



Värderingsövningar



Förord

Under Jämrum's första tre projektår har vi erfarit att en god grund i arbetet kring jämställdhet och genusstrukturer i skola/förskola förutsätter att pedagogerna blir medvetna om sin egen omedvetenhet.

Att komma underfund om egna värderingar, förväntningar och strukturer är en ibland lite skrämmande men en nödvändig och rolig upplevelse.

För att arbetslaget ska bli motorn i arbetet krävs också att vi stöter och blöter våra åsikter med varandra. Inga åsikter är fel, men det gäller att enas om en gemensam värdegrund för att nå ökad måluppfyllelse, utifrån styrdokumentet.

Därför har Jämrum som del 2 i sin skriftserie sammanställt följande exempel på användbara värderingsövningar.

Lycka till och kom ihåg att ha roligt!

Tidigare utgivna skrifter:

Jämrum's skriftserie 1:05

En liten kokbok för pedagogiskt jämställdhetsarbete med inspirerande recept från Gävleborg

Värderingar

Värderingsövningar är en metod för att i grupp lyfta fram och belysa de åsikter och tankar som gruppen har rörande olika livsfrågor.

Som ledare bör du kunna lyssna öppet, även till åsikter som strider mot dina egna. Det är aldrig meningen att slå fast vad som är rätt och fel, för det finns inget facit i värderingsövningar.

Syftet är att belysa mångfalden av tankar, och kanske väcka nyfikenhet att undersöka vissa frågor närmare. Det ger också en ökad insikt om vilka värderingar och attityder gruppdeltagarna själva bär på och en ökad insikt om hur det kan påverka andra, såväl vuxna som barn.

Börja och avsluta övningarna med något mer värdeneutralt påstående, exempelvis att sommaren är den bästa årstiden på året. Detta för att alla ska komma igång och känna delaktighet. Ställ frågor om åsikter och inte om erfarenheter. Övningen får inte upplevas som integritetskränkande.

En annan viktig regel när det gäller värderingsövningar är att ingen någonsin får avbryta när någon annan talar och att alla synpunkter ska ske i form av jag-buskap. Detta ska klagöras tydligt innan du sätter igång och du som ledare har ansvar för att stoppa detta.

Det är viktigt att du gör klart för dig själv och inför gruppen innan ni börjar hur det kommer att gå till och vad du gör om någon börjar ifrågasätta någon annans ställningstagande i gruppen. Orsaken till detta är att en värdering är personlig och syftet med övningarna är att medvetandegöra och få tanken att växa, aldrig att finna det rätta svaret.

Du kan använda övningarna för att låta barnen eller eleverna öva sig på att säga sin åsikt och att inte säga emot andras, göra påhopp på eller förlöjliga andras ståndpunkter.

I efterdiskussionen leder du samtalet och ställer kreativa frågor som börjar med hur, vad, på vilket sätt och undvik varför-frågorna. Varför har ofta en ifrågasättande klang och försvårar kommunikationen mellan människor.

Om ett arbetslag ska påbörja ett jämställdhetsarbete är värderingsövningar en bra start.

Gör varandra uppmärksamma på hur värderingar nästan alltid är knutna på olika sätt till flickor/kvinnor och pojkar/män. Fundera tillsammans på hur ni kan tänka, tala och göra för att bryta detta mönster!

Leder du en stor grupp är det bra att dela upp den i mindre grupper som gör samma övning på flera ställen i rummet. I en stor grupp eller ring blir det annars lätt en känsla av att vara bevakad och kan leda till stagnation.

Samla sedan alla i en stor ring vid diskussionen som du leder. Om en person hamnar ensam i ett hörn eller på en siffra ställer du dig som ledare bredvid för att minska känslan av utsatthet för deltagaren.

När ni sedan ska gå igenom vad de olika grupperna har sagt, så frågar du personen om den vill att du för dennes talan. Detta gör du i så fall i form av ett ”vi-budskap”. Detta ger gruppen en känsla av att det tillåtet och ofarligt att ha en avvikande åsikt.

Fyra hörn

Övningen utgår från ett påstående eller en problemsituation som deltagarna ska ta ställning till. Svartsalternativen presenteras och kopplas till rummets fyra hörn eller fyra hörn i en tänkt stor fyrkant om ni är ute. Deltagarna uppmanas att välja det svartsalternativ, det hörn, som passar bäst in med den egna åsikten. Läs upp ett påstående och tre möjliga ”svar” eller lösningar på påståendet. Låt tre av rummets hörn motsvara ett ”svar” eller lösning på påståendet. Det fjärde hörnet är öppet för egna förslag till ”svar” / lösningar. När deltagarna har bestämt sig för ett hörn så får de som står i samma hörn diskutera varför de valt just denna lösning. Lyssna på alla ”hörn”. OBS! Inget svar är det rätta, det är viktigt att deltagarna inte blir värderade av någon, allra minst av ledaren för sina ställningstaganden.

Var har arbetet med jämställdhet kommit längst?

1. I den politiska världen
2. På arbetsplatsen
3. Hemma, kvinnor och män emellan
4. Öppet hörn för eget förslag

Vilket är det största hindret mot att arbeta för jämställdhet på arbetsplatser?

1. Företagets ledning stödjer inte ett jämställdhetsarbete
2. Arbetsklimatet mellan personalen präglas av att man blockerar varandras idéer och ger varandra negativ kritik.
3. Organisationen ger inte utrymme åt ett jämställdhetsarbete (resurser, tid, plats, utrymme)
4. Öppet hörn för egna förslag

Barn - en merit i karriären

1. En kvinna som vill göra karriär gör bäst i att inte skaffa barn.
2. En man som vill göra karriär i sitt arbete gör bäst i att inte skaffa barn
3. Föräldradledighet är en familjeangelägenhet, inte en sak för arbetsgivaren
4. Öppet hörn för egna förslag

Vilket är den bästa förutsättningen för ökad jämställdhet på arbetsplatsen?

1. Ledningen stödjer aktivt jämställdhetsarbetet
2. Tillåtande arbetsklimat kollegor emellan; konstruktiv kritik, inga blockeringar av varandras idéer etc.
3. Organisationen ger utrymme (resurser, pengar, tid, plats) åt jämställdhetsarbetet
4. Öppet hörn för egna förslag

Vi har organiserat vårt arbete utifrån:

1. Jämställdhetsaspekter
2. Traditioner
3. ”rätt man/kvinna på rätt plats”
4. Öppet hörn för egna förslag

Vid omorganisationer är det på vår arbetsplats viktigt att:

1. Alla blir nöjda
2. Lagar och regler följs
3. Jämställdhetssynpunkter beaktas
4. Öppet hörn för egna förslag

Kvinnor och män har inflytande i sin arbetsmiljö;

1. I lika stor omfattning
2. Kvinnor större än män
3. Män större än kvinnor
4. Öppet hörn för egna förslag

En bra arbetsmiljö beror mest på om det är;

1. Kvinnlig chef
2. Manlig chef
3. Ungefär lika många män som kvinnor på arbetsplatsen
4. Öppet hörn för egna förslag

På en mansdominerad arbetsplats fördelas kompetensutvecklingen mellan män och kvinnor på följande sätt:

1. Kvinnor och män får lika mycket
2. Män tar för sig mer
3. Fördelningen beror på om chefen är kvinna eller man
4. Öppet för egna förslag

Följande övning kan med fördel göras två gånger med variation män/kvinnor. Kvinnors/mäns kompetensutveckling består oftast av;

1. Högskolekurser
2. Studiecirklar på arbetsplatsen
3. Kvällsföreläsningar
4. Öppet hörn för egna förslag

Följande övning kan med fördel göras två gånger med variation män/kvinnor. Nyanställda kvinnor/män kräver att få mentor för att de;

1. Inte anser sig behöva det
2. Inte vill framstå som okunniga
3. Inte vet att det finns
4. Öppet hörn för egna förslag

På en kvinnodominerad arbetsplats prioriteras inte arbetsuppgiften att vara mentor för att;

1. Det är mindre viktigt för verksamheten
2. Alla är lika bra, ingen gör det bättre än någon annan
3. Det ordnar sig ändå
4. Öppet hörn för egna förslag

Att arbeta med introduktion, mentorskap, skolförlagda lärarutbildare och handledning av obehöriga är viktigt för;

1. Jämställdheten
2. Yrkesrollen
3. Arbetsmiljön/arbetsbelastningen
4. Öppet hörn för egna förslag

När jag inte tar ut min lunchrast beror det på att;

1. Eleverna ”drar i mig”
2. Jag måste förbereda nästa pass
3. Att jag vill gå hem tidigare istället
4. Öppet hörn för egna förslag

Jag har valt att arbeta deltid på grund av att jag;

1. Inte orkar arbeta heltid
2. Är sjuk
3. Vill vara hemma med min familj
4. Öppet hörn för egna förslag

I följande övning är det intressant att i efterdiskussionen lyfta om ngn ska ta för sig mindre?

För att pojkar och flickor ska ha samma möjligheter att påverka sin inlärningsituation krävs det;

1. Att flickor tar för sig mer
2. Att pojkar tar för sig mer
3. Att lärarna arbetar aktivt med jämställdhet
4. Öppet hörn för egna förslag

Att arbeta med barns och elevers inflytande är viktigt ur;

1. Demokratisynpunkt
2. Jämställdhetssynpunkt
3. Kunskapssynpunkt
4. Öppet hörn för egna förslag

Vad är viktigast för att medvetenheten om genusmönster ska få genomslag i vardagen?

1. Belöning
2. Lag
3. Information
4. Öppet hörn för egna förslag

Jag är mest rädd för?

1. Att göra fel och misslyckas
2. Att bli ensam och övergiven (alt. Inte passa in)
3. Något/Någon gör mig illa
4. Öppet hörn för egna förslag

Att diskutera efter i detta sista påstående:

Vad kan såra mest? Vad är värst? Vad är att ge upp sig själv? Hur placerar sig flickor/kvinnor kontra pojkar/män? En bild av genusstrukturen?

Någon kallar dig för fitta:

1. Låtsas som att du inget hört
2. Vad glad jag blir när du kallar mig för det, för det är ju därifrån du kommer!
3. Du kallar mig för fitta. Det tycker inte jag om. Sluta med det!
4. Öppet hörn för egna förslag

Hur tänker du om att vara tjej eller kille i Sverige idag?

1. Tjejer har det bättre än killar.
2. Killar har det bättre än tjejer.
3. Det är oviktigt om du är tjej eller kille, alla har det lika bra.
4. Öppet hörn

En 5-årig pojke är med sin förälder i klädaffären och får syn på en vacker röd tröja med glitter.

- Mamma, titta vilken fin! säger han.

- Du kan inte ha en sån, det är inte för dig.... säger mamman. Kom nu här, säger hon och går mot ett klädställ med svarta och blå tröjor på. Hon väljer en med flammor på och går mot kassan.

- Men titta mamma, den här var riktigt fin, säger pojken.

- Ja, du har bra smak, säger mamman, men det här blir bäst för dig.

Pojken står snopen kvar en stund och lommar sedan efter.

1. Barnet kan bli retat, det var bra att mamman valde.
2. Barnet borde fått välja tröja själv.
3. De skulle ha pratat med varandra om sina tankar och försökt komma överens.
4. Öppet hörn

Hur ser samhällets könsstruktur ut?

1. Män har mer makt och det manliga har högre status. Kvinnor är den underordnade gruppen.
2. Kvinnor har mer makt och det kvinnliga har högre status. Män är den underordnade gruppen.
3. Makt och status är jämt fördelat mellan män och kvinnor.
4. Män har mer makt och status inom vissa områden. Kvinnor har mer makt och status inom andra. Dessa olika områden värderas likvärdigt och således jämnar det ut sig. Makten är då jämt fördelad mellan kvinnor och män.

Heta stolen och Linjen

HETA STOLEN

Sitt i en ring så att alla ser varandra. En stol ska var tom. Du som ledare säger ett påstående och deltagarna skall ta ställning. De som håller med gör en aktiv handling och reser sig upp från stolen och byter plats. De som inte håller med sitter kvar. Alternativt kan ni stå i en ring och byta plats eller stå kvar. Är en person osäker sitter den också kvar. Efter ungefär tre påståenden får deltagarna bilda små grupper om ca 4-5 deltagare och diskutera om vad de tänkte om påståendet. Efter några minuter bryter du och gruppen får delge varandra vad som blivit sagt. Sedan fortsätter du med nya påståenden. Börja gärna denna övning med några ofarliga påståenden!

LINJEN

Lägg ut sex lappar i linje med siffrorna 1-6 på, 1= håller inte alls med, 6= håller fullständigt med. Låt deltagarna höra ett påstående och därefter ta ställning genom att gå och ställa sig på den siffra som motsvarar i hög grad de håller med/inte håller med om påståendet. Låt dem som står på samma siffra diskutera varför de står just där. Låt varje grupp delge alla några synpunkter. Övningarna går också att göra genom att punkt 1 och punkt 6 får två motsatta påståenden och deltagarna måste ta ställning. Linjen fungera särskilt väl med vuxna och äldre ungdomar, eftersom den innebär en diskussion kring gradskillnader.

Du som ledare kan iaktta var männen och kvinnorna placerar sig vid olika påståenden för att se om det är någon könsskillnad. Detta kan sedan lyftas som en reflektion efter avslutad övning.

OBS! Det är viktigt att påpeka att inga värderingar av andras ställningstagande får göras av någon, varken ledare eller övriga deltagare. Allt som framförs ska ske i form av jag-budskap.

Följande påståenden kan användas i både Heta stolen och Linjen.

- Det känns roligt att (börja arbeta igen, ha studiedag, med ae träffar...)
- En man passar att jobba på förskolan
- En kvinna passar att jobba som brandman
- Inget kön förlorar på jämställdhet
- Män är bättre på att få saker gjorda än vad kvinnor är
- Kvinnor är bättre på att stödja varandra än vad män är

- Kvinnor har en sannare verklighetsbild än män
- Ett företag fungerar bättre om det finns både kvinnor och män på organisationsnivåer
- Kvinnor har mycket att lära av män
- Män har mycket att lära av kvinnor
- Brist på uppskattning gör att så många inte gör sitt bästa på jobbet
- Att småbarnsföräldrar ska fungera både som föräldrar och arbetstagare är allas ansvar på arbetsplatsen
- Att föräldralediga ofta halkar efter i löneutvecklingen är naturligt
- Att anställda tar ut föräldraledighet är av positiv betydelse för arbetsklimatet
- Det är viktigt att företag aktivt visar att sexuella trakasserier är otillåtet
- Det finns kvinnor som stoppas i karriären för att de säger nej till närmanden från chefer
- Kvinnor har svårt att veta sitt värde på arbetsmarknaden
- Att kvinnor som grupp har lägre lön än män beror på kön
- Kvinnor som grupp diskrimineras på arbetsmarknaden
- Att kvinnor får lägre lön än män för samma jobb beror på att dom arbetar mindre eftersom kvinnor är svagare
- Det är viktigt att skolans personal aktivt reagerar vid sexuella trakasserier
- Pojkar uppmuntras till att synas och vara modiga
- Flickor uppmuntras till att pyssla och ta hand om andra
- Byta blöjor är lika manligt som kvinnligt
- Pojkar har bättre självförtroende än flickor
- Flickor är lydigare än pojkar
- Flickor har makt
- Pojkar har makt
- Pojkar kan ha bästisar
- Flickor är känsligare än pojkar
- Rosa är en färg för både pojkar och flickor
- Pojkar och flickor ges samma möjligheter i skolan
- Sverige är ett jämställt land
- Män och kvinnor betar sig olika på grund av gener
- Det är kvinnligt att ha håriga ben
- Pojkar är mer tekniska än flickor från födseln
- Pojkar bli mer tekniska än flickor
- Män och kvinnor uppfostras till att vara olika
- Flickor har lugnare temperament än pojkar
- Pojkar och flickor ska behandlas lika i skolan.

- Alla behöver vänner
- Kärlek kan göra en ledsen
- Grupptillhörigheten kan göra det svårt att gå sin egen väg
- Det krävs mod att bryta sig ur en grupp
- En vuxen kan vara en vän
- Ett djur kan vara en vän
- Kärlek är underbart
- Relationsfrågor är viktigare för kvinnor än för männen
- Det finns olika slags kärlek
- Pojkar kan älska pojkar
- Det ligger olika värderingar i orden ”hora” och ”bock”
- Om en tjej har haft många sexuella relationer riskerar hon att få dåligt rykte
- Om en kille har haft många sexuella relationer riskerar han att få dåligt rykte
- Tjejer och killar kan på lika villkor pröva sig fram och lära känna sig själva sexuellt
- Det är svårt att visa att man tycker om någon
- Alla är bra på något
- Vuxna kan visa rädsla
- Alla kan vara rädda någon gång
- Mobbing är förbjudet
- På ögonen ser jag om någon är glad eller ledsen
- Flickor har större självförtroende än pojkar
- Den som slåss får bättre respekt
- Det är viktigt att ha respekt i en grupp
- Pojkar är bättre än flickor i idrott
- Vuxna mobbar också
- Tjejer och killar mobbar på samma sätt
- Ingen på en skola ska bli retad för något
- Pojkar och flickor har lika stort inflytande över undervisningen.
- Flickor får mer uppmärksamhet än pojkar på lektionerna om det är en kvinnlig lärare.
- Flickor tar mer och mer talutrymme på lektionerna ju äldre de blir.
- Pojkar tar mer och mer ansvar för sin inläring ju äldre de blir.
- Pojkar uppmuntras till att synas och vara modiga
- Flickor uppmuntras till att pyssla och ta hand om andra
- Arbetsorganisationen i vår kommun/skola arbetsplats ger kvinnor och män lika stora möjligheter att trivas på arbetet.
- Vårt sätt att organisera arbetet underlättar för män att vara föräldralediga.
- Vårt sätt organisera arbetet underlättar för kvinnor att bli ledare

- Arbetsorganisationen i/på vår kommun/skola/arbetsplats ger kvinnor och män lika stora möjligheter till löneökning.
- Alla i vår organisation känner till vår jämställdhetsplan.
- De flesta kvinnor vill bli chefer
- Manliga chefer fattar viktiga beslut i bastun eller på golfbanan
- Det är lättare för kvinnor att ha en kvinnlig chef
- Manliga chefer fattar beslut och genomför dem
- Män föredrar kvinnliga chefer
- Kvinnor behöver stöd för att märkas i ett företag
- Ett fåtal kvinnor i en manlig dominerad ledningsgrupp ignoreras ofta
- Kvinnor har svårt att fatta beslut och ska diskutera med alla först
- En kvinna som vill göra karriär gör bäst i att vara barnlös
- En man som vill göra karriär i sitt arbete gör bäst i att vara barnlös
- Föräldraledighet är en familjeangelägenhet, inte en sak för arbetsgivaren
- Att ha varit föräldraledig bör betraktas en merit på arbetsmarknaden
- Jag arbetar på kvällstid så att alla kan vara med
- När arbetstiden är slut går jag hem och ägnar mig åt mitt privatliv
- Min arbetstid räcker alltid till de arbetsuppgifter jag har
- Kvinnor tar oftare ut sina pauser och raster än män
- Män är känsligare för den psykosociala arbetsmiljön än kvinnor
- Kvinnor tänker mest på den fysiska miljön i arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljön bidrar till jämställdheten på vår arbetsplats
- Kvinnor och män har lika stora möjligheter att få sin arbetsmiljö anpassad efter personliga förutsättningar.
- Kvinnor och män har samma möjlighet till kompetensutveckling
- Män skaffar sig kompetensutveckling på sin fritid oftare än kvinnor.
- Kvinnor får kompetensutveckling på arbetstid oftare än män
- Kvinnor gör oftare karriär utan att först ha vidareutbildat sig än män.
- Att bli mentor är ett bra sätt för kvinnor/män att göra karriär
- Nyanställda män utan mentor flyr oftare yrket än nyanställda män med mentor
- Män tenderar att i högre grad än kvinnor stanna kvar på sin första arbetsplats
- Män tar ett större ansvar för lärarstuderandes utbildning än kvinnor

Motsatslinjen

Män och kvinnor är olika på grund av gener

Män och kvinnor uppfostras till att vara olika

1 2 3 4 5 6

I vårt land är vi helt jämställda

I vårt land är vi inte alls jämställda

1 2 3 4 5 6

Det är lika lätt för kvinnor och män att göra karriär

Ja, absolut

Nej, definitivt inte

1 2 3 4 5 6

Löneskillnader mellan kvinnor
och män beror på skillnader i kompetens

Löneskillnader mellan kvinnor och män beror på kön

1 2 3 4 5 6

Föräldrarna ska själva få avgöra vem
som tar ut vad av föräldraledigheten.

Riksdagen ska kvotera föräldraförsäkring
med hälften av dagarna till pappan och
hälften till mamman.

1 2 3 4 5 6



Länsstyrelsen
Gävleborg



Jämrum, Hamiltongatan 3, 802 66 Gävle Tfn 026-17 73 3
www.jamrum.nu