



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



# VICTORUPESI

## Unity in diversity

Vocational Innovation using Creative new  
Technologies in Upskilling Pathways for Social  
Integration

ion med hjälp av kreativ ny teknik i  
uppkvalificeringsvägar för social integration

**VICTORUPESI Utbildning**

Projektnummer:  
2020-1-SE-KA202-078001

### Redaktionell information:

Denna VICTORUPESI-utbildning är den intellektuella produktionen av Erasmus+ projektpartnerskap VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION och samordnades av *Internationella Kvinnoföreningen i Malmö från Sverige*.

*Internationella Kvinnoföreningen i Malmö* var den ledande organisationen inom ramen för arbetet med denna intellektuella produktion med aggregerade insatser från partnerskapskonsortiet:

- BES Cooperativa Sociale från Italien
- Eufons från Serbien
- Fetico från Spanien
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- "Panait Istrati" Brăila länsbibliotek från Rumänien.



Framställningen av denna publikation har finansierats med stöd från Europeiska kommissionen. Dess innehåll och material återspeglar endast författarnas åsikter och kommissionen kan inte hållas ansvarig för hur informationen används.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



<b>1. Introduktion till VICTORUPESI-utbildningen</b>	<b>3</b>
<b>2. Mjuka färdigheter</b>	<b>4</b>
2.1. Coaching-cirklar	4
2.1.0. Inledning	4
2.1.1 Arbetsbok för deltagare	5
2.1.2 Material för utbildare.	9
<b>3. Hårda färdigheter</b>	<b>10</b>
3.1. Modul I (yrkesfärdigheter)	10
3.1.0 Inledning	10
3.1.1 Arbetsbok för deltagare och material för utbildare.	11
3.2. Modul II (MÖJLIGHET)	25
3.2.0. Inledning	26
3.3. MODUL III (MEDVETENHET)	43
3.3.0. Inledning	43
3.3.1. Arbetsbok för deltagare och handbok för utbildare.	44
<b>4. Slutsatser och rekommendationer</b>	<b>57</b>

## 1. Introduktion till VICTORUPESI-utbildningen

Under de tre år som VICTORUPESI-projektet genomfördes utvecklade konsortiet utbildningsmaterial som var skraddarsytt för behoven hos målgrupperna i var och en av partnerorganisationerna. Under dessa tre år testades utbildningen i två omgångar, vilket gav partnererna möjlighet att anpassa utbildningen och göra den ännu bättre för att stödja social integration och anställbarhet för utrikesfödda kvinnor, långtidsarbetslösa kvinnor, personer i fängelse, kvinnor med Aspergers syndrom och kvinnor på landsbygden.

Det var också en självutvecklingsprocess för partnererna och en av de viktigaste insatserna är den som vår italienska partner BES Cooperative Social Milano tog upp i samband med begreppet ableism.

Ableism är diskriminering av PwD (personer med funktionsnedsättning)

I en bredare bemärkelse är Ableism ett maktsystem som utgår från att vissa förmågor är mer värdefulla än andra. Om samhället anser att det är extremt värdefullt att röra sig till fots, är det möjligt att utrymmen med många arkitektoniska hinder kommer att byggas, så att rullstolsburna personer inte har tillgång till dem.

Ableism innebär olika saker: att minimera den diskriminering som personer med funktionshinder utsätts för, att skämta, att tycka att funktionshinder är en tragedi, segregering och våld. Ableism innebär att man anser att problemet ligger hos personen med ett funktionshinder, i stället för att samhället inaktiverar och diskriminerar människor på grund av deras specifika egenskaper.

Som ett resultat av detta stödjer allt material som utvecklats inte diskriminering av utsatta grupper i någon form och presenterar bara olika perspektiv för ingripande i processen för att öka anställbarheten hos socialt utsatta personer. (<https://www.accessliving.org/newsroom/blog/ableism-101/>)

## 2. Mjuka färdigheter

Vikten av mjuka färdigheter är stor i arbetet med projektets målgrupper, och i allmänhet utgör mjuka färdigheter grunden för en balanserad utveckling av människor.

### 2.1. Coaching-cirklar

Konsortiet utvecklade coaching-cirklarna under samordning av IKF Malmö, baserat på deras drygt 50 år långa erfarenhet av arbete med social och ekonomisk integration av utlandsfödda kvinnor.

#### 2.1.0. Inledning

Vad är en coaching-cirkel?

Syftet med VICTORUPESI-projektet är att tillhandahålla holistisk utbildning för att utveckla yrkesfärdigheter, öka egenmakten och medvetenheten om sina rättigheter som anställd för utsatta grupper som t.ex. utrikesfödda kvinnor, personer med funktionshinder, personer i fängelse, kvinnor från landsbygdsområden, kvinnor med Asperger och långtidsarbetslösa personer.

Coaching-cirklarna kommer med utbildningsmodulerna och har som mål att få deltagarna att visualisera sig som anställda i stället för arbetslösa.

VAD vi vill uppnå med Coaching-cirklarna:

1. Förståelse för det egna värdet (ta ansvar för att kommunicera sina egna behov, acceptera en chefs auktoritet och anpassa sig till ett arbetsprogram)
2. Förstå hur du hanterar stress för att känna dig integrerad på arbetsplatsen. (Öka förtroendet för långsiktiga processer)
3. Förstå hur man blir en lagspelare.

VARFÖR?

1. Ökad anställbarhet.
2. Söka jobb som passar varje individs personlighet, förutom färdigheter och kunskaper.
3. Få överblick över olika roller i ett team och deras betydelse för att upprätthålla balansen i arbetet.

HUR?

#### Cirkel 1

- Kartläggning av kompetens och identifiering av behov.
- Välja personliga mål

#### Cirkel 2



- Hitta inre resurser för att öka självkänslan.
- Övervinna känslomässiga hinder för att nå sina mål.

### Cirkel 3

- Sätta sunda gränser
- Utmaningar för ledningen
- Utveckling av en personlig handlingsplan.

## 2.1.1 Arbetsbok för deltagare

### Coachingcirkel I

#### Inledning

#### Målsättningar

Detta är modulens lärandemål, mål som deltagarna ska ha lärt sig i slutet av modulen:

- Kunna förstå och kartlägga sina färdigheter.
- Kunna förstå och sätta upp sina egna SMART-mål.

#### Introduktion till cirkel 1: Kartläggning av personliga färdigheter

I den här modulen får deltagarna lära sig att identifiera sina egna färdigheter och kartlägga dem.

#### Energi-övning

Deltagarna skriver 15 saker de brukar göra under veckan (t.ex. borsta tänderna, gå på bio etc.) och sätter ett "+" om det ger dem energi, ett "-" om det tar energi eller ett "X" om det är neutralt. Deltagarna kan sedan diskutera i par eller grupper om 3 eller 4.

### 1. Ämne 1: Kartläggning av personliga färdigheter

#### Introduktion till ämnet

Utbildaren introducerar ämnet genom att understryka att alla människor är unika och uppmuntrar var och en att berätta om sina talanger.

Alla har vi något som vi är bra på. Det kan vara allt från att cykla till att prata flera språk. Eftersom var och en är unik så är det omöjligt att definiera exakt, men vi skapar några exempel som vi kommer att presentera för er idag. Idag kommer vi att utforska var och ens talanger, under de färdigheter som står på listan som delades ut till alla.

#### 1.1. Övning i färdigheter

Utbildaren delar ut övningen till deltagarna och ger följande instruktioner:

1. Läs igenom färdigheterna på listan.
2. På färdighetshjulet placerar du dina färdigheter på en skala från 0 till 5, där 1 är mycket grundläggande och 5 är mycket avancerad. Placera också de färdigheter du skulle vilja utveckla.
3. Ta 10 minuter för att slutföra uppgiften.

#### 1.2. Feedback från kollegor till kollegor

När deltagarna har fyllt i färdighetshjulet så delar de in sig i par och ger feedback till varandra.



1. Dela in er i par.
2. Sitt var ni vill i rummet.
3. Berätta om era färdigheter.
4. Presentera era kompetenshjul för varandra i 2 minuter var.
5. Ge feedback till varandra om era respektive kompetenshjul.

## 2. Ämne 2: Att sätta upp ett mål

### 2.1. Dina målsättningar

- Vad är SMARTa mål?
  - SMART är en akronym som du kan använda för vägledning.<sup>1</sup>
- För att se till att dina mål är tydliga och möjliga att nå bör varje mål vara:

Specifikt	<input type="checkbox"/> enkelt, förnuftigt, signifikant
Mätbart	<input type="checkbox"/> meningsfullt, motiverande.
Achievable	<input type="checkbox"/> överenskommet, uppnåeligt.
Relevant	<input type="checkbox"/> rimligt, realistiskt, resultatbaserat
Tidsbundet	<input type="checkbox"/> tidsbaserat, tidsbegränsat.

Specifikt: Ditt mål bör vara tydligt och specifikt, annars kommer du inte att kunna fokusera dina ansträngningar eller känna dig verkligen motiverad att uppnå det. När du formulerar ditt mål, försök att besvara de fem "V"-frågorna:

1. Vad vill jag åstadkomma?
2. Varför är detta mål viktigt?
3. Vem är inblandad?
4. Var är den belägen?
5. Vilka resurser berörs?

Mätbart: Det är viktigt att ha mätbara mål så att du kan följa dina framsteg och hålla motivationen uppe. Att bedöma framstegen hjälper dig att hålla fokus, hålla dina deadlines och känna spänningen i att komma närmare målet. Ett mätbart mål bör ta upp frågor som t.ex:

- Hur mycket?
- Hur många?
- Hur vet jag när det är gjort?

Uppnåeligt: Ditt mål måste också vara realistiskt och uppnåeligt för att vara framgångsrikt. Med andra ord bör det vara en utmaning för dig men ändå möjligt. När du sätter upp ett uppnåeligt mål kan du kanske identifiera tidigare förbisedda möjligheter eller resurser som kan föra dig närmare målet. Ett uppnåeligt mål besvarar vanligtvis frågor som t.ex:

- Hur kan jag uppnå detta mål?
- Hur realistiskt är målet med tanke på andra begränsningar, t.ex. finansiella faktorer?

Relevant: Det här handlar om att säkerställa att ditt mål är viktigt för dig och att det också ligger i linje med andra relevanta mål. Vi behöver alla stöd och hjälp för att uppnå våra mål, men det är viktigt att behålla kontrollen över dem. Se därför till att dina planer driver alla framåt, men att du fortfarande är ansvarig för att uppnå ditt eget mål.

---

<sup>1</sup> Peter F Drucker och Joseph A Maciariello, *Management* (Rev ed, Collins 2008).



Ett relevant mål kan svara "ja" på dessa frågor:

- Verkar detta vara värt besväret?
- Är detta rätt tidpunkt?
- Stämmer detta överens med våra andra insatser/behov?
- Är jag rätt person för att nå detta mål?
- Är den tillämplig i den nuvarande socioekonomiska miljön?

Tidsbestämt: Varje mål behöver ett slutdatum, så att du har en deadline att fokusera på och något att arbeta mot. Denna del av SMARTs målkriterier hjälper till att förhindra att annat i vardagen prioriteras framför dina långsiktiga mål.

Ett tidsbestämt mål brukar svara på dessa frågor:

- När då?
- Vad kan jag göra om sex månader?
- Vad kan jag göra om sex veckor?
- Vad kan jag göra idag?

Energi-övning efter lunch

Orkestern: Dela gruppen i två och be hälften att klappa på knäna och den andra hälften att klappa i händerna. Facilitatorn agerar dirigent för orkestern och kontrollerar volymen genom att höja eller sänka armarna. Leken fortsätter genom att deltagarna turas om att ta rollen som dirigent.

## 2.2. Val av individuella mål

Utbildaren visar listan över färdigheter som efterfrågas mest av företag för att inspirera deltagarna om vilka färdigheter de skulle vilja utveckla och presenterar de färdigheter som en entreprenör bör ha. För att bredda perspektiven använder utbildaren också övningen med multiplikatorbilder, för att få deltagarna att förstå att det alltid finns fler perspektiv och synvinklar.

När alla dessa aktiviteter är genomförda får deltagarna sätta sina SMARTa mål.

Avslutande aktivitet!

Deltagarna besvarar följande frågor och diskuterar sina svar i små grupper.

Anslut	Hur hänger de verktyg du upptäckt idag ihop med ditt yrkesliv/privatliv? -
Förlängning	Vilka nya verktyg har utökat dina idéer/möjligheter? T.ex. "Nu när jag vet hur man använder ____, kan jag ____" "Nu när jag vet hur man använder ____, vill jag ____" -
Utmaning	Vilka verktyg är fortfarande utmanande eller förvirrande? Vilket eller vilka verktyg vill du utforska ytterligare? -

## CIRKEL II

## Inledning

### Målsättningar

Detta är modulens lärandemål, mål som deltagarna ska ha lärt sig i slutet av modulen:

- Kunna se dina inre resurser.
- Kunna sätta värde på sina kvaliteter, vilket kan ge ökad självkänsla.
- Få möjlighet att fundera över vad som hindrar dem från att nå sina mål och få verktyg för att övervinna dessa hinder.

### Introduktion till Cirkel 2:

Hitta inre resurser för att öka självkänslan och övervinna känslomässiga hinder för att uppnå mål.

I den här modulen får deltagarna lära sig att identifiera sina inre resurser så att de kan övervinna det som hindrar dem från att nå sina mål. Aktiviteten kommer att stärka deltagarnas självförtroende.

### Energi-övning

"Prrr" och "Pukutu": Be alla att föreställa sig två fåglar. Den ena kallas för "prrr" och den andra för "pukutu". Om du ropar "prrr" måste alla deltagare stå på tårna och röra armbågarna i sidled, som om de vore en fågel som flaxar med vingarna. Om du ropar "pukutu" måste alla stå stilla och inte röra sig.

### 1. Ämne 1: Hitta inre resurser för att öka självkänslan.

#### 1.1. Introduktion till ämnet

#### 1.2. Presentation av Circle of Excellence

#### 1.3. Individuella cirklar av spetskompetens

### 2. Ämne 2: Övervinna hinder för att uppnå mål.

#### 2.1. Dela känslor

#### 2.2. Rörelser och ljud

#### 2.3. Avslappning

#### 2.4. Tankeväckande verksamhet

### Avslutande aktivitet!

Deltagarna besvarar följande frågor och diskuterar i små grupper

Anslut	Hur hänger de verktyg du upptäckt idag ihop med ditt yrkesliv/privatliv? -
Förlängning	Vilka nya verktyg har utökat dina idéer/möjligheter? T.ex. "Nu när jag vet hur man använder ____, kan jag ____" "Nu när jag vet hur man använder ____, vill jag ____" -
Utmaning	Vilka verktyg är fortfarande utmanande eller förvirrande? Vilket eller vilka verktyg vill du utforska ytterligare?

### 2.5. Återkoppling och slutsats

## Cirkel III

### Inledning





## Målsättningar

Detta är modulens lärandemål, mål som deltagarna ska ha lärt sig i slutet av modulen:

- Sunda och osunda gränser.
- Att sätta hälsosamma gränser.
- Deltagarna kan reflektera över hur de reagerar på och hanterar misslyckanden samt hur de reagerar på att misslyckas med sina SMART-mål.

### **Introduktion till Cirkel 3: Sätta sunda gränser och framgångshantering.**

I den här modulen kommer deltagarna att fördjupa sig i begreppet sunda gränser och utveckla strategier för att vända misslyckanden till något positivt.

#### 1. Ämne 1: Sätta sunda gränser

- 1.1. Rollspel
- 1.2. Session för återkoppling

#### 2. Ämne 2: Framgångshantering

- 2.1. Video om att hantera hinder
- 2.2. Övning (Hur agerar vi när vi stöter på ett hinder?)
- 2.3. Skapa en handlingsplan med SMART-mål.

Avslutande aktivitet!

Deltagarna besvarar följande frågor och diskuterar i små grupper.

Anslut	Hur kopplar du dagens verktyg till ditt yrkesliv/privatliv? -
Förlängning	Vilka nya verktyg har utökat dina idéer/möjligheter? T.ex. "Nu när jag vet hur man använder ____, kan jag ____" "Nu när jag vet hur man använder ____, vill jag ____" -
Utmaning	Vilka verktyg är fortfarande utmanande eller förvirrande? Vilket eller vilka verktyg vill du utforska ytterligare? -

### 2.1.2 Material för utbildare.

För att kunna arbeta med deltagarnas mjuka färdigheter har vi använt flera verktyg, bland annat

- Planering av lektioner
- Presentationer
- Paket för utvärdering

Dessa presentationer finns på projektets webbplats som nås via länken nedan:

<https://www.victorupesi.eu/resources/victorupesi-training>

Kursplanerna och utvärderingspaketet finns i bilaga I och nås via länken nedan:

[https://drive.google.com/drive/folders/1ZjfC0FGRXzb-HpI6Z97fhDUR960pK1Fg?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1ZjfC0FGRXzb-HpI6Z97fhDUR960pK1Fg?usp=drive_link)

Utvärderingspaketet går att nå via länken nedan:

[https://drive.google.com/drive/folders/1vNETOD8PHnrV9tbSjGeaL3aUeSA4BkJ5?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1vNETOD8PHnrV9tbSjGeaL3aUeSA4BkJ5?usp=drive_link)

### Utbildarnas och deltagarnas slutsatser efter pilotsessionerna.

- Se till att coachningscirkelarna i högre grad anpassas till målgruppernas specifika behov i partnerländerna.
- Förenkla utvärderingsprocessen för ett smidigare genomförande.
- Ta itu med begränsningar och överväganden relaterade till NLP-metodik i Serbien.
- Upprätthålla flexibilitet och anpassningsförmåga i utbildningsprogrammet för att tillgodose olika målgruppers behov.
- Tillhandahåll resurser och material på det lokala språket för att förbättra tillgängligheten.
- Fortsätt att ta upp de olika nivåerna av förståelse bland deltagarna från fängelset.
- Betona praktiska och relevanta ämnen i coachingcirkelarna.

Dessa rekommendationer syftar till att förbättra effektiviteten och lämpligheten hos utbildningsprogrammet VICTORUPESI för olika målgrupper i olika länder.

Genom dessa rekommendationer kan VICTORUPESI-projektet ytterligare förbättra sin inverkan och räckvidd, vilket gör utbildningsresurserna mer tillgängliga och tillämpliga. Det formella erkännandet av utbildningen, förenklingen av utvärderingsprocessen och skräddarsydda coachningscirkelarna kommer att bidra till programmets effektivitet och relevans samtidigt som man säkerställer att målgruppens specifika behov tillgodoses. Att införliva utbildningsresurserna i CVET-program och säkerställa tillgänglighet på det lokala språket kommer dessutom att främja inkludering och göra det möjligt för fler att ta del av de kunskaper och färdigheter som erbjuds i VICTORUPESI-projektet.

## 3. Hårda färdigheter

### 3.1. Modul I (yrkesfärdigheter)

VICTORUPESI-utbildningen består av tre moduler och tre coachningscirkelarna.

De första modulerna presenterar digitala verktyg och stor vikt lades vid hur man förbereder och förverkligar ett video-CV. Eftersom vi täckte så många olika utsatta grupper var vi tvungna att anpassa det till deras behov och varje partner valde de verktyg som passade deras målgrupp bäst. Mer information om detta finns i de två andra intellektuella produktionerna, t.ex. bland de digitala verktygen för att anpassa utbildningen till behoven hos personer med funktionsnedsättning med bidrag från vår partnerorganisation OZARA från Slovenien, samt bland verktygen för hantering av mångfald med tips för anpassning till kvinnor med Asperger med bidrag från B.E.S Cooperative Sociale från Milano, Italien. Detaljerna för personer i fängelse finns i den nationella rapporten om pilotprojektet från vår partner i Rumänien, Panait Istrati Braila Library. När det gäller anpassningar för kvinnor på landsbygden nämner vår partner från Serbien, EDUFONS, de nödvändiga villkoren i sin nationella rapport, som finns på vår webbplats på följande länk [www.victorupesi.eu](http://www.victorupesi.eu). Detsamma gäller behoven hos långtidsarbetslösa med bidrag från vår partner FETICO från Spanien och utrikesfödda kvinnor.

#### 3.1.0 Inledning



Modul I samlar digital information som hjälper dig att marknadsföra, förbereda och presentera dig för rekryterare och företag, tillsammans med verktyg för kommunikation, hantering av sociala medier och videoredigering, anpassade till behoven hos utrikesfödda kvinnor, kvinnor med Asperger, kvinnor från landsbygdsområden, långtidsarbetslösa, personer i fängelse för att förbereda integration på arbetsmarknaden efter avtjänat straff, samt personer med funktionsnedsättning.

De digitala verktygen har utformats för att stödja organisationer som avser att genomföra denna typ av program och för att anpassa det till olika mål, sammanhang och situationer. Verktygen innehåller riktlinjer och konkreta exempel från projektets pilot.

Det första avsnittet, Digitala färdigheter för arbetsmarknaden, är avsett att ge en inblick i vilken roll digitala färdigheter spelar för personer som söker jobb. Vi kommer särskilt att fokusera på ett par ämnen som är en integrerad del av utbildningsprogrammet - personligt varumärke genom sociala medier och användning av video-CV.

I avsnittet Allmän översikt över utbildningsprogrammet finns information som behövs för att utforma ett effektivt program.

Det följs av avsnittet Utbildningsriktlinjer, som är den viktigaste delen i verktyget. Det innehåller teoretiska instruktioner för genomförandet av varje fas i utbildningsprogrammet (rekrytering, planering, genomförande, uppföljning och utvärdering) och framför allt exempel hämtade från projektpartnerernas erfarenheter av pilotprojektet.

I kapitel fem, Slutsatser och rekommendationer, sammanfattas de viktigaste lärdomarna för det fortsatta genomförandet av utbildningsprogrammet.

### 3.1.1 Arbetsbok för deltagare och material för utbildare.

#### Innehållsmodell

##### Modul 1: Yrkesfärdigheter - digitala verktyg

##### Mål för modulen

Modulen är uppdelad i 3 olika sessioner om 4 timmar vardera:

**1. Användning av sociala medier och verktyg för kommunikation/samarbete:** Ge grundläggande verktyg för att använda sociala nätverk på ett medvetet sätt, särskilt de som rör jobbsökning. I denna modul kommer man också att förklara användningen av de viktigaste samarbetsverktygen och kommunikationsstilar som används i en arbetsmiljö.

**2. Personlig varumärkesprofilering:** Syftet är att spinna vidare på föregående moment genom att bemästra effektiv kommunikation på sociala medier. Att bygga upp ett personligt varumärke på nätet sammanför minst tre olika aspekter:

- Förståelse för hoten från onlineframträdanden och kritisk kommunikation/användning av sociala medier.
- Kommunikationsstilar som kan användas i olika sammanhang och medier.
- Självreflektionsprocess om personliga styrkor och färdigheter

Lärandemålen för session 2 syftar till att öka medvetenheten om personliga styrkor/färdigheter/kompetenser och från denna punkt gradvis bygga upp sitt eget personliga varumärke/image på nätet; ansvarsfull och riktad delning av personlig information, förbättra sociala och interpersonella färdigheter och att ge deltagarna möjlighet att dra nytta av den digitala världen i sitt arbetssökande (tvärgående digitala färdigheter).



3. **Inspelning av video-CV:** Deltagarna kommer att få en översikt över olika typer av video-CV. Därefter får de lära sig hur de ska presentera och filma sig själva för att sedan omsätta detta i praktiken genom att göra sin helt egna video-CV. I slutet av sessionen bör alla deltagare vara medvetna om för- och nackdelarna med video-CV, grundläggande do's and dont's samt känna till olika typer av video-CV.

SESSION 1: ANVÄNDNING AV SOCIALA MEDIER OCH VERKTYG FÖR SAMARBETE

SESSION 1: Sociala medier och samarbetsverktyg

Ämne	Resultat av lärande	Varaktighet	Utbildningsaktivitet
I. Sociala medier, Facebook, Instagram	Lär dig hur du använder ditt konto på dessa sociala medier	2 timmar	Aktivitet 1: Introduktion till sociala medier Aktivitet 2 Det förflutna: Facebook Aktivitet 3 Nu: Instagram
II. Onlineverktyg för samarbete pt.1: kommunikation - Gmail; Zoom/Skype; Slack	Lär dig hur du använder dessa samarbetsverktyg för kommunikationsändamål	1,30 timme	Aktivitet 1: Kommunikation via e-post: Gmail + tips om kommunikation Aktivitet 2: Videosamtal online: Zoom/Skype: alternativ, videodelning, tips för onlinekommunikation Aktivitet 3: Team/intern kommunikation: slack, hur man skapar ett konto; chattar, påminnelser
III. Verktyg för samarbete online pt.2 - Delning av dokument: Drive, Dropbox och WeTransfer	Lär dig hur du använder dessa samarbetsverktyg för dokumentdelning	1 timme	Aktivitet 1: Värdtjänster eller "moln": Google Drive, Dropbox  Aktivitet 2: Överföring/sparande av större filer: WeTransfer
TOTAL SESSION		4 timmar	



## SESSION 1 - Ämne 1: Facebook, Instagram

### Teoretisk introduktion:

Ett socialt nätverk är utan tvekan ett verktyg som har förlängt det sociala livet (även om de är online) och erbjuder nya möjligheter inom alla områden.

Sociala medier stimulerar inte bara människors motivation och intresse, utan ökar också jämlikheten mellan dem, eftersom det är en miljö där alla kan kontrollera, skapa och använda innehåll.

Det är nödvändigt att erbjuda utbildning i sociala medier, det vill säga förmågan att förstå dess funktion, möjligheter och hot.

### AKTIVITET 1: Introduktion till sociala medier

Varaktighet: cirka 30 minuter

SYFTE: Fastställa graden av kunskap om sociala medier

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: En tillräckligt stor lokal, dator, papper och penna till deltagarna, en projektor ansluten till utbildarens dator.

#### ANVISNINGAR:

Gemensamma punkter för hela sessionen:

- Fördela eleverna jämnt i lokalen med respekt för de avstånd som anges i bestämmelserna mot covid-19. Var särskilt uppmärksam på dem som har koncentrationssvårigheter i syfte att stimulera deras engagemang.
- Förtydliga att det är mycket viktigt att skapa ett samarbetsklimat mellan alla för att bättre förstå och behärska verktyget.
- Lägg upp presentationen genom att varva information och tid för frågor för att utvärdera förståelsen och samtidigt hålla hög uppmärksamhet.
- Projicera en bildsekvens för att bekräfta och sammanfatta de verbalt uttryckta koncepten.
- Låt varje deltagare skriva på ett papper:
  - om de använder några sociala medier
  - vilka sociala medier de känner till och använder
  - varför de registrerade sig för det/de sociala nätverket/-n
  - om de är nöjda med vad de får
  - hur ofta de kollar sina konton
  - om de har olika beteenden på olika sociala medier
- Låt deltagarna diskutera de föregående punkterna
- Beroende på resultaten och den mottagna informationen kommer ledaren att besluta om deltagarna ska samlas i grupper om högst 3 eller 4 personer.

### AKTIVITET 2: Det förflutna: Facebook

Varaktighet: cirka 45 minuter

SYFTE: Använda Facebook

#### ANVISNINGAR:

- Facebook-presentationen kommer att innehålla följande punkter
  1. Egenskaper och syften.
  2. Skapa ett konto
  3. Förberedelse
  4. Sekretessinställningar:

#### YTTERLIGARE RESURSER

- Eventuell medutbildare närvarande i lokalen.
- Grundläggande vägledning för FB:  
<https://www.navigaweb.net/2012/07/guida-base-su-come-usare-facebook.html>
- För sekretess set up:  
<https://www.navigaweb.net/2011/01/cosa-vedono-di-me-su-facebook-amici-ed.html>
- Varför är Facebook gratis: <https://tecnologia360.it/facebook-sa-di-te/>
- Mer information om användning: <https://tecnologia360.it/come-funziona-facebook-guida/>



### AKTIVITET 3: Nuet: Instagram

Varaktighet: cirka 45 minuter

SYFTE: Använda Instagram

ANVISNINGAR:

- Instagram-presentationen kommer att innehålla följande punkter
  1. Egenskaper och syften.
  2. Skapande av ett (eller flera) konto
  3. Profilredigering och sekretessinställningar
  4. Följa och lägga till vänner
  5. Publicera en bild, kommentera, gilla eller skicka ett privat meddelande
  6. Hashtag på Instagram.
  7. Stories på Instagram

YTTERLIGARE RESURSER

- Fullständig Instagram-guide: <https://italianeography.com/guida-completa-allutilizzo-di-instagram/>
- En annan Instagram-guide: <https://www.tecnicovincente.it/come-usare-instagram-guida-completa/>
- För stories: <https://www.andreapostiglione.com/storie-instagram/>

## SESSION 1 - Ämne 2: Verktyg för samarbete online pt. 1 (Kommunikation)

### AKTIVITET 1: Mail, Gmail

Varaktighet: cirka 30 minuter

SYFTE: Att lära sig hur man kommunicerar via mail

N. DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: En tillräckligt stor lokal, dator, papper och penna för varje deltagare, en projektor ansluten till utbildarens dator.

Presentation:

- Kommunikation via mail: Gmail
  - Tips när du skapar en mailadress
  - Tips för skriftlig kommunikation

Praktisk aktivitet:?

### AKTIVITET 2: Verktyg för onlinekommunikation och videosamtal

Varaktighet: cirka 30 minuter

SYFTE: Lära sig hur man kommunicerar via video och använder de vanligaste verktygen för videosamtal

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: En tillräckligt stor lokal, 4+ datorer, papper och penna till varje deltagare, en projektor ansluten till utbildarens dator

Presentation:

- Onlinekommunikation och videosamtal: Skype och Zoom
  - Utforska alternativ som gruppsamtal, skärmdelning
  - tips för bra onlinekommunikation (hållning, ljus etc.)

Praktisk aktivitet:?

### AKTIVITET 3: Verktyg för intern/kontorskommunikation

Varaktighet: cirka 30 minuter

SYFTE:

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: En tillräckligt stor lokal, dator för deltagarna, papper och penna för varje deltagare, en projektor ansluten till utbildarens dator



Presentation:

- Intern/kontorskommunikation: Slack
- Skapa ett Slack-konto; alternativ; chatthantering etc.

Praktisk aktivitet: ?

### SESSION 1- Ämne 3: Onlineverktyg för samarbete pt.2 (Dokumentdelning-Drive)

#### AKTIVITET 1: Delning av dokument: Drive och Dropbox

Varaktighet: cirka 30 minuter

SYFTE:

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: En tillräckligt stor lokal, dator för deltagarna, papper och penna för varje deltagare, en projektor ansluten till utbildarens dator

Presentation:

- Värdtjänster eller "moln": Google Drive och Dropbox
- Utforska alternativen för Google Drive

Praktisk aktivitet? Skapa en delad Google Drive där du kan ladda upp dokument (foton, förslag på aktiviteter efter utbildningen etc.) och bjuda in andra deltagare.

#### AKTIVITET 2: Överföring av filer: ViTransfer

Varaktighet: cirka 30 minuter

SYFTE:

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: En tillräckligt stor lokal, dator för deltagarna, papper och penna för varje deltagare, en projektor ansluten till utbildarens dator

Presentation:

Praktisk aktivitet: ??

### SESSION 2: PERSONLIG VARUMÄRKESPROFILERING

#### SESSION 2: PERSONLIG VARUMÄRKESPROFILERING

Ämne	Resultat av lärande	Varaktighet	Utbildningsverksamhet
I. Om självprofilering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deltagaren kommer att kunna definiera grundläggande onlinekoncept</li> <li>- deltagaren kommer att kunna söka efter sin aktuella personliga sociala image online</li> </ul>	2 timmar	<p>Aktivitet 1: Kort frågerunda - introduktion till grupputbyte</p> <p>Aktivitet 2 Utforska grundläggande onlineterminologi och uttryck för självprofilering</p>



II. Att skapa en image på nätet	<ul style="list-style-type: none"><li>• deltagaren kommer att kunna känna igen personliga styrkor och färdigheter</li><li>• deltagaren kommer att få inspiration till att skapa och/eller förbättra en onlineprofil för yrkesmässigt bruk.</li></ul>	2 timmar	Aktivitet 1: Utforska nationella jobbsökarportaler  Aktivitet 2: Hitta personliga styrkor och fastställa en personlig profil
TOTAL SESSION		4h	

### Session 2 - Ämne 1: Om eget varumärke

Denna session är utformad för att stärka deltagarna och göra dem medvetna om sitt eget personliga varumärke genom att upptäcka sin digitala identitet och de vanligaste kanalerna och verktygen för jobsökning.

Svårigheter med att använda sociala medier tas upp och strategier kommer att utvecklas tillsammans för att hantera vissa komplexa situationer, inklusive den alltmer utbredda cybermobbnigen.

Efter att ha slutfört denna session ska deltagarna kunna

- Kommunicera effektivt på sociala kanaler
- Bygga upp ett eget personligt varumärke
- Hantera yrkesprofiler på nätet
- Skapa en läroplan med video
- Förbättra användningen av LinkedIn
- Hantera jobbintervjuer på nätet

#### AKTIVITET 1: Kort frågerunda - introduktion till grupputbyte

Varaktighet: 30 minuter

Använd tiden som en kort uppvärmning för att deltagarna långsamt ska komma in i ämnet.

SYFTE: Den inledande aktiviteten är tänkt att långsamt öppna de frågor som uppstår i samband med användning av sociala medier och uppfattningen/den offentliga bilden av sig själv. Det handlar inte så mycket om tekniska detaljer kring policyanvändning/villkor för olika sociala medier, utan snarare om att tänka på vad våra handlingar och vår vardagliga användning kan föra med sig.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: A4-papper och pennor om deltagarna vill anteckna något.

ANVISNINGAR:

Detta är en introduktionsaktivitet för ämnet. Mentorn fungerar som en katalysator för en första kommunikationscirkel genom att ställa frågor för att väcka tankar om personlig information på webben och sociala medier:

- Är du medveten om konceptet att lämna ett så kallat digitalt fotavtryck när du surfar på webben/använder sociala medier?
- Har du någonsin funderat över vilken typ av bilder du laddar upp och delar via olika sociala medier som du använder? Hur tror du att de uppfattas av andra (potentiella arbetsgivare, främlingar, vänner, familj ...?)
- Vet du hur det påverkar din profil på nätet att klicka på "gilla"-knappen på sociala medier?
- Kan du nämna några sökmotorer på nätet för rekryteringsprocesser?





VARIATIONER: Det är viktigt att främja utbyte av tankar och informationsutbyte, så inga variationer förutses inom denna aktivitet, snarare än att erbjuda en möjlighet att skriva ner svar på frågorna och främja gruppsamtal.

### AKTIVITET 2: Utforska grundläggande terminologi och uttryck inom self-branding

Varaktighet: 1,5 timmar

SYFTE: Övningarna i denna aktivitet är sammankopplade och syftar till att gradvis öka medvetenheten om grundläggande terminologi i varumärkesprocessen och potentiella hot mot den personliga online-imagen.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: 2 separata listor: 1 med grundläggande termer (klipp ut termerna från A4-papper - varje term separat); 1 med kort förklaring/beskrivning kopplad till termer (klipp också ut varje förklaring separat) (se bifogat förslag på termer och definition i resursavsnittet i denna session); vägg, silvertejp eller whiteboard med magneter. Om möjligt, tillåt användning av smartphones eller datorer om de är tillgängliga men inte i första fasen. Om möjligt kan de med fördel använda smartphones eller datorer.

ANVISNINGAR:

Övning fas 1: matchning av termer

- Dela in deltagarna i 2 grupper och ge dem tillräckligt med utrymme så att de kan arbeta separat utan att störa varandra.
- Se till att varje grupp har samma uppsättning termer/förklaringar - ni kan använda en låda eller en påse för att lägga termerna och förklaringarna huller om buller.
- Förklara för deltagarna att de ska leta efter lämpliga matchningar mellan utklipp från båda listorna - de kan använda en vägg eller whiteboarden med magneter för att matcha utklippen.
- Uppmuntra dem att läsa igenom den medföljande texten, erbjud hjälp när det behövs utan att föreslå rätt matchning.
- När båda grupperna är klara med övningen - saml deltagarna och betrakta de matcher som gjorts - fortsätt med kort feedback och gruppsamtal, beroende på resultat (kontrollera om något saknas):
  - Vad var redan bekant för dem? Hur mycket är de medvetna om dessa begrepp? Var brukar de skriva, vilken typ av sociala medier eller webbsidor använder de? Fråga om de kan lista några sidor som är inriktade på jobbsökande/om de redan använder dem? Om begreppen är bekanta för deltagarna kan du leda in samtalet på att reflektera över medvetenheten om våra handlingar online (ett enkelt "gilla" kan påverka många saker, t.ex. på FB eller Twitter).

Bedöm om och/eller vilka termer som behöver utforskas mer och diskutera dessa termer mer ingående - resurser ger ytterligare information om detta ämne. Om deltagarna kommer på andra termer, skriv ner dem och kommunicera om deras betydelse.

Övning fas 2: personlig research/digitalt fotavtryck

- Dela in deltagarna i par utifrån de tekniska möjligheterna (hos antingen organisationen eller deltagarna).
- Förklara för deltagarna att de nu ska söka information om varandra (ange namn och efternamn i google) (via smartphones eller PC) - om detta inte är tekniskt möjligt, se till att arbeta i 2 grupper med minst 2 enheter tillgängliga.
- Be deltagarna att utvärdera den information som finns på nätet om deras kamrater ur olika synvinklar och uppmuntra till diskussion om digitala bilder:
  - Vilken typ av information framkom? Hur mycket och vilken typ av information avslöjades? Diskutera vilken typ av fotavtryck vi lämnar på internet/sociala medier? Utvärdera vad som är bra och dålig personlig information?



- För att anpassa denna övning till olika målgrupper och möjligheter/omständigheter och om mentorn är villig, kan deltagarna söka information om mentorn på internet om detta känns säkrare.
- Eftersom många deltagare kanske använder Facebook och Instagram – föreslå att de ska kolla varandras profiler för att hitta information om:
  - Vilken typ av bilder har delats (formella, roliga, informella, olämpliga, allvarliga, andra...)? Vilken typ av språk har använts i deras inlägg (formellt, roligt, informellt, olämpligt, allvarligt, annat...)? Vilken typ av information har delats? Vad mer kan man hitta om den andra personen och hans profil (ålder, kön, statusuppdatering, hobbies, kontakter)?

Samla alla idéer och åsikter om hur viktigt det är med online-bilder och främja idéutbyte, hur detta påverkar framtida jobbsökande, vilken typ av åsikt skulle andra ha om de baserade sin kunskap enbart på information som finns tillgänglig online. Prata om verklig identitet och online-identitet: Är detta en och samma sak, använder vi små vita lögnar när vi är online/om så är fallet - varför? Uppträder vi olika på olika plattformar och varför?

VARIATIONER: Det är viktigt att förbereda denna session på ett sätt som lämpar sig för deltagarna för att fullt ut utforska frågan om närvaro på internet och sociala medier och möjliga faror i samband med detta.

#### YTTERLIGARE RESURSER:

- Bourquin, T. (n.d.) Do's and Don'ts of Reputation Management. Hämtad från: <https://www.onlinereputation.com/the-dos-and-donts-of-reputation-management/> (15.07.2020)
- Digitala jobbidentiteter (2017) Erasmus+-projekt, nyckelåtgärd: Samarbete för innovation och utbyte av god praxis; Åtgärdestyp: Strategiska partnerskap för yrkesutbildning. Hämtad från: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Öka kompetensen för en ansvarsfull användning av onlineidentitet (2019) Erasmus+-projekt, nyckelåtgärd: Samarbete för innovation och utbyte av god praxis; Åtgärdestyp: Strategiska partnerskap för vuxenutbildning. Hämtad från: <https://digitproject.eu/wp/>
- Etikett inom teknik (n.d.) Wikipedia. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Etiquette\\_in\\_technology#Netiquette](https://en.wikipedia.org/wiki/Etiquette_in_technology#Netiquette)
- Informationssamhället (n.d.) Wikipedia. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Information\\_society](https://en.wikipedia.org/wiki/Information_society)
- Identitet på nätet (n.d.) Wikipedia. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Online\\_identity](https://en.wikipedia.org/wiki/Online_identity)
- Hantering av personligt rykte (n.d.) Hämtad från: <https://www.igniye.com/personal-reputation-management/>
- Tagg (metadata): [https://en.wikipedia.org/wiki/Tag\\_\(metadata\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_(metadata))

## Session 2- Ämne 2: Skapa online-image/hantering av online-identitet

### Teoretisk introduktion:

Online identitetshandling som en uppsättning metoder för att skapa en unik personlig online profil är ett viktigt element inom jobbsökning och självpresentationsprocesser. Det öppnar upp för processen att förstå sambandet mellan självmedvetenhet och online-närvaro, där det handlar om att hitta och utforska våra styrkor, färdigheter och använda de befintliga verktygen för självpresentation / self-branding. Som i det tidigare ämnet gjordes olika onlinekoncept och profil-research, detta ämne är mycket mer kopplat till att arbeta för att känna igen personlig potential och därmed använda detta för personlig varumärkesprocess. Personcentrerat förhållningssätt, empowerment och lösningsfokuserade coachingelement är viktiga i denna fas för att en deltagare ska kunna internalisera begreppet styrkor som han/hon redan har. Förutom de redan nämnda och för att utforska alla alternativ för en inkluderande/anpassad inlärningsprocess för att skapa en online-image, blir den digitala berättelsen ett användbart verktyg för självuttryck och kommunikation även för personer med olika typer av funktionshinder eller andra funktionsvariationer.

### AKTIVITET 1: Utforska nationella jobsökarportaler

Varaktighet: 0,5 timme

Använd halvtimmen som en kort uppvärmning för att deltagarna ska komma in i ämnet.

SYFTE: Den inledande aktiviteten är tänkt att kontrollera vilken typ av sociala medier som särskilt används mellan deltagarna och utforska andra nationella/internationella webbsidor eller sociala mediekkanaler som kan användas för självpresentation (varje land utforskar sina nationella alternativ och onlineportaler kopplade till jobsökning och profilering).

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: Minst en dator för mentorn att visa upp och söka efter online-portaler, om möjligt även privata smartphones.

ANVISNINGAR:

Detta är en introduktionsaktivitet för ämnet. Mentorn fungerar som en katalysator för en första kommunikationsrunda med utforskande av ämnet på befintliga nationella kanaler för självpresentation. Fokus för denna introduktionsaktivitet kan avslutas med en eller två portaler som ska utforskas (vilken typ av data infogas och är nödvändig, vad letar dessa kanaler efter när det gäller personuppgifter, etc.). Arbeta för att främja gruppkommunikation om de data och portaler som hittats. Baserat på föregående ämne, betona återigen fokus för profileringsmotorer/företag (eftersom de kan utforska vanor, preferenser, ambitioner, avsikter, beteende etc. baserat på data som du infogar) och utforska med gruppen de element eller datastycken som dessa portaler visar upp som viktiga för att skapa en personlig profil.

VARIATIONER: Inga särskilda för denna övning.

### AKTIVITET 2: Hitta personliga styrkor och skapa en personlig profil

Varaktighet: 1,5 timmar

SYFTE: Att koppla samman självreflektionsprocesser med online-möjligheter för att skapa eller förbättra en personlig profil på den mest använda nationella portalen för jobsökning eller en personlig profil på sociala medier.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: Minst en dator för mentorn, om möjligt även privata smartphones. Arbetsblad för varje deltagare, tabell för överförbara färdigheter att visa upp (se avsnittet om resurser).

ANVISNINGAR:

Övning fas 1: introduktion

- Presentera kortfattat "familjen" av överförbara färdigheter, för att främja tänkande kring personliga styrkor och preferenser/önskemål.
- Efter detta och innan du delar ut arbetsbladen till deltagarna, skapa en cirkel - varje deltagare har ett par minuter på sig att tänka/skriva ner minst en sak som han/hon är stolt över hos sig själv; även en sak som han/hon minns att ha lyckats med (ämnet eller området är inte viktigt, det är viktigt att alla delar med sig av något som de känner sig stolta över att ha åstadkommit).
- Fortsätt med diskussionen - var uppmärksam på eventuella obehag som kan uppstå i gruppen/om någon har svårt att göra positiva affirmationer, känner att det inte finns något att vara stolt över eller liknande, hjälp dig själv med lösningsfokuserade frågor t.ex.: Om du vaknar i morgon och helt plötsligt inser att du redan är/uppnått "detta..." "är den typen av person"... "klarar av att hantera detta...", "reparerar detta..."
- Efter detta fortsätter det individuella arbetet med arbetsblad för att skriva ner de främsta färdigheterna som deltagarna kan identifiera.



## Fas 2: upprätta en profil/förbättra profilen

- Deltagarna väljer en onlineportal eller någon annan social medieplattform de skulle vilja skapa ett personligt konto och försöka lägga in uppgifter om sig själva.
- Om de redan har ett konto kan de också arbeta med att förbättra den befintliga profilen.
- Om det inte är nödvändigt att skapa ett konto, försök att förbereda uppgifterna på ett sätt som motsvarar portalens skriftliga önskemål.

VARIATIONER: Beroende på målgrupp kan man gå vidare i fas 1 med den så kallade Holland-koden för att matcha personliga intressen med yrke (se resurser).

## YTTERLIGARE RESURSER:

- Digitala jobbidentiteter (2017) Erasmus+-projekt, nyckelåtgärd: Samarbete för innovation och utbyte av god praxis; Åtgärdstyp: Strategiska partnerskap för yrkesutbildning. Erkänna och validera sina egna färdigheter/kompetenser. Hämtat från: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Öka kompetensen för en ansvarsfull användning av onlineidentitet (2019) Erasmus+-projekt, nyckelåtgärd: Samarbete för innovation och utbyte av god praxis; Åtgärdstyp: Strategiska partnerskap för vuxenutbildning. Hämtat från: <https://digitproject.eu/wp/>
- Khan, S. (n.d.) Personlig branding och sociala medier. Hämtad från: <http://breakingitdown.neads.ca/for-students/marketing-yourself-in-a-changing-economy/personal-branding-and-social-media/> (15.07.2020)
- Liu, R.; Suh, A. (2017) Självprofilering på sociala medier: En analys av stilbloggare på Instagram. 4<sup>th</sup> Information Systems International Conference 2017, ISICO 2017, 6-8 november 2017, Bali, Indonesien. Retrieved from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877050917328922?token=BDDCFDCC55FE61F85B1A55D04C43D70B0E694256716BA07B68A2BB5EC633E9340B0D741ECC875391572C7335041EA02>
- T&D Stories - Theatre and Digital Storytelling for Teaching and Training Development (2017) Erasmus+-projekt, nyckelåtgärd: Samarbete för innovation och utbyte av god praxis; Åtgärdstyp: Strategiska partnerskap för vuxenutbildning. Hämtad från: <https://artescommunity.eu/storytelling/this-is-my-story-these-are-my-tools/>
- The Definitive Guide to Personal Branding (n.d.) Hämtad från: <https://brandyourself.com/definitive-guide-to-personal-branding>
- University of Missouri. MU Career Center (2010). Guide till Holland-koden. Hämtad från: [http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland\\_Code.pdf](http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf)
- SAMHSA Substance Abuse and Mental Health Services Administration (n.d.). Hämtad från: [https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs\\_campaigns/brss\\_tac/samhsa-storytelling-guide.pdf](https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs_campaigns/brss_tac/samhsa-storytelling-guide.pdf)

## SESSION 3: INSPELNING AV VIDEO-CV

### Teoretisk introduktion:

Video-CV är ett ganska nytt fenomen på arbetsmarknaden. Ett video-CV består av en kort video på cirka 90 sekunder där den arbetssökande får presentera sig själv på ett autentiskt och mer personligt sätt, jämfört med ett skriftligt CV.

Det ger de sökande möjlighet att uttrycka sig friare och lättare få sin sociala kompetens att lysa igenom. För personer med funktionshinder är video-CV:t också en första chans att avslöja sitt funktionshinder för den potentiella arbetsgivaren, samtidigt som man fokuserar på hans/hennes styrkor och möjligheter. I videon kan funktionshindret vara lättare att förstå för arbetsgivaren. Video-CV:t kan dock göra de sökande mer sårbara för diskriminering; vi måste göra deltagarna medvetna om dessa risker.

Innan en sådan video spelas in behöver deltagarna veta hur de ska presentera sig själva:

De behöver klä sig professionellt (som de skulle göra för en anställningsintervju) och noga tänka igenom vad de vill förmedla i videon, från sina motiv till sina kvalifikationer, färdigheter och intressen.



Dessa fyra punkter bör täckas in i: -  
introduktion: personliga uppgifter  
- erfarenhet/arbetsuppgifter  
- färdigheter/prestationer  
- utbildning/språk, andra särskilda intressen.

Ett video-CV ska vara mellan 1 och 2 minuter långt. Den ska filmas mot en neutral bakgrund i en lugn miljö, med en högupplöst kamera och en bra mikrofon.

Den sökande bör bära professionella kläder och artikulera väl.

Resurser:

<https://www.wyzowl.com/how-to-make-a-video-resume/>

<https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/how-to-make-video-cv>

### SESSION 3: SPELA IN DITT EGET VIDEO-CV

Ämne	Resultat av lärande	Varaktighet	Utbildningsaktivitet
I. Inledning: visuell input: vad är ett video-CV?	- deltagaren bör känna till de grundläggande reglerna för ett video-CV	45 minuter	titta på några video-CV:n och lär dig grunderna
II. Första erfarenheten framför kameran	- deltagaren ska kunna tala tydligt framför en kamera och se sig själv i efterhand	45 minuter	Filma dig själv framför en kamera och titta på dig själv
III. Etik	- deltagaren bör vara medveten om diskrimineringsrisken med video-CV:n  - deltagaren bör fundera på hur funktionshinder ska hanteras i Video CV	30-45 min	- Några tankar om funktionshinder, diskriminering och hur man säljer sig själv  - Brainstorming om positiva egenskaper
IV. 4 steg till framgång	- deltagaren har en klar uppfattning om hur de vill presentera sig själva.	1 timme	skriva manus till din video: presentera dig själv.
IV. testkörning, utanför kameran	- deltagaren ska ha spelat in ett video-CV som täcker alla de fyra områdena.	30 min -1 timme	Presentera dig själv för andra för att kontrollera ditt manus



TOTAL SESSIONSTID

4h

### SESSION 3 - Ämne 1: Introduktion

Varaktighet: 45 min

SYFTE: förstå hur ett video-CV ser ut och vad som lockar med det.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare

MATERIAL: Projektor, dator

ANVISNINGAR:

- Spela upp följande videor, men avsätt tid mellan dem för feedbackrundor:  
visa några riktigt bra exempel på ett video-CV, och ett dåligt för jämförelse.  
Lyft fram de viktiga kriterierna för ett bra video-CV.

<https://www.youtube.com/watch?v=HKg9m3yBqrl> (ett video-CV-exempel från filmen "The Intern")

<https://www.youtube.com/watch?v=joXWQNVYvgE> (riktigt dålig (parodi) på ett video-CV)

<https://www.youtube.com/watch?v=pS-DCcVXG2M> (en rolig video om do's and dont's i ett video-CV)

[https://www.youtube.com/watch?v=XV8m9GYcc\\_Q](https://www.youtube.com/watch?v=XV8m9GYcc_Q) (ytterligare en lista över vad man inte bör göra i video-CV:n)

Avslutningsvis, klargör att följande är viktigt:

- stillastående kamera, neutral bakgrund
- rent utseende
- tydlig artikulation
- en personlig touch.
- håll det kort: någonstans mellan en minut och två

Kreativitet är naturligtvis en bonus.

Efter detta kan du lyfta fram att det finns flera olika typer av video-CV:

- de där du tittar in i kameran och filmar dig själv (som tidigare)
- en mer bildspelsliknande video där du bara står för rösten (om du är blyg framför kameran)
- om du väljer ett bildspel, tänk noga igenom vilka bilder du lägger in, eller använd gratisbilder för mer neutrala bakgrunder. Ett video-CV är dock mycket personligt.

- video med berättarröst:

[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=81&v=c\\_PZTAW5piQ&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?time_continue=81&v=c_PZTAW5piQ&feature=emb_title)

- animerad video utan någon röst alls:

<https://vimeo.com/246827885>

Session 3 - Ämne 2: Första gången framför kameran



Varaktighet: 45 min

SYFTE: Att bli filmad kan vara ganska besvärligt, och att se sig själv på video kan vara ännu värre.

I denna övning får deltagarna filma varandra i par när de en i taget läser en mening, först komiskt och sedan allvarligt.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare, indelade i grupper om tre.

MATERIAL: 1 mobil med kamerafunktion per deltagarduo. Ingen särskild app krävs. Räkna med mycket utrymme för att minska ljudnivån.

ANVISNINGAR:

- En av er filmar, den andra agerar: gör några roliga miner framför kameran för att släppa loss, försök sedan presentera dig själv med din normala röst. Titta sedan på videon tillsammans och bekräfta:

Känner du dig bekväm? Hur artikulerar du?

Byt roller.

### Session 3 - Ämne 3: Etik (för funktionshindrade, kan anpassas till andra utmaningar)

Teoretisk introduktion:

Precis som vi nämnde tidigare är det en fråga om personligt val att berätta om sin funktionsnedsättning. Under en intervju kan det dock i vissa situationer vara omöjligt att inte avslöja något:

Om du t.ex. är döv kan du behöva be om en tolk till intervjun. Eller om du sitter i rullstol kan du behöva meddela arbetsgivaren i förväg för att se till att de har rätt anpassningar (rullstolsramper).

Kort sagt finns det omständigheter där du är skyldig att uppge funktionshindret så att intervjun kan anpassas till dig.

Med detta sagt är det upp till dig att göra det som känns mest bekvämt. Om du bestämmer dig för att prata om det så är det upp till dig hur mycket du berättar.

Vad du än gör, undvik att koppla ihop ett funktionshinder med en svaghet.

Låt oss till exempel säga att intervjuaren frågar om din största brist. Om du har en hörselskada ska du undvika svar som "Jag har svårt att kommunicera med kunder på telefon om de talar med låg röst". Du vill inte att ditt funktionshinder ska vara en jobbrelaterad svaghet.

En bra, alternativ svaghet kan vara något som inte är relaterat till ditt funktionshinder. Till exempel: "Jag tenderar att bli nervös när jag måste hålla ett tal inför en stor grupp människor."

Intervjuaren har å andra sidan inte rätt att fråga om ditt funktionshinder.

Om du bestämmer dig för att berätta om ditt funktionshinder ska du komma ihåg att du har samma rättigheter som alla andra kandidater. Din intervju får inte innehålla diskriminerande frågor.

Varaktighet: 10-15 min för tal, 10 min diskussion, 10-15 min sammanställning på whiteboard

SYFTE: Att göra deltagarna medvetna om de etiska konsekvenserna av att avslöja sin funktionsnedsättning i sitt video-CV;

varna för risken för diskriminering, men också betona att det är en möjlighet att övervinna fördomar och lyfta fram styrkor, men också tillgodose deras behov.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare





MATERIAL: A4-papper, pennor (eller en digital enhet för personer som inte kan skriva på papper), whiteboard/blädderblock

ANVISNINGAR:

- Läs texten i den teoretiska inledningen och markera:

- Att avslöja ditt funktionshinder är ditt val,
- det finns risk för diskriminering
- men det är också ett perfekt tillfälle att hjälpa arbetsgivaren att lära sig hur man ska reagera på det; det ger dig kontroll över hur du uppfattas; det kan förhindra fördomar!
- det är också din chans att visa om arbetsplatsen behöver några särskilda anpassningar för dig.
- Därför måste vi ta reda på hur vi kan fokusera på våra positiva egenskaper i video-CV:t och visa självförtroende!

- Koppla ALDRIG ditt funktionshinder till en svaghet

Om du väljer att nämna din funktionsnedsättning i ditt CV är det viktigaste att du är positiv och visar att du är motiverad att övervinna eventuella hinder.

- Brainstorming: diskutera med varandra vilka positiva egenskaper vi kan nämna för att se till att vår funktionsnedsättning inte hindrar oss?

Skriv ner alla dina positiva förmågor!

Tillsammans: vilka är de positiva egenskaper som ni kan lyfta fram? -  
Skriv upp förslag på en whiteboard med nyckelordet "positiva egenskaper".

När det gäller video-CV:t senare i programmet ska du tänka igenom det noga: vill/behöver du avslöja din funktionsnedsättning? Om ja, se till att du nämner alla saker du kan göra, och inte bara de saker du inte kan göra. Vi är positiva!

Resurser:

- varför du bör avslöja det:

- <https://www.themuse.com/advice/if-when-how-disclose-invisible-disability-at-work>

- hur man pratar om sin funktionsnedsättning

<https://www.themuse.com/advice/real-talk-heres-how-you-should-actually-interview-when-you-have-a-disability>

Session 3, tema 4 - 4 steg till framgång

Varaktighet: upp till 1 timme

SYFTE: I det här avsnittet får deltagarna veta vad de behöver nämna i ett video-CV och få hjälp med att skriva ner nyckelord (eller helst hela meningar).

De fyra ämnena är följande:

- inledning: personuppgifter
- erfarenhet/arbetsuppgifter
- färdigheter/prestationer
- utbildning/språk, andra särskilda intressen.

DELTAGARE: Upp till 15 deltagare





**MATERIAL:** A4-papper, pennor (eller en digital enhet för personer som inte kan skriva på papper), whiteboard/blädderblock

**ANVISNINGAR:**

Skriv upp de 4 ämnena på en whiteboard/ett blädderblock och fråga gruppen: vad betyder dessa 4 punkter? Vad ska du ta med var?

Introduktion: berätta om dig själv, din ålder och varför du spelar in videon

Erfarenheter: var har du arbetat hittills och vad gjorde du där?

Erfarenhet/kompetens: vad kan du göra extra bra? Vilka är dina starka sidor?

Utbildning: vad har du lärt dig, vad har du för intressen?

Vad får dig att sticka ut?

Därefter skriver varje deltagare manuset till sitt Video CV, med utgångspunkt i de 4 punkter som diskuterats tidigare.

Under tiden finns instruktören tillgänglig för att ge råd och feedback.

### Session 3 - ämne 5: Testkörning utanför kamera

Varaktighet: 1 timme

**SYFTE:** Efter att ha skrivit manuset till videofilmen är det nu dags att få det granskat av övriga deltagare och instruktören

**DELTAGARE:** upp till 15, uppdelade i grupper om 3. En person talar, den andra kan hålla upp anteckningar och den tredje är observatör. Räkna med mycket utrymme för att minska ljudnivån.

**MATERIAL:** En bärbar dator eller mobilkamera per trio; helst några stativ för mobilkameran.

**ANVISNINGAR:**

Ta dina anteckningar och ett feedbackblad och läs båda noggrant. Börja filma tillsammans med dina gruppmedlemmar.

Alla deltagare ska testa att filma och sedan utvärdera det med hjälp av feedbackformuläret. Diskutera efteråt med de två andra gruppmedlemmarna.

Hjälp varandra: håll upp anteckningar, ge ledtrådar, kanske genom frågor.

Instruktören tittar på alla manus och ger feedback.

Variationer: /

## 3.2. Modul II (MÖJLIGHET)

Den andra modulen i VICTORUPESI-utbildningen handlar bl.a. om mångfalden på arbetsplatsen. När projektet utformades var tanken att skapa verktyg som kan stödja deltagarna till att få goda färdigheter i kommunikation och samarbete, utveckla ett inkluderande tankesätt och dyka in i arbetsplatskulturen.

### 3.2.0. Inledning

Victorupesi-utbildningen är mycket sammankopplad med verktyget för mångfaldshantering, vilket är anledningen till att vi i följande avsnitt kommer att göra skillnad mellan de två resultaten.

VICTORUPESI-utbildningen är inriktad på att utveckla och leverera utbildningsprogram för att främja sociolaborativ integration av utsatta grupper genom tillgång till utbildning och sysselsättning. Detta program skulle riktas till projektets Målgrupper (direkta användare och mottagare av programmet) samt utövare och specialister som arbetar med dessa grupper.

Verktyget för mångfaldshantering är inriktat på utveckling av program eller verktyg för mångfaldshantering. Mångfaldshantering anses vara ett nytt sätt att förstå hanteringen av mänskliga resurser i företag och organisationer baserat på respekt för mångfald.

IO4 bör inte riktas till direkta stödmottagare (målgrupper) utan till organisationer, företag, arbetsgivare och HR-chefer (för att främja mångfaldspolitik på arbetsplatserna), arbetstagare (för att involvera dem i genomförandet av dessa strategier och initiativ och övervinna stereotyper) och utövare, specialister och yrkesverksamma som arbetar med projekt samt utsatta grupper, (för att engagera, motivera och förbereda dem för arbetsmiljöer). Här ingår de ämnen som föreslogs i IO2 och utvecklades i IO4-förslaget: psykosocialt stöd, jobbcoachning, problemlösning och konfliktlösning. Detta innebär att projektets målgrupper inte kommer att vara direkta användare av detta program utan indirekta mottagare.

Enligt vår uppfattning är både IO2 och IO4 sammankopplade och har ett gemensamt mål (bättre inkludering av målgrupper) men de är två olika program med olika användare:

VICTORUPESI-utbildning - Program för social integration som bland annat måste omfatta integration i arbetslivet (här kan den strategi för mångfaldshantering som utvecklats i IO4 vara användbar)

Verktyg för mångfaldshantering - hantering av mångfaldsprogram - för att främja arbetsintegration av utsatta målgrupper bland organisationer, företag, arbetstagare och yrkesverksamma inom social integration.

Målsättningar:

I slutet av enheten kommer deltagaren att ha uppnått modulspecifika lärandemål. Efter att ha slutfört denna modul kommer deltagaren att kunna

(Ämne 1)

- Förstå komplexiteten i samhället/den sociala miljön med alla kopplingar mellan olika enheter.
- Förstå hur man positionerar sig själv inom denna gemenskap (söka stöd, personliga värderingar och gemensamma nämnare som delas med gemenskapen).

(Ämne 2)

- Förstå och förklara empatiskt lyssnande och beteende.
- Förstå och förklara mekanismer för perspektivtagande (påverkan).

(Ämne 3)

- Förstå dominerande narrativ (privatliv och samhälle) och deras påverkan på oss själva.
- Förstå och förklara konflikter, hantera en konflikt på ett effektivt sätt.

(Ämne 4):

- Förstå den grundläggande strukturen för en personlig interventionsplan och sätta mål.
- Identifiera och beskriva personliga och jobbrelaterade färdigheter.

För ytterligare information om den teoretiska bakgrunden inom denna modul, användningen av olika praktiska verktyg, övningar och andra praktiska aktiviteter samt dess planering och genomförande, se IO4: Verktyg för mångfaldshantering.

Modul II är starkt kopplad till personliga, känslomässiga och fysiska utmaningar. Utifrån resultaten i projektets IO1 - Europeiska rapport möter projektets utsatta samhällsgrupper fortfarande flera hinder när de strävar efter att fullt ut delta i det ekonomiska, sociala och medborgerliga livet. Framgångsrik inkludering är därför starkt kopplad till empowerment tillsammans med förståelse för det aktuella läget för metoder i mångfaldshantering i europeiska länder. Inom denna modul fastställs syftet med aktiviteterna för att deltagarna ska lära sig, öva och reflektera över interna och externa element i en inkluderande miljö, förståelse av begreppen empowerment och mångfaldshantering genom 2 metoder:

- Självstärkande element / arbete i grupp och individuell planering
- Begreppet inkluderande miljö och nationella strategier för mångfaldshantering för att bättre förstå och förhålla sig till den allmänna samhällsmiljön i respektive land

Varje ämne behandlas mer ingående i kapitlen nedan.

Empowerment är huvudämnet i denna modul vars ämnen dock är kopplade till mångfaldshantering (från organisatorisk till personlig synvinkel) och empowerment & motståndskraft som ska visas för deltagarna så att de kan koppla detta till en bättre social integration. Mer detaljerat syftar modulen till att "skapa inkluderande miljöer och bredda dimensionen av stödåtgärderna" genom följande 4 ämnen:

- Inkluderande miljöer - förstå inkludering, bygga på personlig motståndskraft och egenmakt, förstå och hantera fördomar och stereotyper etc.)
- Perspektiv och synpunkter
- Konfliktlösning
- Struktur för en individanpassad interventionsplan

Mångfaldshantering omfattar i allmänhet åtgärder på organisatorisk och personlig nivå, så det är viktigt för deltagarna att:

- Förstå den sociala omgivningen/samhället de lever i.
- Hantera aktuella situationer för att övervinna hinder och rådande föreställningar genom att få kunskap om hur man stärker sig själv för att bli mer motståndskraftig och framgångsrikt kunna hantera vardagliga utmaningar (interna/externa) tillsammans med planering av konkreta åtgärder som ska vidtas i yrkeslivet/privatlivet.

För en omfattande översikt och tillvägagångssätt för att konstatera aktiviteter för varje ämne enligt målgruppernas behov (deltagare som kommer från olika utsatta samhällsgrupper), kan och bör innehållet i denna modul användas tillsammans med IO4 - Verktyg för mångfaldshantering med mer information om stöddokumentation/åtgärder/tilläggsverktyg som kan användas vid praktisk implementering av VICTORUPESI-utbildningen och användas från mentoreernas sida för att underlätta de processer/övningar som presenteras i varje ämne.

Energi-övning

## 1. Ämne 1: Inkluderande miljöer

HUVUDSYFTET MED DETTA ÄMNE ÄR ATT FÖRSTÅ EMPOWERMENT SOM KONCEPT. VAD GÄLLER MÅNGFALDSHANTERING ÄR DET VIKTIGT FÖR DELTAGARNA ATT FÖRSTÅ OCH KARTLÄGGA DET SAMHÄLLE DE FÖR NÄRVARANDE LEVER I.

### 1.1. Presentation

Huvudidén med detta ämne är att ta itu med elementet i en deltagande miljö. Våra samhällen är ett komplext system av organisationer och individer. Att förstå komplexiteten i ett samhälle är att förstå flera aspekter av det (Wikipedia, Community):

- Gemensamma nämnare (normer, religiösa åsikter, värderingar, seder, identitet)
- Delat (geografiskt) område
- Relationer utanför familjen
- Sociala institutioner (familj, hem, arbete, regering, samhälle)

Välfärd eller rättare sagt social välfärd är inte begränsat till den geografiska förståelsen av ett samhälle och en sådan bredare förståelse av samhället kan ha en social konnotation; det senare innebär att samhället i sig också har en samhällelig konnotation inklusive interpersonella relationer och kvaliteten på dessa relationer, särskilt när det gäller sammanhållning som en motsats till social utslagning (Mandič & Hlevec, 2018). Begrepp som välfärd är kopplade till livskvalitet (QoL). Ett av begreppen för livskvalitet, som presenteras av Eric Alerdt, omfattar tre grundläggande behov för en person för att undvika potentiellt utanförskap (i ett samhälle), för att skapa relationer av hög kvalitet, för att känna tillhörighet i samhället (ibidem, 2018):

- Att ha
- Att älska
- Att vara

Att vara en del av ett samhälle, förstå det och försöka hitta eller rättare sagt positionera sig i det - då måste man förstå och acceptera mångfald, som finns kvar i våra samhällen och är ett komplext nätverk av olika relationer mellan olika aspekter av samhället. Att förstå och acceptera mångfald är kopplat till många fördelar (Reynolds, 2018):

- Inspirera till kreativitet och innovation
- Förståelse för den lokala "marknaden"
- Kulturell känslighet
- Möjlighet till personlig/professionell utveckling

Själva kärnan i ovanstående är starkt kopplad till förståelsen av det samhälle vi lever och arbetar i. Det finns många metoder som kan användas för att arbeta med grupper för att förstå vår sociala omgivning - en av dem är PLA (Participatory Learning and Action Plan).

PLA ger möjlighet till lärande och engagemang i lokalsamhällena. Metoden kan tillämpas genom olika metoder och tekniker, varav en är deltagande kartläggning av lokalsamhället (Frühmann et. al, 2016, s. 66).

Presentation som en introduktion till ämnet innehåller allmän information om de aspekter av mångfald som ligger nära situationer som dina elever upplever för närvarande men som är framåtblickande och framtidsorienterade. Kulturkänslighet, förståelse för den egna miljön samt att inspirera till kreativ potential är sådant som man ännu inte lärt sig och förstått genom att genomföra praktiska övningar som gör det möjligt för eleverna att se hur de hänger samman med varandra och med mångfaldshantering. Det är viktigt att skilja mellan olika delar av mångfalden när man talar om inkluderande miljöer ur följande perspektiv:

- Hur kan jag/vi bättre förstå den sociala omgivning/det samhälle jag/vi för närvarande lever i?
- Hur kan det senare hjälpa mig/oss att använda personliga styrkor för att positionera mig/oss i detta samhälle?
- Hur kan jag fungera som en katalysator för positiv förändring, där jag/vi kan bidra till ett inkluderande samhälle i framtiden?

Inom presentationsdelen av detta ämne, kontrollera innehållet i IO4 - Verktyg för mångfaldshantering och inkludera allmänna/nationella data för att presentera de senaste metoderna i olika länder (t.ex. mångfaldscharter och undertecknare ...)

## 1.2. Aktivitet 1

Kartläggning är en av PLA-metoderna som vanligtvis används för introduktionsaktiviteter - kartor av alla slag gör att du kan visa upp och prata om samhället utifrån din nuvarande position/område/miljö som du bor eller arbetar i (Frühmann et. Al, 2016, s. 66).

Genom att genomföra denna aktivitet och med hänsyn till specifikationerna för din inlärningsgrupp kan olika saker kartläggas, t.ex:

- Informella grupper,
- Ledare, sammankopplare och samlingsplatser
- Tredje plats
- Polarisering i samhällen / marginaliserad befolkning
- Potentiella hjälpare (framtida utbildare, facilitatorer) ...

När du förbereder den 5-färgskontext som ska användas i denna övning måste du först undersöka vad som kan vara viktigast för den grupp elever du arbetar med. Kartor genererar och bygger ett effektivt porträtt av hur ett samhälle ser ut ur en elevs synvinkel. Den avslöjar formella och icke-formella nätverk, vår personliga koppling till dessa nätverk.

Nazaj

Naprej

#### IV.3.3 When to map a community

The purpose of Participatory Community Mapping is to understand the community context. Maps build an effective portrait of how the community sees itself and where it locates its values. Ganley (2011) advises to map at an early stage with as many people as possible. Mapping the community with as much detail as possible at the project's outset will build a powerful view of a community's formal and informal networks and their individuals' connection to them. Early mapping also reveals gaps in the initiators' assumptions concerning the community (and its issues) as well as groups and individuals underrepresented in the planned project formation.

---

**"Maps are more than pieces of paper. They are the stories, conversations, lives and songs lived out in a place and are inseparable from the political and cultural contexts in which they are used"**

Warren, 2004 qtd. in <http://www.publicengagement.ac.uk/how/guides/participatory-mapping>

Som mentor känner du till din målgrupp och den miljö du för närvarande arbetar i. Förbered därför fem olika färger av klisterlappar för eleverna där du bestämmer vad varje färg representerar, beroende på den målgrupp du arbetar med, t.ex:

- Färg 1 (Formella institutioner: Arbetsförmedling, Skolor, Kommun, Statliga institutioner, offentliga organ, etc.)
- Färg 2 (icke-statliga organisationer, föreningar, stiftelser, frivilligorganisationer: Röda korset, Caritas, ungdomscenter etc.)
- Färg 3 (Organiserade samhällsgrupper som: bokklubbar, integrationsgrupper, självhjälpsgrupper, idrottsföreningar, etc.)
- Färg 4 (Informella grupper: personer som du träffar varje dag på kaféet, volontärer, föräldrar från dina barns skolor, andra, etc.)
- Färg 5 (Intressen, t.ex. läsning, promenader, vandring, cykling, trädgårdsarbete, etc. Värderingar t.ex: Familj, frihet, säkerhet, lojalitet, intelligens, samhörighet, kreativitet, humanitet, filantropi etc.

När du arbetar med att ta fram en lista som täcker olika färger och symboliserar samhället för dina målgrupper måste du reflektera över alla institutioner (formella och informella), föreningar, individer och grupper som är eller kan vara viktiga för din målgrupp. Endast genom det senare kommer du att kunna ta fram exempel för varje färg och presentera det för deltagarna.

En alternativ variant av denna övning, eller bättre att säga en övning före övningen, är att använda samma tillvägagångssätt som ovan och sampla olika värden under olika färger (så att eleverna sedan kan göra en personlig karta över värden - reflektera över dem, vad som är mer eller mindre viktigt för dem ...). Fortsätt med övningen genom att använda de yttre miljöelementen för att uppnå effekten av att gå från personlig till samhällelig. Både Aktivitet 1 och Aktivitet 3 ska genomföras enligt elevernas behov (kanske börja med "värderingar" och "närmaste samhällsgrupper").

### 1.3. Aktivitet 2

Detta är en kreativ övning som utforskar de bilder människor har av andra kulturer och samhällsgrupper och som stärker medvetenheten om hur dessa bilder påverkar personliga förväntningar på människor som tillhör andra grupper.

För denna aktivitet bör mentorn/handledaren ha en frivillig som observerar hela situationen genom att föra anteckningar. Det är viktigt att aktiviteten inledningsvis presenteras som skapandet av en gemensam berättelse. Namnet på spelet innehåller redan personnamn (Antonio, Ali) men namnen kan ändras/anpassas beroende på ämnet/sårbara sociala grupper (t.ex. om du arbetar med utrikesfödda kan du välja namn som traditionellt förknippas med majoriteten och utrikesfödda. Om du vill hantera bilder av män och kvinnor, välj manliga och kvinnliga namn, och så vidare.

Aktiviteten som sådan kan anpassas till alla situationer där det förekommer diskriminering, genom att sätta scenen för spelet och starta spelet med en introduktionsmening, t.ex:

"Detta är berättelsen om Frank, en ung homosexuell..." eller

"Det här är berättelsen om Maria som är fysiskt funktionshindrad..."

och jämför den med berättelsen om någon från samhällets huvudfåra.

### 1.4. Aktivitet 3

Aktiviteten "Kartläggning av samhället" är ett exempel på en övning/aktivitet som kan göras antingen i gruppen eller förklaras för deltagarna så att de kan göra det individuellt (som en individuell uppgift hemma) för ytterligare utforskning av hur olika grupper/individer är relaterade till varandra).

För att främja denna aktivitet ... se till att deltagarna får förklaringen av Chapati-diagrammet (som en start på ämne 2) och förbered ett exempel för att de ska förstå hur man gör övningen.

Om du använder denna aktivitet som hemläxa, ge en ytterligare förklaring om Venn-diagrammet / Chapati-diagrammet - det är användbart som ett exempel på en enkel visuell metod för deltagande och kan innehålla ett antal objekt som ska studeras (institutioner, individer, sjukdomar, sociala grupper, naturresurser etc. och alla kombinationer) i förhållande till några variabler (helst två) som kan omfatta betydelse, prevalens och upplevd närhet:





## 2. ÄMNE 2: PERSPEKTIV OCH SYNSÄTT

Att ta perspektiv är i hög grad kopplat till "att uppfatta en situation eller förstå ett koncept från en alternativ synvinkel, t.ex. en annan individs" (Wikipedia, Perspective taking). Perspektivtagande är kopplat till andra teorier och begrepp som "theory of mind" och "empati" (ibidem).

Inom detta ämne kommer deltagarna att dra nytta av praktiska övningar som gör det möjligt för dem att utforska skillnaderna inom inlärningsgruppen (en annan persons synvinkel) och försöka förstå andra deltagares tankar, motiv och känslor för att öka empatiskt intresse för den andra.

### 2.1. Presentation

En persons förmåga att ta perspektiv är starkt kopplad till andra beteenden. Det är viktigt att skilja mellan visuellt och konceptuellt perspektivtagande.

Visuellt perspektivtagande är en del av förmågan till perspektivtagande. Studier av visuellt perspektivtagande har fokuserat på att samla in funktionell magnetisk resonanstomografi medan eleverna har gjort perspektivtagandeuppgifter (observerat en bild av en annan person med föremål runt denna person och tagit denna persons synvinkel och angett ett antal föremål) - det senare representerar nivå 1 visuellt perspektivtagande (VPT1). Att svara på frågan om dessa objekt är placerade till höger eller vänster om den andra personen representerar nivå 2 av visuellt perspektivtagande (VPT2) (Wikipedia, Perspektivtagande). När man arbetar med personer som lider av autismspektrumstörningar ska övningarna anpassas därefter, eftersom vissa studier visar att VPT1 kan vara intakt, medan VPT2 kan vara nedsatt. Drivkraften för att utforska detta ämne är därför konceptuellt perspektivtagande (CPT) med övningar som uppmuntrar till att berätta sin egen personliga historia (se nedan 2.2. Aktivitet 1 - Metoden för att skapa berättelser) (Pearson et al, 2013).

Konceptuellt perspektivtagande kan definieras "som förmågan att förstå och ta till sig en annan persons psykologiska upplevelse (dvs. tankar, känslor och attityder). Man kan till exempel visualisera en högre individs synvinkel (perceptuell/visuell) eller reflektera över en annans synvinkel på ett visst koncept (konceptuell)." (Wikipedia, perspektivtagning).

Visa upp skillnaden mellan de båda perspektiven och lägg till information om de viktigaste relaterade termerna:

- Perceptionsmekanismer (Empati - vad är det, varför behöver vi det, empatins utveckling efter de Walls "ryska docka")
- Perspektivtagande (Actant-modellen för story crafting - för att betona möjligheten att berätta en historia ur en annan aktörs perspektiv: "gå i en annans skor"; 4-öresmodellen)
- Theory of mind (koppling mellan hjärnan på data och hjärnan på berättelse)

Om du är osäker på hur du ska organisera den teoretiska och praktiska delen av detta ämne kan du alltid konsultera och hitta inspiration i IO4 - Verktyg för hantering av mångfald inom det relaterade innehållet för de metoder som kan användas inom ramen för utbildningen (Lösningfokuserad korttidsterapi, Storytelling, Personcentrerad metod).

### 2.2. Aktivitet 1

Tyngdpunkten i denna aktivitet ligger på följande viktiga faktorer (efter Ginko - Humphries et. al, 2012):

- Att höra sin berättelse läsas upp högt kan kännas stärkande och kan fördjupa din förståelse för dig själv.
- Ökad förståelse för andras erfarenheter.
- Allas egna erfarenheter är specialkunskaper som andra inte har.
- Spelet bör inte innehålla någon förväntan, riktning av konversationsförloppet, ingen utvärdering av berättelsen.

Om du väljer denna aktivitet kommer den tid som krävs för att utföra den och lämna utrymme för diskussion att ta den beräknade tiden för ämnet. Det möjliggör dock mer diskussion om empati, lyssnarkompetens etc.





Nedan hittar du alternativa aktiviteter som kan göras om denna aktivitet inte är den mest lämpliga för din elevgrupp.

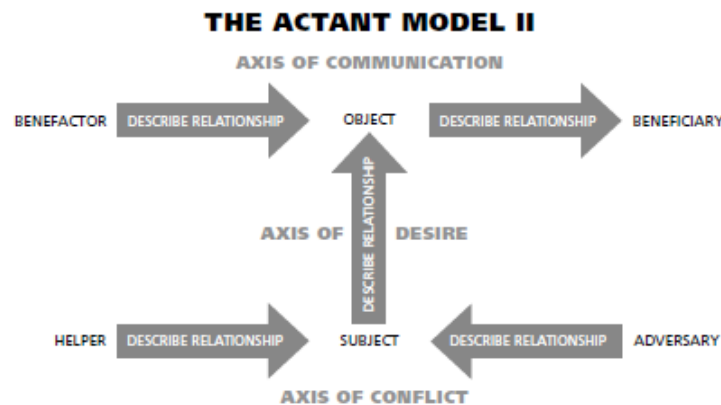
Du kan också modifiera denna övning genom att använda Actant-modellen och involvera alla elever i en fördefinierad/förvald berättelse (om svårigheter och övervinnande) och bjuda in eleverna att skapa en helt ny berättelse kring den (Frühman et al, 2016, s. 189):

#### ACTIVITY: Actant Model revisited

##### Purpose

When you look at your story you can also try and diversify it by telling it from different perspectives, like we already explained in the Actant model. It can be an interesting exercise when you think of implementing or disseminating the story to different audiences via different (social) media. Think of telling it from the perspective of policy makers, children, immigrants etc...

As we pointed out earlier, the Actant Model includes 6 actants: subject, object, sender, receiver, helper and opponent. Actants are distributed across three axes: the axis of desire, the axis of communication and the axis of conflict.



##### Guidelines

Start with filling in the desire axis: Who or what should be involved, and with what goal?

After that, complete the communication axis: How does the subject access the object? Who or what should receive the object?

Finally, the conflict axis: What opposition might the subject be confronted by? And what type of help is necessary to win over the opponent?

Craft the (new) story.

Källa: Frühman et. al, 2016, s. 189

### 2.3. Aktivitet 2

Inom denna aktivitet, se till att ha tillräckligt med utrymme för att kunna konstallera please enligt följande (Pro-skills.EU, 2008):

- I varje hörn av rummet finns en anslagstavla/bord - en på örat för "fakta", en på örat för "självavslöjande", en på örat för "relation" och en på örat för "tilltalande".

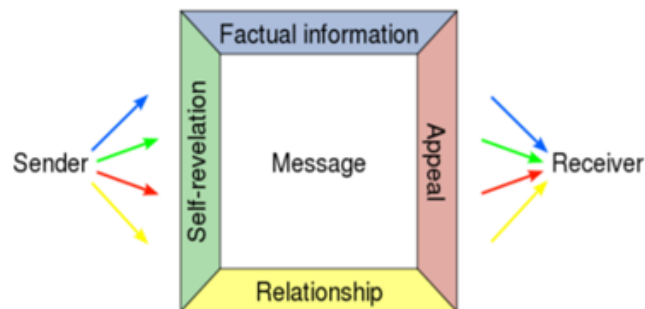


### A Twice-Told Story (10' + 10' + 10' exchange)

Pairs; Each one tells a story about a person, who had impact on him/her, a situation, where this person impressed you and showed his/her qualities.

After telling the story, the partner must repeat it with his/her own words. What was heard? What was meant?

**The Four Ears Model** - POWERPOINT + handout (10' walk through and short conversation)



### The Four Ears Model - POWERPOINT + handout

Källa: efter Schulz von Tun, Wikipedia, 4-sidig modell

- Betona dessutom modellen med en kort beskrivning för att komma ihåg betydelsen av alla kanaler:



Källa: Pro-skills.eu

- Deltagarna delas in i grupper om 3 - 6 personer, max. fyra grupper.
- Deltagarna kan även göra övningen på egen hand men behöver då någon som leder dem genom övningen;
- Gruppen kan diskutera exemplen och komma på ytterligare exempel från sina egna liv - använd diskussionsfrågor och exempel på konkreta situationer vid varje tavla: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> korten är till för att sammanfatta svaren...
- Alternativ A) Varje grupp kommer till var och en av de 4 anslagstavlor, diskuterar ämnet och sätter upp kort på anslagstavlan med sina intryck; efter 10 minuter får grupperna byta anslagstavla och gå vidare till nästa ämne;
- Alternativ B) Varje grupp arbetar bara med ett ämne; gruppen diskuterar exemplet på sin anslagstavla, tänka på fler exempel från sina egna liv, och välja ett eget exempel och förbereda ett kort rollspel; efter 30 minuter samlas grupperna och visar upp vad de har kommit fram till genom att agera i rollspelet och ge någon form av kommentarer

Målet/syftet med denna övning är att (Pro-skills. EU, 2008):

- Få erfarenhet av och öva på olika aspekter av att förstå och tolka budskapet
- Få insikt i vad som är deras eget "föredragna" eller vanliga sätt att tolka ett budskap
- Blir mer känslig för det vanliga sättet att kommunicera med andra (det rådande örat)

#### 2.4. Aktivitet 3

Potentiell video för att visa skillnaden mellan empati och sympati:

[https://www.youtube.com/watch?v=1Ewvngu369Jw&list=RDLV1Ewvngu369Jw&start\\_radio=1&rv=1Ewvngu369Jw&t=0](https://www.youtube.com/watch?v=1Ewvngu369Jw&list=RDLV1Ewvngu369Jw&start_radio=1&rv=1Ewvngu369Jw&t=0)

### 3. Ämne 3: Konfliktlösning

Ämnet konfliktlösning är starkt kopplat till maktrelationer, stereotyper och uppfattningen av världen som vi ser den. Inom detta Modul II-specifika ämne kommer deltagarna att få veta mer om konflikternas ursprung, uppfattningen av konflikter och hur man hanterar dem och bygger förtroende inom gruppen.

#### 3.1. Presentation

Konflikter uppfattas ofta som ett uttryck för parter som alla använder sig av olika men dominerande diskurser (t.ex. kön, arbetsetik, vänskap etc.). Det allra mest grundläggande antagandet om uppkomsten av en konfliktsituation ligger i den så kallade "kampen om sanningen" - eller vad som hände i verkligheten. Det senare är i grunden ganska knepigt eftersom vi måste förstå de "dominerande narrativen" och "dominerande diskurserna" (Frühmann et.al, 2016). Dominerande diskurser definierar gränser mellan vad som uppfattas som "normalt" och önskvärt och vad som "inte är normalt" och oönskat (Storybag et.al, 2019).

Diskurs definieras som resultatet av de upprepade sätt på vilka människor talar om den sociala världen, normer och förgivettagna uppfattningar inom en viss social grupp. Exempel kan vara uttalanden som att det är viktigt att vara hälsosam, äta grönsaker och motionera regelbundet; villkorslös kärlek och lojalitet i en familj är viktigt; ett barn behöver en mamma och en pappa för att växa upp som en frisk människa; en man bör vara hushållets överhuvud etc." (Frühmann et.al, 2016, s. 50 -53). Det senare kan leda till ovälkomna konsekvenser:

Individual	Society
My Story / Personal Story (ies)	Your Story / Story (ies) about you
<p>IDENTITY CAUSES: Poverty   Sexual preference (LGBT)   Upbringing   Traumas (family, war, rape, bullying etc)  Ethnicity   Religion (also potentially traumatic)   Literacy (low / illiterate)   Age...</p> <p>EFFECTS → DOMINANT NARRATIVES: Success   Failure   Winner   Loser   Misfit   Beliefs   Hopes   Desires   Shame   Blame   Pride   Feeling of exclusion FACTS (interpreted by teller) → FICTIONS</p>	<p>IMAGE CAUSES: Economy   Migration   Sexual preference (taboos)   Xenophobia   Nationalism   'Culture'   Political agendas   General knowledge of public   Media / politics: selective information...</p> <p>EFFECTS → DOMINANT DISCOURSES: Opinions   Success   Failure   Winner   Loser   Misfit   Beliefs   Hate   Fear   Shame   Blame   Exclusion</p> <p>FICTIONS ('alternative facts' based on (invented) traditions and norms)</p>

Källa: Storybag et. al, 2019

"Det är viktigt att ta till sig motståndarens berättelse. En av de narrativa principer som vi läran är att säga att om vi inte har "de andras" berättelse som de agerar utifrån, då kan vi inte ha hela historien." (Paul Costello)



Huvudidén med konfliktförståelse och konfliktlösning (även medling) är att förstå dominerande berättelser och inte placera sig själv i en mer gynnsam position än den andra.

För inlärarna/presentationen inkludera åtminstone följande:

- Definition av konflikt
- Olika typer av konflikter
- Ursprung till konflikter med en förklaring av maktposition / dominerande diskurs
- Orsaker till upptrappning och lösningsalternativ

De praktiska aktiviteterna som beskrivs nedan syftar till att visa på möjligheterna att hantera och lösa en konfliktsituation i praktiken genom socialt lärande. Beroende på vilken typ av deltagare du arbetar med kan du använda/arbota med alternativa övningar som presenteras nedan eller använda avsnittet Resurser och IO4 Verktyg för mångfaldshantering för att anpassa din utbildning.

### 3.2. Aktivitet 1

Denna aktivitet syftar till att kontrollera all tidigare förvärvad kunskap i de första 2 ämnena och gradvis bygga för att ta itu med konflikten som sådan (uppfattning om den, överväga olika perspektiv, att vara utrustad för att hantera konflikter, bygga förtroende). Aktiviteten tjänar funktionen att "veta bättre" när man befinner sig i en situation där man kan dras in i en konflikt.

Denna aktivitet hjälper deltagarna att bli mer bekväma med konflikter, kunna överväga de positiva aspekterna av konflikter och förstå de möjliga fördelarna för dem själva och teamet (Scanell, 2010, s.24 - 25):

- Deltagarna delas in i par
- Varje deltagare får en handout med frågor.



## **Conflict—How Do You See It?**

1. How do you define conflict?

---

---

2. What is your typical response to conflict?

---

---

3. What is your greatest strength when dealing with conflict?

---

---

4. If you could change one thing about the way you handle conflict,  
what would it be? Why?

---

---

5. What is the most important outcome of conflict?

---

---

6. In what ways have you seen your team benefit from conflict?

---

---

7. How can conflict be detrimental to a team?

---

---

8. What do you do when someone avoids conflict with you?

---

---

9. What are some reasons you choose to avoid conflict?

---

---

10. What can you do to promote a healthy attitude toward conflict within your  
team?

---

---

Källa: Scanell, 2010, s.25

- Deltagarna intervjuar varandra i par utifrån frågorna i handouten
- Återsamla och diskutera (valfritt):
  - Skilde sig din partners perspektiv från ditt perspektiv?
  - Vad var det du lärde dig genom att ta in andras perspektiv?
  - Blir konflikter "mindre skrämmande" om man diskuterar dem på det här sättet? På vilket sätt?

- Är konflikter bra eller dåliga?
- På vilka sätt kan konflikter vara skadliga för teamet?
- På vilka sätt kan konflikter berika teamet?

### 3.3. Aktivitet 2

Syftet med denna aktivitet är att få en förståelse för hur man hanterar konflikter i praktiken och hur man löser konflikter på ett effektivt sätt.

Först måste du förbereda/rita en stor måltavla som innehåller tre cirklar:



Den innersta cirkeln representerar deltagarna själva, den mellersta cirkeln representerar gruppen som helhet och den yttre cirkeln representerar företaget (kan vara vilken institution som helst som för närvarande är viktig och passar specifikationerna för den samhällsgrupp du arbetar med (Scanell, 2010)

Första diskussionen: Hur påverkar effektiv konfliktlösning dig/dina kollegor och din organisation? Anteckna/skriv ner svaren och fäst dem på måltavlan. Innan diskussionen får deltagarna arbeta med sina egna mål i grupper om 3-4 och tillsammans fundera över detta ämne innan gruppdiskussionen.

Som en variant av denna aktivitet kan du förbereda 2 mål genom att använda båda på följande sätt:

- I det första målet diskuterar du fördelarna med effektiv konfliktlösning
- I den andra diskuterar du ineffektiva färdigheter i konflikthantering

### 3.4. Aktivitet 3

Denna övning är en mjuk metod som simulerar potentialen i att uppleva en konflikt och att arbeta i ett team. Du behöver en lätt rockring.



Källa: <https://www.right-impact.com/indoor-activities/helium-hoop-team-behaviours-transformation.html>

Förklara för eleverna hur armbågar, händer och position ska vara för att utföra övningen (se bilden ovan, deltagarna börjar dock i stående position. När de mindre grupperna har bildats i respektive position, placera en rockring på dem. De har nu uppgiften att först lyfta rockringen tillsammans och sedan lägga den på golvet med en enkel regel - ringen får inte falla ner / alla deltagare ska hela tiden röra vid ringen.

Konflikter "kan" eller "bör" uppstå på grund av olika orsaker:

- Ledarna i cirkeln är inte definierade
- Kommentarer kan förekomma (t.ex. "tappa inte ringen"..." försiktigt, vi måste lägga ner den"...)
- Om en ring faller börjar övningen om från början.

Diskussion kan eventuellt följa:

- Tankar om denna aktivitet
- Din uppfattning om din roll och effekterna av aktiviteten?
- Upplevde teamet konflikter? Om så var fallet, hur lyckades ni lösa den?
- Hur balanserade du mellan din roll som handledare och målet för hela teamet i den här övningen?

#### 4. Tema 4: Strukturen för en individualiserad interventionsplan

Individuell planering (IP) och inkludering i (sociala) tjänster som metod härrör från 1980-talet då behovet av samordnat arbete från olika experter/socialtjänstleverantörer och att samordna olika sociala tjänster i samhället, härrör från den så kallade case management-metoden som i utlandet avser "samordning av tjänster på uppdrag av en enskild person som kan betraktas som ett fall i olika sammanhang såsom hälso- och sjukvård, omvårdnad, rehabilitering, socialt arbete, funktionshinderförsäkring, sysselsättning och lag" (Wikipedia, Case management).

Individualiserad interventionsplan är en viktig del av socialtjänsten för de mest utsatta målgrupperna (t.ex. personer med psykiska problem, personer med beteendestörningar etc.). Inom ramen för VICTORUPESI-projektet är IP:s allmänna strategi för specifika målgrupper (PwD inom ramen för psykisk hälsa och intellektuella funktionsnedsättningar) mer detaljerad i IO4 - Verktyg för mångfaldshantering.



Ämnet fokuserar dock inte på interventionsplanering när det gäller förbättring av beteende utan snarare på att utforska personliga egenskaper, kompetenser och färdighetsbedömning för att förbereda en plan för ett önskat resultat av utbildningen och bättre integration i socialt liv/arbetsliv/yrkesliv.

Inom ramen för utbildningstillfällen drar detta ämne nytta av den ovan nämnda metoden tillsammans med element för att hantera utmanande beteenden, personliga "hot" och framtidsorienterad planering av insatser, vilket eleverna kan dra nytta av inom ramen för utbildningen för bättre inkludering och inriktning av personliga åtgärder i framtiden.

#### 4.1. Presentation

Individuell planering inom detta ämne syftar till följande:

- Kontroll av motivation för deltagande i utbildning / planering av personliga vägar för bättre integration.
- Upprätthålla personlig motivation.
- Aktivering av personliga potentialer.

Förklara logiken i IP-metoder i allmänhet från resurserna och övergå till ett allmänt tillvägagångssätt som passar alla målgrupper.

En individualiserad plan (IP) innehåller flera steg:

- Medvetenhet om personlighet, personliga färdigheter, intressen och värderingar.
- Utvärdera färdigheter för specifika områden (inkludering i yrkesutbildning, fortbildning, sysselsättning).
- Utarbetande av en personlig plan.

Att söka jobb och göra karriär kan bli allt svårare. Övergången till ett liv som "anställd" kan vara utmanande och även livsförändrande. Den som försöker hitta sin position i arbetslivet måste ha någon form av kontroll; det senare innebär också viss planering och forskning om personliga egenskaper, planering och annan know-how.

Strukturen för individuell intervention handlar inte så mycket om formuläret som det handlar om att "känna sig själv först innan man planerar". Du kan presentera en mall för en individuell plan från IO4 för deltagarna. Det är dock viktigt att stimulera diskussionen inom själva presentationen - att arbeta med en personlig plan som ser helt annorlunda ut än redan från mallen kan du få fram några frågor / uttalanden från eleverna när de observerar / kontrollerar mallen:

- Vad tror du krävs för att fylla i en sådan plan?
- Vilka insatser kan behövas för att du ska kunna utarbeta en sådan plan?
- Inom vilka områden skulle du behöva mer hjälp?

Behovet av självbedömning är så att säga en livslång insats och för att kunna göra en bra plan måste man kunna bedöma sig själv på ett realistiskt sätt under planeringen (DigiJobID, 2017).

#### 4.2. Aktivitet 1

Bjud in deltagarna till en onlineversion av ett personlighetstest för att reflektera över personlighet/karaktärsdrag.

Detta är en individuell uppgift, så alla behöver minst en smartphone med en stabil anslutning (bättre en PC) för att göra ett test.

Visa exempel och be dem att göra testet: <https://www.16personalities.com/personality-types>  
Efteråt får deltagarna dela med sig av sina resultat.

#### 4.3. Aktivitet 2





Denna aktivitet syftar till att förstå och utvärdera personliga färdigheter och kompetenser och ger deltagarna möjlighet att göra en grundlig självutvärdering.

- Förse eleverna med arbetsblad om färdigheter så att de kan reflektera och bedöma om och vilken de behöver.

**Common Transferable Skills**

Read over these skills and think if you have or need to gain any them.

SKILL SET	DESCRIPTION	EXAMPLES
Basic Skills	These are skills needed by almost all workers. These skills are very important to have. Writing, for example, is a basic skill that gets you into a good job. Not having it can keep you out of a good job.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Learn new things</li><li>• Listening</li><li>• Math</li><li>• Reading</li><li>• Science</li><li>• Speaking</li><li>• Think critically</li></ul>
People Skills	These are some of the most needed and wanted skills. They're sometimes called "soft skills." These skills help people to work well with others.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Be aware of others</li><li>• Coordinate with others</li><li>• Help others</li><li>• Negotiate</li><li>• Persuade</li><li>• Teach others</li></ul>
Management Skills	All workers need these skills, not just managers. Employers hire people who can keep track of projects, money, and their time.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manage money</li><li>• Manage people</li><li>• Manage things</li><li>• Manage time</li></ul>
Systems Skills	Can you understand how parts and wholes work together? For example, could you see what would happen to your company if a certain employee left? Or how a new tax law might change prices at the grocery store? Then you have systems skills.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluate a system</li><li>• Evaluate an organization</li><li>• Understand a system</li><li>• Make good decisions</li></ul>
Technical Skills	Technology includes computers and equipment. Computers are common in most workplaces. People in all occupations should know how to work with technology.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Choose tools</li><li>• Control quality</li><li>• Install equipment</li><li>• Install programs</li><li>• Maintain equipment</li><li>• Check equipment</li><li>• Operate equipment</li><li>• Repair</li><li>• Troubleshooting</li></ul>

Källa: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Ge deltagarna ett arbetsblad om arbetsvärderingar och hjälp dem att läsa påståendena och betygsätta vart och ett av dem på en skala från 1 (Hög) till 5 (Låg) om hur väl dessa påståenden matchar deras personliga värderingar (du kan alltid återgå till ämne 1 i denna modul och påminna deltagarna om kartläggningsövningarna och att utforska sina värderingar). Varje deltagare kan lägga till ytterligare värderingar i tabellen som kanske inte finns med.



Work Value	Description	Rating
ACHIEVEMENT	Chance to use your strongest skills and feel good about your work Being challenged and doing interesting work Learning and gaining new skills	
INDEPENDENCE	Able to decide what work you do Supervising your own work Being creative and finding new ways to do things	
RECOGNITION	Chance to move up and be a leader Being able to direct and influence others Having an important or prestigious job	
RELATIONSHIPS	Getting along with your boss, coworkers, and customers Working with diverse people of many cultures and Backgrounds Helping and caring for other people	
SUPPORT	Having a boss that stands behind their employees Access to the right tools, training, and resources needed to do your job	
WORKING CONDITIONS	Having good work conditions Being well paid and having good benefits Having a job with low risk of a change in pay or work duties Having a variety of things to do on the job	

Källa: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Visa mallen för individuell plan från IO4 och be deltagarna att förbereda sin egen plan - detta kan göras som hemläxa och kontrolleras vid coachningscirkeldelen av utbildningen.

Avslutande aktivitet

Återkoppling och slutsats

Referenser

1. Brander, P.; Cardenas, C.; de Vicente Abad, J.; Gomes, R.; Taylor, M. (2016). Utbildningspaket: idéer, resurser, metoder och aktiviteter för informell interkulturell utbildning med ungdomar och vuxna. [Strasbourg]: Europarådet, Ungdomsavdelningen. Hämtad från: <https://rm.coe.int/1680700aac>
2. Digitala jobbidentiteter (2017). Utbildningsresurser - Utbildningsmaterial. Hämtad från: <http://www.digijobid.eu/digijobid/> (25.10.2021)
3. Ferguson, O.; Heinz, K. (2014). Venn-diagram Även känt som Chapati-diagram. Universitetet i Illinois vid Urbana-Champaign. Hämtad från: <https://meas.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/02/MEAS-Participatory-Methods-Tip-Sheet-Venn-Diagram.pdf>
4. Fröhmann, P.; Hamilton, N. (redaktörer); Broer, Y.; Morgensen, L.; Frezza, L.; Hamilton, J.; (medförfattare) (2016). Att skapa starka och motståndskraftiga samhällen / En narrativ och en berättelse-metod för att stärka samarbete, sammanhållning och förändring i samhällen genom icke-formell utbildning. Storybag, J.H.Meijerstraat 49, 1214 NH Hilversum, Nederländerna.
5. Ginko - Humphries, A.; Tusiewiz, K.; Kovalyk, U.; Hrebs, P.; Mahouley Dossou, K.; Klein, G.B.; Lintunen, M.L.; Conde H.; Vega, C.; Marcos, S.; Galán, E.; Silva, C.; Hulmanová, B.; Pinho, J. (2012). ARTERY: Konst - Utbildning - Terapi (510260-LLP-1-PL-GRUNTVIG - GMP). MANUAL FÖR TRÄNING AV SOCIALA FÄRDIGHETER. KONST - UTBILDNING - TERAPI. En handbok för dem som arbetar med utsatta människor. Nya idéer för att utveckla sociala färdigheter för att främja social integration. Zamora.
6. Mandič, S.; Hlebec, V. (2018). Skupnost in kakovost življenja: med tradicijo in inovacijo (Samhället och livskvaliteten). V: Teorija in praksa : revija za družbena vprašanja. Letn. 55, št. 4, p. 715-731, 957. Hämtat från:



- <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/skupnost-in-kakovost-%C5%BEivljenja-med-tradicijo-in-inovacij.pdf?sfvrsn=0>
7. Pearson, A.; Ropar, D.; F. de C. Hamilton, A. (2013). En genomgång av visuellt perspektivtagande vid autismspektrumstörning. Hämtad från: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2013.00652/full> (25.10.2021)
  8. Pro-Skills-projektet (2008). Pro-Skills-verktyg: Exempel på god praxis - Fyra öron. Hämtad från: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> (25.10.2021)
  9. Reynolds, K. (2018). 13 fördelar och utmaningar med kulturell mångfald på arbetsplatsen. Hämtad från: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>
  10. Scanell, M. (2010). The big book of conflict resolution games Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration. The McGraw-Hill Companies, Inc. Förenta staterna. Hämtad från: <https://s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf> (25.10.2021)
  11. Storybag (NL); BBRZ Österreich (A); Ceres Europe Limited (NI); EOLAS S.L. (ES); OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SLO); UNIPOSMS - Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (I) (2019). Storyteller Universal Methodology för yrkesverksamma. StoryTeller-projektet (16-202-021567 (KA2-VET-5/16)). Hämtad från: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>
  12. Wikipedia (n.d.). Perspektivtagande. Hämtad från: <https://en.wikipedia.org/wiki/Perspective-taking> (25.10.2021)
  13. Wikipedia (n.d.). Fyra - sidors modell. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides\\_model](https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model) (25.10.2021)
  14. Wikipedia (n.d.). Konflikt (process). Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict\\_\(process\)#Typer\\_av\\_konflikter](https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_(process)#Typer_av_konflikter) (25.10.2021)
  15. Wikipedia (n.d.). Intragruppskonflikt. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Intragroup\\_conflict](https://en.wikipedia.org/wiki/Intragroup_conflict) (25.10.2021)
  16. Wikipedia (n.d.). Mellanmänsklig relation. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Interpersonal\\_relationship](https://en.wikipedia.org/wiki/Interpersonal_relationship) (25.10.2021)
  17. Wikipedia (n.d.). Samhälle. Hämtad från: <https://en.wikipedia.org/wiki/Community> (25.10.2021)
  18. Wikipedia (n.d.). Case management. Hämtad från: [https://en.wikipedia.org/wiki/Case\\_management](https://en.wikipedia.org/wiki/Case_management) (25.10.2021)
  19. NERIS Analytics Limited (n.d.): <https://www.16personalities.com/> (25.10.2021)

### 3.3. MODUL III (MEDVETENHET)

Den tredje modulen i utbildningen är ett bidrag från vår spanska partner FETICO, som återspeglar sin expertis inom arbetstagares rättigheter och möjligheter.

#### 3.3.0. Inledning

Huvudtemat för denna modul är rätten till arbete, de väsentliga aspekter som definierar denna rättighet och de svårigheter som hindrar vissa grupper från att fullt ut delta i det ekonomiska livet genom anställning.

Rätten till arbete erkänns som en grundläggande mänsklig rättighet i de internationella konventionerna och fördragen om mänskliga rättigheter, såsom den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt den europeiska sociala stadgan och i konstitutioner från många länder. I artikel 23 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna fastställs att "var och en har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor samt till skydd mot arbetslöshet. Var och en har utan diskriminering rätt till lika lön för lika arbete".

Internationella fördrag, europeiska konventioner och lagar och nationella rättsliga ramar erkänner att varje individ ska ha lika möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och förhindra diskriminering på arbetsplatsen på grund av ras, kön, ålder, etniskt eller socialt ursprung, funktionshinder, religion, trosuppfattning eller sexuell

läggning. Rätten till arbete kan dock inte alltid utövas fullt ut och alla människor har inte samma möjligheter att delta på arbetsmarknaden. Vissa grupper har särskilda svårigheter att få tillträde till arbetslivet och utveckla en produktiv verksamhet eftersom de har en ojämlig utgångspunkt i förhållande till sina jämnåriga, vilket leder till risk för social utsatthet, med olika nivåer av komplexitet.

Lagstiftning, politik och stödåtgärder för att säkerställa att alla människor deltar på arbetsmarknaden är grundläggande för att vägleda mot starka, rättvisa och inkluderande samhällen. I den här modulen kommer vi att analysera den viktigaste arbetslagstiftningen och de skyddsåtgärder som utvecklats i varje partnerland för att stödja utsatta grupper deltagande på arbetsmarknaden.

### 3.3.1. Arbetsbok för deltagare och handbok för utbildare.

#### Lärandemål

Efter att ha slutfört denna modul kommer deltagarna att kunna:

- Förstå de svårigheter som hindrar vissa utsatta grupper från att fullt ut delta i det ekonomiska livet.
- Identifiera de viktigaste lagarna som finns på nationell nivå för att reglera arbetet och arbetsrelationerna.
- Ange och förklara kortfattat de åtgärder som främjar utsatta grupper deltagande i arbetslivet.
- Beskriva arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.
- Känna till några modeller och strategier för företagsledning som kan stödja inkluderande arbetsmiljöer, t.ex. SCR, hantering av mångfald, etc.

#### Energi-övning

Icebreaker-frågor:

- Om det fanns en extra dag i veckan, vad skulle du göra med den?
- Om du kunde bo var som helst i världen i ett år, var skulle det vara?
- Om du var tvungen att hålla en masterclass om en färdighet som behövs för att lyckas i ditt privatliv, vad skulle du då lära ut?
- Om du var tvungen att hålla en masterclass om en färdighet som behövs för att lyckas på jobbet, vad skulle du då lära ut?

#### 1. Tema 1: Arbetet som en nyckelfaktor för social integration

Arbete är en av de mest effektiva mekanismerna för integration, särskilt för grupper som löper stor risk för social utsatthet. Sysselsättning är den viktigaste tillgången till ett självständigt, värdigt och stabilt liv.

Förutom den ekonomiska biten har sysselsättningen en viktig social aspekt vad gäller integration och socialisering. Sysselsättning ger människor möjlighet att ta del av det samhälle de lever i och att delta i ekonomiska, sociala, politiska och kulturella processer och genom sitt arbete bidra till den sociala utvecklingen.

Att främja en inkluderande arbetsmarknad är ett prioriterat mål för alla europeiska länder och för att uppnå detta avsätts stora resurser på europeisk, nationell och regional nivå, såsom aktiv politik och stödmekanismer som tar hänsyn till de specifika behoven och intressena hos de mest utsatta grupperna som söker arbete. De aktiviteter som genomfördes av länderna inkluderade vägledning och rådgivning, tillhandahållande av utbildning och erbjudande av anställningsstöd. Andra insatser syftar till att undanröja samhällsliga hinder, genom att förbättra tjänster eller genom att förändra attityder och öka medvetenheten.

Men att främja en aktiv integration av utsatta grupper på arbetsmarknaden uppnås inte bara genom lagar och offentliga åtgärder, som naturligtvis är nödvändiga, utan också genom engagemang och delaktighet från alla

sociala aktörer, särskilt de ekonomiska som måste tillhandahålla åtgärder som stöder integration på arbetsmarknaden, lika möjligheter och icke-diskriminering på arbetsplatserna.

För att uppnå en effektiv integrering av dessa grupper i företagen måste åtgärder vidtas. Det är nödvändigt med handledning, utbildning och anpassning till personens egenskaper och behov på den aktuella arbetsplatsen.

Anställning av utsatta grupper kan inte ses som en konkret eller specifik handling, utan som en komplex process som kräver åtgärder före, under och efter anställningen för att säkerställa framgång, både för personer som kommer in på arbetsmarknaden, för upphandlande företag och för samhället som helhet.

#### Aktivitet Tema 1

"Frågor att reflektera över"

Fråga: Har du någonsin känt dig diskriminerad när det gäller tillgång till anställning eller på arbetsplatsen?

Fråga: Kan du nämna något fall av diskriminering som du har upplevt på din arbetsplats?

## 2. Ämne 2: Diskriminering på arbetsplatsen

I ett särskilt omnämnande krävs diskriminering när det gäller tillgång till anställning och på arbetsplatsen.

Enligt definitionen från Europarådet, det viktigaste europeiska organet för att bekämpa rasism och intolerans, sker "diskriminering" när en person behandlas mindre förmånligt än andra personer i en jämförbar situation, endast på grund av särskilda egenskaper som ingår i eller uppfattas som en del av deras identitet som nationalitet, ras, etniskt ursprung, kön, ålder, funktionshinder eller något annat personligt eller socialt villkor eller omständighet.

Diskriminering på arbetsplatsen har många dimensioner och uttrycksformer.

- Diskriminering på arbetsmarknaden kan förekomma i alla anställningsförfaranden: ansökan, rekrytering, anställning, arbetsuppgifter, arbetsvillkor, befordran, uppsägning, hänvisning osv.
- Diskriminering kan ske mellan arbetskamrater eller mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Diskriminering baseras eller motiveras ofta av fördomar och stereotyper, medvetna eller omedvetna:

En stereotyp är en generaliserad tro eller åsikt om en viss grupp människor. Stereotypers huvudsakliga funktion är att förenkla verkligheten.

En fördom är en bedömning, oftast negativ, som vi gör om en annan person eller andra personer utan att egentligen känna dem.

Både stereotyper och fördomar är inlärdas som en del av vår socialiseringsprocess.

Strukturell diskriminering är resultatet av fördomar som lever kvar.

En annan viktig aspekt för att understryka de olika dimensionerna av diskriminering på arbetsplatsen är intersektionaliteten av "multipel diskriminering". Detta begrepp syftar på det faktum att människor kan diskrimineras på arbetsplatsen på grund av mer än en grund eller flera identitetssegenskaper. Till exempel kan en ung romsk kvinna som diskrimineras på grund av sin etniska tillhörighet också diskrimineras på grund av kön, sexuell läggning, ålder och så vidare.

Ibland verkar två eller flera grunder samtidigt och samverkar på ett oskiljaktigt sätt, vilket ger upphov till distinkta och specifika former av diskriminering. Kombinationen av dessa faktorer skapar en negativ synergi så att diskrimineringen inte fullt ut kan förstås som enbart ett tillägg av kriterier.

<https://www.youtube.com/watch?v=beDfBYH2RxE>



Flerfaldig diskriminering är ett relativt nytt begrepp, som även om det nu är allmänt accepterat, ännu inte har återspeglats fullt ut i lagen och rättspraxis. Anti-diskrimineringslagar har traditionellt sett haft ett enda perspektiv och identifierat och behandlat enskilda grunder i fall av diskriminering.

Under de senaste åren har nationella policyer och strategier tagit de första stegen för att eliminera diskriminering på flera grunder, men i de flesta fall ligger fokus på dubbel diskriminering snarare än på diskriminering på flera grunder.

Offentlig politik och praxis måste ta hänsyn till alla dimensioner av diskriminering och deras inverkan på utsatta gruppers arbetssituation. Diskrimineringens många dimensioner leder till specifika och individuella behov och utmaningar för utsatta gruppers integration på arbetsmarknaden.

I detta sammanhang är den största utmaningen att utforma, formulera och genomföra strategier för integration på arbetsmarknaden med en omfattande personcentrerad strategi.

#### Aktiviteter Ämne 2

Arbeta med diskriminering, omedvetna fördomar och dolda fördomar när det gäller tillgång till anställning och arbetsmiljön

2.1 Några filmer om hur fördomar fungerar och vad du kan göra åt dem:

<https://www.youtube.com/watch?v=IzEdSdvFLU0>

<https://www.youtube.com/watch?v=dloCJq8shZE>

2.2 Lista för varje projektmålgrupp 3 fördomar som våra målgrupper möter för att få tillgång till anställning eller på arbetsplatsen och några förslag för att övervinna dessa fördomar.

2.3 Deltagarna får göra ett implicit-associationstest, som är helt anonymt och går snabbt

<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

### 3. Tema 3: Hinder för sysselsättning för utsatta grupper

Personer i utsatta situationer möter ofta hinder för sysselsättning utöver dem som andra arbetssökande möter.

Men även om hindren för tillgång till anställning är olika, med tanke på de utsatta gruppernas heterogenitet, de olika profilerna inom var och en av dessa grupper och potentialen för flera diskrimineringsgrunder, kan vi identifiera vissa gemensamma hinder för tillgång till anställning.

#### ● **Kulturella hinder**

- Sårbara människor utsätts för stigmatisering och diskriminering

Förekomsten av en negativ social uppfattning är ogynnsam för den yrkesmässiga integrationen av utsatta grupper.

- De berörda grupperna är inte tillräckligt engagerade i att uttrycka sina åsikter i det offentliga rummet och deltar i liten utsträckning i den politiska beslutsprocessen.

#### ● **Pedagogiska hinder**

Människor i utsatta situationer har svårare att få tillgång till utbildning eller att slutföra redan påbörjad utbildning eller yrkesstudier på grund av situationella, institutionella och känslomässiga hinder, t.ex:

- Kostnaden för personer med lägre inkomst.
- Familjens ansvar och bristen på stöd när det gäller barnomsorg.
- Bristande anpassning av utbildningsprogrammen till vissa gruppers behov



- Bristande tilltro till sin förmåga att delta i utbildning eller yrkesutbildning
- Bristande medvetenhet, information, råd och vägledning om tillgängliga utbildningsmöjligheter.

Dessa hinder leder till en överskattning av de färdigheter som behövs på den nuvarande arbetsmarknaden, vilket gör att personer med låg utbildningsnivå är mer benägna att anställas informellt.

- **Ekonomiska hinder**

- Bristen på ekonomiska resurser är kännbar i alla samhällsgrupper.
- Otillräckligt stöd från arbetsförmedling och socialtjänst på grund av avsaknad av skräddarsytt stöd som tillgodoser de individuella behoven hos varje arbetslös person/arbets sökande (individ Anpassning av tjänster).
- Brist på incitament och förmåner för företag att främja mångfald och att vara mer öppna för att anställa personer från sociala kategorier som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.
- Bristfällig eller avsaknad av information, råd eller vägledning om administrativa frågor, grundläggande rättsliga aspekter på ekonomi och arbetsmarknad.
- Brist på lediga jobb som motsvarar deras kvalifikationer och yrkeserfarenhet.

Dessa hinder leder till en kronifiering av många arbetslöshetsituationer eftersom ju längre människor är arbetslösa, desto mindre sannolikt är det att de hittar ett jobb igen.

- **Psykologiska hinder**

- Försämrad självkänsla och självuppfattning
- Bristande självförtroende och motivation samt försämrade sociala relationer under långa arbetslöshetsperioder.
- Risken att bli modfärdig och hamna i inaktivitet på grund av ett misslyckat jobbsökande påverkar starkt det psykiska tillståndet hos socialt utsatta personer.
- Avsaknad av nätverk och socialt/emotionellt stöd

Långtidsarbetslöshet kan påverka människors fysiska, psykiska och emotionella hälsa och välbefinnande negativt och leda till en ond cirkel.

Hur kan man undanröja dessa hinder?

Endast en övergripande strategi garanterar att alla aspekter som är involverade i integrationen av utsatta sociala grupper på arbetsmarknaden tas upp: rättsliga, administrativa, politiska, kulturella frågor och social medvetenhet.

#### Aktiviteter Tema 3

"Kartläggning av befintliga hinder för sysselsättning för utsatta grupper"

Varje deltagare måste med ett ord eller en kort mening skriva tre hinder eller svårigheter som de anser att projektets utsatta grupper står inför när det gäller att få tillgång till sysselsättning.

Alla ord kommer att skrivas på tavlan, och vi kommer att försöka hitta minst tre svårigheter som är gemensamma för alla målgrupper.

"Åtgärder för att öka medvetenheten"





Sök på nätet efter informationskampanjer som startats i ditt land för att bekämpa diskriminering på arbetsplatsen.

4. Tema 4: Sysselsättningsreglering och skyddsåtgärder för att främja anställbarheten hos grupper som riskerar att slås ut från arbetsmarknaden

Jämlikhet och icke-diskriminering i arbetslivet är grundläggande värden för Europeiska unionen, såsom de uttrycks i artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen.

Skydd mot diskriminering i Europa finns i europeiska konventioner och EU-lagstiftning. Det dokument som samlar de grundläggande rättigheter och friheter som skyddas i EU är stadgan om de grundläggande rättigheterna som förbjuder diskriminering i artikel. 21.

Förutom stadgan förbjuder EU-direktiv som direktivet om lika behandling i arbetslivet och direktivet om lika behandling oavsett ras, diskriminering i vissa sammanhang, t.ex. i arbetslivet.

#### Europeisk rättslig ram

Vi kan hitta lagstiftning mot diskriminering på arbetsplatsen i följande EU-direktiv:

- Direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung (direktiv 2000/43/EG) införde principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung.
- Direktivet om likabehandling i arbetslivet (direktiv 2000/78/EG) Förutom direktivet om likabehandling oavsett ras, utvidgade detta direktiv skyddet mot diskriminering enligt EU-lagstiftningen, som tidigare hade utvecklats för könsfrågor. Genom att uttryckligen ålägga medlemsstaterna att förbjuda diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning
- Direktivet om jämställdhet i arbetslivet (omarbetat direktiv 2006/54/EG) Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

Antagandet av dessa direktiv satte igång en rörelse i hela Europa. I många medlemsstater innebar denna rörelse ganska djupgående förändringar av den befintliga rättsliga ramen, genom ändring av befintlig lagstiftning eller antagande av helt nya lagar och förordningar för att specifikt reglera förbudet mot diskriminering i enlighet med direktivens krav.

#### Europeisk politisk ram

Europeiska kommissionens sysselsättningsprioriteringar för 2030 återspeglas i den "europeiska pelaren för sociala rättigheter" i en gemensam insats av medlemsstaterna och EU, med aktivt deltagande av arbetsmarknadens parter och det civila samhället.

Den "europeiska pelaren för sociala rättigheter" innehåller övergripande mål för att bygga en rättvisare och mer inkluderande europeisk union till 2030.

Den innehåller 20 viktiga principer och rättigheter för att stödja rättvisa och välfungerande arbetsmarknader, strukturerade kring tre kapitel:

- Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden
- Rättvisa arbetsvillkor
- Socialt skydd och social integration

#### Grundläggande nationella lagar som reglerar rätten till arbete och lika behandling och möjligheter vid anställning och yrkesutövning.

Informationen i detta avsnitt har samlats in från den mall som tillhandahålls partner där de gjorde en allmän översyn av de viktigaste lagarna som reglerar rätten till arbete och arbetsförhållandena i de nationella rättsliga



ramarna i de deltagande länderna samt särskilda lagar och skyddslagstiftning och åtgärder som kan finnas i dessa länder för att främja tillgången för projektets målgrupper till arbetsmarknaden och för att skydda dem från diskriminering på arbetsplatsen.

Resultaten av denna informationssökning i de olika länderna kan läsas i bilaga 1 till denna arbetsbok och kan användas som stöd för undervisning och inläring. Vi kan dra några allmänna slutsatser av denna lagstiftningsforskning:

- Rätten till arbete erkänns och skyddas som en grundläggande rättighet, normalt på konstitutionell nivå. Även principerna om jämlikhet och icke-diskriminering erkänns på samma nivå.
- Rättigheter och skyldigheter i samband med anställningsförhållandet regleras:
  1. I staternas nationella arbetslagstiftning.
  2. Kollektivavtalen fastställer de specifika arbetsvillkoren i de olika ekonomiska sektorerna såsom lön, semester, arbetstid, ledighet etc.
  3. I anställningsavtalen. Detta är de dokument som reglerar arbetsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. De omfattar arbetsbeskrivning, villkor och förutsättningar för anställningsförhållandet.
- De grundläggande rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare som fastställs i de nationella arbetslagarna är mycket lika, vilket vi kommer att se i nästa avsnitt.

#### Skyddslagstiftning som främjar utsatta grupper tillgång till sysselsättning

Med tanke på den sårbara situation som vissa grupper befinner sig i och de svårigheter de möter när de utövar sin rätt till arbete har de flesta länder antagit lagstiftning om anställningsskydd och åtgärder som försöker skydda särskilda sårbara grupper från diskriminering när det gäller tillgång till anställning och yrke.

De flesta länder som deltar i Victorupesi-projektet har antagit "positiva åtgärder" eller "åtgärder för positiv särbehandling" som ger fördelar för vissa missgynnade grupper för att hjälpa dem att övervinna de strukturella former av diskriminering som begränsar deras möjligheter att delta på arbetsmarknaden.

Dessa åtgärder omfattar en mängd olika policyer, program och initiativ i de olika länderna som kan konsulteras i bilaga 1 till denna arbetsbok.

#### Aktivitet Tema 4 "Debatt"

Kan du hitta i din nationella lagstiftning var och hur rätten till arbete regleras?

Anser du att strukturell diskriminering kan förhindras (rättas till) genom tillämpning av åtgärder för positiv diskriminering?

Kan du nämna tre konkreta åtgärder som kan bidra till att förhindra diskriminering när det gäller tillgång till anställning?

#### 5. Ämne 5: Arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen

Arbetstagare måste känna till sina arbetsrättsliga rättigheter när de är en del av en organisation, men det är också viktigt för dem att veta att med rättigheter kommer ansvar och skyldigheter att fullgöra. Att känna till sina rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen gör att arbetstagarna kan känna sig trygga.

Skyddet för arbetstagares rättigheter är i allmänhet kopplat till förekomsten av ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Arbetsavtalet är grunden för att skapa ett band mellan de två parterna och



de väsentliga rättsliga villkoren för detta band, såsom lön, arbetstid, ledighetstyper, ledighet per år/månad etc., som arbetstägaren och arbetsgivaren har kommit överens om sinsemellan.

Men det finns vissa underförstådda villkor som inte står i avtalet mellan arbetsgivaren och den anställde. De är grundläggande normer som tillämpas på alla arbetsrelationer som standard. Exempel på underförstådda villkor för anställda är att inte skada företagets resurser eller egendom, att respektera alla, att inte avslöja konfidentiell information etc. Exempel på underförstådda villkor för arbetsgivare är att de åtar sig att tillhandahålla en god arbetsmiljö.

Bortsett från specifika bestämmelser på nationell nivå som beror på specifika sektorer, jobb, aktiviteter, kategorier av arbetstagare etc., har arbetstagare och arbetsgivare i allmänhet följande rättigheter och skyldigheter antingen enligt lag eller moraliskt:



	RIGHS	RESPONSABILITIES
WORKERS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Receive a work contract.</li> <li>▪ Receive the agreed remuneration, that must be at least the “minimum wage approved at national level”</li> <li>▪ The effective occupation during the working day</li> <li>▪ Promotion and training at work</li> <li>▪ Not be discriminated to access a job.</li> <li>▪ Physical integrity and privacy.</li> <li>▪ Work in a safe and respectful atmosphere, free from danger, bullying or discrimination.</li> <li>▪ Join a trade union.</li> <li>▪ Others that are established in the employment contract.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perform their work carefully in accordance with the principles of good faith.</li> <li>▪ Follow workplace rules, safety instructions and hygiene measures that are adopted.</li> <li>▪ Follow the orders and instructions of the employer and other persons in the exercise of managerial function</li> <li>▪ Be loyal to their employer and not disrupt business, not disclose confidential business information, not carry out the same activity as the company in competition with it.</li> <li>▪ Contribute to improving productivity.</li> <li>▪ Treat customers, co-workers and the employer with respect and ensure they don't bully or discriminate against other employees</li> <li>▪ Carry out their duties as stated in their contract of employment.</li> </ul>
EMPLOYERS	<p>Employers have the right to require the worker to comply with the agreed labor service. This generic right of the employer is materialized through the power of organization and direction and the disciplinary power that assists employer in the event of non-compliance of the worker.</p> <p>Other employers' rights:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Decide on the objectives of the business.</li> <li>▪ Hire suitable staff for their business.</li> <li>▪ Dismiss dishonest or unsuitable staff.</li> <li>▪ Expect loyalty from their staff</li> </ul>	<p>If we assume that labor legislation is the regulation of the States to protect the situation of the “weakest part” of the labor relationship -the worker-, we can affirm that, in general, the main obligation of the employer is to comply with all the obligations imposed by law.</p> <p>Main obligations of the employer are:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ To pay the salary agreed, at least the “National minimum wage”</li> <li>▪ Give effective occupation to the worker.</li> <li>▪ Facilitate the promotion and professional training of him.</li> <li>▪ Not discriminate you for any reason; ensure all employees are treated equally in the business, including protection against all types of bullying/ harassment.</li> <li>▪ Respect physical integrity of workers, privacy, and the consideration due to dignity</li> <li>▪ Comply with safety and hygiene measures at work.</li> <li>▪ Comply with the obligations imposed by the Social Security regulations; etc.</li> </ul>

Aktivitet Tema 5

"Arbete i grupper"

Dela upp gruppen i två grupper: en grupp ska skapa en affisch som visar de anställdas rättigheter/skyldigheter och den andra gruppen ska skapa en affisch som visar arbetsgivarnas rättigheter/skyldigheter.

Ange gemensamma rättigheter/skyldigheter för båda parterna.

6. Ämne 6: Företagens sociala ansvar-SCR som ett sätt att stödja strategier för inkluderande sysselsättning. Under de senaste åren har företag sedan länge antagit en samarbetsroll med samhället och gjort åtaganden som bidrar till att skapa ett mer rättvist, hållbart och jämlikt samhälle. Företagens engagemang för samhället tar sig ibland uttryck i planer för företagens sociala ansvar.

#### Vad är företagens sociala ansvar?

CSR kan definieras utifrån olika perspektiv, men vi kan ge en grov definition av detta begrepp som det etiska och frivilliga åtagande som ett företag antar för att hantera sin verksamhet på ett hållbart sätt och bidra till sociala förbättringar

I sin grönbok "Att främja en europeisk ram för företagens sociala ansvar", som syftar till att stimulera reflektion på europeisk nivå om hur EU bör främja företagens sociala ansvar, hänvisar Europeiska kommissionen till begreppet företagens sociala ansvar som "företagens frivilliga integrering av sociala och miljömässiga hänsyn i sin affärsverksamhet och sina relationer med sina samtalspartner eller intressenter".

Ett socialt ansvarstagande företag följer inte bara lagen utan åtar sig också att ge ett bättre skydd för de intressen som arbetstagare, leverantörer, kunder, offentliga myndigheter eller organisationer som verkar för lokala samhällen och miljön har.

Företagens sociala ansvar kan inte ersätta offentliga myndigheters lagstiftningsåtgärder, men det kan bidra till att uppnå ett antal mål för den offentliga politiken, t.ex. integration av missgynnade grupper på arbetsmarknaden, permanent utbildning, ökad anställbarhet i den globaliserade kunskapsekonomin, motverka arbetskraftens åldrande eller respekt för de europeiska värderingarna, liksom för de mänskliga rättigheterna, miljön och rättvisa arbetsvillkor i utvecklingsländerna och i hela världen.

Det innebär att företagens sociala ansvar (CSR) omfattar de etiska beslut, åtgärder, aktiviteter och handlingar som ett företag genomför under utvecklingen av sin ekonomiska verksamhet.

#### Vad kan CSR göra för sysselsättningen av missgynnade grupper?

CSR påverkar olika områden av företagsledningen. Ett företag kan vidta olika åtgärder inom ramen för sina CSR-planer. Det finns företag som väljer ett större engagemang för social integration av människor i situationer med risk för utslagning och stöder anställning av de mest utsatta grupperna. Detta åtagande för företag kan översättas till utveckling av program för mångfald och inkludering i arbetet.

Under senare år har det dykt upp metoder som syftar till att betrakta mångfald i organisationer ur ett mer positivt och integrerande perspektiv. Viss forskning visar att mångfald i näringslivet främjar innovation och förbättrar konkurrenskraften.

#### Vad företag behöver göra för att implementera mångfald och inkludering på arbetsplatsen:

- Hantera mångfald på arbetsplatsen som en process för att skapa och upprätthålla en gynnsam miljö där skillnader mellan människor, idéer och metoder erkänns, förstås och värderas. Skapa en miljö där idéer "utanför boxen" tas tillvara.

Mångfald omfattar vanligtvis de tre aspekter som formar vår identitet eller våra identiteter:

- Demografisk mångfald (kön, ålder, etniskt ursprung, sexuell läggning etc.)
- Erfarenhetsmässig mångfald (vår kulturella bakgrund, utbildning, färdigheter, förmågor, arbetslivserfarenhet, affiniteter, hobbies)
- Kognitiv mångfald (vår personlighet, hur vi tänker på saker, närmar oss problem etc.)



- Hantera hinder genom att skapa en inkluderande arbetskultur i organisationen, involvera medarbetarna och uppmuntra dem att förstå olikheter.

#### Aktiviteter Tema 6

##### Aktivitet 6.1 Dynamik för att främja inkluderande arbetsmiljöer: SPEL X-Y

Teambuildingspel för att illustrera både fördelarna och svårigheterna med att uppnå samarbete och samverkan baserat på dilemman för personer i fängelse.

##### Spelets syfte:

Förstå, genom en enkel aktivitet i form av ett spel, att det ofta är mer praktiskt att samarbeta än att tävla. Av samarbetet mellan oss kan vi få många fördelar.

##### Material:

Aktivitetsblad för varje deltagare

##### Utveckling av aktiviteten:

- Dela upp gruppen i undergrupper om 5 par. Varje par måste agera, ur beslutets synvinkel, som en enda spelare. Personer från olika par kan inte kommunicera.
- Dela ut aktivitetsbladen. Kommentera inte syftet med spelet (utan att säga något om samarbete eller konkurrens) bara att de kommer att välja mellan X eller Y i tio omgångar med avsikt att få högsta poäng (enligt poängarket) vilket ger segern. Prata endast med din partner, förutom i omgångarna 5, 8 och 10.

Det kan finnas en observatör (tränare) som registrerar den typ av samband som uppstår mellan resultatet av varje varv och deltagarnas samarbets- eller tävlingsinriktade attityd.



### Points Sheet:

4 Xs (Each pair chooses "X")	Each "X" pair loses 1 point.
3 Xs (Three pairs choose "X")	Each "X" pair wins 1 point.
1 Y (One pair chooses "Y")	The "Y" pair loses 3 points.
2 Xs (Two pairs choose "X")	Each "X" pair wins 2 points.
2 Ys (Two pairs choose "X")	Each "Y" pair loses 2 points.
1 X (One pair chooses "X")	The "X" pair wins 3 points.
3 Ys (Three pairs choose "Y")	Each "Y" pair loses 1 point.
4 Ys (Each pair chooses "Y")	Each "Y" pair wins 1 point.

### Score Sheet: (Fill this in at the end of each round)

Round	Time	Talk with	Choice (X or Y)	Points won	Points lost		
1	30 seconds	your partner					
2	30 seconds	your partner					
3	30 seconds	your partner					
4	30 seconds	your partner					
5	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 2.	
	30 seconds	your partner					
6	30 seconds	your partner					
7	30 seconds	your partner					
8	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 3.	
	30 seconds	your partner					
9	30 seconds	your partner					
10	1 minute	the group				Multiply your score in this round by 5.	
	30 seconds	your partner					
Total points							<b>Final Total</b>

#### Utvärdering:

I slutet av spelet kommer en diskussionsbas att öppnas. Några möjliga frågor:

Hur har du känt dig?

Vad har du upplevt?

Vad är mest praktiskt: att samarbeta eller konkurrera? Och varför? Vem tjänar på det?

Vilken lärdom kan vi dra av denna aktivitet?

Aktivitet 6.2 Deltagarna uppmanas att kontrollera Innodiversity Index (IDI), som är ett analys- och diagnosverktyg för att kvantifiera hur organisationer hanterar mångfald:

<https://www.indiceinnodiversidad.com/#/main>

Detta innovativa index, som skapats av spanska forskare, har omsatts i praktiken i den spanska företagsmiljön tack vare den ram som Diversity Lab, IE Foundation och Foundation for Diversity har tillhandahållit, med stöd från företagen Pzer och HP och i samarbete med AmChamSpain.

#### ORDLISTA

Det stämmer:

Det är något du har rätt att få.

Ansvar:



Det är en plikt eller något man bör göra.

Arbetsmarknad:

Arbetsmarknad **avser** alla människor som kan arbeta och vill ha jobb i ett land eller område, i förhållande till det antal jobb som finns tillgängliga i det landet eller området.

Arbetsrätt:

Arbetsrätten definierar dina rättigheter och skyldigheter som arbetstagare och arbetsgivare.

Anställd:

En "arbetstagare" är part i ett anställningsförhållande som kännetecknas av ett anställningsavtal (eller tjänsteavtal) mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta är dock bara en av flera olika rättsliga formuleringar av begreppet "arbetstagare". Omfattningen av arbetsrätten i EU:s medlemsstater kan börja med begreppet arbetstagare.

Att klassificeras som arbetstagare innebär att man har de rättigheter som följer av en arbetstagares ställning enligt den nationella arbetsrätten.

Alla arbetstagare i EU har vissa minimirättigheter när det gäller: Arbetsrätt, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, lika möjligheter för kvinnor och män och likabehandling på arbetsplatsen samt skydd mot diskriminering. EU-länderna måste se till att deras nationella lagar skyddar dessa rättigheter i sin arbetslagstiftning

Arbetsgivare:

En "arbetsgivare" är part i ett anställningsförhållande som kännetecknas av ett anställningsavtal (eller ett tjänsteavtal) mellan arbetsgivaren och den anställde. Medan den anställde har en mänsklig identitet, har arbetsgivaren ofta en juridisk personlighet.

Anställningsavtal:

Även om olika rättsliga formuleringar av begreppet arbetstagare är möjliga, börjar arbetsrätten i EU med anställningsförhållandet, som kännetecknas av ett anställningsavtal. Den viktigaste beståndsdel i ett anställningsavtal är kriteriet att arbetstagaren ska vara underkastad arbetsgivarens ledning eller kontroll när det gäller tid, plats och sätt på vilket arbetet ska utföras. Lagar som påverkar arbetstagare fokuserar vanligtvis på anställningsavtalet och underordning

Anställningsförhållande:

Individuella anställningsförhållanden är förhållandet mellan den enskilde arbetstagaren och dennes arbetsgivare. Detta förhållande formas av rättslig reglering och av resultaten av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om de villkor som styr anställningsförhållandet. Oavsett anställningsförhållandets typ och varaktighet har arbetstagarna rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning.

Fackförening:

De har befogenhet att främja och försvara arbetstagarnas ekonomiska intressen. De företräder också arbetstagarna i kollektivförhandlingar.

Kollektiva förhandlingar:

Fria och frivilliga förhandlingar för att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom kollektivförhandlingar fastställs arbetsvillkor och anställningsvillkor. Arbetsgivare kan förhandla individuellt eller som en grupp, och en eller flera arbetstagarorganisationer kan förhandla tillsammans också. Förhandlingar kan äga rum i ett företag både regionalt och nationellt

Formell/informell sysselsättning:

Informell anställning: Arbete som saknar socialt och juridiskt skydd och anställningsförmåner. Dessa jobb kan finnas i den formella sektorn, den informella sektorn eller i hushållen

Bemanningsföretag:

Dessa förmedlingar anställer arbetstagare och tillhandahåller dem tillfälligt till kundföretag. Bemanningsföretaget ansvarar för att betala arbetstagarna och hantera socialförsäkringsfrågor. Under uppdraget har den inhyrda arbetstagaren samma rättigheter och skydd som alla andra arbetstagare. I vissa länder krävs statlig tillsyn av bemanningsföretagen.

#### Sociala rättigheter:

Sociala rättigheter är människors rätt att få sina grundläggande mänskliga behov tillgodosedda. I nationella konstitutionella ordningar omfattar vanliga sociala rättigheter rätten till hälso- och sjukvård (rätten till hälsa), rätten till bostad, rätten till mat, rätten till utbildning, rätten till social trygghet och rätten till arbete.

#### Socialt skydd:

Består av politik och program som syftar till att minska fattigdom och sårbarhet genom att främja effektiva arbetsmarknader, minska människors exponering för risker och förbättra deras förmåga att hantera ekonomiska och sociala risker, såsom arbetslöshet, utslagning och funktionshinder.

#### Social trygghet:

Social trygghet definieras i ILO:s konventioner, FN:s instrument och EU:s politik som en grundläggande mänsklig rättighet. Det är det skydd som samhället ger individer för att säkerställa tillgång till hälso- och sjukvård och för att garantera inkomsttrygghet, särskilt i fall av ålderdom, arbetslöshet, sjukdom, invaliditet, arbetsskada, moderskap eller förlust av en familjeförsörjare.

Det är ett system med avgiftsbaserad sjukförsäkring, pension och arbetslöshetsskydd, tillsammans med skattefinansierade sociala förmåner.

Endast 20 procent av världens befolkning har ett fullgott socialförsäkringsskydd. I Europa har varje land sina egna socialförsäkringslagar som bestämmer vilka förmåner du har rätt till, hur mycket du får och hur länge. Skyldigheterna och rättigheterna enligt dessa lagar är desamma för alla arbetstagare i det landet, oavsett om de är lokala eller kommer från utlandet.

## Referenser

Rubio Arribas, Fco. Javier (2006). LA EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES EN SU ACCESO AL MERCADO LABORAL. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2) [15.12.2021]. ISSN: 1578-6730.

Hämtat från: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>

NATIONELL SYSSELSÄTTNINGSPOLITIK - En vägledning för arbetstagarorganisationer Internationella arbetsbyrån. - Genève: ILO, 2015 ISBN: 978-92-2-129343-9 (tryckt) ISBN: 978-92-2-129344-6 webb pdf Internationella arbetsbyrån sysselsättningspolitik / fackets roll / främjande av sysselsättning / handlingsplan / datainsamling / arbetskraft / informell ekonomi / arbetsmarknad 13.01.3

Martin Risak och Thomas Dullinger (2018). BEGREPPET "ARBETSTAGARE" I EU:S LAG STATUS QUO OCH POTENTIAL FÖR FÖRÄNDRING Rapport 140 - Europeiska fackliga institutet. Studie utförd för den österrikiska arbetskammaren, med stöd av EFS, ETUI och österrikiska fackföreningsfederationen (OGB)

Novo-Corti, I. & Barreiro-Gen, M. (2015). ATT GÅ FRÅN FÄNGELSE TILL VERKLIG SOCIAL INTEGRATION: ATT FÅ ETT JOBB SOM EN NYCKELFAKTOR. Godkänd för publicering i *Journal of Offender Rehabilitation*, 54(6), 445-464, doi: 10.1080/10509674.2015.1055036")

Hämtat från: <https://ruc.udc.es> (15.12.2021)

Fernández-Bermejo, Mariela Tejada Cruz, Antonio. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE INTEGRACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL (2015). Granada. Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. GRANADAEMPLO II FSE - En handbok med god praxis för arbetsintegrering av utsatta personer. (10.01.2021)



Celia de Anca & Salvador Aragón. INFORME INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL - (2021) - Rapport om mångfald i spanska företag- Synopsis. Diversity Lab, IE Foundation och Foundation for Diversity) Hämtad från: <https://centerfordiversity.ie.edu/es/>  
[https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/SinopsisInnodiversityIndex\\_final-1.pdf](https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/SinopsisInnodiversityIndex_final-1.pdf)  
(17.02.2022)

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

[https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en)

Europeiska kommissionen- Sysselsättning, socialpolitik och inkludering- Europeiska sysselsättningsstrategin- Rättigheter på arbetet

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

## 4. Slutsatser och rekommendationer

För att handboken ska kunna användas på bästa sätt samlar vi in erfarenheter, slutsatser och rekommendationer från handledarna i partnerländerna och feedback från deltagarna.

1. Sverige:
  - Överväga formellt erkännande av utbildningen genom den nationella processen för yrkeskvalifikationer: Med tanke på hur effektiva och anpassningsbara utbildningsresurserna i Sverige är rekommenderas att man undersöker möjligheten till formellt erkännande genom den nationella yrkeskvalificeringsprocessen. Ett sådant erkännande skulle öka utbildningens trovärdighet och värde och göra den mer allmänt erkänd och accepterad.
  - Förenkla utvärderingsförfarandena: Utvärderingsprocessen var omfattande, men det rekommenderas att man förenklar utvärderingsförfarandena där det är möjligt. Genom att rationalisera utvärderingsprocessen blir den mer effektiv och användarvänlig för både deltagare och utvärderare, vilket säkerställer att fokus ligger på att bedöma de önskade resultaten och ge handlingsinriktad feedback.
  - Skräddarsy coachningscirkelarna efter målgruppens specifika behov: Medan deltagarna i Sverige uttryckte en positiv åsikt om sitt deltagande i coachningsaktiviteter, rekommenderas det att ytterligare skräddarsy coachningscirkelarna efter målgruppens specifika behov. Detta kan innebära att man införlivar ytterligare ämnen eller övningar som direkt tar upp de unika utmaningarna och ambitionerna hos deltagarna från utsatta samhällsgrupper.
  - Se till att resurserna finns tillgängliga på det lokala språket: För att effektivt kunna tillgodose målgruppen är det viktigt att se till att alla aktiviteter och resurser är tillgängliga på det lokala språket. Detta inkluderar att översätta material, instruktioner och resurser till det nationella språket, vilket gör dem mer inkluderande och gör det möjligt för deltagarna att fullt ut engagera sig i utbildningsinnehållet.
2. Slovenien:
  - Materialet och utbildningsresurserna i Slovenien är väl förberedda och kan anpassas till nationella områden och doktriner för discipliner/yrkesgrupper.
  - Den flexibla tiden och det rika utbudet av material gör det möjligt att anpassa och arbeta med olika samhällsgrupper.



- CVET-programmet inom organisationer som tillgodoser utsatta samhällsgrupper kan dra nytta av att införliva utbildningsresurserna.
- Rekommendationer: Överväg formellt erkännande av utbildningen genom den nationella yrkesutbildningsprocessen (NVQ), förenkla utvärderingsförfarandena och anpassa coachningscirkelarna till målgruppens specifika behov.

3. Spanien:

- Deltagarna i Spanien uttryckte en positiv åsikt om att delta i coachningsaktiviteter och noterade förbättringar i självmedvetenhet och kunskap om sina styrkor och svagheter.
- Vissa aktiviteter och resurser behövde anpassas för målgruppen, inklusive översättning till det nationella språket.
- Rekommendationer: Anpassa coachningscirkelarna ytterligare till målgruppens specifika behov och se till att resurserna finns tillgängliga på det lokala språket.

4. Serbien:

- Det finns överväganden när det gäller att inkludera NLP-metodik i coachingcirklar, inklusive utbildarnas kvalifikationer och metodens lämplighet för olika missgynnade målgrupper.
- Utbildningsprogrammet VICTORUPESI är erkänt som lämpligt för yrkesinriktad kompetenshöjning och förberedelse för anställning.
- Programmets flexibilitet och anpassningsförmåga gör att det kan tillämpas på ett brett spektrum av missgynnade personer.
- Rekommendationer: Ta itu med de begränsande faktorerna relaterade till NLP-metodik och fokusera på utbildningsprogrammets tillämplighet och överförbarhet.

5. Rumänien:

- Att arbeta med personer i fängelse innebar unika utmaningar på grund av olika nivåer av förståelse bland deltagarna.
- Den inledande bedömningen krävde individuella förklaringar och muntlig registrering av svaren.
- Deltagarna gav positiv feedback och rapporterade ökad självkänsla och motivation för att hitta arbete.
- Rekommendationer: Fortsätt att ta hänsyn till de olika nivåerna av förståelse bland deltagarna och anpassa bedömningar och aktiviteter därefter.

6. Italien:

- Coachningscirkelarna i Italien anpassades till målgruppen och fokuserade särskilt på konfliktlösning, att övervinna hinder, gränssättning och självkänsla.
- Deltagarna fann ett värde i pilotprogrammet och upplevde ökad motivation och självkänsla.
- Rekommendationer: Fortsätt att anpassa aktiviteterna till målgruppens behov och behåll fokus på praktiska och relevanta ämnen.

Övergripande rekommendationer:

- Se till att coachningscirkelarna i högre grad anpassas till målgruppernas specifika behov i alla länder.
- Förenkla utvärderingsförfarandena för ett smidigare genomförande.
- Ta itu med begränsningar och överväganden relaterade till NLP-metodik i Serbien.
- Upprätthåll flexibilitet och anpassningsförmåga i utbildningsprogrammet för att tillgodose olika målgrupper.
- Tillhandahåll resurser och material på det lokala språket för att förbättra tillgängligheten.
- Fortsätt att ta upp de olika nivåerna av förståelse bland deltagarna i Rumänien.
- Betona praktiska och relevanta ämnen i coachingcirklar.

Dessa rekommendationer syftar till att förbättra effektiviteten och lämpligheten hos utbildningsprogrammet VICTORUPESI för olika målgrupper i olika länder.

Genom att genomföra dessa rekommendationer kan VICTORUPESI-projektet ytterligare förbättra sin inverkan och räckvidd, vilket gör utbildningsresurserna mer allmänt tillgängliga och tillämpliga. Det formella erkännandet av utbildningen, förenklade utvärderingsförfaranden och skraddarsydda coachningscirklar kommer att bidra till programmets effektivitet och relevans, samtidigt som man säkerställer att målgruppens specifika behov tillgodoses. Att införliva utbildningsresurserna i CVET-program och säkerställa tillgänglighet på det



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



lokala språket kommer dessutom att främja inkludering och göra det möjligt för ett bredare spektrum av individer att dra nytta av de värdefulla kunskaper och färdigheter som erbjuds av VICTORUPESI-projektet.