



Medlem i facket

PROCESSHANDLEDNING

Version: oktober 2015

Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

INTRODUKTION 5

Övergripande mål 6

Form 6

PEDAGOGIK OCH EXEMPEL 8

1. Starten, den sökande tillhörfasen 8

Andreas utbildningsstart 9

Mariannes utbildningsstart 12

Andreas utbildning, fortsättningen 14

Presentationsövningar 16

Värderingsövningar 18

2. Mittan – den formande rollsökningen 20

Andreas utbildningsdag 20

Mariannes utbildningsdag 20

Andreas kurs, fortsättningen 22

Mariannes utbildning, fortsättningen 23

Brainstorm om ideologiernas plats i historien 28

Värderingsövningar 28

Energizers 29

3. Slutet – en förmedlande samhörighet 30

Mariannes utbildningsdag 30

Ramprogram 34

Pass 1, 36

Pass 2, 38

Pass 3, 42

Pass 4, 44

Pass 5, 46

Pass 6, 48

Bruksanvisning, alla kan vi göra film och publicera 52

Filmtips att hämta på webben 53

Introduktion

Det här är ingen vanlig studiehandledning, det här är en processhandledning. En process (lat. *proce'ssus*, av *procedere*, framskrida) är en utvecklingsgång, ett förlopp där något förändras och hänger samman.

Målet i den fackliga rörelsen har hela tiden handlat om att alla medlemmar måste bli medvetna om sina rättigheter och möjligheter att påverka både arbetsliv och samhället. "Medlem i facket" är en grundläggande introduktion om den fackliga organisationen på arbetsplatsen, på arbetsmarknaden och i samhället.

Den självklara rätten att göra sin röst hörd, ha inflytande och erbjudas möjlighet till utveckling går via att få uppleva sitt egenvärde, självkänslan. För detta arbete krävs en social och demokratisk utbildning med vår egen pedagogik och ledarsyn.

Pedagogik handlar om sättet att lära ut. Helt enkelt, HUR man gör för att få andra att vilja lära.

Folkbildningens mål har alltid varit och är, att ge människor värdighet. Folkbildningspedagogiken är att i gemenskap med varandra delta i den skapande process som det innebär att ständigt söka ny lärdom. Det handlar om att erövra kunskap och insikter med vars hjälp vi kan analysera oss själva och förstå omvärlden. Kort sagt – bildning på egna villkor och långt ifrån skolans traditionella katederundervisning som för många väcker minnen av utanförskap.

Det krävs lyhörda ledare som likt filosofen Sören Kierkegaard inser:

Om jag vill lyckas med att föra en människa
mot ett bestämt mål, måste jag först finna henne
där hon är och börja just där.
Den som inte kan det lurar sig själv
när hon tror att hon kan hjälpa andra.
För att hjälpa någon måste jag visserligen
förstå mer än vad han gör, men först och
främst förstå det han förstår. Om jag inte
kan det, så hjälper det inte att jag kan och vet mera.

(Ur Till eftertanke)

Är det lätt att fixera sig kring VAD man ska lära ut och glömma HUR? Man kan enkelt gå vilse bland alla viktiga punkter som måste tas upp, stirra sig blind på studiehäftet, pricka av punkt för punkt. Kollektivavtalet, MBL, så mycket som måste hinnas med inom en ofta alltför kort tid. Det är lätt att falla in i rollen som lärare och göra som man gjorde i skolan.

Men låt oss stanna upp en stund. Hur var det nu igen? Vad är det övergripande syftet och hur når man dit? Och aldrig glömma uppdraget, för vem vi gör detta.

Övergripande mål

Viktigast är att skapa ett fackligt engagemang bland deltagarna. Det uppstår genom att alla känner sig stärkta, sedda, delaktiga och lyssnade på. Detta HUR är lika viktigt som listan kring VAD som ska förmedlas. Det sistnämnda är lättare att räkna upp:

- Förstå vad en fackförening är, varför de finns och hur de fungerar.
- Ha grundläggande kunskaper om arbetarrörelsens historia.
- Förstå vad den svenska modellen är och skillnaden mellan lag och avtal.
- Känna till de viktigaste arbetsmarknadslagarna.
- Förstå vad ett kollektivavtal är, både som idé om det skrivna löftet och hur det fungerar i praktiken.
- Förstå hur den fackliga organisationen är uppbyggd och hur man som medlem kan påverka.
- Ha grundläggande kunskaper om det försäkringsskydd som kommer med medlemskap respektive kollektivavtal.
- Få en kontakt med det egna förbundet och förstå dess särart vad gäller organisation och avtal.

Hur mycket tid du lägger på de olika momenten styrs av hur gruppen ser ut och deltagarnas intresse.

Återigen, uppvaknande och medvetenhet om det egna värdet är viktigare än att kunna årtal innantill. Och för att det ska ske krävs att ledaren vet hur en grupp i utveckling skapas och uppstår.

Form

Facklig utbildning kan se ut på många sätt. Ofta får man välja den form som passar bäst utifrån de förutsättningar som finns för att lättast samla deltagare.

Men oavsett om utbildningen är i studiecirkelform eller en kurs i form av internat på en kursgård där alla övernattar eller externat, så är pedagogiken och förhållningssättet detsamma. Grunderna i grupprocessen förändras inte.

Däremot kan de olika faserna bli mer intensiva ju mer koncentrerat gruppen träffas. Under ett internat där man är tillsammans 24 timmar om dygnet, så blir de olika momenten tydligare än under en studiecirkel där alla sedan åker hem på kvällen.

Alla de olika formerna har för- och nackdelar.

Även om ett internat kan upplevas mer sammanhållet och omvälvande, så finns risken för en "där och då"- känsla. Kunskaperna hinner inte sjunka in och åsikter blir aldrig insikter. På så sätt kan studiecirkeln under längre tid underlätta ett mer långsiktigt lärande. Men också riskera avhopp och att inte alla fullföljer cirkelträffarna.

Tvärfackliga utbildningar betyder att handledaren måste söka de gemensamma nämnarna och undviker att fastna i förbundsspecifika frågor. Det tvärfackliga arbetet ställer högre krav på ledarens närvaro och lyssnande i mötet, men gör det också lättare för deltagarna att se storheten i den svenska modellen. Att ta del av olika verkligheter och ändå uppleva EN rörelse är inspirerande.

Oavsett form så är handledarens uppdrag alltid detsamma; att skapa engagemang. Här får du grundläggande pedagogisk kunskap, övningar, tips och råd till stöd för denna process.

TIPS: Förslag på ramprogram uppdelat på sex pass hittar du på sid 34–40 i detta häfte.

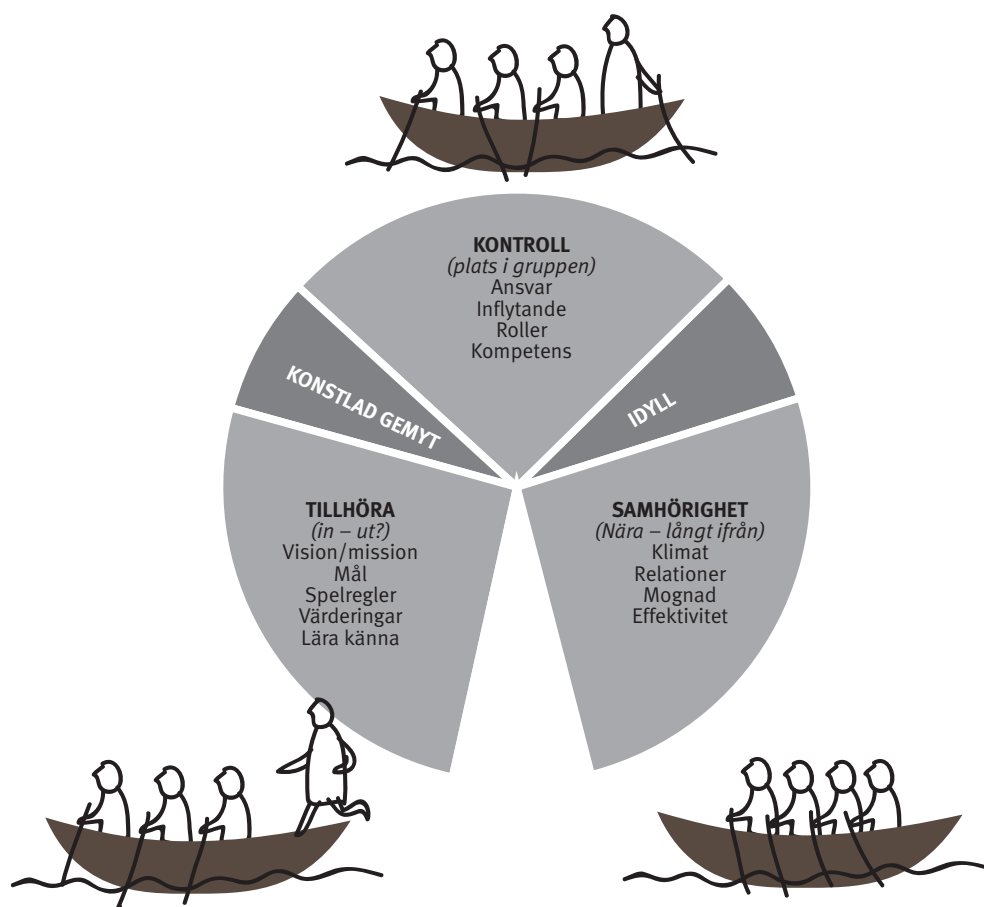
Pedagogik och exempel

I. Starten, den sökande tillhörfasen

Marianne och Andreas är två fackliga handledare med lång erfarenhet, här kan du få en inblick i hur de arbetar. De svarar också på de frågor som många handledare ställer sig.

Allt börjar med att skapa en grupp av deltagarna. Den amerikanske psykologen Will Schutz formulerade på 50-talet FIRO-faserna – *Fundamental Interpersonal Relationship Orientation*. Den beskriver en grupps olika utvecklingsfaser (se illustration nedan). Det här är mest påtagligt under en längre utbildning, men även i det kortare tredagarsformatet känner du igen en del av hans teorier.

I början av alla gruppers tillblivelse finns en oro, blir det här rätt för mig? Den underliggande frågan är den delvis omedvetna, men djupt existentiella funderingen, får jag vara med, tillhöra? Ledaruppdraget är då att se till så att alla känner sig bekräftade, delaktiga och trygga. Det uppstår bland annat genom den gemensamma överenskommelsen om vad vi vill och vart vi är på väg.



ANDREAS UTBILDNINGSTART

Andreas har tänt värmeljus i lokalen, skön musik strömmar ur högtalarna, en naturfilm projiceras på duken. Borden bildar ett U. Det är måndag morgon och klockan är strax efter 8.00. Fikat är klart när de första deltagarna anländer. Några kommer från samma arbetsplats och känner varandra, andra är nya och håller sig i bakgrunden. Efter några trevande hälsningsfraser så väljer ändå alla till slut en sittplats långt bak i rummet. Andreas säger:

- Oj, va långt bak ni hamnat?
- Ska vi flytta fram? undrar en av de mer kavata.
- Nej, jag kan komma till er istället, säger Andreas och drar fram stolen till mitten av de u-formade borden. Han inleder med fakta om lokalerna, schemat och berättar om målet att ge grundläggande kunskaper och väcka intresse för fortsatt fackligt engagemang.

– Sedan säger han:

- Jag presenterar mig själv lite senare, men vilka är ni?

Två och två får till uppgift att under tio minuter intervjua varandra. Namn, arbetsplats och tre fakta, där ett är en lögn (se sid 17). Andreas vill också veta vilka förväntningar som finns på kursen.

När alla är tillbaka presenterar man varandra. Tillsammans försöker gruppen lista ut vad som är sanning och lögn. Det blir en hel del skratt.

När ett par presenterat varandra, låter Andreas dem välja vilka som ska ta vid.

Pedagogiska reflektioner

Den största hemligheten bakom all bra pedagogik är förberedelserna. I ”tillhöra”-fasen gäller att skapa en trygg, välkomnande atmosfär som gör verklighet av alla människors lika värde och delaktighet i gruppen.Handledarens förhållningssätt är här avgörande. Dels genom förberedelserna med det välkomnande rummet, men också i att sätta sig själv i andra hand. Alltid komma ihåg, för vems skull är jag här?

Det är lätt hänt att ledaren förväntas vara läraren, men i folkbildningen handlar idealet om ett fritt kunskapssökande där lärandet sker genom utbyte av erfarenheter och åsikter. Då behövs en handledare, inte en lärare.

Andreas har en nyckelreplik i *Jag kan komma till er*, han lämnar sin plats och möter gruppen där de är. Likaså är han mer intresserad av vilka medlemmarna är, än av att själv presentera sig. Det är också deltagarna som får föra ordet vidare, inte Andreas som pekar ut vem som ska fortsätta prata. Allt detta är små markeringar som får stor betydelse för att skapa en atmosfär där alla känner ansvar och delaktighet.

Många gånger är det viktigare att ställa frågor än att ge svar. I folkbildningspedagogiken finns tanken om att tillsammans lära av varandra. Det är ett

vackert drag i oss människor, detta att vilja hjälpa till. Men i den styrkan finns också en svaghet. Vi är så snabba med att tala om för någon annan, gör så här! Det beteendet finns dessutom farligt inbyggt i ledarskapet. Myten att ledaren vet mer, vet bäst.

Problemet är att vi så ofta är så upptagna av våra egna tankar, utgångspunkter, så att vi inte lyssnar. Att lyssna är mycket svårare än vi tror. Vi sitter gärna och tänker ut vad vi själva ska säga. Det är synd för i det aktiva lyssnandet finns kunskap och utveckling.

Att verkligen lyssna innebär att vara totalt upptagen av det jag hör och ta del av någon annans tankar utan att värdera. Stänga av den inre rösten som snabbt kan börja mala, ”sådär skulle inte jag gjort”, istället få den som berättar att känna sig sedd.

Så träna på att bara lyssna och fråga. Vad hände? Vad gjorde/kände du då? Vad är problemet? Vad kan du göra?

Du kommer att upptäcka att många hittar själva svaren på det som de undrat.

Här är en liten lathund, en påminnelse att ha i fickan:

- Att visa att man lyssnar och inte tar över.
- Att lyssna bakom orden och använda alla sina sinnen.
- Att fokusera på det positiva och det utvecklingsbara.
- Att låta motparten tala till punkt.
- Att visa respekt.
- Att ställa frågor.
- Att undvika att leta fel.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDLEDARE ANDREAS

Varför undviker du presentationer där man ska berätta om sitt fackliga uppdrag?

– Det kan lätt bli en härskarteknik, hierarkimetoden, ett sätt att höja sitt förtroendekapital på andras bekostnad. Ibland låter jag gruppen gissa vem jag är, om jag är gift, vilken bil jag har, senaste semestern och så vidare. Sedan kan jag bocka av vad som stämmer, men också visa på fördomar, hur snabba vi är att placera folk i fack utifrån vad vi tror. Det sätter igång den viktiga diskussionen om människosyn.

Hur tänker du när du lägger upp en utbildning?

Förr tänkte jag mer i moduler; först skulle det vara en introduktion, sedan ett avsnitt om arbetsrätt och lagar och så vidare. Men nu tänker jag att deltagarna själva ska formulera sina egna definitioner och upplevelser av arbetslivet. Först efter det kommer teori om lagar och avtal, som övergår i en workshop om hur

man kan omsätta dessa till att lösa problem på jobbet. Det övergripande målet är att komma hem med en handlingsplan. Min egen insats som handledare är stor till en början för att få igång gruppen, i mitten av processen är den lägre och då är det gruppen som arbetar mer självständigt. Mot slutet tar jag vid och stöttar upp, binder ihop och leder arbetet mot målet.

Vilka pedagogiska verktyg använder du?

Jag arbetar utifrån kunskapen om de olika lärstilarna (se sid 28) . Skolan har hela tiden prioriterat de visuella, de som lär genom att läsa och skriva. Men på en facklig utbildning ska man inte hamna tillbaka i högstadiet. Det finns så många olika sätt att lära. Om jag lyckas fånga in lärstilar under första dagen så håller det i sig hela vägen. Många uttrycker en tacksamhet över att de inte längre behöver ursäkta sig för att de helst går och står under ett pass. Nu har de istället fått veta att många lär bäst genom att röra sig. Andra tycker att de aldrig lärt så bra som när de fick hålla på med den taktila bollen. Många vittnar om att de lär mer nu, än under hela sin skoltid.

Det är också viktigt att väcka den egna berättelsen. Vad fick dig att börja brinna för det fackliga arbetet? Ingen kan ta ifrån dig ett engagemang, där hittar du din egen säkerhet.

Vad är det svåraste i arbetet som handledare?

Det svåraste är att få alla engagerade, det är lätt hänt att det bara är några få som pratar och diskuterar. Mycket av det jobb jag gör till en början handlar om att få med alla. I synnerhet gäller det tjejkerna, de får ofta en tyst roll som jag vill bryta. En fallgrop är att som ledare bli den som pratar mest. Det är också viktigt att inte känna press, inte härma sina ledarförebilder, utan att hitta sin egen stil. Vad är du bra på? Utgå från dina egna styrkor och se till att bottna i dig själv. En stor fördel är att jobba i par, då kan man komplettera varandra och få tid att tänka, kunna ligga steget före i planeringen.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDLEDARE MARIANNE

Vad är viktigast att tänka på inför en utbildning?

Det viktigaste är att titta på målet. Det är också väldigt frigörande. Har man målet tydligt så är det lättare att fokusera på att anpassa kursen efter deltagarna. Det ger frihet att lyssna till gruppen och göra andra saker än vad man först tänkt. Jag tycker att första mötet handlar om att skapa trygghet, därför lägger jag stor vikt vid processen. Ha ett luftigt schema, pressa inte in för mycket. Ju mer du försöker omfatta desto ytligare blir det. Hellre då ha saker i bakfickan som du kan plocka fram om det finns tid.

Vad kan vara svårt i början?

– Som tjejl är det lätt att få sin auktoritet ifrågasatt under första dagen. En sorts "du kan väl inget"-attityd. Då gäller det att kunna förklara sin pedagogik, veta varför man gör som man gör. Du kanske inte alltid har rätt, men du måste ha tänkt igenom varför du gör som du gör och kunna motivera det. Det får folk att lita på dig.

Vad är viktigt vid starten?

– Jag brukar till exempel ha musik på, gärna med arbetarrörelsekoppling. De ska känna sig välkomna och jag försöker på olika sätt att förmedla hur glad jag är att ha dem där. Eftersom jag är lite glömsk så har jag en liten checklista för de praktiska sakerna, typ allergier, specialkost, nödutgångar och så vidare. När jag har presenterat mig själv får de köra en kortare namnrunda, var de bor och jobbar med. De skriver också sina namn på namnskyltar och där skämtar jag ofta om att jag är så dålig på namn, så att de inte ska tro att jag inte sett dem ifall att jag inte minns namnen. Jag kan få väldigt starka intryck av någon och ändå tappa namnet.

MARIANNES UTBILDNINGSTART

Utanför studielokalen hänger en lista. Deltagarna söker sina namn och hittar en siffra. Inne i rummet bildar bord och stolar små öar. På borden står så kallade bordsryttare, det är en vikt liten papperspelare med tre sidor, alla markerade med en siffra och figur. Deltagarna letar sig fram till sin siffra. På borden ligger färgpenor, stressbollar/taktilbollar och giveaways, en nyckelbricka, en liten ficklampa, presenterna väcker leenden.

På tavlan står det textat Välkommen och Mariannes namn. Där finns också schemat både i text och med bilder. En matbild symboliserar lunchtiden.

Marianne ger grupperna i uppgift att döpa sin grupp och skriva namnet på ett blädderblockspapper att fästa vid sitt bord. Grupp ett är snabbast:

– Vi är The real number one.

Deras slagfärdighet smittar av sig:

– Men då är vi Fabolous five.

Gruppen får snabbt mothugg:

– Ni ska väl snarare heta, Vi i femman.

Allt fler börjar skratta och namnen blir mer och mer vidlyftiga:

– Revolutionär front. Röda faran.

Marianne uppmuntrar:

– Kommer att bli härligt att få ropa upp namnen på grupperna när vi ska på studiebesök till LO. Revolutionär front är ni här? Vi i femman?

Sedan får grupperna i uppgift att prata om sina förväntningar. Först själva i grupperna, sedan med Marianne.

– Jag vill få mer kött på bena, säger en medlem i grupp Fantastiska fyran.

Marianne frågar vidare:

– Mer av vadå? Kan du konkretisera, vad behöver du? Är det något särskilt du vill fördjupa dig i?

– Jag skulle vilja kunna mer om LAS, blir svaret och Marianne antecknar på blädderblock och ställer den viktiga följdfrågan:

– Vilken betydelse skulle det få för dig att lära dig LAS?

Pedagogisk reflektion

Möbleringen och gruppindelningen gör att handledaren snabbt får igång en process. Istället för att sätta sig med de man redan känner så tvingas man här under lustfyllda former att lära känna andra. Syftet med att döpa sin grupp är att väcka känslor som ger delaktighet och engagemang. Att tidigt få igång skratt betyder mycket under första fasen och helst då att den uppstår ur en gemensam positiv situation. Det här är också ett sätt att trolla bort lite av de obehagskänslor som finns inför den obligatoriska presentationsrundan. Leken med att döpa gruppen är helt enkelt en isbrytare. Hela introduktionen med listor och placeringar påminner om det stora kalaset eller bröllopet. Sådant man gör för att alla ska må bra. Även om du inte är en festfixare så kan man låna några av knepen för att medlemmarna ska känna sig välkomna enligt talesättet "The brain runs by fun".

Deltagarna får samarbeta om något samtidigt som de skämtar. Det är prestigelöst och upplevs inte som en del av lärandet.

Det bäddar för att alla sen ska våga prata om förväntningar. Marianne ber dem att fundera själva en stund innan de pratar i gruppen. På så sätt kommer de reflekterande personerna fram.

Marianne är envis och ger sig inte med svaret "kött på benen". Istället hjälper hon deltagarna att precisera sina önskningar och på så sätt förtydliga målbilden. Intresse och engagemang gör all inlärning lättare. Marianne stöttar processen genom att formulera frågorna, locka fram och stötta svaren. Det är behovet som gör oss motiverade.

Förväntningarna blir sedan rättesnöret som vid slutet ska dammas av och jämföras med hur det blev.

Tydlighet och helhet är en annan viktig del i Mariannes start. Hennes checklista över praktiska saker är viktig. För många deltagare betyder det trygghet att veta så mycket som möjligt om programmet och hur man orienterar sig i lokalerna.

Syftet med att ha schemat både i text och i bild är att tillgodose både de som bearbetar information genom att läsa eller de som föredrar bild.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDEDARE MARIANNE

Men om nu deltagarna vill lära sig LAS, blir det inte en irritation när tiden ägnas åt "lekar"?

Visst, det finns de som snabbt undrar "när börjar utbildningen?". Det är alltid bra med kunskapsörst, jag har stor respekt för det. Men de inledande övningarna gör vi inte bara för att få det "gött" och trevligt i största allmänhet. Det finns ett syfte som jag är noga med att påpeka. Några i en grupp har större trygghetsbehov än andra, men alla ska med! Om jag har en korg med ägg som ska transporteras, så kan jag göra det på olika sätt. Men det är inte säkert att springa är det mest effektiva sättet för tänk om äggen går sönder. Ibland kan det som i början tar lång tid i slutändan vara det bästa för alla och inte bara för några få.

Jag jobbar mycket med EGR-metoden (Enskilt-Grupp-Redovisa). Först fundera själv, sen prata i den mindre gruppen och sist i storgruppen. Syftet handlar återigen om att jobba med tryggheten i gruppen och se till så att allas tankar, erfarenheter och åsikter kommer fram. Deltagarna är varandras lärare. Vi som håller i kursen måste skapa situationer där det guld som finns inom var och en kommer fram. Så blir vi starka tillsammans.

Men hinner man med utbildningen om man ska utgå så mycket från deltagarna?

Många handledare jag möter är rädda för att inte vara faktakunniga och inte hinna förmedla allt de tror är viktigt. Men vi kan mer än vi tror. Dessutom är det mycket viktigare att möta deltagaren där han eller hon är och inspirera till att de själva söker fakta. Utgår man inte från deltagarna så tappar man dem. Hur väl har man då utfört det uppdrag man fått? Kursen är ju till för deltagarna och för att stärka organisationen.

ANDREAS UTBILDNING, FORTSÄTTNINGEN

Andreas frågar gruppen, hur lär ni bäst? Han delar in rummet i fyra hörn och uppmanar de som lär bäst i par att ställa sig i vänstra hörnet. Tvärs över får de placera sig som föredrar grupparbeten. På motsatta sidan finns hörnet för de som helst jobbar ensamma och slutligen hörnet för de som gillar att lyssna och lära av auktoriteter.

Andreas får snabbt en överblick, men vill veta mer. Återigen får deltagarna välja hörn men med nya betydelser.

– Hur memorerar ni bankkortskoden till bankomaten? Genom att upprepa siffrorna högt? Då kanske ni är mer auditiva. Eller har ni koden i fingrarna, välj då de taktilas hörn. Några av er kanske är visuella och har lärt koden genom att göra ett mönster av siffrorna som ni ser framför er. Eller tillhör ni dem som när de glömt koden, måste gå en sväng för att den ska återvända. Då lutar ni åt det kinestetiska.

När Andreas summerar säger han: Nu vet jag mer om hur vi ska arbeta, vi kommer att varva föreläsningar och grupparbeten.

Pedagogiska reflektioner

Genom att arbeta med värderingsövningen ”fyra hörn” så får Andreas gruppen att tidigt bli aktiv. Ju längre tid det går innan deltagarna blir delaktiga, desto svårare är det att få alla att bli engagerade. Övningen är också väldigt demokratisk i bemärkelsen att alla blir delaktiga och får lika stor roll. Det är ingen som kan dominera, alla blir involverade på lika villkor. Både Andreas och Marianne arbetar så att många sinnen blir stimulerade.

Sammanlagt 21 olika element styr oss när vi ska lära något nytt. De är grupperade inom fem områden:

1. Miljömässiga faktorer

Till det *miljömässiga* räknas ljud, ljus, temperatur och design. Vi är alla olika. En del vill ha tyst när de ska lära sig något svårt, andra lyssnar hellre på musik. Några studerar bäst med stark belysning vid skrivbord. Andra föredrar soffan med en 25-watts lampa. Temperaturen i rummet påverkar också inlärningen. Vissa vill ha det varmt, andra svalare.

2. Emotionella faktorer

Det *emotionella*, handlar om motivation, uthållighet, ansvarskänsla och behov av struktur.

3. Sociala faktorer

De *sociala* faktorerna har också en viktig funktion. Grupparbeten fungerar bara för 28 % visar forskningen. 13 % jobbar bäst ensamma, 28 % behöver en lärare, en auktoritet och de övriga är flexibla.

4. Enskilda faktorer

Men det som bedöms som den viktigaste aspekten är de *fysiska* faktorerna. Våra sinnen är väldigt styrande för hur vi lär.

SE: Det visuella handlar om att lära sig genom att se, läsa, skriva, titta på film, teckna, rita, måla.

- HÖRA: Auditiva förstår bäst genom att höra och tala. De är duktiga lyssnare och glada i att diskutera.
- RÖRA: En taktill person behöver använda händerna, som exempelvis i olika former av kort och dataspel.
- GÖRA: Den kinestetiska lär med hela kroppen genom att göra och uppleva i olika gruppövningar.

Alla har vi dessa fyra sinnen mer eller mindre dominanta.

Om vi använder det sinne som är starkast för oss att ta in information så lyckas vi bäst.

Det är därför viktigt att planera kursen så att den innehåller moment där man får se, höra, röra och göra. Det innebär att erbjuda alla möjligheter till att under kursen både läsa, skriva, teckna, lyssna, prata och använda dator, övningar, rollspel, olika former av kortspel och taktila hjälpmedel. Ju mer varierat desto bättre.

5. Psykologiska faktorer

Slutligen, de *psykologiska* faktorerna. De flesta fungerar antingen helhetsorienterad/holistiskt eller detaljorienterad/analytiskt.

Holistiska inlärare är bra på att jobba och koncentrera sig på flera saker samtidigt. De minns drömmar, platser, ansikten och är känslorienterade. Gillar att ha överblick.

Analytikerna är bra på att planera, läsa snabbt, minnas fakta och namn samt snabbt lösa logiska uppgifter. De gillar en sak i taget, ordning och reda.

De flesta är holistiker som barn och en liten del blir analytiska ju äldre de blir.

Högst en tiondel av alla elever är starkt visuella och ändå är skolan mest utarbetad för dem som är läsande. Betydligt fler, ca 20 % är starkt auditiva, de lär mest genom att lyssna. Majoriteten är fysiska, alltså antingen taktila eller kinestetiska och för dem har skolan inte utvecklat så många metoder.

Så det är inte konstigt att många avskyr skolan eller är bittra över den försämrade självkänsla som skolan gav. Dessvärre har många lagt skulden på sig själva.

Men genom att forma de fackliga utbildningarna så att många sinnen tillfredsställs så får fler möjlighet att växa, lära och utvecklas.

Pedagogiska verktyg

PRESENTATIONSÖVNINGAR

Stå på led

En tacksam övning är att be deltagarna placera sig på en rad i alfabetisk ordning efter sina förnamn. Det som då uppstår är rörelse och visst behagligt kaos. Alla tvingas vara aktiva och ta del av detta första gemensamma problem samtidigt som man lär namn. Dessutom kommer man ifrån etiketteringen som yrke, ålder, titlar.

Denna enkla övning kan sedan varieras i det oändliga. Som att ställa sig i en ordning där den som har flest syskon står främst och därefter följer de andra beroende av antal syskon. Plötsligt skapas ett helt nytt perspektiv att se på varandra bortom det som klassiskt sätt brukar framhållas i presentationer. Fler exempel:

- Efter ålder, yngst längst fram och äldst längst bak.
- Varmast hand, varmast längst fram och kallast längst bak.
- Efter ögonfärg, bruna/mörkast längst fram, gröna/blandade i mitten och blå längst bak.
- Efter längd, längst längst fram och kortast längst bak.
- Pratkvarn till mussla (egen åsikt, inte andras), pratgladast längst fram och tystast längst bak.

Om ni likt Marianne inleder med att dela in i mindre grupper så är detta förslag på presentationsövning inom smågrupperna:

Nyfiken

Varje individ ska fundera ut en fråga, som alla i gruppen skall besvara. Även personen som kommer på frågan ska alltså själv ge ett svar. Frågorna kan handla om vad som helst, men gärna något roligt, klurigt och ovanligt. Välj något annat än förbund, ålder, bostadsort, uppdrag och så vidare.

Det kan handla om ämnen som "Vad skulle din hamster heta om du hade en?", "ditt onödigaste köp", "din senast lästa bok" och "ett ämne som berör dig".

Gå laget runt och svara på vandrars frågor. Skriv upp både frågorna och gruppdeltagarnas svar, tillsammans med gruppens namn, på ett blädderblocksblad och häng upp.

Gissa lögnen

Alla skriver ned tre saker om sig själva, två saker som är sanna och en lögn. Gärna något udda. Mariannes exempel:

- Har håriga stortår. (sant)
- Har kräkts i handväskan. (sant)
- Gillar saltlakrits. (lögn)

De övriga i gruppen får sedan var och en gissa på vilket alternativ som är lögnen.

Sedan kommer de tillsammans överens om vilket de ska rösta på.

När gruppen har gissat på alla, så går man laget runt och berättar vad som var lögnen.

Alla grupper får ett blädderblocksblad där man skriver upp namnen och vad man fått reda på (dock inte lögnen).

Tre saker och tre andra saker

Nu ska ni hitta tre saker som alla i gruppen har gemensamt. Alltför självklara saker är förbjudet, till exempel att alla är människor, alla gillar facket, politiska sympatier.

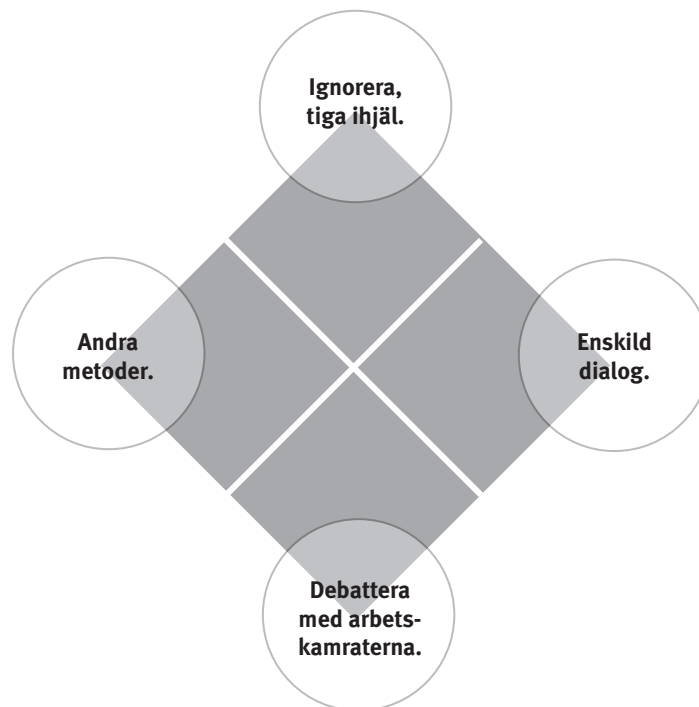
När ni har hittat tre saker som alla i gruppen har gemensamt ska ni hitta något unikt med varje person. Något som den personen är ensam om att kunna, att bidra med i just den här gruppen.

Det ni hittar ska ni skriva på ett blädderblocksblad och tejpa upp på bordskanten.

VÄRDERINGSÖVNINGAR

Fyra hörn

Passar bra när man ska reflektera över flera olika alternativ, till exempel hur man bäst bemöter fördomar på arbetsplatsen.



– Ni som tycker att det bästa är att *ignorera och tuga ihjäl* till exempel rasistiska skämt ställer er i det hörnet. Här kan ni stå som hellre tar en *enskild dialog* med personen ifråga. Och ni som tycker att så många som möjligt på arbetsplatsen bör vara med och *debattera* ställer er där. Ni som har *andra metoder* ni tycker är bra, ställer er i det fjärde hörnet.

Låt varje deltagare sedan få berätta varför hon eller han valde sitt hörn.

Stå på en linje

En annan lite mer fysisk övning är att markera en linje på golvet som illustrerar skalan ett till tio. Be deltagarna ställa dig där de tycker att de hör hemma. Hur viktigt är det med ... ? Var inte rädd för tystnaden. Deltagarna kommer garanterat börja ett samtal själva.

– Men varför ställde du dig där? Hur tänker du då?

2. Mitten – den formande rollsökningen

När en grupp lämnat tillhöra-fasen (se sid 8) den mer försiktiga ”Får jag komma ombord?”-perioden och börjar känna sig trygg, så följer en övergångsperiod av gemyt.

Det uppstår en känsla av lättnad och välbehag. Sen följer en period av kunskapssökande och åsiktsutbyte. En del handlar om makt och inflytande. Det ligger helt enkelt i den demokratiska naturen att det inom en grupp finns olika intressen. Det finns alltid någon som opponerar sig mot de uppsatta reglerna. Några försöker övertala de andra.

”Vem styr båten?” är nu underrubriken. För dig som ledare så gäller det att ge stöd och utöva handledarskap. Ställa upp som resurs när gruppen behöver det, men arbeta hela tiden för gruppens självständighet.

ANDREAS UTBILDNINGSDAG

Nästa dag är alla på plats i god tid. På borden står färgkritor i små hinkar. Andreas ber deltagarna välja tre färger och rita en känsla från gårdagen. Det blir lite tyst först. Några skruvar på sig, rita? För en del känns det långt utanför bekvämlighetszonen, men sakta växer det fram bilder av en gul smiley, ett stort hjärta och liknande symboler.

– Idag känns allt mer avslappnat, igår var det lite spänt med nya människor men det blev bra diskussioner, kommenterar den som ritat den lysande smileyn. Han får sedan välja vem han vill ska prata om sin bild härmäst.

MARIANNES UTBILDNINGSDAG

Marianne har ett pass där syftet är att förklara den svenska modellen, hur det fackliga arbetet hänger ihop med politiska beslut. Hon berättar om villkoren för arbetare innan fackföreningen bildades. Marianne väljer att berätta om en typisk bruksort. Till sin hjälp har hon bilder med magneter på baksidan som hon fäster på tavlan.

Marianne frågar hela tiden deltagarna hur arbetarna gick vidare. ”De fick inte hålla sina möten i hemmet de hyrde av arbetsgivaren, vad gjorde de då?”.

En deltagare svarar ”Ja, de byggde Folkets Hus och sedan Folkets Park”. Marianne plockar upp den tråden och sätter upp bägge bilderna och fortsätter berättelsen.

Runt ett köksbord har fjorton arbetare från fabriken på bruket samlats.

- De få ören jag får räcker knappt till mat för barnen.
- Barnen hinner vi inte träffa ändå, vi jobbar ju jämt.
- Vi måste få bättre betalt!
- Och ledigt åtminstone en dag i veckan.

Runt bordet lovar arbetarna varandra att ingen ska arbeta för lägre lön än 22 öre i timmen, och att ingen av dem ska arbeta på söndagar, vad arbetsgivaren än kommer att hota eller fresta med.

Runt köksbordet bildar de just då sin första fackförening.

De förstår att de måste spara pengar för att stå starka om de ska kunna tvinga arbetsgivaren att gå med på sina krav. Alla lägger 25 öre var i en tom kakburk. Burken är deras första strejkkassa.

En av de fjorton arbetarna är arbetslös.

– Om jag kräver 22 öre i timmen får jag inget jobb, inte här på bruket i alla fall.

Ni måste sänka ert lönekrav, annars får mina ungar svälta hemma.

Då ställer en sin tomma kaffekopp mitt på bordet. I den lägger alla en femtioöring. Det räcker till det nödvändigaste under en vecka för den som är utan arbete. Den urdruckna koppen är arbetarnas första arbetslöshetskassa (a-kassa). Nu är de överens. De tar ett papper och skriver ner sina två krav, 22 öre i timmen och lediga söndagar. Nästa dag går alla till arbetsgivaren och kräver att han ska skriva under deras villkor.

Arbetsgivaren går med på att betala 20 öre i timmen och ledig söndag. Arbetarna och arbetsgivaren skriver under papperet med villkoren. De har genomfört sin första förhandling och papperet är deras första kollektivavtal.

På samma sätt beskrivs hur Konsum, ABF, HSB och Fonus uppstod. Berättelsen landar i löftet och de fem värnen. De fascinerade deltagarna får sedan en svår utmaning:

– Ni ska i era grupper visualisera löftet.

Löftet

Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin och under några omständigheter arbeta på sämre villkor eller lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den djupaste insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav!

De fem värnen

Med fackligt och politiskt arbete har löntagarna byggt fem värn som hindrar marknaden att med full kraft slå sönder löntagarnas löfte.

1. FULL SYSSELSÄTTNING

Det främsta värdet mot kaos på marknaden är en politik för full sysselsättning.

2. AKTIV ARBETSMARKNADSPOLITIK

Ska skydda och stödja arbetslösa att komma tillbaka till jobb. Den arbetslöse erbjuds utbildning, kanske i en annan bransch.

3. HÖG ARBETSLÖSHETSKASSA

På arbetsmarknaden är a-kassan en viktig del av den fackliga lönepolitiken. De som har arbete betalar till de arbetslösa så att de inte ska tvingas till att ta arbete till lägre lön eller sämre villkor.

4. ETT STARKT ANSTÄLLNINGSSKYDD

LAS reglerar vilka anställningskontrakt som är tillåtna och när en arbetsgivare får säga upp det.

5. RIKSTÄCKANDE KOLLEKTIVAVTAL

Ett kollektivavtal innebär att arbetsgivare och anställda samtidigt blir bundna av ett avtal. Arbetsgivare får en fredsplikt som gäller alla samtidigt. Löntagarna kan använda sin gemensamma styrka för att få goda löner och bra villkor.

Pedagogisk reflektion

När Andreas ger i uppgift att måla en känsla från gårdagen så blir det för flera att gå utanför det man är van vid. Det är i sig utvecklande och återigen exempel på hur man kan jobba med process.

Både Marianne och Andreas låter också många sinnen vara inkopplade i upplägget. Förr fanns en övertro på en intelligens baserad på logik, analys, ofta hämtad ur en boklig kunskap. Men vi lär oss helt enkelt på olika sätt, klokt då att arbeta så varierat som möjligt.

ANDREAS KURS, FORTSÄTTNINGEN

På Andreas kurs uppstår en laddad diskussion.

– Jag är så irriterad på flera i mitt arbetslag som helt klart maskar på jobbet.

En rast blir alltid mycket längre än vad reglerna föreskriver. Och så är det en tjej på jobbet som alltid visar djupa urringningar för att få som hon vill. Jag blir jävligt störd över sånt.

En del i gruppen nickar och håller med. Andreas fångar upp tråden men vrider och vänder på påståendet.

– Varför är det så?

Olika åsikter bryts mot varandra. Till slut växer en bild fram som får Andraes att säga:

– Ser ni vad som händer på arbetsplatsen när resurser plockas bort och det blir ett allt tuffare tempo?

– Ja, vi som är kvar börjar slåss mot varandra.

Det blir tyst en stund.

– Och apropå tjejen då. Vad gör män för att få sin vilja igenom?

Svaren handlar om att höja rösten, slå näven i bordet.

Gruppen får lista manliga och kvinnliga egenskaper. Vad som anses vara normalt och varför det är så. Snart identifieras det manliga som normalt och det onormala som kvinnligt, bi, homo, trans eller annan etnicitet. Andreas går igenom genus och normkritik.

– Ser ni hur vi lärt oss olika roller? Varför, vem har intresse av det?

Det blir en diskussion om jämställdhet och jämlikhet mellan män och kvinnor, svenskar och invandrare. Gruppen får i uppdrag att lista de största problemen med jämställdhet på arbetsplatsen.

– Hur ska detta förändras? Marknadsekonomin kommer aldrig att ta tag i det. Det är upp till oss, säger Andreas och lägger grunden för att gruppen sedan ska formulera en jämställdhetsplan och mångfaldsplan.

MARIANNES UTBILDNING, FORTSÄTTNINGEN

– Varför envisas kvinnor med att jobba i vården då om det är så dåligt betalt utbrister en manlig deltagare.

– Javisst, för du valde ju att bli bankdirektör svarar Marianne blixtnabbt.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDEDARE MARIANNE

Vilka konflikter brukar dyka upp?

Det är vanligare med antifeminism än rasism. Jag försöker möta det med humor. Det brukar funka. Jag tror inte på att gå i klinch utan vara mer ödmjuk, lyssnande och resonerande. Andra konflikter kan handla om prestationspress eller att inte alla i gruppen tar sitt ansvar vid ett grupparbete. Nio gånger av tio behöver de först lätta på frustrationen och då får man bara lyssna. Sedan kan man börja hitta dialogen och få alla att ge sin bild. Fråga hur de vill gå vidare?

Vilka problem diskuteras vid handledarkurserna?

Typiska problem brukar vara:

1. Man får gruppens informella ledare mot sig.
2. Den man håller kursen tillsammans med rättar dig så att du blir helt kapad inför deltagarna.
3. En av deltagarna tar så mycket uppmärksamhet att det stör.

Mina bästa råd för att hantera detta:

- Gå inte i klinch med personen! Försök att få personen med dig och lyft hen. Annars riskerar du att få gruppen emot dig. En idé kan också vara att lyfta de andra. Stärka hela gruppen.

- Ta personen åt sidan på en paus eller efter kursen och be hen att inte göra så. Alla kan säga tokiga saker men när en ska rätta någon måste det göras försiktigt. Helst efter passet. Då kan den som sagt fel rätta sig inför gruppen själv.
- En person som tar mycket plats har ofta stort behov av bekräftelse. Låt den få det. Här funkar faktiskt också den gamla fina devisen: ”Av var och en efter förmåga, åt var och en efter behov”. Många gånger lugnar det ner sig efter ett tag om hen får känna sig sedd. Om det inte fungerar kan det vara värt att ta personen åt sidan i en paus.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDEDARE ANDREAS

Hur hanterar du rasistiska påståenden?

Det har hänt att jag råkat ut för påståenden som ”nu får man inte säga negerboll längre heller!”. Jag möter alltid det med en fråga ”varför tror du man inte vill att du ska säga det?”. Jag vill att de själva ska komma på svaren, som efter en stund brukar handla om att det kan upplevas kränkande eller sårande. Då kan jag fråga ”men om det gör ont att sparka på någons smalben, varför ska du då göra det?”.

Jag gör också ofta grupparbeten i anslutning till en sådan här diskussion, kanske med hjälp av en film (se sid 41–43) och med fokus på frågan om vår människosyn.

Jag tycker att om det finns tydliga rasistiska, kvinnofientliga eller homofoba åsikter i en grupp, så bör handledaren efteråt tala med respektive förbund så att de har koll på medlemmar vars värderingar inte bör finnas i fackföreningsrörelsen. Vi måste vara tydliga med vad vi står för och sätta gränser.

Vad ska man akta sig för?

Jag undviker att hamna i nyttoargumentation och börja diskutera vilka krav som ska gälla för invandringen. Jag vill hellre prata om innebörden i alla människors lika värde.

Pedagogisk reflektion

Nästan alltid uppstår oenighet i en grupp. Motsättningar kan vara av godo och konflikt lika med utveckling. Det viktiga är bara att se till så att alla får komma till tals på lika villkor. Både Andreas och Marianne arbetar med dialogen som främsta redskap. Att möjliggöra kommunikation där alla deltar blir bland det viktigaste i ditt uppdrag. Till skillnad från monologen eller envägskommunikationen så är samtalet och dialogen förutsättningen och grunden för både växande och jämlikhet. Ett dialogiskt förhållningssätt innebär att vi lär genom språket, när vi pratar om och lyssnar till varandras erfarenheter.

Förr eller senare kommer det att uppstå en konflikt, den kan vara stor eller liten, okomplicerad eller komplex. Ju tidigare man upptäcker konflikterna desto bättre. De är ett tecken på att en förändring krävs. En vanlig orsak till att konflikter uppstår är missförstånd och kan mycket väl bero på att du som handledare varit otydlig.

När konflikten är ett faktum blir ditt jobb att tydliggöra den, syna den i sömmarna och försöka härleda orsakerna.

Det mesta i en konflikt handlar oftast om känslor, själva sakfrågan kan ibland vara underordnad.

Många vill undvika konflikter med följden av att omge sig med sådana likasinnade. Men ett möte med en meningsmotståndare kan istället leda till växande och utveckling. Rätt hanterad stärker den grupper och individer. När det gäller konfliktsituationer är vi snabba med att tänka i vinna-förlora termer, men sanningen har fler ansikten. Istället för att säga "du tycker fel", kommer man längre med "jag delar inte din uppfattning". Det handlar återigen om respekt. Högerextrema krafter möts bäst med detta förhållningssätt.

Att skylla på andra, se ner på andra och odla rädsla, är att inta en offerroll. Det är i den jordmånen extremism och främlingsfientlighet trivs. Folkbildning handlar om att fostra aktörer som tar ansvar och är positiva till andra. Att se möjligheter istället för att fokusera på problem. Återigen handlar det om att du som handledare måste ha ett förhållningssätt där detta blir tydligt. På så sätt bekämpas antidemokratiska krafter.

Fyra viktiga punkter blir då en hjälp för att kunna hantera en konflikt eller kontrovers:

- Lyssna
- Spegla
- Kvittra
- Skapa delaktighet

Konkret betyder det att ge alla deltagare en möjlighet att berätta hur de upplever situationen och undvika pajkastning.

Ibland kan man som ledare behöva bita ihop, svälja och faktiskt bara lyssna, utan att starta med mothugg. Att sedan spegla genom att säga "du känner så för att..." visar att man verkligen lyssnat. Då hamnar inte den andra parten i försvarsposition med kränkt självkänsla. Har man följt dessa båda första punkter brukar mycket lossna här. De flesta sansar sig och ser nyktrare på sin kritik eller den konflikt som råder.

Om man sedan som ledare kvittrerar, "jag har tagit del av ditt argument", så växer ytterligare tilliten i gruppen. Även om man inte tycker lika så kan man alltid visa varandra respekt. Andra förändras enbart genom vår egen förändring. Har du själv agerat fel, erkänn då ditt misstag, det inget berättigad respekt.

Men till sist kommer kanske det allra bästa i den enkla hanteringsmodellen: Att ställa frågan – finns det något du själv kan göra för att detta ska bli bättre?

Det viktiga är att både den enskilde och gruppen blir delaktiga i frågor som: "Finns det något som jag kan ta till mig av i kritiken och förändra hos mig själv?".

Sen gäller det att se upp för trevlighetssyndromet, det är förödande behagligt att vara populär, men du är inte handledare för att behaga vare sig dig själv eller andra. Det finns tillfällen när man tjänar gruppen bättre genom att riskera impopularitet och våga vara obekväma. Lyssna, försök förstå, men markera din egen hållning.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDLEDARE MARIANNE

Vilka är dina bästa redskap?

– Värderingsövningar är bra, många kan man hitta på nätet. Jag använder också ofta musik, gör mina egna spotifylistor med lugna arbetarlåtar med Pete Seeger med flera. Marit Bergmans "Ingen kommer undan politiken" brukar väcka mycket engagemang. För att få in ny energi använder jag energizers (se nedan).
– Annars knycker jag hej vilt, både sådant jag hittar på webben eller ser andra kollegor använda. Jag lyssnar mycket på hur andra gör. Men jag tycker det är viktigt att göra det man själv är bra på.

Pedagogiska verktyg

Exempel på olika grupparbeten

Grupparbeten är en hörnsten inom folkbildningen. Rätt hanterad så är den en genväg till engagemang och delaktighet. Två personer är en kraftfull liten grupp, medan diskussionsgrupper gör sig bäst med cirka fem personer. Består gruppen av fyra personer så kan lätt par bildas och är gruppen större än sju deltagare så blir det svårt för alla att kunna delta. Blanda alltid större grupper med mindre bikupor.

Bikupa

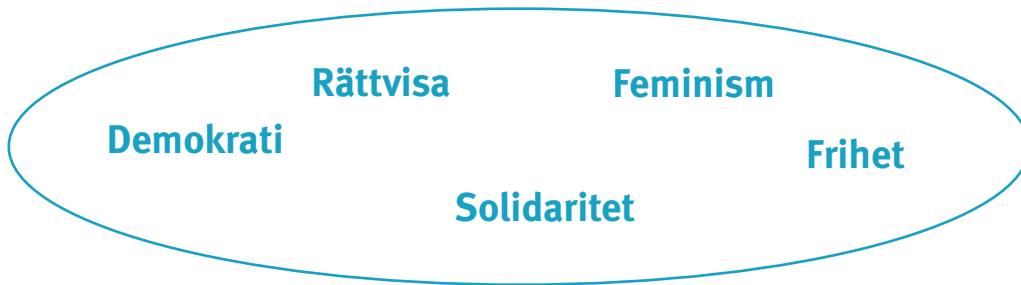
Så när du hör din egen eller någon annans röst mala, syret börjar ta slut i lokalen och majoriteten gäspar, då är det hög tid att bryta och bolla över till deltagarna att två och två diskutera. Som av ett trollslag är fåtalets hegemoni borta och alla får plötsligt plats att göra sin stämma hörd. Det är ett underbart knep att ta till även när man själv tappat tråden, den där sekunden när det far genom ens huvud, "vad var det vi skulle göra nu?". Ha alltid ett batteri med begåvade frågor till hands och ge dig själv respit medan deltagarna i bikuporna surrar på. Ju mer provokativ frågeställningen är desto mera surr. Alla biodlare lyssnar på surret i kupan för att avläsa hur bina mår. Det kan också du göra.

Tvärgrupp

Deltagarna delas upp i grupper med cirka fem personer med olika uppgifter. Det kan handla om hur man bäst bemöter rasism på arbetsplatsen eller klo-kast agerar för att värva fler medlemmar. Alla i gruppen ska kunna redovisa och måste därför anteckna och vara aktiva. Efter en stund görs nya gruppkonstellationer. Alla grupperna splittras och bildar nya. I den nya gruppen redovisar deltagarna vilket svar eller hur man resonerat i den tidigare gruppen. Det innebär att samtliga får höra samma sak och alla får redogöra för sin grupps resultat.

Skapa ett kulturuttryck – film, bild, rollspel eller dylikt kring begreppen:

Gruppen ska kommunicera något av nedanstående ord med hjälp av att ta ett foto eller göra en teckning eller en kort filmsnutt alternativt kort teatersketch.



En annan gruppuppgift är att förstå betydelsen av orden *ideologi*, *liberalism*, *socialism*, *konservatism* eller *feminism*.

Grupperna får välja redovisningsätt utifrån de olika lärstilarna. Exempel:

UPPGIFTER	REDOVISNINGSSÄTT
<p>Visuellt Skapa en plansch där du med bild och text förklarar betydelsen av ideologin.</p>	<p>Visa planschen för några av de andra deltagarna.</p>
<p>Auditivt Hitta på ett intressant sätt att förklara betydelsen av ideologin.</p>	<p>Berätta för några av de andra deltagarna.</p>
<p>Taktilt Skapa ett memory-spel med frågor och svar som ska matchas. Det ska synas skillnad om kortet är ett frågekort eller ett svars kort.</p>	<p>Låt en eller flera av de andra deltagarna få lägga memory-spelet.</p>
<p>Kinestetiskt Gör beskrivningar av vad varje ord betyder och hitta sedan på sätt att också förklara dem via charader.</p>	<p>Samla ihop några andra deltagare och ge dem beskrivningar av orden i målet. Gör sedan charader av varje ord och låt de andra gissa vilket av orden du försöker föreställa.</p>

BRAINSTORM OM IDEOLOGIERNAS PLATS I HISTORIEN

Ta ett papper och skriv ner allt ni kan komma på om ideologierna och deras historia under sju minuter. Sekreteraren (förslag; den som senast fyllt år) är den som tar tid och börjar med att säga en sak.

VÄRDERINGSÖVNINGAR

Googla gärna fram fler exempel än de som följer.

Heta stolen

Alla sitter i en ring. En stol är tom. Börja med enkla självklara frågor; träning är bra, godis är gott. Om man är av samma åsikt som påståendet, stiger man upp och byter plats. Om man är av en annan åsikt så sitter man kvar. Det finns inga rätta eller fel svar, utan man svarar utifrån egna tankar och åsikter.

Ett steg fram

Förbered lappar som beskriver olika människor utifrån klass, kön, ålder, etnicitet. Till exempel "Du är 50-årig kvinna nyinflyttad till Sverige, arbetslös och homosexuell".

Alla får varsin lapp och ska fundera över sin roll.

Gruppen bildar en rak linje, med axlarna mot varandra, i rummets ena ände.

Ledaren läser sedan påståenden som exempelvis: "Du bekymrar dig inte över pengar", "Du tar bilen till jobbet", "Du äter ofta ute på restaurang."

Deltagarna ska gå ett steg framåt om de känner att påståendet stämmer för deras karaktär.

Resultatet kommer att bli att en del går betydligt fler steg än andra. Vissa kan inte ta ett enda steg. Be deltagarna berätta om sina rollkaraktärer för varandra. Låt dem diskutera med dem som står närmast. Varför har vissa flyttat sig långt och andra inte. Ser det ut så här i verkligheten?

ENERGIZERS

Paustips/övningar med rörelse:

Färgjakt

Ledaren ropar ut en färg och deltagarna måste ta på något i rummet som har den färgen. Sedan fortsätter ledaren att ropa ut färger och deltagarna måste då ta på något annat med den nya färgen. De måste flytta sig mer än en meter mellan färgerna.

Ki-ah!

Stå axelbrett med fötterna i kampställning. Måtta fyra slag i luften med först höger och sedan vänster, fortsätt med fyra sparkar med höger ben och sedan vänster. Nästa varv kör ni tre slag och sparkar per arm och ben. Fortsätt tills ni är nere på ett. När ni sparkat sista sparken så skriker alla KIAH!

Vågen

En person börjar med att ställa sig upp och sträcka upp händerna i luften. Personen/personerna närmast fortsätter och så skickas vågen runt i rummet.

3. Slutet – en förmedlande samhörighet

När rollsökningen lagt sig (se sid 20) och gruppen gått starkt ur meningsskiljaktigheter så inträder en övergångsfas av idyll. Det är en lättnad att konflikterna lagt sig och en tillit och samhörighet sprider sig.

Nu blommar ofta värmen, generositeten och den starka gruppidentiteten. Lojaliteten är på topp. Stämningen är tillåtande, deltagarna kan själva sätta gränser och det uppskattas. Gruppen har blivit alltmer självgående. Det är bra att sluta i ett uppåtgående präglad av lugnet och trivseln. Men nu gäller det att göra något med kunskapen, förmedla den vidare.

Faran är nu att det blir mer av ”vi gör som vi alltid gjort” än nyskapande verksamhet. Ledaren måste återigen tillbaka till utgångsläget.

Det är viktigt att ständigt inspirera gruppen. Påminna om målet. Elda under motivationen.

De tre faserna; tillhöra, rollsökning och samhörighet är en cyklisk process. Kommer någon ny in så möbleras gruppen om och hamnar tillbaka till tillhörafasen.

MARIANNES UTBILDNINGSDAG

Marianne har ritat ett stort träd med tre kraftfulla grenar; facket, arbetsplatsen och samhället. Deltagarna brainstormar i små grupper 3–4 deltagare kring vad de vill göra när de kommer hem. Det som kommer upp noteras på A4-blad, en sak på varje blad med tjock tuschpenna. Efter en kvart så ber Marianne grupperna att sortera det som står på A4-lapparna under respektive rubrik och sätta upp dem under rätt gren.

- Jag vill gå fler fackliga kurser, hamnar under fackliga grenen.
- Jag vill värva fler medlemmar på jobbet placeras under arbetsplatsgrenen.

Flera politiska åsikter formuleras till insändare och flikas in under samhälle. På så sätt växer trädet och diskussionen leder över till vilka frågor som hanteras genom kollektivavtal och andra förhandlingar med arbetsgivaren? Och vilka frågor styrs av politiska beslut och lagar?

Efter redovisningen är stämningen uppyrd, flera har tecknat sig för nya kurser. Nu är det dags för den avslutande diplomutdelningen. Marianne ropar upp den som står först på diplommet och ger sedan hela högen till henne, så att hon får säga namnet på nästa diplom innehavare, som i sin tur får läsa upp nästa namn. Alla applåderar varandra. Marianne säger att de tackar av varandra eftersom de alla har varit varandras lärare.

Efter den skriftliga utvärderingen så lägger hon ut bilder på golvet (kan vara vykort eller dyligt). En och en plockar upp ett kort och berättar om insikten eller något de tar med från kursen. Från högt till lågt. Det blir allt från skratt till nya vänner och fackliga insikter.

Pedagogisk reflektion

Tack vare Mariannes förberedande arbete så har hon nu fått med sig hela gruppen, tänt motivationen och därmed engagemanget.

Hon binder ihop de tre dagarna med en övergripande summerande övning. Bilderna tar bort en del av pressen att prata inför grupp. Samtidigt får de taktila något att ha i händerna, de visuella något att se, de auditiva hör och de kinestetiska får röra på sig.

Holisterna kan koppla till känslor, analytikerna kan knyta ihop säcken. Alltså en mycket bra övning att använda på många sätt. Som morgonreflektion, förväntansövning, utvärdering, behovsinventering och så vidare.

Applåderna är symboliskt viktiga, understryker och manifesterar det viktiga uppåtgåendet i slutet av utbildningen.

Det var precis det Marianne menade med att ta det lugnt i början för att kunna bli effektivare mot slutet. Som man bäddar får man ligga, utan den sökande och formande fasen hade det varit svårare att komma in i det förmedlande. Men nu kan alla åka hem med känslan av att det är nu det börjar. Förändringsarbetet på jobbet och i samhället.

Glöm inte att låta gruppen utvärdera utbildningen, så att du kan lära och förbättra. Ett sätt att kvalitetssäkra våra utbildningar är att alltid återvända till målet som en gång gemensamt formulerades och ställa frågan; nådde vi ända fram? Är vi på rätt väg? Jämför med förväntningarna från den inledande fasen, hur blev det?

Lista styrkor och svagheter, våga se problemen, men fokusera på möjligheterna. Om du har för vana att inleda och avsluta varje sammankomst med ett utvärderande samtal där alla bidrar så har du i tid "motat Olle i grind". Det finns en mängd olika verktyg för att utvärdera. Ta del av andra utvärderingar och formulera din egen variant. Det kan vara bra att hämta in skriftliga utvärderingar från de som deltar/deltagit.

Det är svårt att inspirera andra att växa och utvecklas om man inte själv reflekterar över hur man kan förbättra och förändra det egna pedagogiska arbetet. Så efter en utbildning - avsätt tid för självreflektion. Viktigaste frågan är, vad fungerade bra och varför?

Svaret blir det du ska hålla fast vid och utveckla till nästa tillfälle. Skriv gärna ner svaren i en loggbok.

Fler bra frågor för självreflektion:

- Vad har jag gjort denna gång?
- Vad har jag lärt?
- Vad ska jag bli bättre på?

Marianne låter alltid deltagarna göra en skriftlig utvärdering innan den sista summerande verbala övningen. Detta för att den individuella skriftliga delen inte ska vara det sista de snabbt hastar igenom.

Först efter att deltagarna skrivit sina utvärderingar avslutar hon med bilderna för att skapa gemensam positiv känsla på slutet. Alla ska lämna utbildningen med en lust att vilja göra och lära mer.

UTVÄRDERINGSÖVNING

Ett sätt att tillsammans med deltagarna utvärdera är den så kallade SWOT-modellen. Den tar bara tio till tolv minuter att genomföra. S står för strength, W för weakness, O är förkortning för opportunity och T för threat.

Du delar in i ett blädderblock eller en whiteboardyta i fyra fält enligt bild nedan:

Styrkor S	Svagheter W
Möjligheter O	Hot T

Deltagarna säger högt vad de först kommer att tänka på utan att värdera allt för mycket. Orden listas i fältet för styrkor. Sedan gör man med samma sätt kring de övriga rubrikerna.

Exempel:

Vid slutet av en kurs kan övningen handla om hur deltagarna ser på det fackliga arbetet när de nu återvänder till arbetsplatsen. Vilka styrkor finns? Kanske är man många som nu efter utbildningen vill vara med och påverka? Vilka svagheter/förbättringsmöjligheter finns? Det kan handla om arbetstider, insyn, delaktighet och olika villkor. Vilka är möjligheterna och slutligen, vad behöver göras, vilka är hoten/åtgärderna?

SWOT kan också vara till hjälp under kursen för att belysa olika frågor. Anpassa den utifrån målet och gruppens behov.

Övningen kan också göra kinestetiskt och då tejpas de fyra fälten upp på golvet. Parvis får man gå i de olika fälten och diskutera kring rubrikerna. På samma sätt kan utvärderingen bli taktill om man ritar upp fälten på ett bord och med post-it-lappar fäster sina åsikter i de fyra hörnen.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDEDARE MARIANNE

Vad är viktigast i ditt arbete:

– Det övergripande målet är att få alla deltagare att växa som människa. Att lyfta deltagarna.

Vad är det svåraste i arbetet som handledare?

– Det svåraste är att vara tyst och inte ta över. Man måste hantera lusten att vilja vara i centrum och jobba mer med förmedlingspedagogik än dialogpedagogik! Det är så lätt att vilja lösa och ha alla svaren, men man måste backa från duktighetsivern. Ständigt komma ihåg att det är deltagarna som ska vara i fokus och lära för livet.

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN HANDEDARE ANDREAS:

På vilket sätt utvärderar du kursen?

– För mig handlar det om två punkter.

1. Hur engagerade var deltagarna?
2. Hur mycket eller lite pratade jag?

Jag kommer alltid fram till att det var för mycket.

Ramprogram

Det är dags att sätta igång och skapa engagemang! I "Medlem i facket" finns den faktagrund du behöver och också diskussionsfrågor. Formen och gruppen avgör hur lång tid varje del i boken ska behandlas.

Här är ett förslag på sex pass på cirka tre timmar och med sidhänvisningar till huvudboken. Detta är tänkt antingen som ett för- och eftermiddagspass under ett internat eller som en cirkelträff.

Ta hjälp av processhandledningens tips och råd och börja planera dina sammankomster, beräkna tid för de olika momenten, välj övningar, grupparbeten och diskussionsfrågor.

Se till så att varje pass innehåller minst: en övning, en energizer och ett grupparbete som befrämjar så många lärstilar som möjligt. Blanda fakta med upplevelser.

Under varje pass finns ett antal frågor som ni kan välja att diskutera.

Kom ihåg:

- Förberedelsearbetet är hemligheten bakom alla framgångsrika utbildningar. Lägga tid på presentationsövningar, se sid 16.
- Rita hur du vill möblera rummet och gör en "bordsplacering".
- Dialog och samtal är grundbulten i all folkbildning. Se till så att alla känner sig delaktiga på lika villkor. Välj dina favoriter bland grupparbeten se sid 26 och värderingsövningar, sid 18. Anpassa utifrån ämnet. Använd EGR-modellen, se sid 14. Ge alltid utrymme för reflektioner i alla tre nivåer.
- Anpassa grupparbetesredovisningarna utifrån lärstilarna, se sid 28.
- Välj ut de mest lämpliga diskussionsfrågorna (se Medlem i facket).
- Skriv in i din planering vilka energizers, se sid 29, som ni ska använda.
- Googla fram hjälpmedel som film eller musikinslag, förslag se sid 43.
- Titta över din planering igen och se om de fyra sinnen (se, höra, göra, röra) stimuleras.

Ramprogram

Medlem i facket

DAG 1

Förmiddagen

(Pass 1)

- Välkommen, praktiskt.
- Presentation
- Vad är facket
- Varför finns facket
- Hur fungerar facket

Eftermiddagen

(Pass 2)

- Vad är ett kollektivavtal
- Vad är den svenska modellen

DAG 2

Förmiddagen

(Pass 3)

- Hur kan facket påverka
- Lagar som hjälper oss

Eftermiddagen

(Pass 4)

- Vad är solidaritet
- Så fattas besluten

DAG 3

Förmiddagen

(Pass 5)

- Kopplingarna mellan facklig verksamhet och politiskt arbete

Eftermiddagen

(Pass 6)

- Vikten av många medlemmar
- Avslutning/kursutvärdering

PASS 1

ÄMNE: Förstå vad en fackförening är, varför de finns och hur de fungerar. Ha grundläggande kunskaper om arbetarrörelsens historia.

SYFTE: Väcka känslor kring varför finns facket? Berätta om löftet.

Ett snabbt intro till facket, sid. 7–8

Tillsammans höjer vi lönerna, sid. 8

Skyddsnet om vi faller, sid. 9

Allting bygger på solidaritet, sid. 13

Vi bestämmer tillsammans, sid. 14

Du är aldrig ensam, sid. 15

Förändringen börjar nu, sid. 16

En snabb intro till facket sid. 7–8

Diskutera sid. 7–8.

- Du har just läst om Nina Svensson som inte vet så mycket om facket. Hur mycket vet du själv?
- Du går nu en utbildning om facket. Vilka erfarenheter har du av att gå utbildningar?
- Hur vill du att en utbildning ska vara?
- På vilket sätt vill du helst lära dig mer om facket? Till exempel genom föreläsningar, genom att läsa själv i boken, genom samtal i grupp eller genom att själv leta efter information?

Tillsammans höjer vi lönerna sid. 8–9

Diskutera sid. 9.

- Hur stort värde tror du att du skapar genom ditt arbete?
- Hur stor är skillnaden mellan värdet av ditt arbete, och den lön du får ut?

Skyddsnet om vi faller sid. 9–13

Diskutera sid. 11.

- I vissa förbund är medlemskapet i a-kassan obligatoriskt för att kunna vara med i förbundet. I andra är det inte.
- Vad tycker du är bäst och varför?
- Hur tycker du själv att a-kassan ska finansieras?

Ta reda på mer sid. 11.

- Information om a-kassans regler och avgifter hittar du på ditt fackförbunds hemsida. Gå in på ditt fackförbunds hemsida och ta reda på vilka medlemsförsäkringar du har. Kanske kan du säga upp några av

PASS 2

ÄMNE: Förstå den svenska vad modellen är och skillnaden mellan lag och avtal. Förstå vad ett kollektivavtal är, både som idé om det skrivna löftet och hur det fungerar i praktiken.

SYFTE: Ge insikt om fackets betydelse och vilken roll kollektivavtalen spelar för den svenska löne- och samhällspolitiken.

Kollektivavtalet ger högre löner, sid. 19–25

Så skrivs ett kollektivavtal, sid. 27

Samordning inom LO, sid. 28

Kollektivavtal på jobbet, sid. 28

Din roll i kampen om lönerna, sid. 33

Starkare än arbetsgivarna, sid. 35

Utan arbetare skapas inga pengar, sid. 36

Flera sätt att blockera, sid. 37

Det krävs solidaritet, sid. 38

Den svenska modellen, sid. 39

Kollektivavtalet ger högre löner, sid. 19–25

Bestämmer lägsta nivåer, sid. 20

Ta reda på sid. 20

- Har din arbetsgivare tecknat ett kollektivavtal?
- Vad heter kollektivavtalet?
- Vilka lägstanivåer för löner gäller enligt det?
- Vad säger kollektivavtalet om löneökningar?

Både rättigheter och skyldigheter sid. 21

Ta reda på sid. 21

- Vilka regler gäller för ob-tillägg i ditt eget fackförbund?
- När har du skyldighet att jobba över?
- Har du rätt att gå till läkaren under betald arbetstid?
- Har du rätt till lön från arbetsgivaren när du är föräldraledig?
- Hur lång uppsägningstid har du?

Diskutera sid. 21

- Hur kan du göra för att sprida kunskap på din arbetsplats om det som står i kollektivavtalet?

Kräv alltid kollektivavtal sid. 22–24

Diskutera sid. 24

- På vilket sätt är det osolidariskt att inte kräva kollektivavtal av sin arbetsgivare?
- Varför är det viktigt att alla arbetsgivare teckna kollektivavtal?
- Skulle du våga kräva kollektivavtal av din arbetsgivare?

Vi avstår från vissa löneökningar sid. 24

Diskutera sid. 24

- Om vi inte krävde försäkringar skulle arbetsgivaren kanske kunna ge oss lite mer i lön. Är det bra eller dåligt att vi kräver att arbetsgivarna försäkrar sina anställda?
- Är det bra eller dåligt att vi låter samhället finansiera a-kassan istället för att kräva pengarna till oss själva i form av löner?

Att åka snålskjuts på andra sid. 25

Diskutera sid. 25

- Vad tycker du om att fackets kollektivavtal också skyddar dem som inte är medlemmar?
- Varför tror du att facket hellre skyddar alla arbetare, än skapar en grupp andra klassens arbetare som har sämre lön än oss fackliga?
- Vem vinner på att arbetare ställs mot arbetare?

Så skrivs ett kollektivavtal (sid. 27–30)

Diskutera sid. 27

- Har du någon gång blivit kontaktad av facket för att framföra krav inför förhandlingar av ett nytt kollektivavtal?
- Hur skulle du vilja att facket gjorde för att samla upp arbetarnas röster inför en sådan förhandling?
- Vad kan du själv göra för att påverka kraven som ställs inför ett nytt kollektivavtal?
- Vilka områden skulle du vilja att kollektivavtalet berörde?

Kollektivavtal på jobbet sid. 28–30

Diskutera sid. 30

- Vet du om ni har ett lokalt kollektivavtal på din arbetsplats?
- Om ja, vet du vilka förmåner ni har rätt till enligt det avtalet?
- Vad skulle ni kunna ta upp för frågor i ett kollektivavtal på just din arbetsplats?
- Vet du vem du ska prata med om du har en idé till det lokala kollektivavtalet?

Din roll i kampen om lönerna sid. 33–35

Diskutera sid. 35

- Har du deltagit i några stridsåtgärder? Om ja, vad hände? Om nej, skulle du vilja det?
- Toys "R" Us hotade med att avsked dem som gick ut i strejk, Hur skulle du agera om du fick ett sådant hot från din arbetsgivare?
- När Toys "R" Us hade skrivit på kollektivavtalet gick de fackliga tillbaka till jobbet och fick arbeta sida vid sida med personer som agerat strejkbrytare. Hur tycker du att man ska hantera strejkbrytare?

Utan arbetare skapas inga pengar sid. 36

Diskutera sid. 36

- Vi byter bort konflikträtten mot lägstalöner och andra tryggheter i kollektivavtalen. Tycker du det är ett bra byte?
- Hur tror du att ekonomin och våra löner påverkas av bytet?

Ta reda på sid. 36

- Tillhör du en yrkesgrupp som omgärdas av specialregler vad gäller rätten att strejka?
- Hur löser ni det problemet inom ert fack?

Alla kan hjälpa till sid. 37

Diskutera sid. 37

- I vilka fall kan det vara extra viktigt att genomföra sympatiåtgärder?
- Vilka typer av sympatiåtgärder kan just din yrkesgrupp genomföra?
- Vad kan du göra som privatperson?
- Hur kan du påverka mest, som privatperson eller som organiserad arbetare?

Den svenska modellen sid. 39

Diskutera sid. 39

- Vad kan det finnas för nackdelar med att våra lägsta löner inte står inskrivna i lagen?
- Vad behövs för att upprätthålla den svenska modellen?
- Tror du att något skulle kunna hota den svenska modellen?
- Vilka tjänar på att ha det som vi har idag?
- Tror du att facket skulle kunna vara lika starkt som idag om lönefrågan inte tillhörde facket, utan politikerna?

PASS 3

ÄMNE: Känna till de viktigaste arbetsmarknadslagarna.

SYFTE: Väcka tankar kring hur vi kan påverka samhället och omvärlden bland annat genom arbetslagsstiftningen.

Med facket påverkar du jobbet, sid. 41

Fackets första hjälpen, sid. 41

Vi har rätt att påverka, sid. 42

Håller koll på lagarna, sid. 43

Vi stoppar sjuka jobb, sid. 45

Hjälp att byta arbetsuppgifter, sid. 46

Ombudet är en aktivist, sid. 47

Med facket påverkar du jobbet, sid. 41

Fackets första hjälpen sid. 41–42

Diskutera sid. 42

- Vet du vem som är ombud på din arbetsplats?
- Skulle du kunna vända dig till ombudet om du behövde hjälp?
- Vet du något som ombudet gjort för att hjälpa någon av dina arbetskamrater eller förbättra på arbetsplatsen?

Vi har rätt att påverka sid. 42–43

Diskutera sid. 43

- Vad skulle du vilja påverka på ditt jobb?
- Vet du om klubben eller ombudet på ditt jobb lyckats förhandla fram någon eller några förbättringar för arbetarna?

Vi stoppar sjuka jobb sid. 45–46

Diskutera sid. 46

- Vilka hot mot hälsan har du sett på din arbetsplats?
- Har de åtgärdats?
- Om inte, hur kan ni göra på din arbetsplats för att få dem åtgärdade?
- Vet du om några andra arbetsmiljöproblem har åtgärdats på din arbetsplats?
- Vilka hot mot hälsan tycker du att din yrkeskår ska vara uppmärksamma på?

Ta reda på sid. 46

- Ibland skiljer sig arbetsplats-/kontaktombudens uppgifter åt, mellan förbunden. Ta reda på hur benämninge är på din fackliga representant på jobbet och vilka "mandat" han/hon har i ditt eget förbund.

PASS 4

ÄMNE: Förstå hur den fackliga organisationen är uppbyggd och hur man som medlem kan påverka.

SYFTE: Inspirera deltagarna till att delta aktivt i att förändra, förbättra facket genom att bli medvetna om beslutsgången.

Vad är solidaritet? sid. 51

Könet påverkar arbetarens lön, sid. 51

Vem är arbetare? Sid. 52

Papperslösa utan fackförbund, sid. 54

Solidaritet efter jobbet, sid. 56

Alla är inte överens, sid. 57

Så förändrar du i facket, sid. 59

Så fattas besluten, sid. 61

Vad är solidaritet? (sid. 51–57)

Könet påverkar arbetarens lön sid. 51–52

Diskutera sid. 52

- Har du märkt av några löneskillnader mellan män och kvinnor?
- Vad tror du är anledningen till att kvinnor statistiskt sett tjänar mindre än män?
- Hur ska man göra för att jämna ut lönegapet?
- Är det fackets uppgift att minska löneskillnaderna mellan könen?
- Är det solidariskt att fackförbund bromsar in mansyrkens löneutveckling för att istället satsa på kvinnoyrken som halkat efter?
- Hur tror du Kommunal och IF Metall resonerar när de kommer fram till olika slutsatser?
- Om män och kvinnor ofta arbetar inom olika yrkesområden, och har olika löner är det då bra eller dåligt att båda könen samarbetar i LO?

Vem är arbetare? Sid. 52–53

Diskutera sid. 53

- Vilka erfarenheter har du av arbetslöshet?
- Tycker du att de som blir arbetslösa räknas som arbetare och tycker du att facket ska skydda arbetslösa?
- Vad tror du att den fackliga kampen tjänar på att ha en trygg arbetslöshetsförsäkring?
- Om vi skulle bli arbetslösa, hur kan vi då visa solidaritet med dem som har ett arbete?
- Vem tjänar på att vi inte ser arbetslösa som arbetare?

Papperslösa utan fackförbund sid. 54–56

Diskutera sid. 55–56

- Ska papperslösa kunna bli medlemmar i facket?
- Hur skulle facket kunna hjälpa papperslösa på jobbet?
- Hur ska du förhålla dig till papperslösa som arbetar svart?
- Hur ska facket förhålla sig till arbetsgivare som anställer svart och risken att avslöja papperslösa ifall facket anmäler företaget till polisen?

Solidaritet efter jobbet sid. 56–57

Diskutera sid. 56–57

- I valet mellan den billiga krogen utan kollektivavtal och den lite dyrare krogen med kollektivavtal, vad väljer du och varför?
- Det finns vanligt kaffe och så finns Fair-Trade-kaffe som ger bättre förhållanden till odlarna i ett annat land. Vilket köper du och varför?
- Har vi någon skyldighet att vara solidariska mot arbetare i Sverige när vi tar på oss rollen som kund eller aktieägare?
- Har vi någon skyldighet att vara solidariska mot arbetare i andra länder när vi tar på oss rollen som kund eller aktieägare?
- Kan det någon gång vara okej att köpa en vara eller tjänst från en arbetsplats som är försatt i blockad?

Så förändrar du i facket (sid. 59–63)

Diskutera sid. 60

- Har du själv försökt påverka facket på arbetsplatsen eller nationellt någon gång?
- Vad rörde det sig om?
- Hur gjorde du och hur gick det?

Så fattas besluten sid. 61–63

Ta reda på sid. 62

- Fackförbunden skiljer sig lite åt i sitt sätt att organiseras. Kolla upp hur just ditt fackförbund är uppbyggt, på fackets hemsida. Och ta reda på hur ofta ditt fack har kongress.

PASS 5

ÄMNE: Se kopplingar mellan facklig verksamhet och politiskt arbete.

SYFTE: Ge en aha-upplevelse i hur motståndet är organiserat och vilka konsekvenser det får.

Vår kamp är politisk, sid. 65

Klyftorna finns kvar, sid. 66

Stöd åt alla människor, sid. 67

Koppling till partipolitiken, sid. 69

Möt våra motståndare, sid. 73

Vill sparka hur som helst, sid. 73

Vill försämra för arbetslösa, sid. 74

Vill sänka våra löner, sid. 74

Vill försvara arbetarna, sid. 74

LOs historia

Vår kamp är politisk (sid. 65–70)

Diskutera sid. 66

- Har du deltagit i några demonstrationer? Vilka?
- På vilka sätt, förutom genom facket, har du eller personer du känner gjort något för att försöka påverka samhället?
- Hur ser du på Första maj, som en dag då man firar eller då man protesterar?
- Är det bra att Första maj är traditionsbundet, eller borde det moderniseras?
- Viktor säger att facket alltid är i opposition. Håller du med? Och i opposition mot vem/vad i så fall?
- Har du någonsin tänkt på fackets kamp som politisk?
- Håller du med Viktor om att order klass är omodernt?
- Vad är klass?

Klyftorna finns kvar sid. 66–67

Diskutera sid. 67

- Behövs klasskampen idag?
- Kan det verkligen bli mindre klyftor än de vi har idag?
- Vad ska en klasskamp idag stå för?
- Vilka konkreta förslag ska en klasskamp driva?
- När kommer vi i mål med klasskampen, tycker du?
- Är det fackets roll att bedriva politik och samhällsförändring?

Stöd åt alla människor sid. 67–68

Diskutera sid. 68

- Tycker du att Sverige är ett land med mycket eller lite välfärd?
- Hur mycket välfärd ska vi ha?
- Har vi gemensamma intressen när det kommer till välfärden?
- Finns det några dåliga sidor med välfärdssamhället?
- Hur skulle samhället se ut utan välfärd?
- Ska de friska alltid bekosta vården för de sjuka? Till exempel om en alkoholist supit så mycket att han eller hon behöver sjukvård?
- Ska välfärden också skydda rika?

Koppling till partipolitiken sid. 69–70

Diskutera sid. 70

- Vilka för- och nackdelar finns med att ha kopplingar till ett parti?
- Skulle andra partier fungera som partner lika bra som Socialdemokraterna?
- Oavsett vad man själv tycker är det ett faktum att inte alla fackets medlemmar gillar Socialdemokraterna. Är det då rätt att facket stöder partiet?

Möt våra motståndare (sid. 73–75)

Diskutera sid. 75

- Har du själv sett någon av Svenskt Näringslivs många reklamkampanjer eller sett Svenskt Näringsliv på TV? Vad ville de då?
- Vilka tjänar på det samhälle som Svenskt Näringsliv vill skapa?
- Om LO driver klasskamp, vad ska man kalla den kamp som Svenskt Näringsliv driver?
- Vad tjänar arbetsgivarna på en dålig a-kassa?
- Vad händer om arbetsgivare får sparka vem de vill, och är det rimligt?
- Trots att facket och arbetsgivarorganisationerna står så långt ifrån varandra väljer vi att förhandla. Är det bra eller dåligt?

PASS 6

ÄMNE: Grundläggande kunskaper om det försäkringsskydd som kommer med medlemskap respektive kollektivavtal. Få en kontakt med det egna förbundet och förstå dess särart vad gäller organisation och avtal.

SYFTE: Skapa en handlingsplan inför framtiden både på jobbet, i samhället och i facket. Locka till fortsatta fackliga studier.

Vad var det som hände? sid. 77

När Goliat mötte David, sid. 77

När facket tömde godispåsen, sid. 79

Konflikten som nådde EG-domstolen, sid. 80

Facket i medieskugga, sid. 83

Nu bygger vi vår framtid, sid. 87

Trend med osäkra jobb, sid. 87

Många medlemmar är facklig styrka, sid. 88

Så kan du göra skillnad, sid. 93

Internet – en demokratifråga, sid. 95

Vad var det som hände? (sid. 77–84)

När Goliat mötte David sid. 77–79

Diskutera sid. 78–79

- Behöver en arbetsplats ha kollektivavtal om arbetarna får lika bra eller bättre villkor än det som står i avtalet?
- Inga av de anställda på salladsbaren var medlemmar i facket. Ska vi någonsin göra aktioner mot den typen av arbetsplatser, tycker du?
- Ska vi göra aktioner mot arbetsplatser också om de anställda säger att de inte behöver kollektivavtal?
- Vad tror du att de borgerliga politikerna gillade med att Wild'n Fresh inte tecknade kollektivavtal?
- Vad tror du att arbetsgivaren tjänade på att framställa det som en moralisk, inte politisk handling att vägra teckna kollektivavtal?
- Varför tror du att medierna ställde sig på arbetsgivarens sida?
- Är facket ibland en Goliat som slår mot försvarslösa David?
- Borde facket lämna småföretagen i fred?
- Borde Hotell- och Restaurangfacket ha gjort något annorlunda?
- Vem tycker du gick vinnande ur konflikten?

När facket tömde godispåsen sid. 79–80

Diskutera sid. 80

- Vad tror du ledde till att folket stödde facket i konflikten mot Videomix?
- Vilka skillnader mot konflikten med Wild'n Fresh tror du var avgörande för att få folkets sympati?
- Hur viktigt tror du att folkets stöd är i en konflikt?
- Ska facket ta sig an konflikter också när vi tror att arbetsgivaren kommer att få folkligt stöd?

Konflikten som nådde EG-domstolen sid. 80–83

Diskutera sid. 83

- Åsikterna gick isär om hurvida Byggnads ville skydda lönerna eller jobben i Sverige. Vad tror du?
- Ska facket skydda jobben i Sverige från utländsk konkurrens?
- Hur ska facket göra för att solidarisera sig med utländska arbetare som arbetar tillfälligt i Sverige?
- Vad tror du att Svenskt Näringsliv hoppas få ut av att ge ekonomiskt stöd till Laval un Parteri?
- Vilka fördelar och nackdelar finns med ett centralt kollektivavtal där varenda lönefråga står skriven in i detalj?
- Vem tycker du vann konflikten?

Facket i mediaskugga (sid. 83–84)

Diskutera sid. 84

- Hur tror du att medier påverkar bilden av facket bland dem som inte vet så mycket om facket?

Nu bygger vi vår framtid sid. 87–90

Diskutera sid. 87

- Vilka frågor tycker du är viktigast att ni tar tag i på din arbetsplats?
- Vet du på ett ungefär hur i på arbetsplatsen skulle kunna gå till väga för att åstadkomma de förändringarna?

Trend med osäkra jobb sid. 87–88

Diskutera sid. 88

- Vad har du för erfarenheter av osäkra anställningar, till exempel vikariat, säsongsarbete eller jobb via bemanningsföretag?
- Vilka fördelar finns med osäkra anställningar?
- Vilka är nackdelarna?

- Förstår du hur Linda tänker när hon väljer att inte vara med i facket?
- Håller du med henne i hennes resonemang?
- Hur ska vi göra för att ge stöd åt personer med osäkra anställningar?
- Hur kan vi på arbetsplatsen arbeta för att minska antalet osäkra anställningar?

Många medlemmar är facklig styrka sid. 88–90

Diskutera sid. 90

- Vad tror du kan hända om facket fortsätter tappa medlemmar?
- Är det bara den borgerliga regeringens fel att vi tappade medlemmar, eller har vi anledning att vara självkritiska?
- Hur måste facket bete sig för att vinna tillbaka medlemmarna?
- Vad kan vi göra lokalt på arbetsplatsen?
- Hur ser du på medlemsavgiften, är den för hög? Om ja, vilken del av verksamheten ska bort så att facket har råd att sänka medlemsavgifterna?
- Vilka delar av facket skulle du betona om du försökte övertyga någon att gå med?

Ta reda på och diskutera sid. 90

- Finns det några andra stora problem som vi måste uppmärksamma?
- Finns några konkreta exempel?
- Hur kan vi göra för att lösa problemen?

Så kan du göra skillnad sid. 93–95

Diskutera sid. 95

- Känns någon av nivåerna av engagemang intressant för dig?
- Tror du att du skulle kunna engagera dig på något sätt i facket, och i så fall hur och varför?
- Tror du att varje medlem, om den fick rätt utbildning skulle kunna passa alla rollerna, eller måste man vara en speciell typ av person?
- I början av utbildningen skrev du en lista på vilka förväntningar du hade på facket. På vilka punkter är du nöjd med fackets arbete?
- Är du missnöjd med något som facket gör eller inte gör, eller tycker du att något borde göras annorlunda?
- På vilket sätt skulle du kunna driva facket i den riktningen?

Bruksanvisning, alla kan vi göra film och publicera

Antingen kan man i utbildningssammanhang se mobilen som något som ska beslagtas och stoppas eller också betrakta den som ett verktyg, ett hjälpmedel.

De flesta deltagare på fackliga utbildningar har en smartphone med fantastiska möjligheter att fånga ljud, ta bilder eller filma. Denna mediaspelare är en skapande möjlighet och i en kombination med internet dessutom en maktfaktor.

Alla kan enkelt göra sitt eget bildspel, sin egen film och publicera den på exempelvis youtube och sedan sprida klippet via facebook och twitter.

Sociala medier är också ett sätt att hålla kontakt efter utbildningstillfället genom att bilda grupper exempelvis inom facebook.

Som handledare kan du nyttja mobilen i grupparbeten.

Det finns oändliga möjligheter att intervjua, dokumentera arbetsplatser, påvisa missförhållanden och belysa orättvisor genom att exempelvis filma. Men det krävs ett tänk före (planering) och efter (redigering och etiskt/strategiskt tänk vid publicering).

Först; tänk kort. Det rörliga mediet är obarmhärtigt, så fort det inte är intressant så upphör lyssnandet. Att bara filma lite allmänt fångslar inte någon förrän du plockar ut det som är värt att belysa. Så tänk innan du trycker på rec-knappen.

Det är viktigt att veta:

- Vad ska berättas?
- Helst bör din berättelse ha en start, en mitt, ett slut.

Det kan vara en äldre facklig företrädare med mycket att berätta.

Lyssna innan, vad är det bästa, vad är det som ska förmedlas? Skriv några stolpar kring detta, filma därefter.

Eller, en otrygg arbetsmiljö som behöver visas upp.

Filma hel och halvbilder, närbilder. Då är det lättare att klippa ihop en sekvens.

Det finns enkla appar som är en hjälp att klippa ner filmat material. Det går fort. Det är enkelt.

I många fall har en smartphone bättre prestanda än en några år gammal lite enklare dator.

Nu är dessutom kamerorna och sensorerna i de bästa smartphones så bra att de fungerar bra att filma i HD med godkänt resultat som går att spela upp även på en större HD-skärm.

Antingen deltagarna har en iPhone eller en Android mobil så finns det flera videoredigeringsappar att välja mellan. Det är enklare att skicka upp klippet på YouTube direkt från mobilen. Tidigare var det mest bildredigering som blivit mycket populärt i mobilen, men med den allt bättre prestandan i mobilerna så är videoredigering i mobilen alltmer vanligt.

App-tips

Utbudet av appar förändras ständigt. Här är ändå några just nu aktuella (december 2014) appar för att redigera video på din smartphone:

- iMovie 38 kr (iOS)
- iSuper8 15 kr (iOS)
- Vyclone Gratis (iOS)
- VidTrim Pro 20 kr (Android)
- Viddy Gratis (iOS)
- Videolicious Gratis (iOS)
- Lapse It Pro 20 kr (Android)
- AndroMedia HD Gratis (Android)
- CinemaFX 15 kr (iOS)

Det är tacksamt, utmanande och kul att låta grupperna göra sina egna små filmer, visa för deltagarna (kolla kablarna mellan mobil och dator innan så att uppspelningen går smidigt).

Kanske en del vill gå vidare och publicera på sociala medier. Det är en kanal med stort inflytande, men det är viktigt att du som handledare kan informera om baksidorna, det som publiceras i cyberrymden finns där för evigt. Upphovsrättsligt ger du ifrån dig materialet till andra. Beroende på innehållet så kan det också vara vanskligt rent juridiskt, om det finns risk för förtal av arbetsgivare eller på annat sätt försämra de fackliga förutsättningarna att driva det fackliga arbetet. Tänk också på att inhämta tillåtelse från de medverkande i filmen innan ni publicerar i sociala medier eller till exempel YouTube.

Men i studielokalen är ni alla fria att ta del av varandras redovisningar i filmad version.

Inspireras av andra fackliga organisationers filmer, exempelvis *Unga elektriker*.

Filmtips att hämta på webben

- Janne Josefssons intervju med Marian Radetzky
- Poesi för fiskar (avsnitten Ta mig, Negerboll och Nakenlekar)
- Kallskänkan och poeten Jenny Wrangborgs filmer
- Jobbkoll: Felix Herngrens film för TCO
- Olof Palmes tal – Därför är jag demokratisk socialist
- Magnus Betnér – Feminism/Jämställdhet
- Aftonbladets film Vi vill ha det mer rättvist

Vi som medverkat

Lotta Hellman

Pedagog, journalist och författare till folkbildningsklassikern Ledsagaren, som hon skrev för 25 år sedan.

I denna handledning möter hon en ny generation folkbildare med frågan "hur gör ni?"



Lotta Hellman

Marianne Garnelis

Det var via butiksarbete och medlemskap i Handels som Marianne blev fackligt aktiv och hittade sin hemvist i arbetarrörelsen.

Vägen dit har gått bland annat via lärarutbildning i bild och engelska. Hennes mål har alltid varit att ge människor fler uttrycksmöjligheter och språk i livet.

Idag arbetar Marianne som lärare på Runö Folkhögskola.

Hon ser sitt handledarskap som ett uppdrag dels för att hjälpa människor att se sin potential, men också för att visa på de verktyg vi behöver i kampen för att förändra samhället.



Marianne Garnelis

Andreas Narkun

Tänkte studera till lärare, men började arbeta inom industrin. Andreas har ett brinnande engagemang för rättvisa och jämställdhet. Som jämställdhetsansvarig på IF Metall i Stockholms län, upptäckte han mycket okunskap och oförståelse kring genusfrågorna. Han insåg då att utbildning är det bästa sättet att bekämpa fördomar. Det är först genom att upptäcka samhällsstrukturer som en gemensam världsbild uppstår och förändring blir möjlig.

Idag har Andreas arbetat i sex år som allmänfacklig handledare med specifika kunskaper inom jämställdhet, pedagogik, politik och retorik. Flitigt anlitad av LO och Socialdemokraterna.



Andreas Narkun