teamwork	<b>8. Teamwork</b>	8. Teamwork
9. Initiative	9. Initiative	9. Initiative
10. Self-management	10. Self-management	10. Self-management
11. Leadership	11. Leadership	11. Leadership
12. Active listening	<b>12. Active listening</b>	12. Active listening
13. Time management	13. Time management	13. Time management
14. Responsibility	14. Responsibility	14. Responsibility
<b>15. Working with hands</b>	15. Working with hands	15. Working with hands
16. Persuasion	16. Persuasion	16. Persuasion
17. Analytical Thinking	17. Analytical Thinking	17. Analytical Thinking
18. Independence	18. Independence	<b>18. Independence</b>
<b>19. Physical endurance</b>	19. Physical endurance	19. Physical endurance
20. Task oriented	20. Task oriented	20. Task oriented
21. Accuracy and reliability	21. Accuracy and reliability	21. Accuracy and reliability
22. Arranging	22. Arranging	22. Arranging
23. Solving and specializing	23. Solving and specializing	23. Solving and specializing
<b>24. Operating machinery</b>	24. Operating machinery	24. Operating machinery
25. Creating and designing	25. Creating and designing	<b>25. Creating and designing</b>
26. Research	26. Research	26. Research
27. Undertaking	27. Undertaking	27. Undertaking
28. Influencing	28. Influencing	28. Influencing
<b>29. Practical minded</b>	29. Practical minded	29. Practical minded
30. Supportiveness	<b>30. Supportiveness</b>	30. Supportiveness
31. Being serviceable	<b>31. Being serviceable</b>	31. Being serviceable
32. Impulsivity	32. Impulsivity	<b>32. Impulsivity</b>
33. Self-expression	33. Self-expression	<b>33. Self-expression</b>
34. Analyzing	34. Analyzing	34. Analyzing
35. Curiosity	35. Curiosity	35. Curiosity
36. Scientific and numerical skills	36. Scientific and numerical skills	36. Scientific and numerical skills

Most related required skills of a <i>Conventional personality type</i> :	Most related required skills of an <i>Investigative personality type</i> :	Most related required skills of an <i>enterprising personality type</i> :
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Organising</b></li> <li>2. Mechanical skills</li> <li>3. Athletic skills</li> <li>4. Strong communication skills</li> <li>5. Creativity</li> <li>6. Imagination</li> <li>7. Interpersonal skills</li> <li>8. Teamwork</li> <li>9. Initiative</li> <li>10. Self-management</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Active listening</li> <li>13. <b>Time management</b></li> <li>14. <b>Responsibility</b></li> <li>15. Working with hands</li> <li>16. Persuasion</li> <li>17. Analytical Thinking</li> <li>18. Independence</li> <li>19. Physical endurance</li> <li>20. <b>Task oriented</b></li> <li>21. <b>Accuracy and reliability</b></li> <li>22. <b>Arranging</b></li> <li>23. Solving and specializing</li> <li>24. Operating machinery</li> <li>25. Creating and designing</li> <li>26. Research</li> <li>27. Undertaking</li> <li>28. Influencing</li> <li>29. Practical minded</li> <li>30. Supportiveness</li> <li>31. Being serviceable</li> <li>32. Impulsivity</li> <li>33. Self-expression</li> <li>34. Analyzing</li> <li>35. Curiosity</li> <li>36. Scientific and numerical skills</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organising</li> <li>2. Mechanical skills</li> <li>3. Athletic skills</li> <li>4. Strong communication skills</li> <li>5. Creativity</li> <li>6. Imagination</li> <li>7. Interpersonal skills</li> <li>8. Teamwork</li> <li>9. Initiative</li> <li>10. Self-management</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Active listening</li> <li>13. Time management</li> <li>14. Responsibility</li> <li>15. Working with hands</li> <li>16. Persuasion</li> <li>17. <b>Analytical Thinking</b></li> <li>18. Independence</li> <li>19. Physical endurance</li> <li>20. Task oriented</li> <li>21. Accuracy and reliability</li> <li>22. Arranging</li> <li>23. <b>Solving and specializing</b></li> <li>24. Operating machinery</li> <li>25. Creating and designing</li> <li>26. <b>Research</b></li> <li>27. Undertaking</li> <li>28. Influencing</li> <li>29. Practical minded</li> <li>30. Supportiveness</li> <li>31. Being serviceable</li> <li>32. Impulsivity</li> <li>33. Self-expression</li> <li>34. <b>Analyzing</b></li> <li>35. <b>Curiosity</b></li> <li>36. <b>Scientific and numerical skills</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organising</li> <li>2. Mechanical skills</li> <li>3. Athletic skills</li> <li>4. Strong communication skills</li> <li>5. Creativity</li> <li>6. Imagination</li> <li>7. Interpersonal skills</li> <li>8. Teamwork</li> <li>9. <b>Initiative</b></li> <li>10. <b>Self-management</b></li> <li>11. <b>Leadership</b></li> <li>12. Active listening</li> <li>13. Time management</li> <li>14. Responsibility</li> <li>15. Working with hands</li> <li>16. <b>Persuasion</b></li> <li>17. Analytical Thinking</li> <li>18. Independence</li> <li>19. Physical endurance</li> <li>20. Task oriented</li> <li>21. Accuracy and reliability</li> <li>22. Arranging</li> <li>23. Solving and specializing</li> <li>24. Operating machinery</li> <li>25. Creating and designing</li> <li>26. Research</li> <li>27. <b>Undertaking</b></li> <li>28. <b>Influencing</b></li> <li>29. Practical minded</li> <li>30. Supportiveness</li> <li>31. Being serviceable</li> <li>32. Impulsivity</li> <li>33. Self-expression</li> <li>34. Analyzing</li> <li>35. Curiosity</li> <li>36. Scientific and numerical skills</li> </ol>



## Referenser

- [https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com\\_tests&view=tepe&Itemid=332](https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332)
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

## 2. BESLUTSFATTAN DE OCH MÅLSÄTTNING



Duration: 3 hours each

17

### Introduktion

Beslutsfattande och målformulering ligger till grund för människans dagliga verksamhet.

Människor är alltid involverade i beslutsprocesser, men alla är inte medvetna om vilka steg som ingår i dem.

Ett huvudmål för denna enhet är att bli medveten om beslutsprocessen för att undvika oväntade resultat och öka chanserna till framgång.

Enheten syftar också till att få deltagarna att reflektera över ämnet målsättning som en motivationsstrategi för att kunna sätta upp realistiska mål som är

## 2.1 BESLUTSFATTANDE

### Avsnittsmål

- Öka självkännedomen om ungdomarnas egna styrkor och utforska hur de kan använda dessa styrkor på olika områden i livet.
- Kunna reflektera över vem som fattar besluten om deras liv.
- Förmåga att ordna idéer i en lista över deras betydelse och att presentera och diskutera dessa idéer med en grupp för att fatta gruppbeslut.
- Utveckling av tekniker för beslutsfattande för framgångsrik anställbarhet.

### Lärandeinhåll

Beslutsfattande brukar förstås som att "välja mellan olika alternativ". Detta synsätt är dock mycket förenklat eftersom beslutsfattande är en omfattande process och inte bara en handling som innebär att välja mellan flera alternativ.

Beslutsfattande är en kognitiv process som inbegriper både förnuft och känslor. Varje beslut som fattas ger upphov till en konsekvens som inte alltid är förutsedd.

Enligt Dan Ryan är beslutsfattande något som vi alla gör, och vi gör det hela tiden. I vissa fall kan processen vara nästan automatisk, medan den i andra fall kan vara långvarig och besvärlig.

Oavsett om det är i privatlivet eller i arbetslivet, desto mer medveten denna process är, desto bättre kan den drivas. På så sätt undviker man oväntade resultat och ökar chanserna till framgång.

Generellt sett innefattar beslutsfattande faktorer som t.ex:

- Osäkerhet: En del av de fakta som är nödvändiga för beslutsprocessen kan vara okända.
- Komplexitet: flera inbördes relaterade faktorer som måste beaktas.
- Höga riskkonsekvenser: Beslutet kan få betydande konsekvenser.

- Alternativ: Det kan finnas flera alternativ, vart och ett med sina egna osäkerheter och konsekvenser.
- Interpersonella frågor: Det kommer att bli nödvändigt att utvärdera hur människor kommer att reagera.

## Beslutsfattandets fem steg

### Första steget - Identifiering av problemet

Oftast syftar ett beslut till att lösa ett problem. Därför är det viktigt att identifiera och avgränsa det problem som ska lösas.

Detta steg är grundläggande eftersom det beslut som fattas i slutet av processen måste överensstämma med det identifierade problemet. Annars är risken stor att du fattar ett ineffektivt beslut som inte ger den lösning du behöver.

Vilket problem behöver lösas? Definiera det på ett rationellt och detaljerat sätt.

### Andra steget - Datainsamling

Det andra steget i vår lista över beslutsfattande steg handlar om insamling av data som kommer att stödja ditt beslut. Här är avsikten att göra en diagnos och analys av situationen och ta reda på i vilket sammanhang det problem som identifierades i det föregående steget befinner sig.

### Tredje steget - Identifiera alternativ

Innan man fattar ett beslut är det viktigt att identifiera och analysera vilka alternativ som finns tillgängliga. När du har identifierat problemet och samlat in information kommer du sannolikt att hitta flera möjliga handlingsalternativ. I detta skede bör du lista alla möjliga och önskvärda alternativ för att lösa problemet. När du har ett bra urval av alternativ är det dags att utvärdera varje alternativs genomförbarhet samt dess risker och konsekvenser. Praktiskt taget alla beslut innebär en viss grad av risk.

### Fjärde steget - Att välja det bästa alternativet

Att välja det lämpligaste alternativet för att lösa problemet är ett av de viktigaste stegen i beslutsprocessen. Därför är det nödvändigt att rita upp möjliga scenarier för varje alternativ, som ett sätt att förutsäga resultatet. bedöma om det behov som identifierades i det första steget skulle tillgodoses med hjälp av varje alternativ. När du går igenom denna svåra valprocess blir det tydligare vilka alternativ som har störst potential att nå ditt mål. Placera sedan alternativen i en prioritetsordning, baserat på kriterier och värderingar som är förenliga med den aktuella situationen. Till slut kan du till och med välja en kombination av alternativ.

### Femte steget - Beslutsfattande och uppföljning/reflektion

Efter att ha utvärderat alternativen och deras konsekvenser hjälpte de uppgifter som samlats in från forskningen till att fatta det bästa beslutet. Med det fattade beslutet är det dock av grundläggande betydelse att du försöker följa upp resultaten av detta val för att kontrollera dess grad av effektivitet när det gäller att lösa problemet. YouTube animated videos that easily explain the importance of making decisions

1. This videos shows that everything in life is related to making decisions:  
<https://www.youtube.com/watch?v=ONpQronsFic>
2. Wordless video that explains the impacts of small decisions in life:  
<https://www.youtube.com/watch?v=HEnohs6yYw>
3. Decision-Making Strategies [https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm\\_WGbQ](https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm_WGbQ)
4. How To Improve Decision Making Skills | Decision Making Process  
<https://www.youtube.com/watch?v=2tCYy66CyuQ>
5. Explanation of what consequences are:  
[https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf\\_mIOA](https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf_mIOA)

## Metod

21

I ett klassrum kommer rådgivaren att använda sig av de föreslagna aktiviteterna.

När det gäller verktygen för beslutsfattande (t.ex. Stranded on an Island och Decision House) kan rådgivaren ge övningarna till deltagarna två gånger: den första gången utan att förklara teorin och en andra gång när de har fått teoretiska kunskaper om beslutsprocessen.

- Kunde deltagarna reflektera mer över sitt beslut när de fick kännedom om teorin bakom det?
- Ändrade deltagarna sitt beslut när de genomförde övningen för andra gången?

Om deltagarna inte känner sig bekväma med att tala om sina personliga erfarenheter inför en större grupp kan rådgivaren be dem diskutera i smågrupper eller parvis.

## Kompletterande aktiviteter

### FÖRSLAG TILL AKTIVITET 1: STRANDAD PÅ EN Ö

Mål: Att visa deltagarna att de under hela livet måste fatta beslut tillsammans med andra människor. Detta kommer att hjälpa dem att kunna väga sina intressen mot andra människor och uttrycka dem inför en grupp.

I den här aktiviteten ska deltagarna låtsas att de är fast på en ö.

I den här aktiviteten kan medlemmarna i ett team tillsammans analysera den information som ges, förhandla och samarbeta med kollegorna. Den uppmuntrar deltagarna att lyssna och tänka på hur de fattar beslut och hur andras åsikter kan påverka dem.

Material som behövs:

- Upp till fem personer i varje grupp
- Ett stort rum
- Ett rangordningsark
- De saker som ska rangordnas

Tid: 30-40 minuter

22

Instruktioner:

- Dela in deltagarna i lag och ge varje person ett rangordningsblad.
- 10 minuter: Be deltagarna att ensamma rangordna punkterna i rangordning efter betydelse.
- 10 minuter: Ge gruppen tid att diskutera sina rangordningar och komma fram till en gruppranking.
- Be deltagarna att jämföra sin individuella rangordning med gruppens rangordning:
- Har någon ändrat sig om sin rangordning under gruppdiskussionen?
- Hur mycket påverkades människor av gruppdiskussionen?

När alla har avslutat övningen, be deltagarna att utvärdera processen genom att ställa frågor som t.ex:

- Vad är den största skillnaden mellan individuell rangordning och gruppranking? Varför var det olika?

- Har de diskuterat hur grupper kommer fram till beslut?
- Vilka färdigheter behöver man för att fatta beslut i grupp?
  - o Lyssna: Du gör en medveten ansträngning för att höra inte bara orden som en annan person säger utan, ännu viktigare, hela det budskap som kommuniceras.
  - o Förhandling, kreativitet för att tänka utanför boxen. uppmuntrar deltagarna att lyssna och tänka på hur de fattar beslut och hur andras åsikter kan påverka dem.

#### Material som behövs:

- ● Upp till fem personer i varje grupp
- ● Ett stort rum
- ● Ett rangordningsark
- ● De saker som ska rangordnas
- Tid: 30-40 minuter

#### Instruktioner:

- ● Dela in deltagarna i lag och ge varje person ett rangordningsblad.
- ● 10 minuter: Be deltagarna att ensamma rangordna punkterna i rangordning efter betydelse.
- ● 10 minuter: Ge gruppen tid att diskutera sina rangordningar och komma fram till en gruppranking.
- ● Be deltagarna att jämföra sin individuella rangordning med gruppens rangordning:
  - ● Har någon ändrat sig om sin rangordning under gruppdiskussionen?
  - ● Hur mycket påverkades människor av gruppdiskussionen?
- När alla har avslutat övningen, be deltagarna att utvärdera processen genom att ställa frågor som t.ex:
  - ● Vad är den största skillnaden mellan individuell rangordning och gruppranking? Varför var det olika?
  - ● Har de diskuterat hur grupper kommer fram till beslut?

- ● Vilka färdigheter behöver man för att fatta beslut i grupp?
- o Lyssna: Du gör en medveten ansträngning för att höra inte bara orden som en annan person säger utan, ännu viktigare, hela det budskap som kommuniceras.
- o Förhandling, kreativitet för att tänka utanför boxen.

<i>ITEM</i>	<i>INDIVIDUAL RANKING</i>	<i>GROUP RANKING</i>
Mosquito net		
Can of petrol		
Water container		
Shaving mirror		
Sextant		
Emergency rations		
Sea chart		
Floating seat or cushion		
Rope		
Chocolate bars		
Waterproof sheet		
Fishing rod		
Shark repellent		
Bottle of rum		
VHF radio		

Reference: <https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm>

## FÖRSLAG TILL AKTIVITET 2: TEST AV SJÄLVKÄNNEDOM



"Vem du är och vad du kommer att bli (eller har blivit) bestäms till stor del av de beslut du fattar". Stephen P. Robbins

Goda kommunikationsfärdigheter kräver en hög grad av självkännedom: att förstå din egen personliga kommunikationsstil kommer att vara till stor hjälp för att du ska kunna skapa goda och bestående intryck hos andra.

Beslutsfattande leder personen in i rörelse.

Processen att fatta beslut fungerar som ett instrument för att du ska kunna fullfölja dina mål. Och för detta är självkännedom en viktig faktor. Utan den är det svårt att göra rätt val, vilket kommer att ha större inverkan på ditt liv.

Självmedvetenhet gör att människor fattar beslut på ett mer medvetet och självsäkert sätt.

Tillämpa testet för självmedvetenhet med deltagarna.

<b>HOW DO YOU RATE YOURSELF?</b>	<b>1 Not at all</b>	<b>2 A little</b>	<b>3 Ok</b>	<b>3 Good</b>	<b>4 Very Good</b>
I become active and get involved to make a difference. (own initiative)					
I am creative and use my imagination. (creativity)					
I have confidence in myself and express my own opinion. (self-confidence)					
I see for myself what has to be done and try to solve the task without outside help. (independence)					
I can inspire myself and others for something. (enthusiasm)					
I take responsibility for myself and others. Before I do anything, I think about the possible consequences. (sense of responsibility)					

I try to remain on until the end when I have set my mind to something. I am not discouraged by failures. (perseverance)					
I am able to adapt to changing situations and new people. (flexibility)					
I keep my commitments. I carry out tasks as agreed. (reliability)					
I try hard to do even the most difficult tasks and make sure that they get done. (willingness to perform)					
I look positively into the future. (optimism)					
I can express my opinion and convince others that I am right. (Assertiveness)					
I like helping others. (helpfulness)					
I can solve a task together with others and use my interests for the common goal. (ability to work in a team)					
I respect the ideas and beliefs of others, even if I personally find them strange. (tolerance)					
I can listen to others and express myself so clearly that my others understand me. (communication skills)					
I can deal well with others telling me what they find annoying about me. I can criticise others without hurting them. (critical faculties)					

I try to settle disputes and differences of opinion as calmly as possible and to find a solution. (conflict resolution)					
I can put myself in the shoes of others and understand them. (empathy)					
I feel comfortable making presentations and speaking freely in front of a group. (Public speaking)					
I carry out tasks in orderly, conscientiously and, always when possible, without making mistakes. (careful)					
I can plan and organise effectively. I also keep an overview of many tasks. (organisational skills)					

## Referenser

- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/03/22/weeding-through-the-decision-making-process/#6008035d59a5>
- <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/>
- [https://www.tutorialspoint.com/management\\_concepts/decision\\_making\\_process.htm](https://www.tutorialspoint.com/management_concepts/decision_making_process.htm)
- <https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process/>
- <https://creately.com/blog/diagrams/personal-swot-analysis/>
- <http://media.newjobs.com/dege/redaktion/CA-images/Monster-Entscheidungs-Canvas.pdf>
- Løbbecke, Almut (2012). Fundgrube – Ethik/Religion. Cornelsen Scriptor. 240 p.

## Utvärdering

För denna delmoment rekommenderar vi att rådgivaren utvärderar deltagarnas värderingsgrundande beslut med hjälp av följande tabell:

LEVEL	STEPS – ORIENTATION TO...
<b>Pre conventional level</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• no understanding of conventional social rules yet</li> <li>• social expectations have not been yet internalized</li> <li>• self-centred, individual social perspective</li> </ul>	<b>Step 1</b> ... own well-being, obedience to stronger ones
	<b>Step 2</b> ...strategic barter justice
<b>Conventional level</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance with the rules and conventions of society</li> <li>• Internalization of those rules and identification with them</li> <li>• Sociocentrism, perspective as part of society</li> </ul>	<b>Step 3</b> ... Expectations of people they feel connected to / ideal of the “good boy”
	<b>Step 4</b> ...Law & Order
<b>Post conventional level</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptance and Relativization of social rules</li> <li>• Alignment according general moral principles</li> <li>• In case of conflict between rules and principles, there is an orientation towards the principles</li> </ul>	<b>Step 5</b> ...”Social Contract”
	<b>Step 6</b> ...universal principles

## 2.2 MÅLSÄTTNING

### Avsnittsmål

- Ökad medvetenhet om färdigheter för att sätta upp mål
- Identifiering av mål i olika dimensioner av livet
- Att utveckla förmågan att sätta upp yrkesmässiga mål.
- Att medvetet kunna fatta beslut som leder till att de
- Att kunna reflektera över krav och förutsättningar för målen.
- Utforskning av yrkesintressen för att gå vidare med utvecklingen av en livskraftig karriärorientering.
- Utveckling av färdigheter för anställbarhet.

### Lärandeinhåll

- Målsättningsteorin kan betraktas som en motivationsstrategi och en motivationsteori. Den anser att en persons motivation och prestationer i hög grad påverkas av de mål som sätts upp och den feedback som ges om de uppnås. Målen motiverar individer och är ansvariga för att reglera mänskliga handlingar.
- Edwin Lockes målformuleringsteori hävdar att för att målformuleringar ska vara framgångsrika med önskat resultat måste de innehålla följande specifika punkter:
  - Tydlighet: Målen måste vara specifika;
  - Utmanande: målen måste vara svåra men ändå uppnåeliga;
  - Målen måste accepteras;
  - Återkoppling måste ges om målen uppnås;
  - Målen är effektivare när de används för att utvärdera prestationen;
  - Deadlines ökar målens effektivitet;
  - En inriktning på inlärningsmål leder till högre prestationer än en inriktning på prestationsmål;
  - Gruppmålsättning är lika viktigt som individuell målformulering.

Teorin innebär att målen bör sättas på en realistisk nivå. SMART-regeln används vanligtvis för detta ändamål. SMART står för Specific, Measurable, Attainable, Realistic och Time-bound. Feedback bör vara konstruktiv och specifik, stärka förväntningarna på självförmåga, vara

regelbunden och i bästa fall informell och dessutom relaterad till processen (och inte bara till resultatet).

Personer med hög självförmåga (Locke & Latham, 2002):

- sätter upp högre mål för sig själva;
- känner sig mer knutna och berättigade till de uppsatta målen;
- hittar och använder bättre problemlösningstrategier, och
- reagerar mer positivt på negativ feedback.

Innehållet i inlärningsenheten är därför också undersökning av de egna styrkorna och forskning om förutsättningarna för att uppnå mål för att kunna definiera realistiska mål.

De tre dimensionerna av ett livsprojekt

Med utgångspunkt i reflektioner, individuella och kollektiva erfarenheter och kunskaper är det möjligt att utveckla livets tre dimensioner och definiera ett projekt för var och en av dem. De tre dimensioner som ska utvecklas i livsprojektet är: personlig (självkänedom), social (livet i samhället) och professionell (arbetslivet).

I den personliga dimensionen känner ungdomarna igen sig som subjekt och reflekterar över aspekter som påverkar deras identitet, t.ex. deras värderingar, hur de hanterar sina känslor och känslor, deras ursprung (deras familj) och deras öppenhet för det nya och för mångfald. Dessutom upptäcker de intressen och ambitioner och identifierar färdigheter och förmågor som kan relateras till de yrken de kommer att utöva. Aktiviteter och erfarenheter inom denna dimension bör bidra till att främja självacceptans och självkänsla, vilket främjar stärkandet av ungdomars självkänsla, känslomässig utveckling och egenmakt.

I den sociala dimensionen reflekterar ungdomarna över de mellanmännsliga relationerna med sin närmaste omgivning och med världen och över den inverkan som dessa relationer har på dem som medborgare. Aktiviteterna i denna dimension, oftast i grupp, syftar till att utveckla en känsla av ansvar för det gemensamma bästa genom värdebaserad samexistens, såsom etik och empati, och respekt för sociala rättigheter och skyldigheter.

Insatser i samhället främjas genom kollektiva åtgärder och ingripanden för att lösa verkliga problem som påverkar skolan, samhället, staden och planeten.

I den yrkesmässiga dimensionen behandlas de faktorer som bidrar till ungdomars sociala rörlighet genom deras produktiva verksamhet. För att ungdomar ska kunna integreras och stanna kvar i arbetslivet krävs att de identifierar och utvecklar färdigheter, kompetenser och kunskaper som är anpassade till 2000-talets krav, t.ex. användning av teknik, entreprenörskap, kreativitet och motståndskraft.

## Handlingsplan

Att utarbeta ett livsprojekt och definiera en handlingsplan för att uppnå målen är inte en uppgift med ett slutdatum. Livet är föränderligt och påverkas av känslomässiga, sociala, kulturella, ekonomiska och politiska, nationella och internationella sammanhang, och projektet måste anpassas till dem. Men hur kan man förutse framtiden om den är osäker? Kunskap och förberedelser för motgångar är de bästa strategierna för att inte bli överraskad. Att utveckla de färdigheter och förmågor som behövs på arbetsmarknaden och att ha en "plan B" kan bidra till att man inte behöver ändra kurs på vägen mot drömmar, utan bara räkna om den för att nå den önskade destinationen. Livsprojektet börjar inte i framtiden, det är nuet. Att förbereda sig för det är att uppleva det, att vara huvudperson i sin egen historia i dag och i morgon.

Animerade videor på YouTube som enkelt förklarar vikten av att sätta upp mål:

a) One-step-at-a-time - goal achieving cartoon cartoon doodle video

<https://www.youtube.com/watch?v=8cCiqbSJ9fg>

b) Hur man sätter upp mål - Goal Setting and Achievement (förklaring av SMART-metoden).

<https://www.youtube.com/watch?v=Mt0sq8MVAU4&feature=youtu.be>

c) Hur man skriver smarta mål på ett effektivt sätt

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

## Metod

Syftet med denna delkurs är att hjälpa deltagaren att undersöka sina egna livsönskemål, drömmar och de mål som leder till att de förverkligar dessa önskemål och drömmar. Först när en person aktivt formar sitt liv kan han eller hon känna sig helt nöjd och framgångsrik. För detta rekommenderas att deltagarna samlas i smågrupper för att börja fundera över hur deras egen livsplan ser ut och vad de strävar efter i livet.

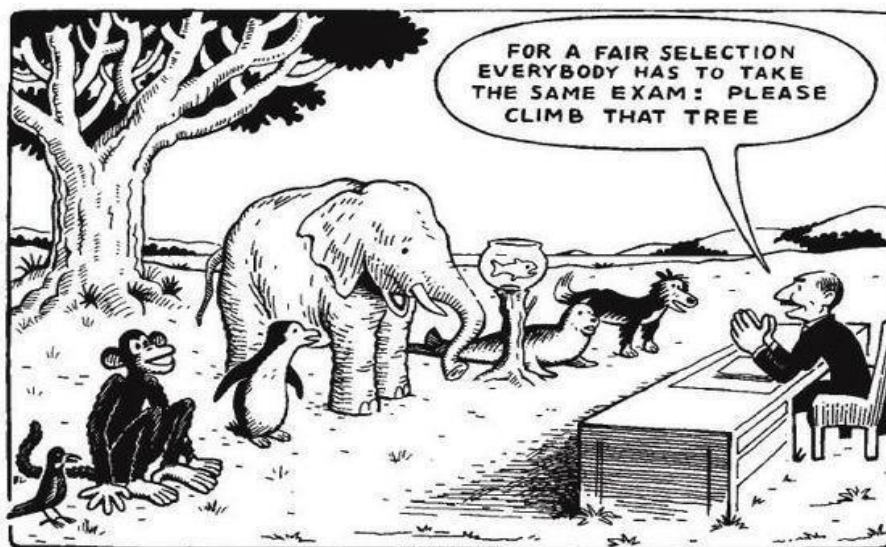
Med hjälp av olika metoder och verktyg, t.ex. video, individuellt arbete och grupparbete, närmar sig deltagarna sina önskemål, tar fram konkreta och SMART-mål utifrån dem och kan skilja mellan kort-, medel- och långsiktiga mål.

## Reflektionsfrågor

- Har du satt upp ett mål för minst tre områden i ditt liv?
- Varför är det viktigt att sätta upp mål på kort, medellång och lång sikt?
- Vilket av dina mål arbetar du med först?
- Vad är SMART-mål?
- När nådde du ditt mål?



## Kompletterande aktiviteter



### AKTIVITET 1

Mannen sätter upp ett tydligt mål för djuren: att klättra upp i trädet. Han bestämmer också att alla djur måste uppnå detta mål för att bli utvalda.

De djur som exponeras i den här tecknade filmen - en fågel, en apa, en pingvin, en elefant, en fisk, en säl och en hund - är alla kända för deltagarna, så de borde lätt kunna identifiera deras beteende.

I den här teckningen dömer mannen sedan djuren att utföra en aktivitet som inte passar dem alla: att klättra i ett träd. Fem av djuren har inte de fysiska förutsättningarna för detta. Även om fågeln kan nå toppen av trädet kan den inte "klättra" i det, vilket mannen uttryckligen fastställer i sina instruktioner, vilket innebär att apan är det enda djuret som helt och hållet kan utföra det som bestäms.

Beslutet att klättra upp i trädet fattades inte av varje djur. Mannen fattade ensidigt ett beslut och satte upp ett mål för dem.

En första förväntad reaktion från deltagarna är att något är fel och att de aldrig kommer att passa ihop. Rådgivaren börjar ställa frågor (från enklare till mer reflekterande) till deltagarna om teckningen:

- Vad händer i den här teckningen?

- Kan alla djur göra det som mannen ber om? Om inte, varför inte?
- Om mannen tog beslutet för alla djur att de ska klättra upp i trädet, kommer alla att lyckas?
- Tror du att djuren har ett val att inte göra det som mannen bestämde?
- Kan de bestämma sig för att göra något annat? Kan de sätta upp ett eget mål?

Efter reflektionen över dessa frågor kommer rådgivaren att förklara vad en fabel är och att djuren i dessa korta berättelser intar människans position och har människans beteende. Senare inleder han/hon diskussionen för att fråga deltagarna om deras erfarenheter av att "fatta beslut och sätta upp mål".

Rådgivaren frågar om deltagarna någonsin har befunnit sig i en situation där en annan person fattade ett beslut åt dem. Han/hon frågar dem hur de kände sig när de gjorde denna aktivitet som inte var deras eget val. Det är mycket troligt att alla deltagarna redan har upplevt en situation där ett beslut fattades mot deras vilja, förmåga och böjelser.

Om deltagarna inte känner sig bekväma med att tala om sina personliga erfarenheter inför en större grupp kan rådgivaren be dem diskutera i smågrupper eller parvis.

34

## AKTIVITET 2

*Material:*

- Stort rum

Alla deltagare står i en cirkel.

De måste mentalt och i hemlighet välja 2 personer från gruppen. Ingen får veta om varandras val.

Mål: Gör en liksidig triangel med de 2 personer som valts. Sidans längd kan vara vilken som helst (men den måste vara densamma på alla sidor), men får inte vara mindre än 2 m för att undvika att alla deltagare blandas i mitten.

Tyst måste alla deltagare samtidigt försöka bilda triangeln. En stor rörelse bör starta i rummet.

När deltagarna är tystare ska rådgivaren fråga om alla lyckades bilda den liksidiga triangeln med de två utvalda personerna.

Rådgivaren frågar högt varje person om de kunde bilda triangeln och kontrollerar om alla sidor är ungefär lika stora.

De trianglar som överensstämmer med reglerna får stanna kvar i aktiviteten, de som inte gör det måste sätta sig ner.

I slutet kommer deltagarna att se hur många som står upp (lyckades uppnå målet att bilda den liksidiga triangeln) och hur många som sitter ner (kunde inte uppnå det uppsatta målet).

Mål: Förstå att mål som vi sätter upp inte nödvändigtvis motsvarar verkligheten och att de ibland inte går att nå. Andra som faktiskt finns är inte uppenbara vid första anblicken.

Därför är det viktigt att formulera sina egna mål tydligt och att kommunicera dem med andra.

## Referenser

- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of Self-Efficacy, Goals and Task Strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241–251.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)
- Locke, E.A., Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57 (9): 705 – 717.
- Holling, H. (1999). *Effektivität durch partizipatives Produktivitätsmanagement: Überblick, neue theoretische Entwicklungen und europäische Fallbeispiele*. (Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie)
- Kleinbeck, U. (1996). *Arbeitsmotivation: Entstehung, Wirkung und Förderung*. (Weinheim, Juventa-Verlag)
- <https://www.the1thing.com/blog/time-management/manage-your-time-with-the-eisenhower-matrix/>
- [https://www.researchgate.net/publication/333516142 Eisenhower matrix Saaty A HP Strong actions prioritization Theoretical literature and lessons drawn from empirical evidences](https://www.researchgate.net/publication/333516142_Eisenhower_matrix_Saaty_A_HP_Strong_actions_prioritization_Theoretical_literature_and_lessons_drawn_from_empirical_evidences)
- <http://www.bctra.org/wp-content/uploads/2016/09/BCTRA-Handout-2-PATH-Packet.pdf>

- <https://educatrix.moderna.com.br/projeto-de-vida-qual-e-o-seu-e-o-dos-seus-alunos/>
- <https://methodenundmehr.de/mond-und-satelliten-bewegtes-aufwaermspiel/>

## Utvärdering av avsnitt

Efter att ha arbetat med detta har jag...

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... have acquired basic knowledge about goal-setting process.					
.... Could set SMART goals in different life dimensions					
....understood the need to set small steps to be able to reach a goal.					
... have resources (links, articles, videos) for further reading.					

# 3. GRÄNSDRAGNING PÅ ARBETSPLATSEN



Duration: 3 hours each

## Introduktion

Ett sätt att undersöka gränserna på arbetsmarknaden är att lyfta fram vissa förväntningar från arbetsgivarna. Förväntningar kan med rätt metoder vändas till en fördel för den arbetssökande, om han eller hon lär sig att använda dem.

Den här utbildningsmodulen omfattar två ovärderliga färdigheter som förekommer i platsannonser, anställningsintervjuer och karriärrådgivning: lagarbete och tidshantering. Dessa egenskaper är användbara när man kommer in på arbetsmarknaden, men de kommer också att vara till hjälp när man behärskar andra delar av sitt liv.

Syftet med denna lärandemodul är att eleven ska ha:

- ✓ få en grundläggande förståelse för varför arbetsgivarna efterfrågar dessa färdigheter,
- ✓ lära sig hur de kan öka sin egen förmåga att förstå dem,
- ✓ kunna ta ett första steg mot att använda sig av dem.

## 3.1 IDENTIFIERA FÖRMÅGAN TILL TEAMWORK

### Avsnittsmål

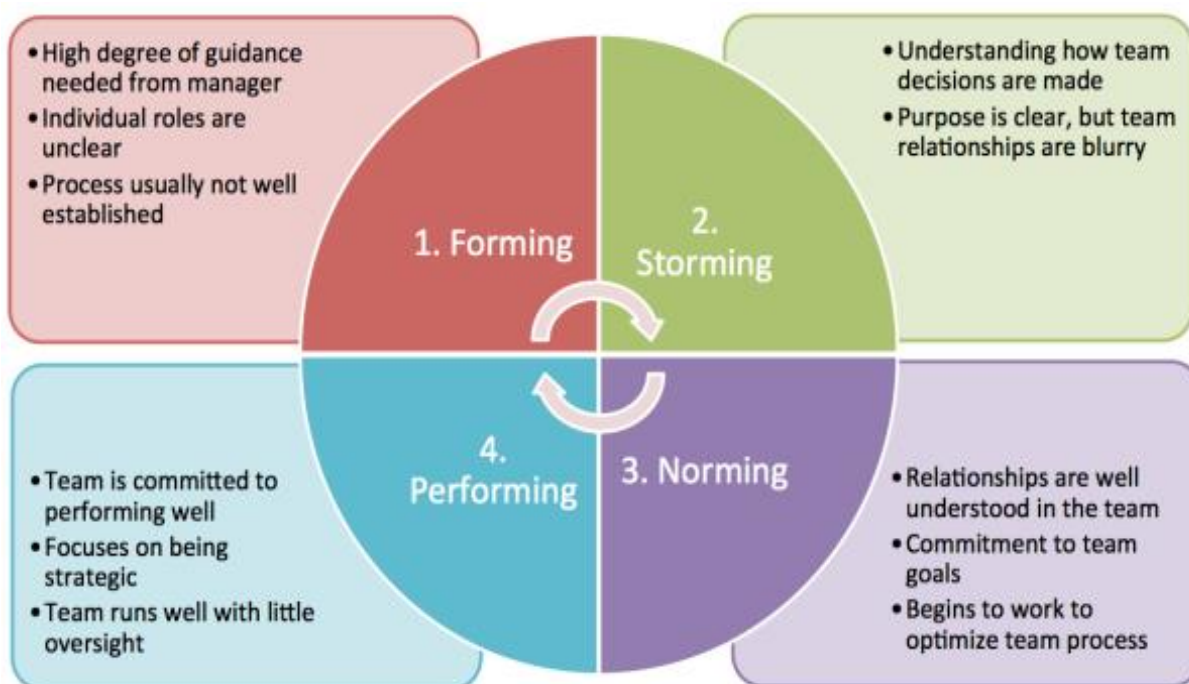
- Identifiering och förståelse av mjuka färdigheter som värderas högt av arbetsgivarna.
- Utveckling av färdigheter för anställbarhet
- Utveckling av färdigheter som inte bara förbättrar ens ställning på arbetsmarknaden utan också underlättar ens vardag.
- Lärande om arbetsmarknadens intressen på ett icke-formellt sätt.

### Lärandeinhåll

- Lagarbete är viktigt eftersom det ger bättre resultat genom summan av alla lagmedlemmar än vad som skulle uppnås om varje medlem agerade på egen hand. Att arbeta med sina färdigheter i lagarbete kan hjälpa till att arbeta effektivt med personer med olika färdigheter, personligheter, arbetsstilar eller motivationsnivåer för att uppnå ett bättre resultat i laget. Lagarbete skapar också en känsla av enighet och entusiasm för de gemensamma intressena och en önskan att dela med sig av det ansvar som tilldelats laget. Ett gott lagarbete bidrar till att bygga upp moralen på arbetsplatsen, vilket gör arbetstagarna mer produktiva och i slutändan förbättrar vinsten. För organisationer som har ett utmärkt lagarbete är det lättare att lösa problem - eftersom människor med olika färdigheter och kunskaper samarbetar för att åstadkomma en kreativ lösning. Den amerikanska psykologiska forskaren Bruce W. Tuckman har utvecklat ett verktyg för att dela in ett stadium av teamutveckling. De fyra stegen är Forming, Storming, Norming och Performing, som alla team genomgår för att växa, hitta lösningar och hantera problem.
- - Forming: Ett enkelt sätt att säga att man i detta skede i hög grad förlitar sig på ledarens råd och anvisningar med minimal/begränsad ansträngning eller initiativ från

lagmedlemmarna, eftersom rollerna och ansvaret är oklart för dem eller de helt enkelt inte förstår och alltid behöver vägledning från ledaren.

- - Storming: Det tar tid för teamet att komma fram till ett beslut i gruppen och får ibland utmaningar från andra. Teamet behöver särskild uppmärksamhet på sina mål och kompromisser kan övervägas för att nå framsteg.
- - Norming: Teamet är enigt, engagerat och enigt om att börja svara ledaren. Roller och ansvarsområden börjar bli tydligare och accepteras, och en upptrappning av godkännandet kan ses i detta skede. De är mer oberoende av processen och stilen och det finns en allmän respekt för ledaren.
- -Performing: Uppgifterna är väl strukturerade och organiserade av gruppmedlemmarna och ledaren med en tydlig vision och kan utföras av sig själva utan ledarens medverkan. I detta skede bör teamet vara mer fokuserat på att uppnå målet.



39

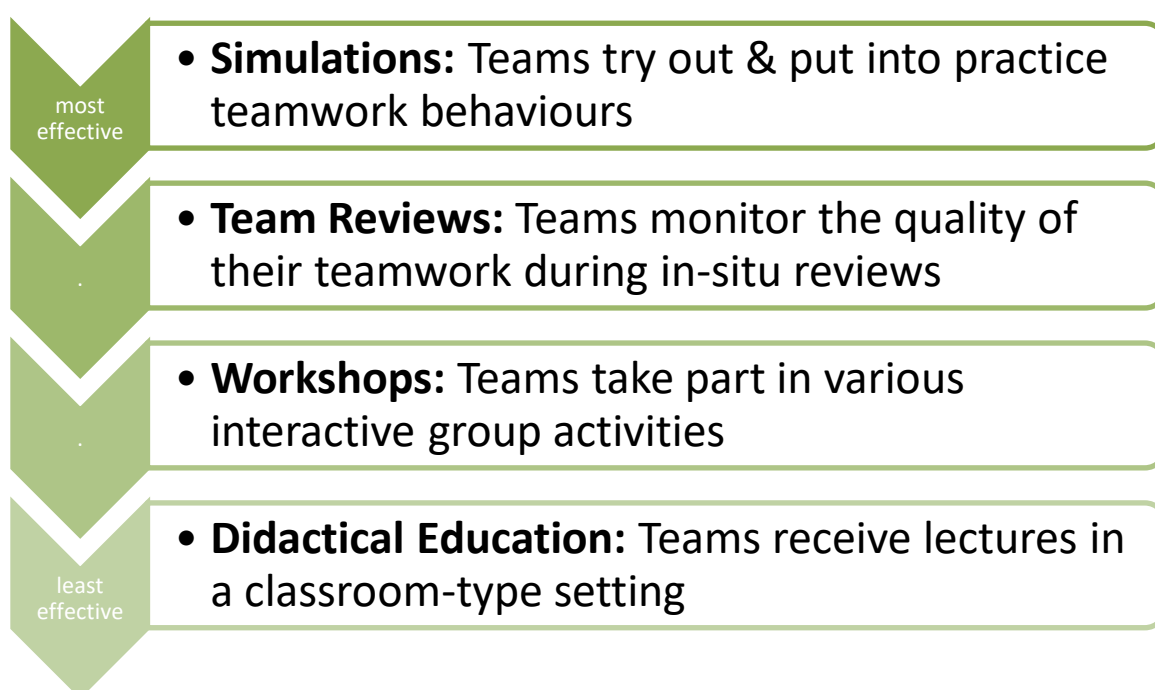
Lagmedlemmarna tar hand om varandra och laget behöver ingen hjälp, de behöver bara delegerade uppgifter och projekt från ledaren.

Dessa processer kommer att bära eleverna genom hela lektionen och kommer att utgöra själva grunden för deras förståelse av vikten av lagarbete. Detta visar också de processer som eleverna kan gå igenom under lektionen, även om det är i mikroformat.

Hur kan lagarbete tränas?

År 2017 undersökte ett forskarlag (McEwan D, Ruissen GR, Eys MA, Zumbo BD, Beauchamp MR (2017) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions) analyserade studier av utbildning i lagarbete, för att dra slutsatsen om eventuell utbildning ledde till en förbättring av arbetsplatsituationen.

**Vilken metod är bäst för teamworkträning?**



40

Den viktigaste slutsatsen är att utbildning som syftar till att förbättra lagarbetet på arbetsplatsen... fungerar! Personer som genomgått utbildning i lagarbete engagerade sig i fler lagarbetsbeteenden, t.ex. att definiera lagets uppdrag eller samordna sig med varandra under arbetet.

Interaktiva metoder är bäst: att ge människor chansen att aktivt lära sig och praktisera lagarbete har störst effekt på deras beteenden och prestationer. Att ge människor chansen att aktivt lära sig och praktisera lagarbete har störst effekt på deras beteenden och prestationer. Det kan handla om övningar i workshop-stil som involverar alla gruppmedlemmar, simuleringar av uppgifter som gruppen måste utföra eller till och med



gruppens genomgångar eller debriefs av sitt verkliga arbete tillsammans. Syftet är att stimulera människors kritiska tänkande när det gäller lagarbete på arbetsplatsen, och det räcker kanske inte med att bara föreläsa för dem. De olika strategierna för lagarbete faller i allmänhet under en av följande kategorier:

1. För det första innebär den mest grundläggande metoden för att utbilda och utveckla teamarbete att man ger didaktisk utbildning till teammedlemmarna i en klassrumsliknande miljö, t.ex. genom att föreläsa om vikten av att tillhandahålla socialt stöd inom teamet eller främja sätt att hantera interpersonella konflikter mellan teammedlemmarna.

2. En andra kategori av teamträning innebär att man använder sig av ett mer interaktivt format i workshop-stil, där teammedlemmarna deltar i olika gruppaktiviteter, t.ex. genom att ha diskussioner om teamets syften och mål eller genom att arbeta igenom fallstudier tillsammans. Denna typ av utbildning har visat sig vara användbar för att öka teamets effektivitet.

3. Den tredje breda kategorin av teamträning omfattar simuleringsutbildning, där teamen erfarenhetsmässigt tillämpar olika teamarbetsfärdigheter, t.ex. interpersonell kommunikation och samordning, i en miljö som efterliknar kommande teamuppgifter (t.ex. flygplanssimulatorer eller medicinska patientdockor). Även om simuleringssträning ofta används som ett sätt att främja kompetens för arbetsuppgifter (t.ex. genom att lära nya kirurger hur de ska utföra de tekniska färdigheterna för en medicinsk operation) har simuleringssträning visat sig vara ett effektivt sätt att ingripa i lagarbete.

41

Följande delmoment tar hänsyn till detta och fokuserar på inläring och ökad medvetenhet genom interaktiva spel, i syfte att betona de styrkor som inläraren redan har och att utmana inläraren att utveckla dessa styrkor. Som sagt ska lärandet i den metodiska lektionen härröra från de interaktiva delarna när eleverna interagerar med varandra, oavsett given information om de teoretiska metoderna.

## Metod

Sessionen är uppdelad i två delar, där de tre övningarna utgör den första delen och YouTube-klippen och utvärderingen utgör den sista delen.

Videoklippen finns här: <https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>  
<https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNqSA>

Den professionella personen arbetar endast som mentor och övervakar övningarna, men håller en låg profil. Beroende på gruppens storlek och sammansättning kan tidsaspekten variera mellan grupperna.

**Den mänskliga knuten:** Låt alla stå i en cirkel med ansiktet mot varandra, axel mot axel. Instruera alla att sträcka ut sin högra hand och ta tag i en slumpmässig hand av någon som står mittemot dem. Be dem sedan att sträcka ut sin vänstra hand och ta tag i ytterligare en slumpmässig hand från en annan person på andra sidan cirkeln. Inom en bestämd tidsgräns måste gruppen lösa upp knuten av armarna utan att släppa händerna. Om gruppen är för stor kan du göra flera mindre cirklar och låta de separata grupperna tävla. Den här leken bygger mycket på god kommunikation och lagarbete och är också en utmärkt start för nya människor att lära sig att samarbeta, utan krav på några svåra färdigheter.

**Mattan:** Den professionella placerar den större mattan på golvet och låter alla ställa sig på den. Uppgiften för eleverna är att vända mattan upp och ner utan att någon rör golvet med fötterna. Den första mattan bör vara av en storlek som ger eleverna en rimlig chans att klara av denna övning. Eleverna kommer att lära sig att de måste vara mycket tydliga i sin kommunikation, samtidigt som de inte kommer att kunna se alla på mattan. De måste se till att varje rörelse de gör leder till att någon annan måste ändra sin position. Detta omfattar även fysisk kontakt, som normalt sett är mer eller mindre bekväm för var och en. Övningen kommer dock troligen att göra eleverna mer medvetna om viljan att lyckas än om behovet av fysisk kontakt. Övningen på den mindre mattan är exakt likadan men mycket mer utmanande. Det är troligt att grupperna kommer att utveckla sitt strategiska tänkande och hitta mycket kreativa sätt att få färre personer att stå på mattan - till exempel genom att bära andra på ryggen eller axlarna.

**Det flygande ägget:** Detta är en utmärkt övning att avsluta med före en paus. Den tar mer tid och kan återupptas efter en paus. Den professionella delar ut redskapen till varje grupp. Eleverna måste hitta ett sätt att använda varje verktyg för att undvika att ägget går sönder. Beviset på att de har gjort det ska presenteras i slutet av den första sessionen, där eleverna måste släppa sin konstruktion från en viss höjd. Denna utmanande men roliga övning kräver mycket tänkande, planering och teoretiska tester. Den kräver också olika personliga

färdigheter, både mjuka och hårda. Konstruktionerna kommer förmodligen att vara mycket kreativa och mycket olika varandra. Återigen är syftet inte att lyckas med att hålla ägget intakt, utan att eleverna ska använda alla sina styrkor i ett sluttest.

Den sista delen av lektionen består av ett YouTube-klipp som sammanfattar vikten av en utveckling av lagarbete och en diskussion om varför lagarbete är en så värdefull färdighet för arbetsgivare. Klippet fungerar som en bekräftelse på vad man har lärt sig och som ett faktum att de verkligen lärde sig något användbart. Den professionella bör fokusera på de olika styrkor som eleverna ger som exempel på vad de har använt under dagen. Det är dessa styrkor som kan vägleda dem på deras väg mot arbetsmarknaden. Den yrkesverksamma leder diskussionen på så sätt att eleverna måste fråga sig vilka typiska arbetsplatser som kräver olika styrkor. Det kommer också att bli tydligt för dem vilka styrkor de kan utveckla eller förbättra. Detta bör anges av yrkesutövaren, även om det inte är något som måste nämnas i klassrummet.

## Reflektionsfrågor

43

- Vilka styrkor fick du använda under övningarna?
- Kände du dig bekväm med att använda dessa styrkor?
- Märkte du styrkor som andra använde, men inte du?
- På vilket sätt skulle dessa styrkor vara till nytta på en arbetsplats.
- Kan du hålla med många arbetsgivare som värdesätter förmågan till lagarbete?
- Känner du att du har blivit mer medveten om de faktiska lagarbetsförmågorna som du har?
- Hur kan du förbättra denna förmåga ännu mer?
- Vad känner du att du fick ut av den här lektionen?

## Referenser

- [https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans Forming Norming Storming](https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans_Forming_Norming_Storming)
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5234826/pdf/pone.0169604.pdf>

- <https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNqSA>

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande typ av utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about my strengths and challenges within the field of teamworking.					
... gained self awareness.					
... gained greater understanding about the importance of teamworking at workplaces.					
... understood how I can continue to sharpen my teamworking skills.					

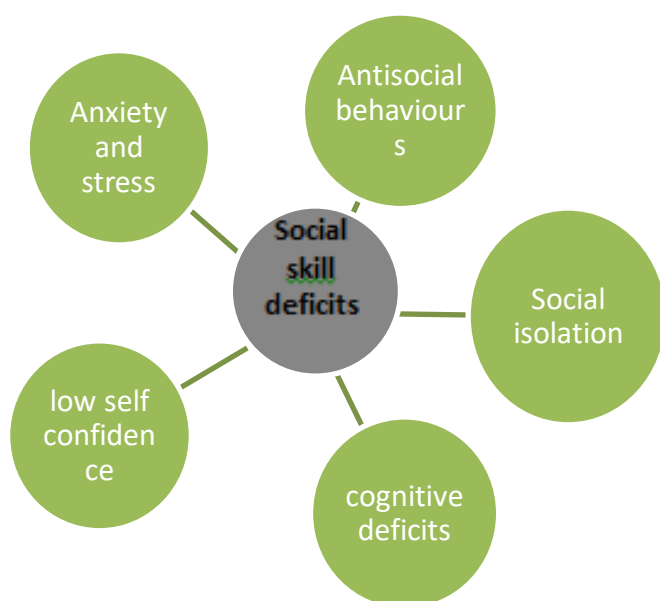
## 3.2 TIDSANPASSNING

### Avsnittsmål

- Använda en viss strategi för problemlösning.
- Förstå underliggande processer som äger rum före en lyckad prestation.
- Utveckling av färdigheter för anställbarhet.

### Lärandeinhåll

Social färdighetsträning (SST) är en typ av psykoterapi som syftar till att hjälpa människor att förbättra sina sociala färdigheter så att de kan bli socialt kompetenta. Metoden utvecklades av Robert Paul Liebermann, professor i psykiatri vid University of California. SST är främst en beteendeterapi men kognitiv terapi kan också användas i vissa situationer för att maximera SST:s framgång. Denna psykoterapi kan utföras enskilt eller i en grupsituation. SST är erkänd som en vetenskapligt baserad psykoterapi med mycket goda resultat för målgrupper med antingen mentala eller psykologiska störningar, eller för alla som vill förbättra sina sociala färdigheter och sitt sociala självförtroende. Metoden vidareutvecklades i Sverige 1995 av psykologen Per Borell och rekommenderas starkt av Socialstyrelsen, som är ett svenskt statligt organ under Socialdepartementet. SST utbildas ofta till svenska rådgivare, terapeuter, socialarbetare etc. som arbetar med människor med antingen psykisk ohälsa eller med människor med mycket liten erfarenhet av arbetsmarknaden.



Som framgår ovan finns det många faktorer som bidrar till försämrade sociala färdigheter, vilket i sin tur försämrar många andra aspekter av våra liv. Brister i sociala färdigheter orsakar till exempel social isolering, och social isolering försämrar de sociala färdigheterna. Detta är bara några exempel på de många onda cykler som vi ser inom psykologin.

Arbete är en viktig del av våra liv och samhället. Studier visar att när människor inte arbetar känner de sig deprimerade och otillfredsställda. Att placera psykiskt sjuka människor på arbetsplatsen har därför blivit ett primärt mål för rehabiliteringen. För att människor ska kunna behålla ett arbete måste de ha nödvändiga sociala färdigheter. Bristen på dessa är orsaken till att många människor inte kan behålla sin anställning. Det är bäst att anpassa yrkesinriktad SST till ett specifikt arbete. Det är mycket svårt för psykiskt sjuka patienter att generalisera sociala färdigheter på arbetsplatsen till vilken miljö som helst, eftersom olika arbeten kräver olika relationer.

All utbildning i sociala färdigheter följer samma grundläggande strukturella och genomförandemässiga upplägg:

### **Identifiering av problemet**

För det första måste det stora sociala problemet identifieras. Är problemen med att umgås till exempel främst en rädsla för stora sammankomster av människor? Eller att tala med människor på jobbet?

### **Fastställande av mål**

Detta kommer att innefatta ett brett övergripande mål samt fokuserade mål som kan förändras från session till session. För SST kan det breda övergripande målet vara förmågan att umgås bekvämt i personalrummet, medan de individuella målen kommer att vara färdighetsspecifika (t.ex. att lära sig att hälsa på någon, fråga hur de mår och svara på lämpligt sätt). När varje mål eller färdighet behärskas blir målet för nästa session svårare. Att ha det övergripande målet i åtanke hjälper inläraren att övervinna tillfällena då han eller hon känner att han eller hon vill ge upp.

## Modellering

Innan eleverna förväntas utföra färdigheten ska de modellera den färdighet de fokuserar på, så att de kan se exakt vad de måste göra innan de försöker göra det själva.

## Rollspel

Efter modelleringen ombeds eleverna att göra ett rollspel. Denna övning är en mycket viktig aspekt av SST. Det kan kännas konstigt att spela rollspel, men innan de har övat på färdigheten är det svårt att använda den utanför den trygghet och avskildhet som rådgivningssamtalen ger.

## Återkoppling

Rådgivaren kommer att ge feedback i slutet av varje session. Återkopplingen hjälper eleven att identifiera sina styrkor och svagheter och de saker som han eller hon särskilt behöver arbeta med och öva på.

## Hemuppgifter!

Mellan sessionerna kommer rådgivaren att ställa upp små läxor som eleverna ska göra på egen hand under veckan. Vanligtvis fortsätter läxorna direkt från sessionen, så att de tränar den nya färdighet de lärt sig. Beroende på hur väl de lyckas med utmaningen kommer de att fokusera på en ny, svårare färdighet under nästa session.

Från de följande sex stegen härstammar ett verktyg för problemlösning som också består av sex steg. Det rekommenderas att eleverna arbetar med detta verktyg upprepade gånger (minst fem gånger) för att de ska känna att de behärskar strukturen och att de då förstår hur de ska använda verktyget på andra problemlösningssområden. Verktygets rubriker är:

### ***Steg ett: Vad är målet?***

Försök att beskriva problemet så noggrant som möjligt. Formulera problemet som ett mål som du kan nå inom en viss tid.

### ***Steg två:*** Skriv ner alla möjliga lösningar och idéer.

Fokusera inte på fördelar eller nackdelar i det här skedet.

***Steg tre: Vilka skulle vara fördelarna och nackdelarna med varje lösning?***

Gå igenom din lista och tvinga dig själv att ta fram för- och nackdelar. De kan vara av minsta betydelse, men det är nödvändigt att räkna upp varenda en.

***Steg fyra: Välj den lösning som passar dig bäst.***

Välj den lösning som gör att du når ditt mål på det enklaste sättet, helt eller delvis. Lösningen bör kunna hanteras inom en till två veckor.

***Steg fem: Planera för genomförandet.***

Hur och när ska du börja? Vilka resurser kommer du att behöva? Vilka hinder måste övervinnas? Behöver ni öva?

***Steg sex: Gå sedan igenom ditt resultat. (Om gruppssessionen fortsätter som en uppföljning)***

Vad gick bra? Vad skulle behöva justeras för att du ska nå målet, om det inte nåddes?

Observera att det finns många strategier för att hantera tidsplanering. Den här modellen är en av dem och kan vara användbar i grupprådgivning där gruppmedlemmarna har en bakgrund av psykisk ohälsa eller har mycket liten (eller ingen) praktisk erfarenhet av praktik eller ett faktiskt arbete. Det är också en användbar modell för alla tematiska områden för problemlösning.

## Metod

Den professionella yrkesutövaren tar på sig en aktiv roll, eftersom han eller hon håller ihop gruppen och ansvarar för den teoretiska ram som omger övningen.

Lektionen inleds med två Youtube-klipp som visar de fysiska och psykologiska nackdelar som följer av bristande tidshantering. Den yrkesverksamma ansvarar för att diskutera detta med eleverna genom att fokusera på hur detta kan påverka både det personliga och det yrkesmässiga livet. Om eleverna ännu inte har provat på en praktikplats eller ett faktiskt arbete, kan man i stället relatera till skolmiljön. Huvudmålet för den professionella i introduktionen är att skapa medvetenhet om meningsfullhet med en förbättring av färdigheter i tidshantering.



Varje inlärare får sedan arbetsbladet med de sex olika stegen. Den yrkesverksamma kommer att be dem komma fram till olika områden när det gäller tidshantering som de anser behöver justeras. Denna justering bör formuleras som mål, inte som problem - vilket nämns i Borells arbetsblad.

Typiska ämnen är: Typiska frågor är: "Hur kan jag hitta tid för att träna?", "Jag vill hinna i tid till skolan/arbetet/möten", "Den här [ange aktivitet] måste sluta ta så mycket tid i mitt dagliga liv", "Hur kan jag förhindra att jag missar den sista bussen på vägen hem?", "Jag vill kunna strukturera mina kvällar" osv.

För att lärandet ska bli effektivt bör eleverna upprepa denna övning med olika typer av ämnen om tidshantering (eller helt nya ämnen). Genom att upprepa övningarna ökar chanserna att kunskaperna behålls med tiden.

## Reflektionsfrågor

- Förstår du hur viktigt det är att hantera din tid när du kommer ut på arbetsmarknaden?
- Hur kan bristande tidshantering vara ett hinder för en framtida anställning?
- Vad tycker du att du fick ut av den här sessionen?

49

## Referenser

- Palmén, A., Didden, R., & Arts, M. (2008). Improving question asking in high-functioning adolescents with autism spectrum disorders: Effectiveness of small-group training. *Autism*, 12(1), 83-98. doi: 10.1177/1362361307085265
- <https://eslda.se/material/esl-manualer/> (Manuals in Swedish)
- <https://healthengine.com.au/info/social-skills-training-sst>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Z6kAEQJhSoU> (Why time management is your most precious resource)
- <HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=VUK6LXRZMMK> (more work-oriented, but an explanation of why lack of time management is bad for your health)

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about time management strategies					
... gained self-awareness					
... understood how I can affect my problems by turning them in to goals					
... resources (links, articles, videos) for further reading.					

# 4. KOMMUNIKATION: VERBAL / ICKE-VERBAL



Duration: 3 hours each

## Introduktion

Kommunikation är en av de viktigaste delarna av vardagen och yrkeslivet. Vi har alla olika kommunikationsstilar som vi förmedlar verbalt och icke-verbalt.

51

Denna enhet fokuserar först på assertivitet som en social färdighet och ett instrument som hjälper människor att inleda och upprätthålla relationer genom att undvika ångest och aggression.

Den andra delen syftar till att belysa betydelsen av kommunikationsförmåga i yrkeslivet för att hitta ett jobb och utveckla relationer på arbetsmarknaden.

## 4.1 KOMMUNIKATIONSTILAR

### Lärandemål

- Identifiera vardagens koder som vi har internaliserat.
- Uppleva de sociala beteenden som gruppen replikerar.
- Uppleva icke-verbal kommunikation.

### Lärandeinhåll

Forskare som är intresserade av att studera assertivitet som en social färdighet, t.ex. Orme och Bar-On (2002), påpekade att personer med en assertiv kommunikationsstil kan uttrycka sig genom att undvika ångest och aggression i olika situationer. Assertivitet har också definierats som en direkt och lämplig kommunikationsprocess av behov. Personen kan berätta sina egna åsikter utan att straffa andra människor (Arrindell och van den Ende, 1985 apud Sarkova et al., 2010). Vi kan alltså använda assertivitet som ett instrument som hjälper oss att inleda och upprätthålla sociala relationer. Och, som Eskin (2003) sade, har assertiva människor känslomässigt välbefinnande.

Kommunikationsstilar identifierade:

**Passiv.** Personer med en passiv kommunikationsstil uttrycker sällan sina personliga åsikter och känslomässiga tillstånd. Generellt sett finns det personer med lågt självförtroende. De använder den låga tonen och har en låg mimisk uttrycksförmåga.

**Aggressiv.** Aggressiv stil kan kännas igen genom hög ton, impulsivitet när det gäller att uttrycka åsikter, brist på lyssnande beteende. Det skapar ett intryck av fientlighet för samtalspartnern, så de som använder den aggressiva stilen utmanar andra till defensiva attityder eller aggressiva svar. I det ena eller andra fallet är kommunikationens noggrannhet låg.

**Assertiv.** Assertiv stil bygger på en positiv inställning till andra. Förutsättningarna för att utveckla en sådan stil är självförtroende och tillit till andra. Den assertiva personen uttrycker sina åsikter och känslor direkt och öppet, använder en måttlig, men bestämd och uttrycksfull ton och håller ögonkontakt med samtalspartnern.

Den allmänna attityden är avslappnad, en rätt kroppshållning, stående eller sittande. Intresset för samtalspartnern är synligt. Mimik och gester överensstämmer med det verbala budskapet.

Assertiv stil anses vara idealisk för alla kommunikationssituationer. Detta är stilen för den person som har ansvaret, som vet vad hon gör och vad hon säger. Den assertiva kommunikationsstilen kommer att presenteras och det faktum att den kan läras in genom att omsätta den i praktiken dag för dag.

## Metod

Vi har alla olika kommunikationsstilar som vi förmedlar i både verbal och icke-verbal kommunikation. Detta är en dynamik som hjälper ungdomar att identifiera de beteenden och sociala beteenden som de har internaliserat. Genom lek och spontan dramatisering upplever de hur icke-verbal kommunikation sker.

53

Till att börja med förklaras gruppen att de kommer att spela en lek där man inte kan tala, utan endast en situation agerar. Samordnaren ber om en frivillig för att starta aktiviteten.

Utan att resten av gruppen lyssnar ska de instrueras att dramatisera en situation och inte sluta förrän hela aktiviteten är avslutad. Man kan föreslå exempel som: agera som om man lagar mat, väntar på en busshållplats, arbetar på kontoret osv.

En frivillig från gruppen börjar spela medan resten av gruppen tittar på, sedan kallas någon annan in och ombeds att delta i föreställningen. Han/hon ska inte få någon annan indikation, utan bara uppmanas att "ansluta sig till scenen".

Successivt kommer andra ungdomar i gruppen, högst tio, att uppmanas att delta i teaterföreställningen en efter en. Resultatet blir alltså att alla spelar scener och tolkar det som deras kolleger gör.

I slutet ska de personer som inte deltog berätta vilka scener de upplevde och vad som hände med varje skådespelare eller skådespelerska.

I slutet av dynamiken kan några frågor föreslås för att underlätta dialogen:

- Tror du att det fanns ett samband mellan de handlingar som varje person lade till eller var det rörelser som inte kunde höra till samma scen?
- Förstod den person som anslöt sig till scenen vad den andra personen gjorde?
- När de såg en partners rörelser, förstod de vilken situation de kunde hamna i? Det finns handlingar som om de vore gemensamma koder som vi utarbetar socialt.

## Referenser

- Aids and barriers to communicating effectively with young people  
<https://www.agedcarecomplaints.gov.au/internet/publications/publishing.nsf/Content/drug-treat-pubs-front4-wk-toc~drugtreat-pubs-front4-wk-secb~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3-3>
- White, K.W. (2016). Trainer Communication. A Guide to Relational, Organizational and Classroom
- Communication. Maryland: Rowman& Littlefield. Prozesky, D.R. (2000).
- Communication and Effective Teaching. Community Eye Health, 13, (35), 44-45.  
<https://study.com/academy/lesson/types-of-communication-formal-informal-grapevine-verbal-non-verbal.html>
- <https://www.myworldofwork.co.uk/getting-job/additional-support-needs-work>
- Beukelman, D. and Mirenda, P. 2013, Augmentative and alternative communication: supporting children and adults with complex communication needs, 4th edn, Paul H. Brookes Publishing Co, Baltimore, Maryland.

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande avsnitt:

**After working through this chapter, I have...**

	1	2	3	4	5
	Disagree	Rather disagree		Rather agree	Agree

			Neither agree or disagree		
... acquired basic knowledge about communication verbal and non-verbal.					
... developed effective skill about communication.					
... resources (links, articles, videos) for further reading.					
....gained self-awareness					

## 4.2 VERBAL OCH ICKE-VERBAL KOMMUNIKATION

### Lärandemål

- Identifiera de metoder som personen använder för att kommunicera;
- I relationen med andra kan man känna igen vilka mål eller icke-verbala beteenden som återspeglar ett aktivt lyssnande.
- Bli medveten om värdet av icke-verbala beteenden för att lyssna på ett aktivt sätt.
- Förbättra kommunikationsförmågan som en metod för att förbättra ungdomars tillträde till arbetsmarknaden.

### Lärandeinhåll

Att kunna kommunicera, både på sitt eget språk och på andra språk, förbättrar ungdomarnas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. I Europaparlamentets rekommendation om de kompetenser som är nödvändiga för livslångt lärande, liksom i ANECA-rapporten om arbetsmarknadens krav, där man hänvisar till "Training Catalogue for the improvement of the employability of young people", som utarbetades av Fortec i november 2011, anser man att förvärvandet av kompetenserna kommunikation på modersmålet, kommunikation på främmande språk och social kompetens är ett botemedel mot arbetslöshet.

Att lära sig kommunicera på modersmålet innebär att man är medveten om de viktigaste typerna av verbal interaktion, de viktigaste egenskaperna hos språkets olika stilar och register samt språkets och kommunikationens mångfald beroende på sammanhanget.

Människor måste ha de färdigheter som krävs för att kommunicera muntligt och skriftligt i flera olika kommunikationssituationer och för att kontrollera och anpassa sin egen kommunikation till situationens krav. På detta sätt anses det att den unga person som har förmågan att inte bara söka information utan också bearbeta den, samt att formulera och uttrycka sina egna muntliga och skriftliga argument på ett övertygande sätt som är lämpligt för sammanhanget, har större chans att hitta en arbetsplats.



En annan av de kompetenser som ökar som påverkar det livslånga lärandet och som därför ökar anställningsbarheten är kommunikation på främmande språk, vilket kräver kunskap om ordförråd och funktionell grammatik, förståelse av muntliga meddelanden, att inleda, upprätthålla och avsluta samtal samt att läsa, förstå och producera texter som är anpassade till personens behov.

På samma sätt kräver arbetsmarknaden social kompetens, vars grundläggande element är förmågan att kommunicera konstruktivt i olika miljöer, visa tolerans, uttrycka och förstå olika åsikter, förhandla och veta hur man inger förtroende och känner empati. Personer som har förvärvat denna kompetens kan hantera stress och frustration och uttrycka dem på ett konstruktivt sätt.

## Metod

57

I varje kommunikationsprocess finns det två sätt att överföra information: verbalt och icke-verbalt. I den verbala kommunikationen uttrycks våra idéer och känslor med ord, medan i den icke-verbala kommunikationen används gester och kroppsuttryck för att kommunicera det du vill uttrycka. Verbal kommunikation värderas generellt sett högre och icke-verbala kommunikationer ges ingen betydelse. I den här aktiviteten lär du dig att värdera och använda icke-verbala beteenden för att uppnå effektiv kommunikation och få den andra personen att känna att den blir hörd. Det är viktigt att inte bara förstå vad som sägs utan också förstå uppfattningar och känslor hos den som talar, dvs. att lyssna aktivt på den andra. Företagen värdesätter mycket positivt att deras anställda kan kommunicera på ett adekvat sätt, och för detta måste vi inte bara kunna uttrycka oss korrekt utan också tolka de budskap vi får verbalt och icke-verbalt. Med denna didaktiska enhet kommer vi att försöka träna unga människor i förmågan att lyssna och kommunicera både verbalt och icke-verbalt. Denna utbildning kommer att hjälpa ungdomarna att inte bara hitta ett arbete utan också att behålla det.

Första utbildningstillfället

Gruppen delas in i grupper om tre eller fyra deltagare, och man försöker göra dem så heterogena som möjligt. Varje grupp får ansvar för att förbereda och representera en av de vanligaste situationerna nere. Varje grupp får 10 minuter på sig för dessa två processer. Under förberedelserna kommer samordnaren att kunna utnyttja dessa stunder för att observera gruppernas arbetsdynamik.

Varje grupp kommer att turas om att göra sin presentation, samtidigt som resten av gruppen tar anteckningar utifrån dessa två aspekter:

- Vem tittar på vem?
- Vem kommunicerar med gester?

#### Situationer

- 1) En ung man klagar till samordnaren över att han ger flickorna företräde.
- 2) En av dina kompisar gillar att störa dig när ni är i grupp och du måste uttrycka för honom att det stör dig.
- 3) Polisen hittar dig i en park när du gör något som du inte borde göra.
- 4) En grupp ungdomar som är äldre än du stör dig och din kompisgrupp.
- 5) Du måste informera dina föräldrar/vårdnadshavare om att du har kallats från domstolen för att vittna om en händelse som du bevittnade.
- 6) Du är med en grupp vänner och du ser en tjej som du vill flirta med.

När alla situationer har representerats kommer man att dela med sig av vad som observerades och vad man agerade på. Riktlinjen för debatten kommer att vara de gester eller icke verbala uttryck i varje situation som används mest och som gynnar eller hindrar kommunikationen. Samordnaren förklarar begreppet aktivt lyssnande och de icke verbala beteendenas roll. Ungdomarna ska identifiera de icke-verbala beteenden i representationerna som gynnar aktivt lyssnande. En volontär skriver ner de icke-verbala beteenden som nämns för att använda dem under nästa session.

#### Övervakning

Inför nästa session ombeds ungdomarna att individuellt reflektera över icke verbala beteenden som gynnar eller hindrar aktivt lyssnande i deras interaktion med andra.

Förfarandet från den första sessionen upprepas med resten av grupperna, inklusive delning. En volontär noterar de icke verbala beteenden som nämns.

För att internalisera slutsatserna från debatten föreslås hela gruppen att göra en affisch med beteendena ickeverbala namn på listorna över frivilliga som kan vara mest användbara för

att hitta arbete. Denna affisch kommer att användas för att klassificera dessa beteenden som gynnar och hämmar sökandet efter arbete. Det skulle vara intressant om varje beteende kunde representeras med en symbol som ungdomarna valt och som de lätt kan komma ihåg..

## Referenser

- [https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A\\_rough\\_guide\\_to\\_IEPS.pdf](https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A_rough_guide_to_IEPS.pdf)
- Alike and Different: Exploring Our Humanity with Young Children (1992) Editor: Bonnie Neugebauer
- Learning From Those We Support: A Disability Awareness Handbook (1999) Author: Dr. Jill Wheeler
- How Do Our Young People Communicate Today: What is the Downside and What Can We Do About It? <https://www.mentalhelp.net/blogs/how-do-our-young-people-communicate-today-what-is-the-downside-and-what-can-we-do-about-it-part-one/>
- Communication <https://digipathways.io/resources/competence-framework/communication/>

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about communication verbal and non-verbal.					
... developed effective skill about communication according to improve employability.					

... resources (links, articles, videos) for further reading.

# 5. TEAMWORK OCH KONFLIKT- LÖSNING



Duration: 10 hours each

## Introduktion

Syftet med denna enhet är att utveckla färdigheter i konfliktlösning och självreglering som kan tillämpas på arbetsplatsen och i livet i allmänhet och som stärker värderingarna och den positiva effekten av ett gott lagarbete på arbetsplatsen. Enheten består av två underenheter.

Den första, konfliktlösning, består av sessioner som innehåller ett kort videoklipp som visar olika former av konfliktlösning i ett tecknat format så att det är lätt att förstå och motsvarar behoven hos de visuella eleverna i gruppen.

Den andra delen, självreglering, fokuserar på hur man kan förbättra förmågan till självreglering på arbetsplatsen och i det dagliga livet. Gruppen kommer att titta på en beskrivning av självreglering och åtta sätt att uppnå den.

# 5.1 KONFLIKTLÖSNING PÅ ARBETSPLATSEN

## Lärandemål

- Ökad medvetenhet om färdigheter för konfliktlösning
- Att förstå skillnaden mellan assertiva, passiva och passivt aggressiva beteenden.
- Att utmana befintliga uppfattningar och åsikter om hur man hanterar konflikter.
- Ökad förståelse för de negativa effekter som vissa konfliktlösningssmetoder har.

## Lärandeinhåll

- Konfliktlösning beskrivs som de metoder och processer som används för att underlätta ett fredligt slut på konflikter och vedergällning.
- Det finns två teorier om konflikthantering. Den traditionella teorin bygger på antagandet att konflikter är dåliga, att de orsakas av bråkmakare och att de bör dämpas. Den moderna teorin erkänner att konflikter mellan människor kan undvikas. Det är denna teori som vi kommer att tillämpa.
- Det anses finnas sex steg för konfliktlösning på arbetsplatsen:
  - 1. Klargör vad tvisten handlar om.
  - 2. Fastställ ett gemensamt mål för båda parter.
  - 3. Diskutera hur det gemensamma målet kan uppnås.
  - 4. Fastställ hindren för det gemensamma målet.
  - 5. Kom överens om det bästa sättet att lösa konflikten.

- 6. Bekräfta den överenskomna lösningen och fastställ det ansvar som varje part har i lösningen.
- 
- På följande webbplats finns information om olika typer av konflikter som kan uppstå på arbetsplatsen och om mjuka färdigheter som man kan lära sig för att hantera dem:
- <https://www.thebalancecareers.com/conflict-resolutions-skills-2063739>
- 
- Exempel på färdigheter för konfliktlösning som kan diskuteras under sessionerna och tillämpas under rollspelet:
  - • En handledare som kallar till ett möte mellan två anställda som har inlett en offentlig tvist.
  - • Intervjuer och färdigheter i aktivt lyssnande som används av en personalrepresentant för att definiera karaktären på en konflikt mellan en chef och en underordnad.
  - • En handledare som uppmuntrar empati genom att be motstående anställda att beskriva hur den andra kan känna sig i konfliktsituationer.
  - • Chefer för rivaliserande avdelningar som underlättar en brainstorming-session med sin personal för att skapa lösningar på pågående konfliktpunkter.
  - • Medlingsförmåga hos en chef som hjälper rivaliserande underordnade att identifiera ömsesidigt godtagbara förändringar i beteendet.
  - • En medarbetare söker upp en rival och föreslår att hon skulle vilja hitta ett sätt att samexistera mer fredligt.
  - • Kreativitet och problemlösning av en arbetsledare som omdefinierar rollerna för två konfliktbenägna medarbetare för att eliminera friktionspunkter.

- • Ansvarstagande av en handledare som dokumenterar konfliktinitierande beteenden som uppvisas av en kronisk provokatör på hans prestationsbedömning.

PASSIVE PERSON	AGGRESSIVE PERSON	ASSERTIVE PERSON
Afraid to speak up	Interrupts and "talks over" others	Speaks openly
Speaks softly	Speaks loudly	Uses a conversational tone
Avoids looking at people	Glares and stares to others	Makes a good eye contact
Shows little or no expression	Intimidates by using expressions	Shows expression which matches the message
Slouches and withdraws	Stands rigidly, crosses arms, invades the personal space of others	Relaxes and adopts an open stance and expressions
Isolates self from groups	Controls groups	Participates in groups
Agrees with others despite personal feelings	Only considers own feelings and / or makes demands of others	Keeps to the point
Values self less than others	Values self more than others	Values self equal to others
Hurts self to avoid hurting others	Hurts others to avoid being hurt	Tries to hurt no one
Does not reach goals and may not even know goals	Reaches goals but hurts others in the process	Usually reaches goals without hurting others
You're okay, I'm not	I'm okay, you're not	I'm okay, you're okay

### Exempel på passivt aggressivt beteende

#### 1. Att vara indirekt

Indirekt missgynna krav som ställs av en annan efter att kravet har ställts. De kommer inte att uttrycka sin ovilja mot kravet vid den tidpunkt då kravet ställdes utan bygger snarare upp en förbittring senare.

#### 2. Medvetna misstag

De är avsiktliga blunders för att de inte ska bli ombedda att göra något i framtiden. Detta är ett av de passivt aggressiva exemplen som ersätter att bara säga ordet "nej".

#### 3. Procrastination

Istället för att direkt vägra att göra en uppgift kommer den passiv-aggressiva personen snarare att avsiktligt skjuta upp uppgiften och se detta som ett straff för den person som ställt krav. Ett passiv-aggressivt exempel är att backa ur ett åtagande i sista stund när



personen visste att han eller hon inte kunde klara det från början. De skjuter medvetet upp arbetet för att frustrera nästa person.

#### 4. Negativ attityd

Istället för att direkt vägra utföra en uppgift antar de att begäran var ett medvetet försök att sabotera dem. Personen antar att andra vet exakt hur de känner sig och ber dem utföra en uppgift trots att de vet att personen inte kan utföra den.

#### 5. Att ta allting personligt

Saker som inte går enligt deras masterplan ses ofta som ett medvetet försök från andra att angripa dem.

#### 6. Att ha sista ordet

Även om det verkar som om de har löst ett gräl tillräckligt bra för båda parter, kastar passiva aggressiva personer in ett sista negativt omdöme efteråt så att de fortfarande har sista ordet i grälet. Detta är ett av de passiva aggressiva exemplen som gör att de känner att de har vunnit.

#### 7. Ouppriktigt kompliment

Att ge någon en komplimang på ett så oärligt sätt att det faktiskt får mottagaren av komplimangen att må dåligt om det som komplimangeras.

#### 8. Falsk värme

Negativ kritik levereras ofta med falsk värme. Den passivt aggressiva personen är i själva verket förbittrad och avundsjuk under all falsk värme.

#### 9. Svara med tystnad

Personen kommer inte att säga hur den känner sig, men utifrån kroppsspråket är det uppenbart att den inte är nöjd med hur diskussionen har fortskridit. Den passivt aggressiva personen tenderar att frysa ut den andra personen genom att insistera på att inget är fel eller besvara alla frågor som riktas till honom eller henne med ett enda ord. Det förekommer en hel del sura miner och fientligt beteende.

#### 10. Att avsiktligt störa någons plan

Ett av de passivt aggressiva exemplen skulle vara att sabotera någons dietplan genom att erbjuda och insistera på att de ska äta den "dåliga" maten som du erbjuder. Denna tendens

kan vara kopplad till en svartsjuka som den passivt aggressiva känner gentemot personens viljestyrka.

#### 11. Frysa ut någon

Istället för att direkt konfrontera det du inte gillar med någon kommer den passivt aggressiva att gå på en kampanj för att medvetet utesluta personen från alla planerade aktiviteter.

#### 12. Håller koll på någon

De passivt aggressiva personerna kommer att agera som svar på vad som har gjorts mot dem. De deltar till exempel inte i ett evenemang hos dig eftersom du oundvikligen missade ett evenemang hos dem. Det här är ett titthålsbeteende.

## Metod

66

Verktyget är utformat för att användas tidigt i yrkesutbildningsprojektet och innan praktikperioderna inleds. Det är utformat för att mäta den unga personens nivå av konfliktlösningsförmåga och övertygelse.

I små grupper, helst 4-6 ungdomar, för att minska ångest och prestationsproblem när man deltar i rollspel.

Två personer för att genomföra sessionerna (temat ska genomföras under minst två sessioner, eftersom rollspel kan vara mycket skrämmande för ungdomarna).

Personalen ska leda rollspelet och visa hur det går till innan någon ung person ombeds delta. (Ungdomar med allvarliga problem med självförtroendet bör inte tvingas att delta i rollspel. Lärandet kan ske genom observation utan att de deltar i denna process).

#### **Hur man genomför sessionen:**

1. Flipchart: För att öka människors förståelse för konflikthantering och konfliktlösningsfärdigheter. För att mäta ungdomarnas uppfattningar om aggressivt, passivt

aggressivt, passivt och självsäkert beteende. Handledare/lärare ska diskutera och skriva ut på blädderblock vilka beteenden/tal/kroppsspråk som skulle falla under varje kategori.

2. Handout med djurtekniker: För att utbilda ungdomar om olika tekniker för att hantera konfliktlösning.

3. Video: för visuella elever som kan ha svårt att förstå ovanstående. Detta är en mycket enkel video som visar hur positiv konfliktlösning kan ske:

<https://www.youtube.com/watch?v=f3NmLUINP80>

4. Rollspel: inspirerad av videon "Conflict Management Funny" kan du skapa din egen rollspelsscen. Syftet är att öka förtroendet i en grupp och att öva på ovanstående tekniker i en säker och icke-dömande miljö.

5. Passiv, aggressiv och självsäker övning - Sätt påståendena under rätt rubriker i tabellen:

<https://www.bristol.gov.uk/documents/1904666/2293737/Passive%2C+Aggressive+and+Assertive+Exercise.pdf/2036551d-1f7e-26a3-b5c5-f2427eedfa04>

## Exempel på material

What is your Conflict Management Style (CMS) <sup>1</sup>?

CMS	EXPLANATION	COMPARISON
<b>Competing</b>	<p>“I value the point being made more than our relationship”.            “It is them or me.” “I’ve got to win this one”. “ I am sure they will see it my way if they just think about it.” “I know I am right”. This is the:  <b>I win you lose position</b></p>	
<b>Avoiding</b>	<p>„I will be quiet and listen”. “It is not that big a deal”. “I’d rather just forget it”. “It is not worth the trouble”. “What difference could I make it anyway?”  <b>I lose, you lose position</b></p>	
<b>Accommodating</b>	<p>“I value our relationship more than this point”. “Let’s just get this over with so we can get on with other things”. “This tension is very uncomfortable”. “I will just do what they want”. “Fine, I give in, have it your way”.  <b>I lose, you win position</b></p>	
<b>Collaborating</b>	<p>“I’m sure if we work together we can come up with an better answer than either of us individually”. “I am not giving in yet, but I am willing to hear your opinion, and give you mine”.  <b>I win, you win position</b></p>	
<b>Compromise</b>	<p>“This isn’t important enough to fight over”. “I don’t want to be unreasonable”. “If I give her this, maybe she will give me that”.  <b>We could both live with that position</b></p>	

<sup>1</sup> <https://www.thepentecostalfamily.org/managing-conflict.html>

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about what conflict resolution is					
... Acquired knowledge about the different conflict management styles					
...identified my conflict management style (animal)					
... resources (links, articles, videos) for further reading.					

## 5.2 SJÄLVKONTROLL

### Lärandemål

- Ökad medvetenhet om självreglering.
- Eleven förstår att han/hon är kapabel att uppnå en hög nivå av självreglering, oavsett vilka tidigare erfarenheter/barndomar han/hon har haft.
- Att utmana befintliga föreställningar och åsikter om hur man hanterar känslor.
- Ökad förståelse för de negativa effekter som en brist på självreglering kan ha.
- Att bli mer självmedveten.
- Ökad medvetenhet om tankefel som leder till negativ självreglering.
- Att inse att vi har möjlighet att kontrollera alla känslor och hur vi reagerar på situationer.

## Lärandeinnehåll

Självreglering är förmågan att hantera störande känslor och impulser och att tänka innan man reagerar. Den utgör en av de fem delarna av emotionell intelligens, ett koncept som utvecklats av psykologen Daniel Goleman, och hjälper oss att stoppa ohjälpligt beteende och behålla lugnet under press. Vi har alla möjlighet att kontrollera hur vi reagerar på situationer. Enligt hans teori finns det åtta sätt att förbättra självregleringen;



Developing Integrity



Being Open To  
Change



Identifying/Being  
Aware Of Your  
Triggers



Practicing Self  
Discipline



Reframing Negative  
Thoughts



Keeping Calm  
Under Pressure



Considering The  
Consequences



Believing In Yourself

71

### 1. Att utveckla integritet

Människor som lever och arbetar med integritet är ofta framgångsrika eftersom andra respekterar dem. För att uppträda med integritet måste du identifiera dina värderingar. Det är dessa saker som du inte kommer att kompromissa om, även om de ger dig en nackdel. (Inse att du ibland kommer att förlora möjligheter genom att bete dig etiskt, men att du vinner "det långa spelet"). Börja sedan leva efter dessa värderingar varje dag. Erkänn dina misstag, ta ansvar för dina handlingar och lyssna på din inre röst.

## 2. Att vara öppen för förändring

Människor som självreglerar klarar förändringar bra och anpassar lätt sitt beteende till olika situationer. Viktigt är att de tänker positivt på förändringar och ser dem som en spännande möjlighet till självutveckling. (Omvänt kan personer som motsätter sig förändringar uppleva mycket stress och andra negativa fysiska och psykologiska effekter).

## 3. Att vara medveten om dina utlösande faktorer

En viktig del av att vara självreglerad är självmedvetenhet, särskilt när det gäller att veta vilka dina svagheter är och hur andras beteende kan påverka dig negativt.

Identifiera dina utlösare genom att göra en lista över alla de tillfällen då du har gett efter för dina negativa impulser i ett förhållande. När du har identifierat känslor och reaktioner som inte är användbara kan du ersätta dem med mer positiva beteenden.

Du kanske till exempel upptäcker att du tenderar att snäppa till en partner när du känner att du inte blir lyssnad på. Hur hanterar du då detta?

Vilka är dina utlösande faktorer i ett förhållande?

## 4. Öva på självdisciplin

I en studie från 2012, "Masters of the Long Haul", säger forskare att självreglering är den enskilt viktigaste faktorn för att uppnå långsiktiga mål.

Människor som visar initiativ eller arbetar mot utmanande mål stöter ofta på svårigheter och motgångar, men de som kan fortsätta lyckas till slut.

Utveckla självreglering genom att arbeta med uthållighet och självdisciplin. Detta är egenskaper som gör att du fortsätter att arbeta hårt, även när du inte är "på humör" och dina mål verkar utom räckhåll.

## 5. Omformulera negativa tankar

Genom att rationellt bedöma fakta kan du ångra den skada som negativa tankar kan ha orsakat. Att till exempel säga till dig själv: "Jag kan göra det här, jag har gjort det förut" är mycket mer motiverande än "Jag kan inte göra det här, jag är hopplös!".



En annan strategi är att hitta något positivt i situationen. Denna lilla förändring av perspektivet kan förändra ditt tänkande och få dig att känna dig mer optimistisk inför framtiden. Tänk dig till exempel att du har fått en viss feedback som gör dig upprörd och får negativa tankar att snurra iväg. Ta bort känslan ur ekvationen för ett ögonblick och fundera på om det finns något inslag av sanning i det. Om det finns, hur kan du förbättra situationen nästa gång? Om det inte finns det, ta initiativet och prata med den andra personen för att ta upp eventuella missförstånd.

#### 6. Att hålla sig lugn under press

Självreglering handlar om att förbli lugn inför motgångar och att behålla lugnet. Om du befinner dig i en situation där du håller på att tappa kontrollen över dina känslor, försök att ta avstånd från dig själv under några ögonblick - antingen fysiskt eller mentalt.

Till exempel kan avslappningstekniker som djupandning hjälpa dig att lugna ner dig - det avbryter alla negativa tankar och sätter dig tillbaka på en mer positiv väg. Andas långsamt in i fem sekunder och andas sedan ut i fem sekunder. Fokusera på din andning och ingenting annat. Gör detta minst fem gånger.

Vilka andra saker hjälper dig?

#### 7. Att tänka på konsekvenserna

Om du befinner dig i en svår situation eller om du försöker kontrollera dina impulser, tänk efter innan du agerar och fundera över konsekvenserna. Att komma ihåg vad som hände när du reagerade dåligt tidigare kan påminna dig om varför det är viktigt att vara självreglerad.

Eller föreställ dig hur du ser ut och beter dig när du inte har kontroll - det ger dig ett perspektiv på situationen. Om du till exempel är på väg att skrika åt din partner, föreställ dig hur du skulle se ut. Är ditt ansikte rött och svettigt? Slår du runt med armarna? Hur skulle du känna dig om du levde med den personen? Du skulle förmodligen inte vilja det.

Människor tenderar att behandla dig som du behandlar dem, så om du inte vill uppleva dåliga beteenden från andra, uppvisar du dem inte själv. Om du förblir positiv och optimistisk - även när du ställs inför motgångar - kommer dina lagmedlemmar troligen att göra detsamma.

## 8. Tro på dig själv

En annan viktig del av självreglering är självförtroende. Detta är din tro på din förmåga att uppnå dina mål. För att utveckla detta kan du arbeta med ditt självförtroende. Fokusera på de erfarenheter i ditt liv där du var framgångsrik, för att sätta dina misstag och motgångar i perspektiv.

Välj att tro på dig själv och omge dig med andra positiva och självsäkra människor. Ju mer du ser framgångarna hos andra vars färdigheter och förmågor liknar dina, desto troligare är det att du tror att du också kan nå framgångar.

## Metod

Klassrumsbaserad aktivitet. Syftet är att öka förståelsen för hur viktig självreglering är på arbetsplatsen men också i livet i allmänhet. Gruppen kommer att titta på "8 sätt att förbättra självregleringen".

En hel session kan ägnas åt att titta på de fyra första sätten att självreglera, eftersom det kan ge upphov till många diskussioner, t.ex. varför är du inte öppen för förändringar? Varifrån kommer dina rigida åsikter?" och "Vet du vad integritet är?". Om inte, låt oss titta på det i detalj, dvs. värderingar och övertygelser - ger de positiva saker i ditt liv eller ger de i slutändan negativa saker eller situationer i ditt liv?

Den andra sessionen kan ägnas åt att titta på de fyra följande sätten att självreglera sig. Återigen, detta ska inte skyndas på. Särskilt när det gäller att identifiera utlösande faktorer. Vilka är dina utlösande faktorer? Varför finns de där? När den utlösande faktorn är aktiverad, vilket tankemönster eller vilket eller vilka tankefel leder det till, t.ex. personifiering, katastroftänkande, svartvitt tänkande, rättvisefel osv. Vad leder den typen av tänkande till? Finns det några tidigare erfarenheter som du kan berätta om där detta har hänt?

Läraren måste "utbilda" sig själv om tankefel och cykeln tanke, känsla, handling.

Dessa två videor som diskuterar båda dessa ämnen är lätta att förstå och bör ge upphov till en hel del diskussioner i gruppen. Se videolänkarna nedan som förklarar varje kategori av tankefel och den andra videon som förklarar tanke-, känslö- och handlingscykeln.

Den här videon förklarar varför självreglering är så viktigt:

[https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo\\_s](https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo_s)

Den här videon visar den gamla Cherokeeindianernas berättelse om kampen mellan det goda och det onda som förekommer i oss alla. Mycket användbar för visuella elever.

<https://www.youtube.com/watch?v=TzZQm4yhPns>

Kort sammanfattning av berättelsen:

Det finns en berättelse från indianerna som heter "De två vargarna". Den börjar med att en gammal cherokee berättar för sitt barnbarn om en strid som ofta pågår inom människor.

Han säger: "Min son, kampen är mellan två vargar. Den ena är ond. Den är arg, avundsjuk, svartsjuk, sorgsen, ångerfull, girig, arrogant, självömkande, skyldig, förbittrad, underlägsen, oärlig, stolt, överlägsen och egoistisk. Den andra är god. Denna varg är glad, fredlig, kärleksfull, hoppfull, lugn, ödmjuk, snäll, välvillig, empatisk, generös, sanningsenlig, medkännande och trogen."

Hans sonson tänker en stund och frågar sedan: "Vilken varg vinner, farfar?" Den gamle cherokeesen svarar helt enkelt: "Den som du matar."

För ytterligare läsning och förståelse (för dem som har kapacitet och teknik för att komma åt):<https://www.verywellmind.com/how-you-can-practice-self-regulation-4163536>

75

### **Åtterrapporing:**

Det är mycket viktigt för eleverna att identifiera vilka områden av deras självreglering som behöver förbättras och vilka områden de redan är kompetenta inom. Gruppen ska titta på vart och ett av de "åtta sätten" ovan och läraren ska gå runt i gruppen och fråga varje individ om de kan göra detta, och om inte, varför?

Läraren bör ägna en stor del av session 2 åt att titta på "omformulering av negativa tankar". Detta leder sedan till diskussioner och videor om tankefel. Läraren kanske bör börja med att identifiera sina egna tankefel för att skapa förtroende i gruppen när de börjar diskutera sina egna? Vi har ju alla dessa tankar, men de som är bra på självreglering utmanar dessa tankar eller håller dem under kontroll.

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about what self regulation is					
... Gained self awareness					
...identified my personal negative behavior trigger					
... resources (links, articles, videos) for further reading.					

# 6. ÖVERKOMMA FÖRDOMAR



Duration: 6 hours

## Introduktion

Alla människor har i viss mån fördomar mot människor som inte tillhör deras grupp. Människor kan delta i subtila handlingar av fördomar och diskriminering även om de inte är medvetna om det.

Att bli medveten om möjligheten att vara fördomsfull eller diskriminerande är det första steget för att övervinna fördomar. Oftast känner sig dock människor oroliga och obekväma för att erkänna denna typ av attityd och beteende.

Huvudmålet med denna enhet är att bättre förstå vad fördomsfulla attityder och diskriminerande beteenden är och hur de påverkar sociala interaktioner i vardagen för att öka medvetenheten och slutligen undvika dem.

## 6.1 FÖRDOMAR

### Lärandemål

- - Att skapa medvetenhet om hur subtila föreställningar och beteenden kan påverka sociala interaktioner i vardagen.
- - Att väcka tankar och reflektion om situationer där ras, kön, sexualitet, funktionshinder, vikt och ålder kan påverka interaktionen.
- - Att inse om deras stereotyper och attityder påverkar deras eget och andras beteende.

### Lärandeinhåll

När man tänker på fördomar och diskriminering tänker man ofta på handlingar med uppenbara fördomar, t.ex. segregerade skolor eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Subtila handlingar av fördomar och diskriminering är däremot mindre synliga och uppenbara och därför svårare att känna igen i ens egna beteenden eller i handlingar av medlemmar i ens sociala grupp (Benokraitis & Feagin, 1995).

Forskning om moderna fördomar visar dock att alla människor har fördomar i viss utsträckning, även om de inte är medvetna om det, och därför är det troligt att de deltar i handlingar som återspeglar dessa subtila fördomar. Forskning om ambivalenta fördomar visar till exempel att människor samtidigt kan ha både negativa och positiva attityder till andra medlemmar av sociala grupper (Katz & Hass, 1988), och forskning om aversiva fördomar visar att även människor som är starkt motiverade att se sig själva som fördomsfria kan diskriminera i situationer där de kan rättfärdiga att de gör det på grundval av någon faktor som inte har med medlemskap i en social grupp att göra (Dovidio & Gaertner, 2004).

Att bli medveten om möjligheten att de kan diskriminera andra får många människor att känna sig ängsliga och obekväma; som ett resultat tenderar de att undvika intergruppinteraktioner som ett sätt att hantera dessa negativa känslor (Stephan, Ybarra & Morrison, 2009). Att

erkänna de situationer som gör människor obekväma är ett viktigt steg mot att hantera denna ångest och ökar människors vilja att delta i intergrupppinteraktioner (Monteith & Mark, 2009).

## Metod

Varje deltagare får ett frågeformulär och betygsätter varje situation från 1 = mycket bekväm till 5 = mycket obekväma. Varje deltagare ska sedan summera alla poäng per avsnitt och anteckna poängen för varje avsnitt på arbetsbladet. Efter att deltagarna har gått igenom sina poäng svarar de individuellt på granskningsfrågorna; därefter följer en gruppdiskussion baserad på granskningsfrågorna. Eleverna kanske upptäcker att några av frågorna inte gäller dem; om så är fallet kan de skriva "N/A" och justera sin totala poängsumma.

Läs följande påståenden och bedöm vad du tror att din komfortnivå skulle vara i varje situation med hjälp av skalan nedan. Det finns inga rätt eller fel svar. Var helt enkelt ärlig mot dig själv och tänk inte för mycket på situationerna. Däremot kan ditt sätt att besvara frågorna skilja sig åt beroende på din egen sociala grupptillhörighet, t.ex. din etnicitet, ditt kön, din ålder, din vikt eller din förmågestatus. I vissa fall kanske du inte tycker att en situation är personligt tillämplig; i så fall markerar du "N/A" i det angivna utrymmet. När du har fyllt i alla avsnitt följer du instruktionerna för att skapa en totalpoäng för varje avsnitt.

### Section A:

PÅSTÅENDEN	RATE
Din bästa vän börjar träffa en latinamerikan.	
Du går in på en japansk restaurang där alla gäster och anställda är asiater.	
Du inser att du är den enda personen av din ras när du besöker ett samhälle.	
En saudiaraber sätter sig bredvid dig på en överfull buss.	
Din nya läkare gick på läkarlinjen i Indien.	
<b>TOTAL</b>	

### Section B:

STATEMENTS	RATE
Du får reda på att en vän till familjen väljer att vara hemmapappa.	
Du hälsar på någon men kan inte avgöra personens kön.	
Du lämnar in din bil för reparation och mekanikern är en kvinna.	
Du ser en liten pojke som leker med en prinsess-Barbie.	
Du ser en affärsman som får manikyr.	
<b>TOTAL</b>	

**Section C:**

STATEMENTS	RATE
Du ser två män som håller varandra i handen.	
En person av samma kön flirtar med dig.	
Du flyttar in bredvid ett par av samma kön som har två barn.	
Du går på en dejt med någon som brukade träffa någon av samma kön.	
Du ser två kvinnor kyssas kärleksfullt offentligt.	
<b>TOTAL</b>	

**Section D:**

STATEMENTS	RATE
Du vet inte om du ska öppna en dörr för någon i rullstol.	
Du ser någon som inte har ett synligt funktionshinder parkera på en handikapplats.	
Du går förbi en psykiskt funktionshindrad person som pratar högt i livsmedelsbutiken.	



Din vän träffar någon med Aspergers syndrom (högfungerande autism).	
Du står i kö bakom en döv person på en snabbmatsrestaurang.	
<b>TOTAL</b>	

### Section E:

STATEMENTS	RATE
En kraftigt överviktig person tränar på gymmet bredvid dig.	
Du sitter bredvid en överviktig kvinna på ett flygplan.	
Du märker att en överviktig medarbetare håller upp köerna i cafeterian eftersom hon/han vill fylla brickan.	
Du ser hur en överviktig man fastnar när han försöker sitta på ett skrivbord i ett klassrum.	
Din vän ser en överviktig person och skämtar om honom/henne.	
<b>TOTAL</b>	

81

### Section F:

STATEMENTS	RATE
Det är 30 års åldersskillnad mellan dig och din labbpartner.	
Din praktksamordnare anvisar dig till en vårdcentral.	
Din äldre hyresvärd bär en hörapparat och har ofta svårt att förstå dig.	
Din mormor ber dig ofta om hjälp med sin dator.	
Din 70-åriga granne kommer aldrig ihåg ditt namn.	
<b>TOTAL</b>	

**Resultat:** Räkna ut din totalsumma för varje avsnitt genom att addera siffrorna från dina svar. Om du markerade en punkt med "N/A", värdera den som en "3" innan du beräknar ditt

totala resultat för det avsnittet. Högre siffror tyder på större obehag i sociala situationer i det avsnittet.

	TOTAL RATE
Avsnitt A: Etnisk tillhörighet	
Avsnitt B: Kön	
Avsnitt C: Sexualitet	
Avsnitt D: Funktionshinder	
Avsnitt E: Vikt	
Avsnitt F: Ålder	

## Reflektionsfrågor

1. På vilket avsnitt fick du lägst poäng? Högst? Eller är alla dina resultat likartade? Varför tror du att det hände? Känner du dig överraskad, besviken eller nöjd med dina resultat? Varför?
2. Tänk på dina egna sociala gruppstillhörigheter. Hur tror du att svaren för varje avsnitt skulle skilja sig åt för medlemmar av dominerande grupper (t.ex. en vit person som svarar på frågorna i avsnitt A eller en heterosexuell person som svarar på frågorna i avsnitt C) jämfört med medlemmar av minoritetsgrupper (t.ex. en funktionshindrad person som svarar på frågorna i avsnitt D)? Förklara ditt resonemang.
3. Tänk på dina vänner och din familj och hur de skulle kunna ha fyllt i frågeformuläret. Tror du att deras svar skulle likna eller skilja sig från dina svar? Varför?
4. Vilka erfarenheter har du haft som kan ha bidragit till ditt sätt att svara på frågorna?
5. Vad betyder det om någon rapporterar att han eller hon känner sig obekvämt i de situationer som beskrivs i frågeformuläret? Antyder det att personen är partisk mot vissa sociala grupper, varför - varför inte?

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about communication verbal and non-verbal.					
... developed effective skill about communication.					
... resources (links, articles, videos) for further reading.					
....gained self-awareness					

## 6.2 NEGATIVA ATTITYDER

### Lärandemål

- Förstå att människor har negativa attityder och vad som menas med fördomar och stereotyper.
- Kunna känna igen mina egna och andras stereotypa och fördomsfulla attityder.
- Vara medveten om de negativa konsekvenserna av fördomar och stereotyper.

### Lärandeinhåll

Detta inleds med en aktivitet som syftar till att avslöja deltagarnas egna fördomsfulla och stereotypa åsikter för att introducera begreppen. Deltagarna utforskar sedan stereotyper av olika kön för att förstå hur det känns att bli stämplad. Detta gör det möjligt för dem att känna empati för andra grupper som kan bli stereotypa och att ifrågasätta de negativa etiketterna. Du kan sedan utforska fördomar genom medierna. Tillägg 1 innehåller ett rollspel som kan vara en separat session och ett effektivt sätt att utveckla lärandet genom drama. Även om den här aktiviteten är inriktad på negativa attityder snarare än beteende, vilket undersöks närmare i lektion 6, kan du upptäcka att diskriminering introduceras genom din diskussion.

Tänk på om deltagarna är känsliga. Du kan informera deltagarna om att ni kommer att utforska kontroversiella ämnen och att det inte är er avsikt att göra någon upprörd, men att om någon blir påverkad under lektionen kan han eller hon prata med dig eller skicka ett e-postmeddelande till dig efteråt.

Var medveten om att vissa personer kan uttrycka negativa attityder. Det är viktigt att låta dem uttrycka sina åsikter och de bör undersökas, men detta bör följas av en tydlig förklaring om att ni som en gemenskap av elever inte tolererar stötande och skadliga attityder och att ni främjar vikten av respekt för olikheter.

### Metod

I ett klassrum kommer rådgivaren att använda sig av de föreslagna aktiviteterna.

Syftet med aktiviteterna är att lära sig:

Att människor kan ha negativa attityder genom fördomar och stereotyper.

Att kunna känna igen mina egna och andras stereotypa och fördomsfulla attityder.

Att vara medveten om de negativa konsekvenserna av fördomar och stereotyper.

## Kompletterande inlärningsaktiviteter

### AKTIVITET 1: PREJUDICE NEWS

Deltagarna läser tidningsutdrag som innehåller fördomsfulla åsikter om en viss grupp. Deltagarna bör använda pennor för att markera de fördomsfulla åsikterna och fundera över de negativa konsekvenserna av denna attityd. Använd bildspelet för att diskutera.

#### News extract 1

James Parke, 22, var på en utekväll som slutade med att han kämpade för sitt liv. James, som är polisaspirant, hade roligt med sina vänner när upp till 20 pojkar, vissa så unga som 14 år, började skrika homofobiska skällsord mot dem. James blev upprepade gånger slagen och sparkad i ansiktet och på kroppen av pojkarna och han fick flera skall- och ansiktsfrakturer.

85

Vad är den fördomsfulla attityden?
Vem är fördomen riktad mot?

#### News extract 2

Mer än 7 600 tittare klagade på rasism i dokusåpan Celebrity Big Brother. Tittarna klagade på att deltagarna i Big Brother misshandlade Bollywoodstjärnan Shilpa Shetty på ett rasistiskt sätt. De hävdade att Shetty, som är från Indien, blev utsatt och mobbad. Shetty, 31, bröt ihop i tårar efter att ha blivit hånad om sin hudfärg, dialekt och matlagning.

Vad är den fördomsfulla attityden?
------------------------------------

Vem är fördomen riktad mot?
-----------------------------

### News extract 3

Sky Sports presentatörer Andy Gray och Richard Keys har anklagats för sexism efter att ha gjort flera kommentarer om en kvinnlig domare som heter Sian Massey. De kommenterade hennes förståelse av offside-regeln under en Premier League-match. Kommentatorerna trodde att deras mikrofoner var avstängda, men de spelades faktiskt in när de gjorde kommentarer som t.ex:

Det är bäst att någon går ner och förklarar offside för henne.

"Kan ni fatta det? En kvinnlig linjedomare. Kvinnor kan inte offside-regeln.

Vad är den fördomsfulla attityden?
------------------------------------

Vem är fördomen riktad mot?
-----------------------------

### AKTIVITET 2: GENDER RIDDLE

Som ett roligt plenum kan du snabbt presentera gåtan på bild 28 följt av frågorna som kommer att avslöja fördomsfulla och stereotypa tankegångar. Betona att det är viktigt att vara medveten om våra egna fördomsfulla och stereotypa attityder och att tänka på hur de får andra att känna sig.

#### Riddle:

En förare av en skåpbil visslar till en sjuksköterska på gatan, svänger sedan för att missa en parkerad bil och kraschar in i en ung pojke och hans pappa som är på väg till skolan. Fadern

dör på platsen. Pojken transporteras till sjukhuset och opereras omedelbart, men kirurgen går ut ur operationssalen och säger: "Jag kan inte operera den här pojken - han är min son"!

Hur kan pojken vara kirurgens son?

Är skåpbilsföraren en man eller kvinna?

### Svaren på gåtan:

Hur kan pojken vara kirurgens son?

- Kirurgen kan vara en kvinna och det är hennes son.
- Eller så kan kirurgen vara en man och de är ett homosexuellt par med en son.

Är skåpbilsföraren en man eller en kvinna?

- Okänd - det kan vara en man eller en kvinna. Han eller hon kan vissla mot en manlig eller kvinnlig sjuksköterska.

### AKTIVITET 3: Choose your apprentice (slides 1- 11)

Använd bilderna för den här aktiviteten som syftar till att avslöja subtila fördomar och stereotyper i gruppen. Ge varje deltagare de sex korten från arbetsblad 14 som innehåller ett förnamn och ställ upp dem på rad framför dem. Alternativt kan de bara skriva sina namn på ett papper. Förklara att eleverna arbetar i rollen som en entreprenör, som Alan Sugar i "The Apprentice". De måste rekrytera en ingenjör som ska åka ut i rymden och skapa liv på månen. Varje gång du avslöjar ett lager av information på diabilderna måste de "avskeda" någon genom att ta bort honom eller henne från sin lista tills de har en kvar som är "anställd". Den sista bilden avslöjar varje persons kvalifikationer. Diskutera deras val, lyft fram eventuella fördomar och stereotyper och kom fram till att man inte kan döma på så lite information.

#### AKTIVITET 4: Gender stereotypes (slides 12 – 18)

Utforska deltagarnas attityder till en pojke som gör balett med hjälp av bilder från Billy Elliot.

Du kan spela upp ett klipp från Billy Elliot för att engagera dem. Du hittar det på YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=iOp2X2rQ6Ag>). Introducera könsstereotyper.

Deltagarna arbetar i par och presenterar sig själva som stereotypa "flickor" och "pojkar" med hjälp av påståendena på bildspelet. Diskutera stereotyperna och de problem som är förknippade med dessa etiketter. Lyft fram att vi alla är individer. Video 3 visar ett scenario med könsdiskriminering. Om ni har tid kan ni spela upp den och använda diskussionspunkterna i bakgrundsanteckningarna till videon för att utforska frågan.

## Utvärdering av avsnitt

Vi rekommenderar följande utvärdering:

**After working through this chapter, I have...**

	1 Disagree	2 Rather disagree	3 Neither agree or disagree	4 Rather agree	5 Agree
... acquired basic knowledge about communication verbal and non-verbal.					
... developed effective skill about communication.					
... resources (links, articles, videos) for further reading.					
...gained self-awareness					



## Imprint:

Text:

Introduction of each unit:

YES Forum

Unit 1 - Vocational orientation: exploring job opportunities:

IEKEP

Unit 2 - Decision making and goal setting:

BAG KJS, YES Forum

Unit 3 - Boundaries in the workplace:

Piteå kommun

Unit 4 - Communication: Verbal / Nonverbal:

Centro San Viator

Unit 5 - Teamwork and Conflict Resolution:

The Inclusion Network

Unit 6 - Overcoming prejudices:

Nevo Parudimos

89

Coediting and design:

YES Forum

All links accessed on 30.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.