

Rollspelet På Flykt

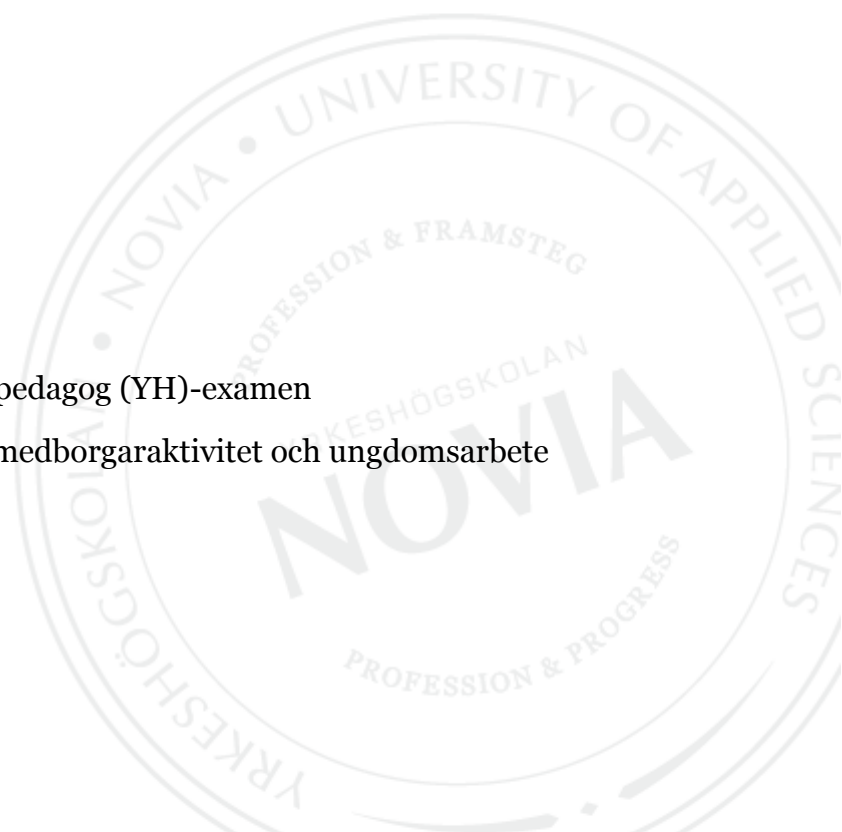
Handboken för instruktörer inom projektet På Flykt – En processbeskrivning

Liselotte Andersson
Oscar Maukkonen

Examensarbete för Samhällspedagog (YH)-examen

Utbildningsprogrammet för medborgaraktivitet och ungdomsarbete

Åbo 2012



EXAMENSARBETE

Författare: Liselotte Andersson och Oscar Maukkonen

Utbildningsprogram och ort: Medborgaraktivitet och ungdomsarbete i Åbo

Handledare: Carolina Silin

Titel: Rollspelet På Flykt – Handboken för instruktörer inom projektet På Flykt – En processbeskrivning

Datum: 21.11.2012

Sidantal: 24

Bilagor: Tidsplan, handbok

Sammanfattning

På Flykt är ett rollspel, vars syfte är att motverka främlingsfientlighet och rasism. Det är ett koncept som Finlands Röda Kors har hämtat från Norge och som ska tas i bruk i Finland inom kort. På grund av det här finns det ett behov av en handbok för projektgrupper, som ska förbereda sig inför förverkligandet av rollspelet. Vi har därför valt att skapa en handbok för vår uppdragsgivare, Finlands Röda Kors Åbolands distrikt.

Vårt arbete består av en handbok som ska stöda projektgrupper i förberedelserna inför rollspelet På Flykt. Handboken består av fyra delar; projektgrupp, instruktörskurs, På Flykt förberedelser samt metoder och övningar. Målsättningen med handboken är att ge projektgruppen tips och råd om hur de kan gå till väga med planeringen inför rollspelet, så att de kan känna sig trygga och väl förberedda. De teorier som vi har valt att utgå från i vår handbok är pedagogiskt ledarskap, kommunikation, gruppdynamik och konflikthantering. Dessa teorier stöder kommande projektgrupper när de börjar förberedelserna inför förverkligande av projektet. Det är nödvändigt att känna till de olika ansvarsområden, hur man löser konflikter och hur man skapar en bra gruppdynamik inom ett projekt.

Detta examensarbete beskriver den process vi har gått igenom för att skapa handboken samt vilka teorier vi har använt oss av. Processbeskrivningen kan fungera som stöd för kommande studeranden, som planerar att göra ett handlingsbaserat examensarbete, där produkten är en handbok.

Språk: Svenska Nyckelord: handbok, pedagogiskt ledarskap, kommunikation, gruppdynamik, konflikthantering, rollspel

BACHELOR'S THESIS

Authors: Liselotte Andersson and Oscar Maukkonen

Degree Programme: Civic Activity and Youth work

Supervisor: Carolina Silin

Title: On the Run- The manual for instructors within the project On the Run – A description of the process

Date: 21.11.2012 Number of pages: 24 Appendices: Timetable, manual

Summary

On the Run is a role play and its purpose is to prevent xenophobia and racism. It is a concept which the Finnish Red Cross has brought from Norway and it will be taken into use in the near future in Finland. Due to this, there is a need for a manual within the project groups who are preparing themselves for realization of the role play. We have therefore decided to create a manual for our commissioner, the Finnish Red Cross Turunmaa district.

Our work consists of a manual and its purpose is to support project groups in the preparations for the role play, On the Run. The manual consists of four parts; Project Group, Instructor Course, On the Run preparations and Methods and Exercises. The aim for the manual is to give the project group advice about how they can prepare themselves before the role play, so that they can feel secured and well prepared. The theories we have chosen to focus on in our manual are educational leadership, communication, group dynamics and conflict management. These theories will support new project groups when they begin the preparations for the realization of the project. It is necessary to know the different responsibilities in a project group, how to manage conflicts and how to create good group dynamics within a project group.

This thesis describes the process that we have gone through, to create the manual, as well as the theories that we have used. The description of the process can work as a support for students who are planning to write an action based thesis, where the product is a manual.

Language: Swedish Key words: manual, educational leadership, communication, group dynamics, conflict management, role play

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|-----------------------------------|----|
| 1 | Inledning..... | 1 |
| 1.1 | Bakgrund..... | 2 |
| 1.2 | Syfte och avgränsningar..... | 3 |
| 1.3 | Uppdragsgivare | 4 |
| 1.4 | Metod..... | 4 |
| 2 | Teoretisk anknytning..... | 5 |
| 2.1 | Pedagogiskt ledarskap | 5 |
| 2.2 | Kommunikation..... | 6 |
| 2.3 | Gruppdynamik | 9 |
| 2.4 | Konflikthantering..... | 11 |
| 3 | Processbeskrivning | 13 |
| 3.1 | Från problem till lösningar | 13 |
| 3.2 | Idén blir möjlig..... | 16 |
| 3.3 | Handbokens utveckling | 17 |
| 3.4 | I slutskedet..... | 18 |
| 4 | Handboken..... | 19 |
| 4.1 | Innehåll och användning..... | 19 |
| 4.2 | Publikation | 20 |
| 5 | Utvärdering och diskussion | 20 |
| | Källförteckning | 24 |
| | Bilagor | |

1 Inledning

Idag finns det över 40 miljoner människor som är på flykt i världen. De flyr från krig, fattigdom och miljökatastrofer eller så upplever de förföljelse på grund av sin religiösa tro, sin övertygelse eller politiska åsikt. Människor som har förlorat sina nära och kära samt allt de äger, tvingas flytta och lämna sina hem. Det är många utmaningar som flyktingarna går igenom och det slutar inte fast de har lyckats ta sig till ett annat land. I det nya landet är det inte ovanligt att de råkar ut för fördomar och rasism.

Finlands Röda Kors, FRK, som hör till världens största humanitära rörelser, försöker lindra lidande och skydda människovärdet genom att hjälpa de människor som är mest utsatta. Hösten 2011 blev FRK intresserat av att starta rollspelet På Flykt i Finland, ett koncept som skulle kunna bidra till att hjälpa människor som är utsatta, genom att förändra människors sätt att se på flyktingar.

Rollspelet På Flykt är utvecklat av en dansk pedagog, som heter Sten Cnops Rasmussen. Rollspelet är ämnat för ungdomar i åldern 13-30 och det har visat sig vara ett väldigt framgångsrikt koncept i Norge sedan Norges Röda Kors Ungdom köpte rättigheterna till konceptet år 1997. Rollspelets mål är att motverka främlingsfientlighet och rasism genom att ungdomarna själva får uppleva vad en flykting går igenom. Många människor tror sig ha kunskap om flyktingar, men egentligen vet de kanske inte mycket om flyktingar och vad de har gått igenom. För att förstå vad det innebär att vara på flykt så räcker det inte att veta vad de har eventuellt gått igenom, utan det är något man måste själv uppleva. Det är vad det här rollspelet kan erbjuda ungdomar, en upplevelse om hur det är att vara på flykt om än lite förenklat, men där var och en lär sig genom egna erfarenheter.

Hösten 2011 fick Liselotte Andersson en idé om att skriva ett traditionellt examensarbete, som involverade en kvalitativ undersökning över de som har deltagit som flyktingar i rollspelet. Syftet med undersökningen var att se om rollspelet hade någon inverkan på ungdomars attityder gentemot flyktingar. Även om det skulle ha varit en intressant undersökning förändrades idén för examensarbetet efter att Oscar Maukkonen kom med in i planeringsfasen under våren 2012. Istället bestämde vi oss för att göra ett handlingsbaserat examensarbete, som verkade vara mer av en intressantare utmaning och något som skulle kunna komma till större nytta för vår uppdragsgivare, Finlands Röda Kors.

Våren 2012 blev det bestämt att skapa en handbok för instruktörer som ämnar förverkliga rollspelet På Flykt. Behovet av en handbok för instruktörer kommer att vara efterfrågad, på grund av att konceptet är väldigt nytt i Finland och det kommer därmed att behövas en hel del vägledning. Vi har därför skapat en handbok som förhoppningsvis kommer att underlätta situationen för nya kommande instruktörer som ska ordna rollspelet På Flykt i Finland.

1.1 Bakgrund

Rollspelet På Flykt är mest populärt i Norge där Norges Röda Kors Ungdom är de som ordnar rollspelet för ungdomar, men det ordnas även i andra skandinaviska länder. I Norge finns det över 20 000 ungdomar som har deltagit i rollspelet och år 2007 fick Norges Röda Kors Ungdom även ett internationellt pris, *Youth Together for Humanity*, för rollspelet (Kjøllesdal 2007).

FRK blev intresserat av att starta rollspelet i Finland och bestämde sig för att sända iväg 16 personer till Norge hösten 2011, varav Liselotte var en av dem. Målet var att lära sig mer om konceptet för att slutligen komma tillbaka till Finland och ordna rollspelet.

Tyvärr visades det sig snabbt efter hemkomsten att det fanns ytterst lite kunskap och inte tillräckligt med erfarenhet för att göra de nödvändiga förberedelserna inför ett så pass komplext rollspel som På Flykt. I Norge ges dessutom en extra utbildning för dem som vill bli spelare för rollspelet, vilket innebär att den personen får lite mer information om hur man går till väga för att göra de nödvändiga förberedelserna inför ett rollspel. Det fanns inga möjligheter till att gå den här kursen i Norge eftersom det redan har lagts ut en hel del resurser för att hämta hem konceptet.

Vi båda har ett stort intresse i att motverka främlingsfientlighet och rasism, vilket är orsaken till att vi valde att göra ett examensarbete kopplat till just det här ämnet. I våra studier har vi dessutom arbetat med diverse projekt, för att försöka förändra hur människor tänker och betar sig mot dem som urskiljer sig från mängden.

Då vi fick möjligheten att delta i projektet På Flykt blev vi båda ivriga på att få testa en ny metod och samtidigt försöka sprida konceptet bland allmänheten. Det som blev utmanande var att förverkliga rollspelet, eftersom det är ett stort och omfattande koncept. På grund av det här ansåg vi att det var väsentligt att försöka hitta en lösning som skulle underlätta

spridningen av konceptet. Det här ledde slutligen till att vi kom på idén att göra en handbok för dem som ämnar förverkliga rollspelet.

Via vårt utbildningsprogram, medborgaraktivitet och ungdomsarbete, har vi många olika erfarenheter av projektarbete. Det är via dessa erfarenheter som vi har kunnat ta itu med olika problem som har uppstått under projektet och vårt examensarbete.

1.2 Syfte och avgränsningar

Syftet med vårt examensarbete är att redogöra för processen för skapandet av handboken. Ett annat syfte med vårt examensarbete är att stöda andra som planerar att göra ett handlingsbaserat examensarbete, där produkten är en handbok. Målet är att ge en tydlig beskrivning av de olika skedena som behövdes för att skapa handboken.

Handbokens syfte är att stöda projektledaren och projektgruppen, det vill säga instruktörerna som ska förverkliga rollspelet På Flykt i samarbete med FRK. Målet med handboken är att ge projektgruppen tips och råd om hur de kan gå till väga med planeringen inför rollspelet, så att de kan känna sig trygga och väl förberedda. Tryggheten består i att det finns en kontrollista att följa samt goda råd och möjliga fallgropar på vägen. Det här har blivit ett viktigt mål eftersom det inte har varit möjligt att få vägledning eller goda råd då vi själva har planerat rollspelet. Ett annat mål är att ge projektgruppen verktyg som de kan använda sig av för att bygga upp en bra gruppdynamik och utbilda nya instruktörer.

I handboken och examensarbetet har vi valt att utgå från fyra olika teoretiska områden: pedagogiskt ledarskap, kommunikation, gruppdynamik och konflikthantering. Av de här teorierna är det kommunikation som har varit mest genomgående i vårt arbete och därför har vi valt att fördjupa oss i det. Vi anser också att kommunikationen är grunden för ett effektivt projektarbete. De tre andra teorierna har vi valt för att vi anser att de är relevanta för projektgruppen. Det behövs en ledare som har de nödvändiga kompetenserna för att se till att gruppdynamiken fungerar och kan hantera konflikter som eventuellt uppstår i projektgruppen.

Istället för att handboken ska vara tillgänglig för alla, har vi valt att rikta in oss på instruktörer som är kvalificerade till att ordna rollspelet, dvs. de som har gått en instruktörskurs och deltagit i rollspelet åtminstone en gång.

1.3 Uppdragsgivare

Uppdragsgivaren till vårt examensarbete är Finlands Röda Kors Åbolands distrikt. Röda Korset grundades år 1863 i Genève och är världens största humanitära rörelse som är politiskt samt religiöst obundet. Målet med dess verksamhet är att förebygga och lindra mänskligt lidande oberoende vem det drabbar och hur det än uppkommer. Idag finns det nationella rödakorsföreningar i 188 länder medan det finns rödahalvmåneföreningar i muslimska länder, men båda är delar av samma organisation. År 1877 grundades Finlands Röda Kors som idag har 45 000 aktiva frivilliga hjälparbetare och 90 000 medlemmar (Finlands Röda Kors u.å.b).

Största delen av det arbete FRK gör inriktar sig på hemlandet. De har ett omfattande arbetsfält som berör många människor på olika sätt. Verksamheten administreras från Helsingfors, men det praktiska arbetet är vida spridd över hela landet genom 12 olika distrikt. Varje distrikt utmynnar i avdelningar, som på riksnivå är över 600 till antalet (Finlands Röda Kors u.å.b).

FRK tillsammans med 185 nationella rödakors- och rödahalvmånerörelsen, godkände år 2009 en ny strategi som ska styra verksamheten för 10 år framåt. Under de följande tio åren ska Röda Korset globalt inrikta sina resurser och färdigheter mot tre väl planlagda mål. Det första målet består av att rädda liv, säkra försörjningsmöjligheterna samt stärka återhämtningar efter katastrofer och kriser. Följande mål är att möjliggöra för ett hälsosamt och tryggt liv och det tredje målet är att främja ett socialt deltagande och en kultur som består av icke-våld och fred (Finlands Röda Kors u.å.a).

Röda Korset har varierande verksamheter, som alla baserar sig på frivilligt arbete. Till detta hör bland annat vänverksamhet, första hjälpen, barn- och ungdomsverksamhet, beredskapsverksamhet och stödverksamhet för närståendevårdare (Finlands Röda Kors u.å.b).

1.4 Metod

För att kunna skriva handboken var det nödvändigt för oss att delta i hela processen som instruktörer och att arbeta tillsammans med projektgruppen. Det är genom de här erfarenheterna som vi har lyckats analysera och välja det som har känts nödvändigt och relevant att ha med i handboken.

Vi har på basen av instruktörskurser, utvärderingar, fortbildning, förfrågningar, diskussioner, feedback och tidigare erfarenheter som samhällspedagoger, kunnat skapa en handbok som kommer att vara till nytta för de nya instruktörerna. Våra kompetenser har ständigt satts på prov då vi har fått koppla samman teori och praktik i förhållande till varandra.

För att hålla oss uppdaterade om var behovet finns har det också varit väsentligt att fråga om synpunkter från vår uppdragsgivare, vår projektgrupp, andra instruktörer och vår handledare. De har förklarat vad de skulle vilja få ut av handboken och på basen av det här vi utvecklat våra ursprungliga idéer. Vi har också fått frågor om hur man ordnar en instruktörskurs och då har vi även valt att inkludera den delen i vår handbok, eftersom det finns ett behov.

Tillsammans med projektgruppen har vi byggt upp och hållit instruktörskurser, som utgående från kursutvärderingsblanketterna har fått bra respons från både FRK och kursdeltagarna. På basen av det här valde vi att i handboken berätta om vad som gjorde att kursen blev så väl mottagen.

Vi har även fått möjligheten att gå en fortbildning för instruktörer och observerat att det ändå inte finns tillräckligt med stöd för oerfarna projektgrupper att klara av ett projekt i den här skalan. Vi har därmed gjort vårt bästa för att vara observanta och lyhörda för de behov som finns och använt oss av de här insikterna för att vidareutveckla handboken.

2 Teoretisk anknytning

Handboken baserar sig på fyra olika teorier: pedagogiskt ledarskap, kommunikation, gruppdyamik och konflikthantering som är direkt kopplat till förberedelserna inför projektet På Flykt. Pedagogiskt ledarskap är nödvändigt för att kunna leda projektgruppen på ett sådant sätt som gynnar alla och som för gruppen fram mot de gemensamma målen. En pedagogisk ledare är också medveten om hur stor roll kommunikationen och gruppdyamiken har i en grupp och kan dessutom hantera konflikter ifall de uppstår.

2.1 Pedagogiskt ledarskap

För att leda en projektgrupp är det viktigt att det blir tydligt vad ledaren vill åstadkomma, vilken information som ska förmedlas och vilka handlingar som ska bli utförda. Om

mottagaren har förstått budskapet, så har ledarskapet varit pedagogiskt. Det här är något alla ledare bör eftersträva, om de vill att projektmedlemmarna ska bli väl insatta i projektet.

Nyckelorden för ledarskap är socialt samspel och måluppnående. Definitionen av ledarskap betonar därmed inte bara måluppfyllelse, utan också samspelet med andra människor. Ledarskapet kräver därmed gruppdynamiska och problemlösande färdigheter. Ledaren kan uppnå resultat, men endast tillsammans med och genom andra människor. Det här tyder på en stark koppling mellan ledarskap och en pedagogisk förmåga (Maltén 2000, s.8). Till en ledares pedagogiska funktioner hör målinriktning, tydlighet, beslutsförmåga, initiativförmåga, lyhördhet, samarbetsförmåga, förmåga till konstruktiv kritik och konflikthantering (Maltén 2000, s.10).

Inom det pedagogiska ledarskapet ingår olika sorters ledarskap. Av de många olika alternativen som det finns, tycker vi att en demokratisk ledare är mest lämplig i detta projekt. En demokratisk ledare accepterar sin ledarroll och fattar nödvändiga beslut, men samarbetar med medarbetarna och tar hänsyn till allas åsikter. Alla får alltså vara delaktiga när beslut fattas. Ledaren måste även våga fatta obekväma beslut, samtidigt som ledaren har de underställdas förtroende att göra det. Ledaren har visserligen det övergripande ansvaret, men ska även våga fördela ansvaret och låta andra inom gruppen fatta beslut. Då uppfattas ledaren som en av dem. (Ohlson 2007, s.118)

Den demokratiska ledaren sprider en känsla av säkerhet och de som leds upplever frihet. Ledaren framkallar kamratskap och höjer sig inte över dem som leds utan ser dem som likvärdiga. En viktig färdighet hos den demokratiska ledaren är att kunna delegera, dvs. låta andra bli delaktiga i ansvarfulla arbetsuppgifter. (Ohlson 2007, s.118)

För att lyckas som pedagog är det viktigt att planera noga, uppmuntra till ett aktivt deltagande och välja metoder som är lämpliga för gruppen. Vi anser att de här färdigheterna är väsentliga för samhällspedagoger och andra pedagoger i arbetslivet.

2.2 Kommunikation

Människor började kommunicera med varandra för tusentals år sedan av två orsaker, för att öka effektiviteten och för att skapa en samhörighet inom gruppen. Idag ägnar vi en stor del av vår tid till åt att kommunicera med andra människor. Få människor känner sig dock tillfredsställda med kommunikationen, även om det är en av de mänskliga aktiviteter som

alla känner till och praktiserar i någon form. Kommunikationsmängden fortsätter att öka, men det är ingen garanti för att kommunikationen är effektiv. (Löow 2005, s.128)

Inom projektgruppen är kommunikationen extra betydelsefull på grund av att man har en uppgift att sköta. Om kommunikationen inte fungerar kan det leda till missförstånd och upprörda känslor, som i sin tur kan resultera i att fokus försvinner från den egentliga uppgiften (Larsson & Larsson 2005, s.132). Klimatet i gruppen avgörs ofta av hur kommunikationen utförs i grupp. Om kommunikationen är försvarsinriktad måste projektgruppen lägga ner mycket tid på att hantera eller dölja konflikter. Många saker anses då vara otillåtna att uttala sig högt om, för det anses försvåra arbetet. Man kan inte säga vad man tänker eller känner i alla situationer utan tvingas till att behärska sig. Antydningar, missuppfattningar och motsättningar tenderar att bli vanliga. Man tolkar allt mer mellan raderna och analyserar vad som inte sades. Detta skapar flera missuppfattningar och en större försvarsinriktad kommunikation (Eklund 2009, s.87-88).

Försvarsinriktad kommunikation kännetecknas av okänslighet för andras situationer, en tendens att läsa in för mycket i uttalanden, att lägga för stor vikt vid underliggande bisaker och att öka spänningen som leder till polarisering av åsikter och ståndpunkter. De vanligaste orsakerna till missförstånd är otydlighet, olika referensramar, trötthet och motsägande signaler i kroppsspråk. Det är därmed inte alla gånger det lättaste att få fram det ursprungliga budskapet så som det var tänkt till mottagaren. Det kan på vägen uppkomma en hel del problem som gör att vi uppfattar något helt annat än det som sändaren hade för avsikt (Löow 2005, s.129-130). För att undvika försvarsinriktad kommunikation är det bra om man får med många olika perspektiv i samtalen. Ett klimat som är präglad av nyfikenhet där nya verkligheter upplevs som något positivt är något man borde eftersträva (Eisele 2007, s.30). För att uppnå det här kan dialog vara en lösning. När man samtalar i dialogform fördjupas samtalet, vilket ökar förståelsen för båda parter (Ohlson 2008, s.47). Dialog kan därmed vara något man borde eftersträva i en projektgrupp eftersom det leder till samförstånd där man funderar och finner lösningar tillsammans.

Syftet med dialog är att skapa nya möjligheter, se nya alternativ, väcka insikter och tänka tillsammans. Både dialog och diskussion behövs då man arbetar med projekt. I dialogen presenterar medlemmarnas olika åsikter för att se på dem ur flera perspektiv och i diskussionen fattas viktiga beslut. Dialogens kärnpunkt består av en enkel och genuin förmåga att lyssna. Det handlar inte bara om att höra orden, för man behöver även acceptera och släppa taget om sina egna inre protester. När man reflekterar och prövar hur

man själv lyssnar upptäcker man att det är en aktivitet som utvidgas. Det är en väg till att uppleva sig själv som en deltagare i världen som omgiver oss. På grund av det här räcker det inte bara att lyssna på varandra, men att man också lyssnar till sig själv och sina egna reaktioner. Många tar att lyssna för givet, men det är faktiskt svårt att lyssna eftersom man är sällan inställda på att göra så. (Isaacs 2000, s.99)

I en projektgrupp kan det vara nyttigt för alla att öva sig på att tolka de andra medlemmarnas kommunikation. Den som fungerar som projektledare bör även försöka tänka på olika situationer som kan ha framkallat ett visst kommunikationsbeteende. Det är särskilt bra att lyssna efter överföringar, till exempel ironi samt oklara relationsdefinitioner. När någon börjar prata om dålig stämning, utan att rikta det mot en konkret situation, då är det ett tydligt tecken på att kommunikationsstilen hos sändaren eller kommunikationsklimatet i projektgruppen behöver förbättras (Eisele 2007, s.30). Projektledaren bör därför arbeta hårt med att skapa en kontext som främjar öppenhet och ett klimat som främjar ansvarstagande (Eisele 2007, s.30-33).

Det är inte bara projektledaren som ansvarar över hur kommunikationen sker i en grupp, även om denne har det största ansvaret. Alla har ett personligt ansvar för hur man kommunicerar med andra människor och hur man samarbetar med sina projektmedlemmar. Kommunikationen är en tvåvägsprocess, som både sändaren och mottagaren, har ett ansvar för att se till att den kommer fram. Om mottagaren inte har förstått eller inte har lyssnat, beror mycket på det sätt som sändaren sände iväg budskapet. Förstod inte mottagaren, får sändaren göra ett nytt försök, kanske på ett annat sätt, för att få fram budskapet (Lööv 2005, s.130). För att förstå innehållet i ett budskap på samma sätt, måste sändaren och mottagaren ta sig förbi alla hinder som kan ge upphov till feltolkningar och missförstånd. Kommunikationen har varit framgångsrik om kärnan i budskapet har kommit fram, trots alla hinder (Larsson & Larsson 2005, s.132-133).

I en fungerande projektgrupp kan man märka av ett öppet klimat och en öppen kommunikation, där medlemmarna både vill och vågar säga vad de tycker och känner. Konflikter och spänningar tas fram innan de har blivit alltför stora och det harmoniska klimatet gör att en spontan och öppen kommunikation uppmuntras ytterligare. Medlemmarna i gruppen pratar till varandra och inte om varandra, varvid energin kan läggas på uppgiften och direkt på budskapet. Ingen fokuserar på att klä in budskapet för att inte någon ska ta illa vid sig. (Eklund 2009, s.88)

Vi kan konstatera att en bra kommunikation i en projektgrupp är nödvändig för att kunna arbeta effektivt. Det är inte ovanligt att projekt misslyckas på grund av brist i kommunikationen inom gruppen. Ledarens ansvar är att vara uppmärksam och försöka främja en god kommunikation inom gruppen. Alla i projektgruppen har dock ett personligt ansvar för att se till att kommunikationen fungerar och därför ska även de försöka göra sitt bästa för att främja en god kommunikation inom gruppen.

2.3 Gruppdynamik

En grupp kan definieras som arbetslag eller projektgrupp och i de här grupperna förekommer någonting som kan kallas för gruppdynamik. Med ordet gruppdynamik menar man den energi som förekommer då olika människor möts, vilket syftar på det samspel som förekommer mellan dessa människor. På grund av att gruppmedlemmarna är psykologiska varelser, skapar de en gruppdynamik, som blir antingen positiv eller negativ. Det här något som man kan oftast känna av i atmosfären när man besöker en grupps arbetsutrymme. (Heikkilä 2002, s.263)

Då gruppdynamiken fungerar kan den sätta igång kreativa processer och engagera den gemensamma verksamheten, som ger upphov till ett effektivt arbete inom gruppen. Det här leder till att det blir lättare för den enskilda individen att tänka och handla självständigt. Genom det här blir det möjligt för gruppen att utnyttja sina resurser, där var och ens kunskaper och erfarenheter tas i beaktande. Det är därför som det lönar sig att sträva efter en god gruppdynamik i en projektgrupp eller i ett arbetslag.

Enligt Sjøvold (2008, s.160) kännetecknas en bra dynamik av att polariseringen skiftar snabbt, medan i en dålig dynamik så förblir polariseringen mer eller mindre statisk under längre tid. Sjøvold nämner också att en bra dynamik kan leda till utveckling och tillväxt, men en dålig dynamik kan leda till konflikter eller till en fastlåsnings av en inadekvat rollstruktur. För att en projektgrupp ska utvecklas och gå framåt, sker det bäst om dynamiken är bra i gruppen.

Heikkilä (2002, s.263) tar upp i hennes bok *Tiimit – avainuudenluomiseen*, hur man bygger upp, stöder och upprätthåller gruppdynamiken. När man bygger upp en gruppdynamik ska man uppmuntra alla att stöda varandra i de gemensamma uppgifterna. Om någon behöver hjälp med något så är det bra om någon annan än projektledaren erbjuder stödet. Man bör i gruppen fungera enligt situationen och dela arbetsuppgifterna på ett smidigt sätt, så att de

som jobbar tillsammans kan stöda varandra (Heikkilä 2002, s.263). Det är också här som man ser om gruppen har satt tid på att lära känna varandra. Strävar man efter en bra gruppdynamik inom projektgruppen, så är det bra att börja med att lära känna varandra, om man inte känner varandra från tidigare. Genom att sätta ner tid på det, blir gruppmedlemmarna medvetna om varandras kompetenser och dessutom byggs det upp ett förtroende mellan medlemmarna. Det här leder till att trygghetsnivån höjs inom gruppen och att alla litar på att var och en sköter sina egna uppgifter inom projektet.

För att stöda och upprätthålla gruppdynamiken är det viktigt att alla är på samma nivå. Det är här som kommunikationen i gruppen utgör stor roll. Fungerar inte kommunikationen så kan det lätt hända att någon blir utanför, vilket kan påverka gruppdynamiken på ett negativt sätt (Heikkilä 2002, s.263). En faktor för att kunna upprätthålla en god gruppdynamik, är att alla blir lika behandlade. Det här kan uppnås genom att gruppen gör ett gemensamt gruppkontrakt. I gruppkontraktet ska det finnas gemensamma regler och konsekvenser ifall man bryter mot dem, som är till för att stöda gruppen och förebygga konflikter.

För att det ska ske en förändring inom dynamiken, är det viktigt att gruppmedlemmarna blir medvetna om hur de påverkar och påverkas av de andra medlemmarna. Genom att bli mer medvetna om detta, kan de stärka sin beredskap i förhållande till de negativa funktionssätten hos sig själva och gruppen som helhet samt lära sig alternativa sätt att hantera uppkomna problem. Människor har dock en stark tendens att reagera nästan instinktivt på det som sker i samspelet med andra. På grund av att ett oreflekterat beteende ofta är ett resultat av den roll vi har fått i gruppen, bidrar vi omedvetet till att förstärka den dynamik som redan existerar i gruppen. Det här betyder att om man vill skapa en förändring, så blir det en aktiv och krävande process. (Sjøvold 2008, s.171)

En engagerad projektgrupp är en viktig del för att nå ett bra slutresultat. Det är visserligen väsentligt att ha kompetenta människor, men det viktigaste är att gruppen har ett högt engagemang i projektet, vilket är lättare att åstadkomma om gruppdynamiken fungerar. Projektledaren ska också komma ihåg att dynamiken i en bra grupp kan svänga ganska dramatiskt. Ju häftigare och mer skiftande en sådan dynamik är, desto bättre fungerar gruppen. Det farliga är när dynamiken fryser fast och blir statisk. Oavsett hur varierande gruppens dynamik är i specifika situationer, kommer den dynamik som gruppen uppvisar över tid att bli relativt stabil och därmed karakteristisk för gruppen. Om gruppen stöter på

interna eller externa utmaningar kan det också uppstå varaktiga förändringar i gruppens karakteristiska dynamik. (Sjøvold 2008, s.163-164)

Det är inte lätt att skapa en god gruppdynamik, med tanke på den stora variation av människor som finns, men det är inte omöjligt. Ledaren som har det största ansvaret för att arbetet går framåt, behöver vara medveten om gruppdynamikens betydelse och hur man främjar den. Det här kan uppnås bland annat genom en god kommunikation inom projektgruppen. Om kommunikationen fungerar bra i gruppen så är det med stor sannolikhet att även gruppdynamiken fungerar.

2.4 Konflikt hantering

Konflikter är något som finns överallt, både runt omkring oss och inom oss. Det är normalt att konflikter uppstår, men det är även viktigt att kunna hantera dem. De flesta konfliktsituationer är inte särskilt allvarliga och får inte heller svåra följder. Det är dock viktigt att komma ihåg att en spänd stämning, en groende misstro och tveksamhet om varandras goda avsikter kan göra det svårt att samarbeta.

Som samhällspedagog i sitt arbete eller som ledare i en projektgrupp, är det extra viktigt att vara medveten om hur och varför konflikter uppstår samt hur man hanterar konflikter. Konflikter går inte att undvika och de kan även vara bra för en grupps dynamik, så länge konflikterna hanteras och gruppen kan gå framåt i sitt arbete. Konflikter är nämligen positiva när de leder till utbyte av information som ökar förståelsen av ett problem, men negativa när de ger upphov till att fastlåsa positioner där olika personer ger anspråk på att sitta inne med sanningen (Sjøvold 2008, s.231).

Konflikter handlar om människor, intressesfärer och behov. Det är oftast då människor har olika intressen, som det kan uppstå konflikter. Man kan då uppleva det som om det ena inte kan tillfredsställas utan att det sker på bekostnaden av andra. Då man samarbetar och inte känner varandra särskilt väl kan det även uppstå konflikter av olika sorter. Handlar det då om gemensamma sakfrågor kan det vara bra att deltagarna ställer argumenten för olika lösningar mot varandra. När konflikterna eskaleras till att handla mer om prestige och identitet hos de inblandade parterna, så stör konflikterna möjligheterna att komma framåt i arbetet. De kan då förbruka den energi som man behöver för att använda till den sakliga uppgiften. (Jansson & Ljung 2011, s.145)

Konflikter kan även handla om missförstånd vilket kan vara ett resultat av felaktig information och dålig kommunikation. När man arbetar tillsammans med människor man inte känner särskilt bra och med en uppgift man inte gjort förut, är risken extra stor att det uppstår missförstånd om deltagarnas olika sätt att bete sig inför uppgiften. Några deltagare känner varandra sedan tidigare, de har gjort saker tillsammans och det finns en ömsesidig tillit och förtrolighet mellan dem. Sen finns det dem som träffas för första gången i samband med projektet och känner inte varandra alls. (Jansson & Ljung 2011, s.147)

Då fokus övergår från sak till person är det ofta ett resultat av olösta konflikter. Orsaken till att det blir så är för att de starka känslor som utvecklas i konfliktens hetta, ger upphov till beteenden som förstärker känslorna ännu mer. Känslor påverkar och ökar den sakliga oenigheten genom att man blir mindre villig att lyssna och tenderar mera att hävda sina egna åsikter. Det kan leda till att man inte tål varandras uppsyn och betraktar varandra som några som inte vet någonting. (Sjøvold 2008, s.238)

Det behövs spelregler, avgränsningar och en förmåga att kommunicera väl med varandra för att hantera konflikter. Det första steget är att projektgruppen erkänner att det faktiskt finns en eller flera konflikter i gruppen, något som är väsentligt för att komma vidare. Det andra steget är att direkt föra samman de personer som har meningsskiljaktigheter, vilket kan bli en utmaning eftersom de saknar förtroende för varandra. Det som i sådana fall behövs är stöd från en mellanhand, för att bygga upp tillräckligt med självkänsla för att möta varandra ansikte mot ansikte. Kommunikationen mellan medlemmarna i projektet är en så pass viktig del att det är helt avgörande att man tränar sig på att våga öppet konfrontera varandra, när man upplever att friktioner är på väg att utvecklas till konflikter. (Jansson & Ljung 2011, s.152)

Det som kan förebygga att onödiga konflikter uppstår är att gruppmedlemmarna tränar sin förmåga att kommunicera rakt, öppet och ärligt med varandra. Man kan testa på olika övningar som tydligt visar att man kan samarbeta fast man är olika (Ohlson 2008, s.215). Det borde ligga i allas intresse att främja en god gruppdynamik och konflikthantering är ett sätt för att se till så att gruppdynamiken hålls på en sådan nivå att alla i gruppen kan samarbeta med varandra.

3 Processbeskrivning

Rollspelet På Flykt har varit ett väldigt framgångsrikt koncept sedan det startades år 1997 i Norge. I Finland är det fortsättningsvis ett nytt koncept och det finns väldigt få utbildade instruktörer som är kompetenta för att ordna rollspelet. Det finns visserligen material som behövs till rollspelet, men det finns ingen handbok om hur man ska gå till väga för att använda materialet, hur man utbildar nya instruktörer eller hur man gör då man förbereder sig inför rollspelet. För de som är oerfarna med att arbeta i projektgrupper kan det dessutom bli en ännu större utmaning, med tanke på vilka problem och utmaningar som kan dyka upp under processen. Det kan alltså lätt bli ansträngande och tidskrävande vilket i värsta fall leder till att rollspelet inte blir av.

Det vi har framställt är en handbok för den projektgrupp som vill förbereda sig inför rollspelet. Den här processbeskrivningen handlar om hur och varför vi har kommit fram till vad handboken ska innehålla. Det har varit en lång process (bilaga 1) att skapa handboken och vi har tagit stöd från våra tidigare erfarenheter, våra egna förberedelser inför att ordna rollspelet samt genom att fördjupa oss i teorier och metoder.

3.1 Från problem till lösningar

I Åboland under hösten 2011, bildades en helt ny projektgrupp på fyra personer, som fick till uppgift att ordna rollspelet i Åbo. Det som blev en utmaning var att arbeta effektivt tillsammans, eftersom inte alla hade erfarenhet av att arbeta med projekt. Det blev många missförstånd och ett ineffektivt arbete vilket berodde på avsaknaden av ledarskap och en bristande kommunikation, samt det faktum att ingen tog initiativet till att lära känna varandra. Med andra ord fungerade inte kommunikationen så bra som den kunde ha gjort, som i sin tur ledde till att gruppdynamiken blev dålig och konflikter uppstod. Det som även saknades inom projektgruppen var tydliga regler, en rättvis arbetsfördelning och bestämda roller. Orsaken till varför det inte fanns några tydliga regler eller roller berodde än en gång på att det inte fanns någon som hade ansvaret för att se till att det blev gjort.

Oberoende om arbetsgruppen fungerar bra, där delegering och bemyndigande av självständiga medarbetare sker problemfritt, så behövs det ändå en bra ledare. Betydelsen av ett lyckat grupparbete handlar mycket om hur ledaren sköter delegeringen. De riktlinjer som ledaren bör följa är att delegeringen används för att utveckla självledarskap hos

gruppmedlemmarna och inte för att bli av med oönskade arbetsuppgifter (Eisele 2007, s.134-135). Om det inte finns en projektledare, som det var i vårt fall, är det svårt att se till att uppgifterna blir jämnt fördelade. Det uppstod ofta en ojämn fördelning av arbetsuppgifterna i vår projektgrupp, vilket ledde till en känsla av orättvisa och frustration. Kommunikationen fungerade ännu en gång inte särskilt bra och det resulterade i att projektmedlemmarna accepterade situationen, om än med missnöje.

Det var dock inte alla projektmedlemmar som accepterade den situation som vi befann oss vilket resulterade i att en projektmedlem valde att avgå. Det blev i slutändan alltför stora kommunikationssvårigheter i gruppen. Vanliga hinder och problem för en framgångsrik kommunikation kan bero på språket, normer och värderingar, religiösa faktorer, kön, ålder eller socioekonomisk grupp tillhörighet (Ohlson 2008, s.48-49). I det här fallet berodde kommunikationsproblemen till största delen på språket och oförmågan att kommunicera om problemet. Den projektmedlem som valde att avgå hade finska som modersmål, medan resten av gruppen hade svenska. Om kommunikationen hade fungerat i projektgruppen kanske gruppdynamiken hade fungerat bättre och då kanske vi skulle inte ha förlorat en projektmedlem. På grund av att ingen tog ansvar för vad som hände i gruppen blev det lite omöjligt att se till att kommunikationen och gruppdynamiken fungerade som den borde och därför blev det som det blev.

Trots att en projektmedlem avgick, skedde det inte ännu några förändringar i vårt arbetssätt. Det här beror på att vi aldrig bearbetade det som hade hänt och vi kunde därför inte reflektera över vad som hade gått fel och vad vi kan göra bättre i fortsättningen. En annan orsak till varför problemen inte togs upp till ytan beror även på att det fanns en individ i gruppen som dominerade hur vi skulle arbeta. Starka individer kan dominera gruppen så att den starke individens spontana grupprölsbeteende präglar gruppens strategier. De andra vågar inte säga ifrån, på grund av att det är svårt att påstå att något är fel i en situation där man inte heller kan avgöra säkert vad som är rätt (Jansson & Ljung 2011, s.152).

I samband med att en projektmedlem avgick, så kom Oscar Maukkonen med i projektgruppen i februari 2012. Det var av en tillfällighet som Liselotte nämnde idén för sin klasskamrat, som ställde sig positivt till samarbetet. Liselotte hade redan planerat sedan december 2011 att göra ett traditionellt examensarbete kring rollspelet På Flykt, men om exakt vad var inte riktigt klart vid det skedet. Då Oscar kom med i projektet, beslöt vi oss för att skriva examensarbetet tillsammans, gällande rollspelet. Vi hade då en idé om att

fortsättningsvis göra ett traditionellt examensarbete, där vi skulle undersöka om det har skett en attitydförändring efter att deltagarna hade varit med i rollspelet.

Då Oscar kom med in i gruppen blev det en förändring i projektgruppens gruppdynamik, men problemet med kommunikationen kvarstod. Oscar blev genast medveten om att det fanns en stor kommunikationsbrist i gruppen. Det som även blev tydligt var att ingen av de andra i projektgruppen, tog hänsyn till att försöka lära känna den nya projektmedlemmen. Det här kan bero på olika orsaker, men en av orsakerna kan vara att det inte fanns en utsedd ledare som tog ansvaret på sig att välkomna den nya projektmedlemmen.

Rollspelet inhiberades på grund av för få deltagare och efteråt beslöts det att försöka göra ändringar inom projektgruppen. Det gjordes en utvärdering om vad som hade fungerat och vad som inte hade fungerat i vår grupp. På basen av utvärderingen beslöts det att utse en tydlig projektledare, eftersom det tydligen inte fungerade att vara utan. Liselotte tog initiativet att fungera som projektledare för nästa rollspel som vi skulle försöka ordna.

Det beslöts även att göra ett gruppkontrakt tillsammans, där det bestämdes gemensamma regler, rollerna, arbetsuppgifterna och hur kommunikationen skulle ske inom gruppen. Syftet med gruppkontraktet var att alla i gruppen skulle vara överens om mål och arbetssätt för det fortsatta arbetet. Framställandet av gruppkontraktet ledde till diskussion och reflektion kring sådant som har tidigare upplevts vara problematiskt och vad som kan göras för att undvika sådant i fortsättningen. Det här resulterade i en bättre kommunikation inom gruppen som förändrade hela gruppdynamiken på ett positivt sätt.

Det som borde ha förbättrats i ett tidigare skede är kommunikationen, som är grunden för ett gott samarbete. Kommunikationen bygger på dialog som betyder att tala tillsammans och när man samtalar i dialogform fördjupas samtalet. Det ska öka förståelsen för båda parter. Dialogen ska leda till samförstånd, där man funderar och hittar lösningar tillsammans (Ohlson 2008, s.47).

Vi har tillsammans med projektgruppen, diskuterat och analyserat de problem som vi har gått igenom. Vi kan dra den slutsatsen att allt kan ledas tillbaka till kommunikationen, huruvida projektgruppen fungerar eller inte. Vi kom även fram till att det är viktigt att ha en projektledare som har ansvar för den ton han/hon anger vid de första mötena med gruppen. Projektledaren måste framförallt vara en god lyssnare och främja en dynamik där gruppmedlemmarna vågar diskutera, visa känslor och fråga om råd av varandra (Eklund 2009, s.87).

Det är främst via dessa erfarenheter och lösningar som vi började ändra riktning för vårt examensarbete. Vi började diskutera om att risken för liknande problem, finns även i andra projektgrupper, där instruktörer förbereder sig inför förverkligandet av rollspelet. För att förebygga att detta händer, så fick vi i mars 2012, en idé om att göra ett handlingsbaserat examensarbete. Det var då vi kom på att vi ville skapa en handbok där vi ger några goda råd och varnar för eventuella fallgropar som kan uppstå i projektgrupper.

3.2 Idén blir möjlig

Då vi hade bestämt oss för ett handlingsbaserat examensarbete, började vi diskutera om vad vi borde ha med i vår handbok och vilka kriterier vi ville utgå från. I och med att ingendera av oss hade tidigare gjort en handbok, så behövde vi få information gällande handböcker. Vi undersökte hur andra handböcker såg ut och hur de var uppbyggda, för att få inspiration och idéer till vår egen handbok.

Vi visste från början att vi måste ha tydliga kriterier för vår handbok för att den skulle bli så bra som möjligt. Vi kom överens om att den skulle vara användbar, tydlig, stödjande, lättläst och visuellt tilltalande. Dessa kriterier var till stor nytta då vi funderade över innehållet och dess grafiska utformning.

Idékläckning är ett bra sätt komma igång med diskussionen eftersom det finns inga rätt eller fel i svaren. När alla förslag har kommit fram kan man börja försöka hitta gemensamma nämnare mellan de olika idéerna. Därefter sorteras svaren under ett antal huvudrubriker, som man kan arbeta vidare med (Ohlson 2008, s.58). Det här en pedagogisk metod som har enligt våra egna erfarenheter visat sig vara nyttig. Därför valde vi att börja med en gemensam idékläckning, för att komma underfund med vad som var nödvändigt att ha med i handboken.

Det vi beslöt oss för att ta med i vår handbok, var hur en projektgrupp byggs upp och hur den fungerar, betydelsen av en god gruppdynamik och hur man handskas med konflikter. Anledningen till varför vi ansåg att det här var viktigt, var på grund av våra tidigare erfarenheter från projektet, där det fanns mycket som gick fel på grund av att vi var inte väl förberedda. Vi ville också ha med en kontrollista för dem som ska ordna en instruktörskurs. Det här skulle hjälpa nya projektgrupper, så att de vet att de har allt under kontroll. Det tredje vi valde att ha med var dramapedagogik och hur man går till väga för att spela en roll. Den sista delen skulle innehålla kontrollistor för själva rollspelet På Flykt.

Vi ville även lägga till bilagor som skulle bestå av marknadsföringsmaterial, enkäter och gruppkontrakt.

Då vi hade kommit underfund med vad vi ville ha med i vår handbok så beslöt vi oss för att träffa vår handledare Carolina Silin, för att få höra hennes åsikt om vår idé. Hon gav oss bekräftelse om att vi hade en bra idé och dessutom gav hon tips om att granska andra handlingsbaserade examensarbeten, där produkten har varit en handbok. Efter mötet arbetade vi vidare med bland annat handbokens syfte och mål för att sedan kunna presentera vår idé för vår blivande uppdragsgivare, FRK.

Vi hade vårt första officiella möte med vår uppdragsgivare, Yrsa Wilén som är verksamhetsledare för Finlands Röda Kors Åbolands distrikt, i maj 2012. Vi fick ett godkännande och skrev under ett uppdragsavtal. Vi kom överens på mötet att vår uppdragsgivare ska få möjligheten att läsa vårt examensarbete innan det skickas in. Med andra ord fick hon rättigheter till att se över vad vi har skrivit samt be oss att ändra något om det framkom felaktig information om FRK. Det vi kom till insikt om efter mötet var att våra målsättningar samt syfte måste vara oerhört tydliga för att slutprodukten ska bli bra. Vi valde därmed att specificera syftet, målsättningarna och avgränsningarna för att kunna arbeta vidare med handboken.

I början av juni 2012 kom vi igång ordentligt med vårt examensarbete, men i slutet av månaden kom vi till det skedet att vi inte kunde gå vidare med projektet. Det här på grund av att rollspelet På Flykt lades i princip på hyllan under sommaren, förutom några få möten som Liselotte hade med uppdragsgivaren. I samband med detta beslöt vi oss för att även ta en kort paus med examensarbetet och istället fortsätta med handboken och projektet i augusti 2012.

3.3 Handbokens utveckling

I början av augusti 2012 var det dags att fortsätta med examensarbetet, men det var först i september som vi kom igång ordentligt. Vi gjorde upp en tidsplan för när handboken skulle vara färdig och när vi skulle lämna in vårt examensarbete. Vi presenterade vår tidsplan för Carolina som tyckte att det verkade som realistiska mål.

Vi hade ett möte på hösten med vår uppdragsgivare som gav oss ett exemplar på hur en av deras handböcker ser ut, så att vi kunde få inspiration och idéer till vår egen handbok. Det

här satte igång en idé om att dela upp handboken i fyra tydliga delar. Vi valde att behandla fyra områden, bestående av; projektgrupp, instruktörskurs, På Flykt förberedelser samt metoder och övningar. Det här skulle göra vår handbok tydligare, vilket var ett av våra kriterier.

De fyra olika teoriområdena som blev tydliga var kommunikation, gruppdynamik, konflikthantering och ledarskap. Då vi hade kommit fram till det här, blev det nödvändigt att fördjupa oss mera i ämnena, fastän vi har tidigare arbetat en hel del med dessa områden under vår studietid.

Det vi valde att ta bort från vår ursprungliga idé, var dramapedagogik, på grund av att vi ansåg det inte vara så nyttigt för själva förberedelserna inför ordnandet av rollspelet. Det vi istället beslutade oss för var att sätta in några dramaövningar i handbokens fjärde del: Metoder och övningar. Vi valde också att göra en mer detaljerad beskrivning av hur man går till väga för att bygga upp en intressant och informativ instruktörskurs, istället för att endast göra en kontrollista för instruktörskursen. Det här var på grund av att vi fick förfrågningar av andra instruktörer och eftersom vårt syfte med handboken var att stöda instruktörer, tyckte vi att det inte var mer än rätt att ta det här beslutet. Vi hade bra material att utgå från, på grund av att vi hade utvecklat och utvärderat instruktörskursen tillsammans med projektgruppen i april 2012. Det blev med andra ord ett mera omfattande arbete än vad vi i början hade planerat, men det visade sig i slutändan vara ett bra beslut, eftersom det gav handboken ett större värde.

Angående delen om själva rollspelet På Flykt, valde vi att lägga till en kontrollista och hur man använder den elektroniska spelledarpärmen, som innehåller viktigt material för att förbereda sig inför rollspelet. Vi ansåg det vara nödvändigt eftersom det har upplevts av andra instruktörer, vara svårt att hitta det man behöver i den elektroniska spelledarpärmen.

Det som vi beslöt oss för var att inte ha några bilagor, men istället valde vi att fortsättningsvis ha en enkät i handbokens fjärde del. Det är en enkät som vi har gjort för deltagarna i rollspelet På Flykt. Anledningen till att vi gjorde enkäten var för att den gamla enkäten inte var tillräckligt utförlig enligt FRK.

3.4 I slutskedet

I slutet av oktober 2012 blev vi färdiga med innehållet i vår handbok. Det vi dock fortsatte att arbeta med var handbokens grafiska utformning, språket och de tekniska

inställningarna. Vi använde all konstruktiv kritik som vi hade fått av dem, som vi skickade handboken till. Dem vi skickade handboken till var vår handledare, uppdragsgivare, projektgruppen, instruktörer, lektorer, klasskamrater och våra anhöriga samt vänner.

På basen av de kommentarer vi fick om handboken, så ändrade vi färger, bilder och fonten på texten. Det vi även arbetade med var att göra språket lättläst för läsaren. Det här gjorde att vår handbok blev ännu mer tydlig och visuellt tilltalande, vilka har varit några av våra kriterier från första början.

Då vi ansåg att vi hade uppfyllt alla de kriterier som vi hade satt upp för handboken, dvs. användbar, tydlig, stödjande, lättläst och visuellt tilltalande, samt nått våra målsättningar så var det dags att lämna in handboken till vår uppdragsgivare, Finlands Röda Kors Åbolands distrikt. I slutet var det dock svårt att få kontakt med vår uppdragsgivare, på grund av att Yrsa hade fullt upp med verksamheten inom FRK. Vi ville ha uppdragsgivarens synpunkter angående handboken, för att kontrollera om målsättningarna hade uppnåtts. Lösningen till detta var att vi ordnade ett möte med Annette Palanen, samordnare för socialverksamheten i FRK Åbolands distrikt, som även har ansvaret över På flykt från FRKs sida.

4 Handboken

Vår slutliga produkt är en handbok (bilaga 2) som kommer att användas av projektgrupper som har i avsikt för att förverkliga rollspelet På Flykt. Handboken kan användas av dem som har gått en instruktörskurs och deltagit minst en gång i ett rollspel. Det är också möjligt att använda sig av handboken om man endast har deltagit i en instruktörskurs. Det är dock rekommendabelt att man har en viss erfarenhet om man ska förverkliga rollspelet.

4.1 Innehåll och användning

Vi har använt oss av olika teorier för att ge innehållet i handboken ett djup och för att ge projektgrupper en bra grund att stå på. De teorier vi har använt oss av är pedagogiskt ledarskap, kommunikation, gruppdynamik och konflikthantering.

Handboken är uppbyggd enligt de steg man går igenom då man förbereder sig inför rollspelet. Handboken består av fyra delar. I första delen får man veta hur man går till väga för att skapa en välfungerande projektgrupp. I andra delen får man information om hur

man ordnar en instruktörskurs samt ett exempel på hur ett kursprogram kan se ut. Tredje delen handlar om hur man kommer igång med förberedelserna inför rollspelet. Som stöd finns det en kontrollista för projektgruppen. I fjärde delen får man tips på övningar och metoder som kan användas under projektets gång. I slutet av handboken finns det även litteraturtips som projektgruppen kan använda sig av för att fördjupa sig i projektarbete.

Handboken kommer att användas av de nuvarande och framtida projektgrupper som kommer att förverkliga rollspelet, inom Finlands Röda Kors. Handboken ska användas som stöd då det känns att man behöver hjälp med projektet, men vet inte hur man ska gå till väga. Ingen, förutom Röda Korset och de som arbetar som frivilliga inom organisationen, får använda konceptet utan Röda Korsets tillåtelse. Det måste gå genom Röda Korset om man vill ta del i rollspelet på något sätt.

FRK har läst igenom och kommenterat handboken. Deras synpunkter om handboken är att den är användbar, visuellt tilltalande, lätt att förstå och de vill att den ska komma i användning så snabbt som möjligt. Enligt dem har vi uppnått alla våra målsättningar och de är därmed nöjda med vårt arbete.

4.2 Publikation

Handboken kommer att användas inom Finlands Röda Kors Åbolands distrikt. Den kommer även att skickas till Finlands Röda Kors Centralbyrå, därifrån den kommer att skickas till de övriga distrikten inom FRK. Det är för att handboken kommer att behövas då det har blivit bestämt att konceptet ska bli en del av verksamheten inom FRK.

Handboken kommer att finnas tillgängligt elektroniskt, men det finns möjlighet till att den eventuellt i framtiden kan ges ut i bokformat. Anledningen till att handboken inte ännu kommer att tryckas är för att det för tillfället inte finns tillräckligt med resurser, men då konceptet blir mera utbrett kan det här ändras.

5 Utvärdering och diskussion

Främlingsfientlighet och rasism är något som inte kommer att försvinna i första taget, men vi hoppas att rollspelet På Flykt kommer att spridas inom Finland och bidra till att människor börjar resonera annorlunda. Rollspelet kan erbjuda deltagarna en förenklad upplevelse om hur det är att vara på flykt, där var och en lär sig genom sina egna

erfarenheter. Vi anser att rollspelet kan ge en fördjupad insikt i en flyktings situation, istället för att endast läsa om flyktingarna, som är något man kanske glömmer bort redan nästa dag. Då man själv får agera och ta emot omedelbara upplevelser, lär man sig att bearbeta, tolka och begripa. För att förstå hur det är att vara på flykt, handlar det alltså inte om hur mycket fakta man har om ämnet, utan att uppleva genom egen erfarenhet, ”learning by doing”. På grund av det här finns det goda möjligheter till att rollspelet På Flykt kan åstadkomma bestående förändringar i människors sätt att tänka. Vår handbok är ett direkt resultat av vårt intresse och strävan efter att människan börjar reflektera över sitt beteende och handla annorlunda gentemot flyktingar.

Arbetet med förberedelserna inför projektutförandet, redogörandet av processen och skapandet av en handbok har varit omfattande och ansträngande, men givande. Vi har lärt oss väldigt mycket, trots att vi är från tidigare är bekanta med både projektarbete och att arbeta mot rasism samt främlingsfientlighet. Vi har stor erfarenhet av projektarbete men det har blivit tydligt för oss att det alltid kan uppstå nya situationer som man inte har råkat ut för tidigare. Det här bevisar att människan lär sig hela tiden tillsammans med andra människor och speciellt om man tar sig tid och reflekterar kring vad man har upplevt.

Handboken är den första som vi någonsin har gjort och det har verkligen varit väldigt lärorikt för oss. Vi har märkt att om det är något som vi inte känner till, gäller det att göra ordentlig efterforskning så att man vet vad man har att förvänta sig. Genom att undersöka andra handböcker så märkte vi väldigt snabbt vad som fungerar och vad som inte fungerar, till exempel en färggrann handbok är mycket mer tilltalande än en handbok i bara svart och vit. Det vi också lade märke till var att texten måste vara lätt att förstå eftersom alla är på olika nivåer gällande ordförrådet. Övningar och metoder var något som även tilltalade oss eftersom det gör handboken mera användbar, om man har något konkret att utgå ifrån.

Vi har lärt oss under den här processen att det är bra att försöka använda sig av nya metoder. Det är också väldigt användbart att gå tillbaka till det vi anser vara säkra metoder, till exempel fråga om andras synpunkter och använda oss av deras konstruktiva kritik i utvecklingen av handboken. På grund av att vi har använt oss av att fråga andra om deras synpunkter, så har vi kunnat dra den slutsatsen att vi har uppnått alla våra kriterier som vi hade för handboken. Det här har gett oss bekräftelse om att vi har hållit oss på rätt väg under hela processen.

Det vi har lärt oss är att det krävs ett stort engagemang och intresse för att kunna skapa en handbok, eftersom det är ett så pass omfattande arbete. Vi har lyckligtvis aldrig tröttnat på att arbeta med vår handbok. Problemet har kanske varit att sluta förbättra den och istället sätta ett större fokus på processbeskrivningen. Vi har dock alltid haft den inställningen att vi vill göra en så bra slutprodukt som möjligt och det är också något som har motiverat oss genom hela processen.

Den litteratur som vi valde att fokusera på var pedagogiskt ledarskap, kommunikation, gruppdynamik och konflikthantering. På grund av att de flesta böckerna om projektarbete har varit utlånade under hösten då vi har arbetat med handboken, så finns det säkerligen andra bra källor som vi skulle ha kunnat använda oss av. Vi är dock ändå väldigt nöjda med de böcker vi har fördjupat oss i. Vi kunde ha använt oss av en annan inriktning gällande teorin och haft gruppdynamik som röd tråd genom vårt arbete, men vi valde kommunikation eftersom den är mest tydlig och uppenbar i vår handbok.

Det vi kom fram till, efter att vår slutprodukt var färdig, var att vi kunde i handboken ha specificerat den ledarskapsteorin vi har utgått från, vilket var ett pedagogiskt ledarskap. Istället gav vi råd om vad som en ledare ska göra och tänka på inom ett projekt. Vi uppmuntrade även till att man ska låta sig inspireras av andra ledare och utveckla sin egen ledarroll, vilket vi tycker är väldigt viktigt. Alla ledare är unika och har en egen stil och det ska uppmuntras, så länge det fungerar inom projektgruppen.

Å andra sidan, om vi hade fördjupat oss i en ledarskapsteori, kanske det eventuellt skulle ha misslett ledaren. Ledaren skulle kanske börja tro att det endast finns ett sätt att leda i det här projektet, men det finns egentligen flera olika sätt leda. Vi kunde förstås ha valt att nämna flera olika teorier i handboken, men istället gav vi litteraturtips i slutet av boken. Det här var för att inte utesluta några teorier, men vi valde dock att i handboken nämna vilka uppgifter projektledaren har samt vad som förväntas av denne.

Samarbetet med FRK har fungerat bra, fast vi inte har haft många möten med dem gällande handboken. Däremot har vi haft många möten med dem, gällande projektet På flykt, vilket vi har kunnat dra nytta av då vi har arbetat med handboken. På det här viset har vi indirekt fått deras synpunkter på vad som behövs för att förverkliga rollspelet och tagit det i hänsyn då vi har arbetat med vår handbok. Vi anser att det här är ett bra sätt att arbeta, eftersom det möjliggör att man uppnår ett bättre resultat, som båda parter är nöjda med.

Vår handledare Carolina Silin har varit ett stort stöd under den här processen eftersom hon har ifrågasatt på ett uppmuntrande sätt, som har inspirerat och motiverat oss. De gånger vi kände att vi kanske borde ha skrivit mer om vår processbeskrivning, men hellre skrev på vår handbok så fick hon oss att förstå att vi gjorde rätt. Huvudsaken var att vi skrev och gjorde det i vår egen takt. Hon har även haft ett stort förtroende för oss under hela processen, vilket har motiverat oss att göra ett så bra arbete som möjligt. Tack vare den här inställningen har vi aldrig känt oss stressade i vår process, istället kändes allt väldigt naturligt.

Under den här långa processen har samarbetet fungerat förvånansvärt bra och vi är väldigt nöjda med det vi båda har åstadkommit. På grund av att vi är väldigt olika har vi kunnat komplettera varandra väl, till exempel där Liselotte använder sig mer av teori så använder Oscar sig mer av sina egna erfarenheter. På det här viset har vi kunnat integrera teori och praktik, som har lett till ett resultat som vi är nöjda med. Vi har även motiverat varandra att gå framåt, vilket har resulterat i att vi har blivit färdiga i tid. Ibland kan det bästa resultatet fås av att två helt olika människor arbetar tillsammans, i och med att man får med olika synpunkter och ser på saker från olika perspektiv.

Källförteckning

Eisele, P. (2007). *Att använda arbetsgrupper effektivt: verktyg för utveckling av lag*. Stockholm: Liber.

Eklund, S. (2009). *Arbeta i projekt: individen, gruppen, ledaren*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Finlands Röda Kors (u.å.a). *Strategin för 2011-2014*.
<http://rednet.rodakorset.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Strategi%202011-2014.pdf> (hämtat 26.8.2012)

Finlands Röda Kors (u.å.b). *Vad är Finlands Röda Kors?*
<http://www.rodakorset.fi/node/997/finlands-roda-kors> (hämtat 26.8.2012)

Heikkilä, K. (2002). *Tiimit – avain uuden luomiseen*. Helsingfors: Kauppakaari/ Talentum Media Oy.

Isaacs, W. (2012). *Dialogen och konsten att tänka tillsammans*. 2 uppl. Bookhouse Editions.

Jansson, T. & Ljung L. (2011). *Individer, grupper och ledarskap i projekt*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, A-C. & Larsson R. (2005). *Projektledarrollen i praktiken: några grunder i att leda och delta i projekt*. Uppsala: Konsultförlaget.

Lööw, M. (2005). *Att leda och arbeta i projekt: en praktisk handbok om att lyckas i projekt*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Maltén, A. (2000). *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur.

Myrgård, K. (2009). *ProjektSamarbete: metodbok för effektiva projekt*. Uppsala: Uppsala Publishing House.

Ohlson, L. (2007). *Pedagogiskt ledarskap*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Røde Kors Ungdom (u.å). *Hva er På flukt?*
http://lokal.rodekors.no/ungdom/Aktiviteter/Rollespillet-Pa-flukt/Hva_er_Pa_flukt/ (hämtat 26.8.2012)

Sjøvold, E. (2008). *Teamet: utveckling, effektivitet och förändring i grupper*. Stockholm: Liber.

Wheelan, S.A. (2010). *Att skapa effektiva team: en handledning för ledare och medlemmar*. Lund: Studentlitteratur.

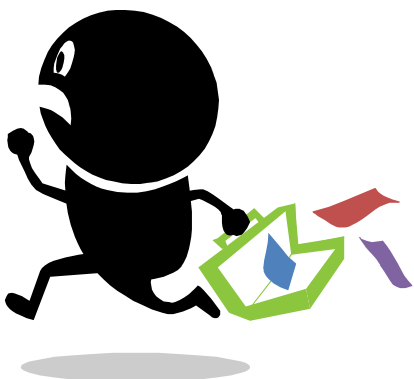
Kjøllesdal, J. (2007). *Internasjonal pris for mangfoldsarbeid*. Røde Kors Ungdom.
http://lokal.rodekors.no/ungdom/Aktuelt/Nyheter2/Rode_Kors_Ungdom_vinner_internasjo_int_pris/ (hämtat 26.8.2012)

Röda Korset
Punainen Risti



Handbok

För instruktörer inom
projektet På flykt



Liselotte Andersson och Oscar Maukkonen

På flykt – handbok för projektgruppen
Manuskript: Liselotte Andersson och Oscar Maukkonen
Bilder: Microsoft Word 2007 och Finlands Röda Kors
Finlands Röda Kors, 2012

Innehåll

| | |
|------------------------------------------------|-----------|
| Introduktion | 4 |
| DEL 1 – PROJEKTGRUPP | 6 |
| 1 Projektgrupp..... | 7 |
| 1.1 Roller och Ansvarsfördelning | 7 |
| 1.2 Gruppdynamik..... | 11 |
| 1.3 Konflikthantering | 13 |
| DEL 2 – INSTRUKTÖRSKURS | 15 |
| 2 Instrukörskurs..... | 16 |
| 2.1 Förberedelser..... | 16 |
| 2.2 Kursprogram | 18 |
| DEL 3 – PÅ FLYKT | 23 |
| 3 På flykt | 24 |
| 3.1 Hur du kommer igång..... | 24 |
| 3.2 Spelledarpärm..... | 25 |
| 3.3 Projektgruppens checklista | 29 |
| DEL 4 – METODER OCH ÖVNINGAR | 31 |
| 4 Metoder och övningar..... | 32 |
| 4.1 Lära känna-övningar | 32 |
| 4.2 Dialog..... | 33 |
| 4.3 Samarbetsövningar | 35 |
| 4.4 Konflikthantering | 37 |
| 4.5 Dramaövningar | 39 |
| 4.6 Gruppkontrakt och kommunikationsplan | 41 |
| 4.7 Utvärdering | 44 |
| Avslutning | 47 |

Introduktion

På flykt är ett rollspel vars mål är att motverka främlingsfientlighet och rasism genom att öka deltagarnas förståelse för vad en flykting går igenom. Många människor har förutfattade meningar om vad det innebär att vara på flykt men i regel kan de sällan sätta sig in i flyktingens situation. För att förstå vad det innebär att vara på flykt så räcker det inte med att veta vad de har eventuellt gått igenom, utan det är något man måste uppleva. Rollspelet kan erbjuda deltagarna en förenklad upplevelse om hur det är att vara på flykt, där var och en lär sig genom sina egna erfarenheter.

Det finns en elektronisk spelledarpärm att få från Röda Korset, där det finns mera information om hur rollspelet ser ut och vilka dokument som ska skrivas ut på förhand för att användas under rollspelet. Handboken fungerar som ett komplement till spelledarpärmen och som ett redskap för dig som behöver inspiration och tips på hur du kan gå till väga för att ordna rollspelet.

Handboken riktar sig till den grupp av instruktörer som har tagit initiativ till att ordna förberedelserna inför rollspelet. Det här innebär att det finns en projektgrupp, bestående av frivilliga instruktörer, som arbetar tillsammans med Finlands Röda Kors (FRK).

I den här handboken kommer vi att introducera de olika steg som du kan tänka på då du förbereder dig inför att ordna rollspelet På flykt. Det är bra att i god tid bekanta dig med innehållet i handboken och gå igenom alla förberedelser så att du kan få till stånd ett lyckat projekt och rollspel. All information som behövs för att ordna en instruktörskurs finns i den här handboken.

Syfte och målsättningar

Handbokens syfte är att stöda projektledaren och projektgruppen, dvs. instruktörerna, i förverkligandet av rollspelet På flykt.

Handbokens målsättning är att steg för steg gå igenom det som krävs för att förverkliga rollspelet så att projektgruppen kan förbereda sig ordentligt. Handboken innehåller beskrivningar, exempel, praktiska tips samt hur du kan undvika eventuella fallgropar. Handboken är uppbyggd enligt de steg du går igenom då du förbereder dig inför rollspelet. Med hjälp av handboken ska du kunna gå igenom den här processen utan att behöva tänka på att du kanske har missat en viktig detalj i förberedelserna.

Handboken består av fyra delar. I första delen får du veta hur du går till väga för att skapa en välfungerande projektgrupp. Det som också kommer att behandlas är de olika rollerna inom projektgruppen och vilka olika ansvarsområden som det finns. I andra delen får du information om hur du ordnar en instruktörskurs och i tredje delen hur du kommer igång med förberedelserna inför rollspelet. I fjärde delen får du tips på övningar och metoder som kan användas under projektets gång.



DEL 1 – PROJEKTGRUPP



1 Projektgrupp

Vi har alla olika uppfattningar om och erfarenheter av hur en bra projektgrupp ska se ut. Det är därför som du ska hålla i åtanke att något som har fungerat tidigare eventuellt inte fungerar i nästa projekt. Varje projekt är unikt och därför kan det vara svårt att förutse vad som kommer att krävas av projektgruppen. Därför är det av stor betydelse att försöka vara flexibel samt öppen för nya idéer och lösningar.

I det här kapitlet kommer vi att gå igenom de olika rollerna i projektgruppen, deras ansvarsområden och hur du skapar en bra gruppdynamik.

1.1 Roller och ansvarsfördelning

En projektgrupp består av en projektledare och medarbetare, som kan ha bestämda arbetsuppgifter inom projektet. Medlemmarna i gruppen har ett gemensamt ansvar för projektets totala resultat och måste därför både kunna åstadkomma individuella resultat och samverka med varandra. Du ska inte behöva göra något som du absolut inte vill men det är bra om du försöker utmana dig själv och gå utanför din bekvämlighetszon.

För att undvika fallgropar så finns det olika roller inom en projektgrupp som rekommenderas för att underlätta projektarbete. Nedan följer en lista på roller samt de uppgifter de kan ha inom projektet På flykt.

Projektledare

Som namnet säger, så är det projektledaren som leder hela projektet. Det här betyder att ledaren styr, leder och koordinerar all verksamhet inom ett projekt. Det är också han eller hon som ser till att arbetet utförs och att målen inom projektet uppnås.

Då du leder en grupp ska du inte vara rädd för att bjuda på dig själv, stå för dina åsikter och fatta beslut. Det är även bra att kunna känna empati och leva dig in i andra människors situationer. För att du ska kunna göra det så är det bra om du har en god självkänedom och vågar vara dig själv. Du ska fungera som ledare istället för att spela

en roll. Det är även viktigt att komma ihåg att det inte är värt att försöka kopiera någon annan ledare eftersom alla är olika och du ska dra nytta av dina egna färdigheter och din personlighet. Det du däremot kan tänka på är att låta dig inspireras av andra ledare för att kunna utveckla din egen ledarroll.

Projektledarens uppgifter:

- Engagera och motivera arbetsgruppen
- Leda gemensamma möten med gruppen
- Ha en översikt över de uppgifter som ska göras
- Hålla reda på tidtabellen
- Delegera uppgifter
- Uppdatera projektgruppen om hur arbetet framskrider
- Se till att följande dokument utarbetas tillsammans med projektgruppen: kontrakt med uppdragsgivaren, gruppkontrakt, mötesprotokoll, projektplan, utvärdering och projektrapport

Sekreterare

Sekreteraren ska vara uppmärksam och dokumentera alla möten som hålls och ser till att dokumenten sparas elektroniskt eller i pappersformat. Det viktiga är att alla kan ta del av informationen vid behov.

Sekreterarens uppgifter:

- Skriva mötesprotokoll
- Vidarebefordra mötesprotokollen till resten av projektgruppen
- Ha en kopia av mötesprotokollen och gruppkontraktet tillgängligt för alla, antingen elektroniskt eller i pappersformat

PR-ansvarig

PR-ansvarige är det så kallade ansiktet utåt. Han eller hon har ansvar över marknadsföringen av instruktörskursen. Det här en av de viktigaste uppgifterna för att projektet På flykt ska kunna bli av. Marknadsföringen av själva rollspelet kan antingen ordnas av en i projektgruppen eller en från FRK.

PR-ansvariges uppgifter:

- Utforma affischer, flygblad och informationsblad om instruktörskursen
- Få ett godkännande för marknadsföringsmaterialet av FRK
- Se till att instruktörskursen/rollspelet marknadsförs
- Besöka målgrupper

Kontaktperson

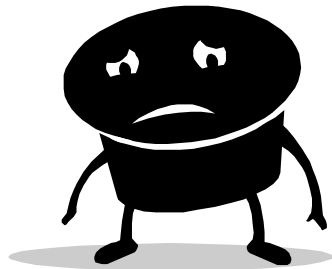
Kontaktpersonen är den som håller kontakten med uppdragsgivaren och som ser till att informationen mellan projektgruppen och uppdragsgivaren går fram. Det är vanligt att projektledaren fungerar som kontaktperson men det går att delegera den här uppgiften till någon annan i gruppen.

Kontaktpersonens uppgifter:

- Förmedla informationen mellan projektgruppen och FRK
- Ta emot anmälningar till instruktörskursen
- Svara på eventuella frågor från dem som är intresserade av att gå kursen
- Kolla regelbundet med FRK angående deltagarantalet till rollspelet
- Håll kontakt med de nya instruktörerna efter kursen

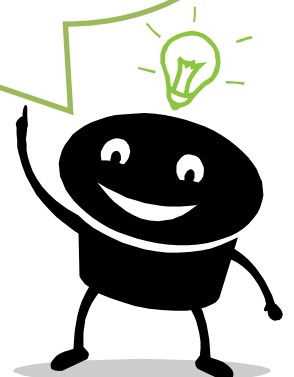
FALLGROPAR!

1. Ingen vet vad som sker i projektet, vilket leder till förvirring.
2. Motivationen försvinner då ingenting blir gjort i projektet.
3. Missförstånd uppstår.
4. Uppgifterna blir inte jämnt fördelade.
5. Projektet avstannar eller slutförs inte.
6. Fastnar i planeringskedet.



TIPS!

1. Gör ett gruppkontrakt med klara regler, uppgifter och roller.
2. Ta rollerna och uppgifterna på allvar.
3. Fördela uppgifterna rättvist.
4. Föredragningslista inför möten.
5. Var uppmärksam på gruppens välmående.
6. Gör egna anteckningar på mötena.
7. Regelbundna möten.



1.2 Gruppdynamik

Då medlemmarna i en grupp fungerar tillsammans kallar man det för en bra gruppdynamik. Det är inte det allra lättaste att åstadkomma med tanke på den stora variation av människor som ofta måste samsas.

En välfungerande gruppdynamik kan kallas för den gnista som sätter igång kreativa processer, engagerar den gemensamma verksamheten och ger upphov till ett effektivt arbete inom gruppen. Då gruppen fungerar väl tillsammans är det lättare för den enskilda individen att tänka och handla självständigt. På samma sätt kan gruppen utnyttja sina resurser där var och ens kunskaper och erfarenheter tas i beaktande och som sedan kan användas på bästa möjliga vis.

Som projektledare är det bra om du lär dig att identifiera olika typer av grupper, vilka roller som kan förekomma och hur de samverkar med varandra. Då du vet hur en grupp bildas, utvecklas och motiveras kommer du att få en ökad förståelse för vilka faktorer som bidrar samt hindrar en grupp från att bli effektiv. Med tiden kommer du att kunna identifiera stressfaktorer och kunna skapa förebyggande åtgärder. En engagerad projektgrupp är en viktig del för att nå ett bra slutresultat. Det är visserligen väsentligt att ha kompetenta människor, men det viktigaste är att gruppen är engagerade i projektet, vilket är lättare att åstadkomma om gruppdynamiken fungerar.

Då du strävar efter en bra gruppdynamik inom projektgruppen är det bra att börja med att lära känna varandra, om ni inte känner varandra från tidigare. Genom att sätta ner tid på det här kan ni bli medvetna om varandras kompetenser och dessutom byggs det upp ett förtroende mellan medlemmarna. Det här leder till att trygghetsnivån höjs inom gruppen och att alla litar på att var och en sköter sina egna uppgifter inom projektet.

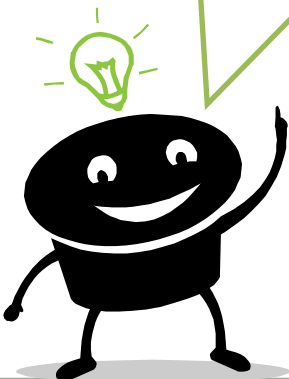
En annan förutsättning för att projektgruppen ska ha en bra gruppdynamik är att gruppens uppgifter och mål överensstämmer med individens mål. Går det här hand i hand så är alla motiverade för projektet, gruppdynamiken är bra och alla vill arbeta effektivt. Kom ihåg att det ska vara roligt att delta i projektet.

FALLGROPAR!

1. Man sätter inte ner tid på att lära känna varandra.
2. Man använder sig av ett alltför formellt språk.
3. Man uppmärksammar inte andra i gruppen som inte får muntur.
4. Man talar för snabbt och i mun på varandra.
5. En plötslig förändring i projektgruppen.
6. Man har inte gjort eller följer inte gruppkontraktet.

TIPS!

1. Använd tillräckligt med tid för att lära känna varandra.
2. Check in och check out - rundor (se sid. 34).
3. Rak kommunikation, lyssna på varandra, vänta på din tur.
4. Fråga dem som är tysta vad de har för åsikter.
5. Öppen diskussion då en förändring i projektgruppen uppstår.
6. Följ gruppkontraktet.



1.3 Konflikthantering

Konflikter finns överallt, både runt omkring oss och inom oss. Det är normalt att konflikter uppstår och de går inte alltid att undvika. Det är också så att en del konflikter är nödvändiga för att vi ska ha möjlighet till att utvecklas som människor och som grupp. Konflikter som lyckas lösas i gruppen kan leda till utveckling, dynamik och engagemang.

Det kan uppstå inre konflikter mellan individer i projektgruppen och då skadu kunna hantera det på bästa möjliga sätt. Det är förstås inte alltid alla i en grupp är överens om att det är en konflikt eller vilken konflikt det handlar om. Det gäller i sådana fall att fastställa vilken konflikt det handlar om, hur de olika individerna upplever situationen och om ni är intresserad av att lösa konflikten.

Det brukar oftast vara på ledarens ansvar att försöka finna möjliga lösningar till konflikterna men det kan också tas in en utomstående eller vara en annan person i gruppen som får ansvaret på sig. Det här beror på vilka som är inblandade i konflikten. Den som försöker hjälpa till med att lösa konflikten ska helst inte ta någons parti. Tips på övningar och metoder som kan användas under sådana här situationer finns i *Del 4, sid. 37-39*.

“Konflikten är inte problemet, utan det är sättet vi talar om konflikten som ger oss problem” (Lang, 2002).

De flesta konfliktsituationer kännetecknas av att det finns många känslor inblandade. Det kan vara en bidragande orsak till varför situationen kan låsa sig ytterligare eftersom starka känslor får oss att hålla fast ännu mer vid vår egen version av saken.

För att undvika konflikter:

- Använd er av rak kommunikation och ge respons
- Fokusera på lösningar och möjligheter istället för fel och brister
- Försök hålla era egna känslor på avstånd och sträva efter att se på situationen från olika synvinklar

Hur du hanterar en konflikt:

- Se om individerna eller gruppen tillsammans kan hantera konflikten
- Om de inte lyckas, ta tag i problemet och synliggör konflikten
- Kartlägg och inventera problemen och orsaken till konflikten
- Ge konflikthanteringen tid, låt alla komma till tals
- Se till att ingen blir överkörd eller nedtystad
- Gå inte vidare förrän konflikten är löst
- Peka inte ut en person som orsak till konflikten - ingen tjänar på att en syndabock utpekas
- Utvärdera hur det har gått

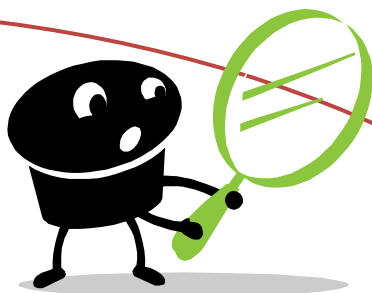
Boktips

-*Projekthandboken : planera, leda och värdera projekt.* Kjell Nordberg, 2008.

-*Pedagogiskt ledarskap.* Liselotte Ohlson, 2008.

-*Ja men, va bra! : om att förstå och hantera konflikter.* Johan Henschen, 2008.

- *Konfliktkompetent ledarskap! : en guide till att förstå, hantera och förebygga konflikter i arbetslivet.* Emma Pihl, 2012.



DEL 2 – INSTRUKTÖRSKURS



2 Instruktörskurs

Instruktörskursen är en viktig del i förberedelserna inför rollspelet På flykt. Under det här tillfället utbildas nya instruktörer till rollspelet. Det är projektgruppens ansvar att marknadsföra, planera och ordna den här kursen. Det här förutsätter att alla eller minst en person, från projektgruppen som har gått instruktörskursen och deltagit i rollspelet. Det är viktigt att sätta tillräckligt med tid på att planera en informativ och inspirerande instruktörskurs.

Planerar noga i förväg hur du sätter upp kursprogrammet så att de nya instruktörerna får all nödvändig information och verktyg som behövs för att delta i rollspelet. En väl planerad kurs ökar chansen för att instruktörerna sköter sina uppgifter bra i rollspelet.

Syfte och målsättningar

Kursens syfte är att stöda nya instruktörer som ska delta i rollspelet På flykt. Målsättningarna är att de ska få lära sig den pedagogiska tanken bakom rollspelet och hur man kan skapa sin egen roll samt hur man kan spela den. Förutom det här ska de också få information om flyktingsituationen i världen. En annan målsättning med instruktörskursen är att få nya kompetenta instruktörer som kan föra konceptet vidare, så att det sprids runt i hela Finland.

2.1 Förberedelser

För att det ska bli en lyckad kurs är det viktigt att kursledarna förbereder sig i god tid. Det du ska göra allra först är att bestämma plats och datum för kursen, vilket du kan komma överens om med FRK. Då du har gjort det ska du börja marknadsföra kursen, vilket kan ske på olika sätt, för att få deltagare.

För att det ska bli en jämn fördelning av arbetsmängden är det bra om du på förhand bestämmer vem som tar hand om vilket område både innan och under instruktörskursen. På nästa sida finns några goda råd om de olika förberedelserna som ska göras inför kursen.

Marknadsföring

Marknadsföringen är en viktig del i förberedelserna och det lönar sig därmed att sätta ner tillräckligt med tid för att göra lockande och beskrivande information om instruktörskursen och rollspelet På flykt.

Instruktörskursen ska marknadsföras i god tid före rollspelet, ca 3 månader. Rekommendationerna är att hålla kursen max 1 månad före rollspelet. Det är bra om kursdeltagarna får tillräckligt med tid på sig för att bearbeta den information som de har fått. Flera månader mellan instruktörskursen och rollspelet kan orsaka en risk för att deltagarna glömmer en del av det de har lärt sig.

Marknadsföringsmaterial i form av:

- Flygblad
- Affischer
- Elektroniskt informationsblad

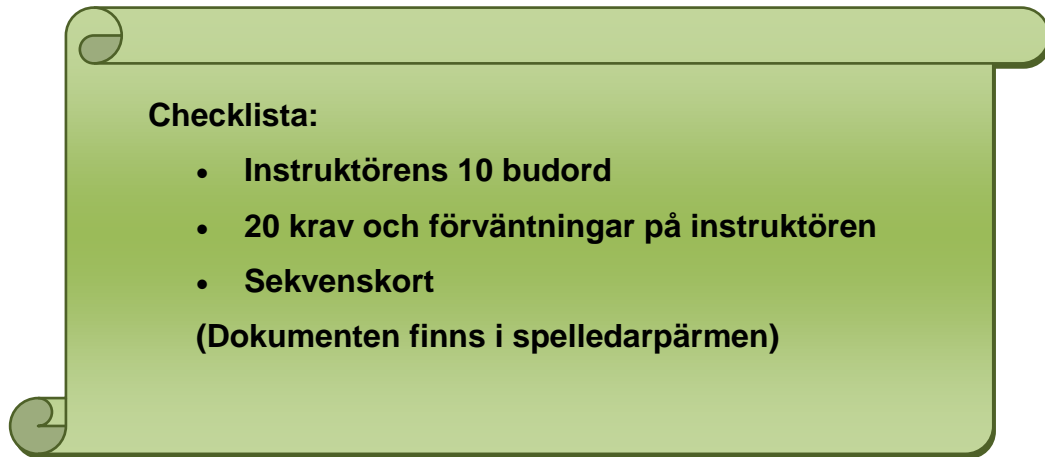
Det är viktigt att nämna att rollspelet sker på engelska, så att kursdeltagarna vet vad som förväntas av dem. Instruktörskursen kan dock gå på svenska. Det som även ska framgå är att anmälan är bindande och att de nya instruktörerna samtidigt förbinder sig till att delta i minst tre rollspelstillfällen. Ett sista anmälingsdatum bör också framgå, till exempel en vecka före kursstart.

Målgrupper:

- Studerande
- Lärare
- Föreningar
- Personal inom Röda Korset
- Allmänheten

Material

Det finns material som instruktörerna ska få under kursen. Via anmälningslistan får du ett exakt antal på deltagare som sedan underlättar då du printar ut materialet.



Det som ska poängteras är att de nya instruktörerna inte får tappa bort materialet, eftersom det är sådan information som är hemlig för eventuella deltagare i rollspelet. Om deltagare får tag på den här informationen kan upplevelsen bli förstörd för dem.

2.2 Kursprogram

När du ordnar kursen är det bra att göra upp ett tydligt program, så att du vet vad du behandlar vid vilket skede och för att kursdeltagarna ska få en överblick om vad som ska behandlas under kursen. I det här kapitlet får du se exempel på hur strukturen av ett kursprogram kan se ut och få en förklaring till de olika delarna. De är delar som tas upp under en instruktörskurs, men det är inte nödvändigt att de måste tas upp i den här ordningen. Du bestämmer själv hur kursprogrammet ska se ut, men kom ihåg att kursen bara är 4 timmar lång och det ska finnas tid för pauser också.

INSTRUKTÖRSKURS 31.3.2012, kl. 10.00–14.00

| | | | |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------|--------|---------------------|
| 10:00 | Lära känna övningar | | |
| 10:15 | Introduktion | | |
| | 1. Dagens schema | 5 min | Oscar |
| | 2. Tider, logi, antal deltagare, antal instruktörer Nödbroms | 10 min | Olivia |
| | 3. Videoklipp Vad är på flykt och varför | 15 min | Sonja |
| | 4. Somalia idag Flyktingsituationen och asylprocessen i Finland | 15 min | Liselotte |
| 11:00 | Spelet | | |
| | 1. Instruktörernas ansvar och spelets gränser | 15 min | Sonja |
| | 2. Drama om gränserna | 20 min | Liselotte och Oscar |
| | 3. Sekvenskarta och en översikt | 10 min | Olivia |
| 11:45 | Kaffepaus | | |
| 12:10 | Sekvenser Step by Step + övergångar mellan sekvenserna | | |
| | 1. Landsbyn - flykt 2 | 20 min | Olivia |
| | 2. Drama | 10 min | Oscar |
| | 3. Gränsen - polisregistering | 20 min | Liselotte |
| | 4. Transit - Utvärdering | 20 min | Sonja |
| | 5. Drama | 10 min | Oscar |
| 13:30 | Frågor och sammanfattning | | |

Bild 1. Exempel på ett kursprogram.

Lära-känna övningar

Det du kan tänka på är att kursdeltagarna kanske inte känner varandra från tidigare och då är det bra om du har reserverat tid i början för att lära känna varandra. Tips på övningar finns i del fyra i handboken, sid. 32-33.

Introduktion

Planera vad som ska ingå i den här biten och vad som är viktigt för kursdeltagarna att få veta. Det rekommenderas att du ger en översikt på vad du ska behandla under kursen så att kursdeltagarna vet vad de har att förvänta sig. Det ger en känsla av struktur som fungerar som en trygghet för kursdeltagarna. Introduktionen ska även innehålla information om var, när och hur länge rollspelet ska hållas samt hur många som kommer att delta som flyktingar i rollspelet.

Det är också på FRKs ansvar att se till att instruktörerna kan ta sig till rollspelsplatsen, vilket ska ordnas i god tid så att du kan ge information om det här under kursen.

Efter introduktionen passar det utmärkt att visa ett videoklipp om rollspelet På flykt som går att hitta på Youtube (www.youtube.com). Visuellt material kan ge deltagarna en större inblick i om vad rollspelet går ut på. Du ska på förhand leta efter det här videoklippen så att du inte letar efter ett passande videoklipp en stund innan kursen börjar.

Efter att ha visat ett videoklipp kan du gå vidare till att förklara vad På flykt är och varför man ordnar det. Du väljer vad och hur mycket du anser vara nödvändigt att berätta.

Information om landet

Om du inte på förhand vet så mycket om det land du har valt att rollspelet bygger sig på, är det viktigt att du läser om ämnet och förbereder dig så att du kan informera kursdeltagarna under instruktörskursen. Det är bra om de nya instruktörerna får kunskap om landet och kulturen så att de kan komma bättre in i sin roll under rollspelet.

Det går också att bjuda in någon som kan mycket om ämnet som kan hålla en kort föreläsning om ämnet.

Flyktingsituationen och asylprocessen

Det som också är bra att informera om är flyktingsituationen samt hur asylprocessen går till i Finland. Då kursdeltagarna väl har fått lite kunskap om det här ämnet är det lättare för dem att spela sin roll i rollspelet.

Igen kan du ha någon som är kunnig inom ämnet som håller en informationsstund för kursdeltagarna. Det behöver alltså inte alltid vara kursdeltagarna som kommer med all kunskap.

Instruktörernas ansvar

En viktig del i kursen är att informera instruktörerna om deras ansvar, spelets gränser, vad man får och inte får göra, och om nödbromsen. Här passar det utmärkt att ta ett exempel från sekvenserna och göra en dramaövning av det.

Dramaövningar

Dramaövningarna är till för att kursdeltagarna ska aktiveras och få öva på olika roller. Det är viktigt att komma ihåg att du måste aktivera kursdeltagarna så att deras intresse hålls upp och så att det inte blir för mycket stillasittande.

Du bestämmer när det passar att sätta in olika dramaövningarna och vilka övningar du vill använda dig av.

Sekvenserna

Det är av stor betydelse att du går igenom sekvenserna steg för steg samt övergångarna mellan sekvenserna. Det du kan tänka på är att använda dig av dramaövningar efter att ha berättat om en sekvens, men inte nödvändigtvis efter varje sekvens.

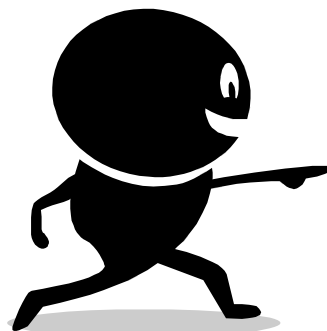
Planera på förhand vem som berättar om vilken sekvens, om inte en och samma person väljer att gå igenom alla sekvenser.

Frågestund

Under hela instruktörskursen är det bra om det finns utrymme för eventuella frågor som kursdeltagarna kan ha. Det är ändå bra att planera in att ha en liten kort frågestund i slutet av kursen och om det inte finns några frågor just då kan du fråga kursdeltagarna om vilka förväntningar de har och vad som ännu känns osäkert.

Utvärdering

En utvärderingsblankett ska delas ut till kursdeltagarna som de får fylla i och lämna in direkt efteråt till kursledarna. Planera in tillräckligt med tid för den här delen eftersom du inte vill att någon ska fylla i den i all hast. Utvärderingen är en förutsättning för att du ska kunna utveckla instruktörskursen och göra den bättre. En standard blankett för utvärdering av en kurs kan fås av Röda Korset.



DEL 3 – PÅ FLYKT



3 På flykt

Rollspelet På flykt är ett omfattande koncept som antingen varar 24 timmar eller mindre, beroende på målgruppen och situationen. Det som har märkts är att människor har lättare för att förbinda sig till ett minirollspel på 8 timmar istället för ett 24 timmars koncept. Det är därför alltid bra att ha det i åtanke då du planerar rollspelet På flykt. Det är dock alltid värt att sträva efter att hålla ett 24 timmars rollspel eftersom det ger en mer realistisk syn på hur det är att vara flykting.

För att göra det lättare att komma in i en roll så går hela rollspelet på engelska. Det finns inga krav på att du måste prata perfekt engelska och det är inte meningen heller. Det är bara något som gör rollspelet mera realistiskt.

Det som tas upp i den här delen av handboken är hur du kommer igång, de viktiga dokument som finns i spelledarpärmen samt en checklista över det som projektgruppen ska göra innan och efter rollspelet.

Syfte och målsättningar

Syftet med rollspelet är att skapa en ökad tolerans och förståelse för vad människor på flykt kan gå igenom. Målet är att motverka främlingsfientlighet och rasism genom att öka deltagarnas förståelse för vad en flykting går igenom.

3.1 Hur du kommer igång

I de tidigare kapitlen har vi gett råd och tips på hur du får en fungerande projektgrupp, vilka roller och ansvarsuppgifter det finns samt hur du ordnar en instruktörskurs. Det är ett bra sätt att komma igång med planeringen av rollspelet, men det är endast en bit på vägen.

Det finns många andra delar du ska gå igenom inför rollspelet, vilket är därför du ska utse en spelledare i projektgruppen som håller i trådarna för hela rollspelet. För att det inte ska bli alltför mycket arbete för en person är det bra att det utses någon som hjälper honom eller henne.

Det är vanligt att projektledaren även fungerar som spelledare eftersom det är då lättare att ha en överblick på allt som händer i projektet och rollspelet. Oberoende vem som blir spelledaren så är det dennes uppgift att läsa sig in på sin roll (material finns i spelledarpärmen).

Hela projektgruppen och alla instruktörer har ett ansvar för att stöda och hjälpa spelledaren genom att fullfölja de uppgifter som de har blivit tilldelade. Om alla tar ett lika stort ansvar för att se till att rollspelet planeras och utförs på bästa möjliga sätt, blir arbetet roligare och lättare att utföra.

3.2 Spelredarpärm

Spelredarpärmen, som redan har nämnts flera gånger, kan du få tillgång till via Röda Korset. Där finns allt material som behövs under rollspelsdagarna. Det är väsentligt att du bekantar dig med materialet i god tid eftersom den innehåller väldigt mycket information och förberedelser inför rollspelet. Ett tips är att du printar ut spelredarpärmen i pappersformat, så att blir det lättare att gå igenom den.

Följande viktiga dokument finns i spelredarpärmen:

01 Orientering åt spelledaren

I den här mappen finns information om rollspelet i sin helhet och de uppgifter som spelledaren har före, under och efter rollspelet.

- Om rollspelet På flykt - av Steen Cnops Rasmussen
- Uppgifter spelledaren har under rollspelet På flykt

02 Blanketter och texter åt arrangören

Här finns information om vad arrangörens roll är i rollspelet. Arrangören är den person som har antingen beställt rollspelet eller kommit överens med FRK att hålla rollspelet för deras t.ex. elever. Det finns även viktiga blanketter som ska ges till arrangören.

- Anmälningssblankett till deltagarna
- Checklista för arrangören
- Rekommendationer till arrangören om information som ges till deltagarna före spelet
- Flyktrutter i På flykt, en vägledning
- Orientering till polisen (information om rollspelet som ska ges till polisen)
- Samarbetsavtal
- Välkomstbrev till arrangör
- Telefonlista

03 Riktlinjer, evaluering och rapporter

I den här mappen finns information som är riktad till spelledaren och som har ansvar för att få evauleringar från arrangören och instruktörerna. Det finns även mera information spelledarens uppgifter i den här mappen.

- 20 krav och förväntningar av spelledaren
- Beredskapsplan för spelledare
- Kontrakt för spelledare
- Uppgifter spelledaren har under rollspelet
- Rapport från arrangör
- Spelledarrapport
- Instruktörsevaluering

04 Spelplan och sekvenskort

Här finns viktig information om hur spelplanen ser ut och sekvenskorten som visar hur rollspelet är uppbyggt.

- Sekvenskort
- Spelplan: exempel för minirollspel
- Spelplan: exempel

05 Bilagor till instruktörspärmen

I den här mappen finns information om vilka krav och förväntningar som finns på instruktörer, samt övrig information som instruktörerna kan ha nytta av. Det finns även ett exempel på en introduktion, som spelledaren ska ge i början av rollspelet, till deltagarna.

- Introduktion till rollspelet
- Grafisk översikt över spelets gång
- Spelmall
- 20 krav och förväntningar på instruktören
- Praktisk information till instruktörer

06 Bilagor till arrangörspärmen

Här finns de dokument som antingen arrangören eller projektgruppen ska printa ut före rollspelet. De här dokumenten ska användas i rollspelet.

- Medical examination
- Application by employees
- Residence card
- Custom office
- Declaration on integration
- 5 dollars
- 10 dollars
- Knowledge about Finland
- Physical condition
- Declaration on family reunification
- Temporary passport
- Documentation of family relations
- Application for EU visa
- Proof of education
- Falska pass

- Kontrollpunkt
- Kopieringsvägledning
- Polisregistreringsschema
- Registreringsschemaförflyktingläger
- UDI Personligtuttalande
- UDI intervju på sve + eng

07 Pass och rollkort

I den här mappen finns information om de roller som deltagarna i rollspelet ska ha för att kunna spela sina roller.

- Pass Somalia
- Rollkort med historia
- Somalia - rollkort utan historia

08 Förarbetet

Här finns övningar som deltagarna rekommenderas att göra innan de deltar i rollspelet. Det är inte nödvändigt, men det kommer att göra rollspelet till en bättre upplevelse om de gör de här övningarna. Arrangören är den som har ansvaret för att se till att det blir gjort.

- Fullständigt förarbete till rollspelet På flykt

09 Efterarbetet

I den här mappen finns det råd och tips på hur utvärderingen ska gå till efter att de har deltagit i rollspelet.

- Efterarbetet till rollspelet På flykt

3.3 Projektgruppens checklista

Det kan vara till hjälp för dig att kryssa för en checklista för att veta hur mycket du har gjort och hur mycket du har kvar att göra.

- Bekantat oss med spelledarpärmen
- Bestämt ett datum och en plats för rollspelet tillsammans med FRK
- Marknadsfört rollspelet
- Information om rollspelet och vad deltagarna behöver ta med har skickats till dem
- Delat in deltagarna i olika grupper
- Gjort ett avtal med FRK angående ansvarsuppgifterna
- Du eller FRK har gett information till polisen och grannarna om rollspelet
- Marknadsfört instruktörskursen och rekryterat nya instruktörer
- Alla förberedelser inför instruktörskursen är gjorda
- Hållit instruktörskursen och gjort en utvärdering samt fått en utvärdering från instruktörerna
- Kläder, utrustning och annat nödvändigt material införskaffat till instruktörerna att använda under rollspelsdagarna
- Kopierat upp alla dokument inför rollspelsdagarna (se spelledarpärmen)
 - Pass
 - Rollkort
 - Byråkratiska dokument - kontoret i Somalia
 - Dokumenten för då deltagarna kommer till Finland
- Du eller FRK har gjort en säkerhetsplan som alla instruktörer har läst igenom och godkänt

- Vet vem som har hand om introduktionen, utvärderingen och värdesakerna i rollspelet
- Gjort ett sekvensschema där det står vem som har vilken roll
- Utsett sekvensansvariga i rollspelet
- Planerat rutterna
- FRK har ordnat transport för instruktörerna till och från rollspelet
- FRK har ordnat en första hjälp-grupp att närvara under rollspelet
- FRK har ordnat så att det finns mat till instruktörerna och deltagarna
- Förberett instruktörerna dagen innan rollspelet
- Gått igenom rutterna tillsammans med de nya instruktörerna
- Genomfört rollspelet
- Fått en utvärdering från deltagarna, instruktörerna, projektgruppen och FRK
- Gjort en Motorola-utvärdering (se sid. 44)



DEL 4 – METODER OCH ÖVNINGAR



4 Metoder och övningar

I det här kapitlet hittar du metoder gällande utvärdering, gruppkontrakt och några olika lära-känna- övningar, samarbetsövningar, konflikthantering, dialog-och dramaövningar, som du kan ha nytta av då du startar en projektgrupp eller då du håller en instruktörskurs. Flera övningar och metoder hittas såklart via Internet och olika slags böcker. Det du kan tänka på är vilka övningar som gruppen behöver och vilka övningar som lämpar sig bäst.

4.1 Lära-känna-övningar

När du träffar nya människor för första gången kan det vara bra att lära känna varandra med lite enkla roliga övningar. Ju enklare, desto bättre är oftast en god regel att hålla sig till i början. Nedan följer några tips på olika övningar som gynnar tanken att lära känna varandra.

Hej jag heter...

Material: Inget

Börja denna övning med att alla tar och sätter sig i en ring. Sedan får var och en säga sitt namn och någonting som börjar på samma bokstav som namnet, varefter de övriga upprepar denne. Det går också att istället för att säga någonting som börjar på samma bokstav så säger du något du tycker om, som t.ex. ett djur, någon maträtt eller något du tycker om att göra.

En annan variant är att stå i en ring, säga sitt namn och sedan göra en rörelse som alla andra ska härma.

Om du har en pinne eller motsvarande att skicka runt i ringen kan man låtsas att det är en trollstav. När du säger sitt namn visar du samtidigt en rörelse så får övriga gissa vad trollstaven ska föreställa. Kanske ett metspö eller en kikare?

Intervju

Material: Papper

Penna

Övningen går ut på, så som namnet säger, att man ska intervjua varandra och på det sättet lära känna varandra. Dela in alla i par och låt dem intervjua varandra. Ha några färdiga frågor som du vill ha svar på och som kan fungera som riktlinjer, t.ex. namn, ålder, varifrån de kommer, vad de gör på fritiden, favoritmat etc. Du väljer själv hur många frågor du har i den här övningen.

Papper och penna behövs för att göra anteckningar som sedan behövs när du presenterar personen du intervjuat inför hela gruppen. Bäst resultat fås om paren inte känner varandra från tidigare.

Namnbingo

Material: Papper

Penna

I den här övningen så får varje deltagare en bingolapp där det finns ett antal rutor med olika påståenden (beroende på deltagarantalet). Efter att lapparna delats ut ska deltagarna sedan på ledarens kommando gå runt till varandra och fråga om något av påståendet passar denne. Passar påståendet den som du frågat så skriver du personens namn i den ruta där påståendet står skrivet. Om det inte passar så går du till nästa person du hittar och frågar den här personen ett av påståendena.

Du får inte fråga samma person två gånger i rad och du får bara använda personens namn en gång. När du har fått alla rutor fyllda med ett namn så ropar du "BINGO!". Efter att alla deltagare har fått bingo kan du gå igenom alla påståenden och kolla vem alla det stämmer på.

4.2 Dialog

Då det ordnas möten för att diskutera och göra beslut inom ett projekt är det lätt att glömma bort människorna i projektgruppen. Det är vanligt att du inte vet så mycket om vad som händer i projektmedlemmarnas liv och därför kan det finnas en risk för att mötena blir formella och opersonliga. För att dialogen ska fungera och att alla ska ha möjligheten att bli hörda så finns det nedan tips på några dialogövningar, som visar dig och din grupp hur viktigt det är att dialogen fungerar.

Check- in och check- out

Ett bra sätt att börja mötena är med en *check-in*, där var och en i tur och ordning får berätta om hur de känner sig och vad de har gjort till exempel tidigare på morgonen eller under helgen. I slutet av mötet kan det även göras en *check-out* där var och en får berätta om vad de har fått ut av mötet, hur de känner sig nu och vad de tänker göra efter mötet.

Det här ger en möjlighet för projektmedlemmar som annars är tysta, att berätta något personligt och få en chans att komma in i gruppen. Om de andra i gruppen får veta lite mera om varandra kan det byggas upp en bra början till att få en fungerande dialog under mötena.

Surrande ljud

Material: Inget

I den här övningen ska alla tala samtidigt om något som just de känner för att tala om utan att någon lyssnar på varandra. Efteråt hålls en diskussion där var och en får berätta om hur det kändes. Det viktiga här är att reflektera över hur det upplevs då ingen lyssnar och om det har eventuellt hänt i ens egen grupp.

Kreativ dialogövning

Material: Papper

Penna

Låda

I den här övningen ska alla deltagare få tre papperslappar där alla skriver en mening eller en fråga på var och en av lapparna. Sedan ska alla vika ihop lapparna och sätta dem i en låda eller något liknande. Låt dem sedan dra tre lappar ur lådan. Nu kan de arbeta två och två och skapa en dialog runt de lappar som de har fått. Är man två stycken har man sex meningar att bygga upp dialogen kring. När de spelar upp dialogen kan resten av gruppen få gissa vilka nyckelmeningarna var.

4.3 Samarbetsövningar

I olika arbetsgrupper är det viktigt att samarbetet och lagandan är bra, så att alla trivs och kan göra sitt bästa. Teambuilding är ett viktigt inslag på en arbetsplats för att förbättra kommunikationen och förståelsen för varandra. Här nedan följer några exempel på samarbetsövningar.

Hinderbanan

Material: Ögonbindel

Möjlighet till att bilda en hinderbana

I den här övningen ska gruppen delas upp i par. En får en ögonbindel så att hon/han inte kan se. Partnern ska sedan med hjälp av enbart sin röst, guida den blinde genom en hinderbana. För ökad svårighet kan flera par gå genom hinderbanan samtidigt.

Dispyten

Material: Inget

I par ska man spela upp ett scenario. Olika exempel på scenario: Du går på bussen och har en dispyt med busschauffören eftersom du har glömt dina pengar eller så beställer ni mat på en restaurang. Alla par har olika scener. Det knepiga består av att replikerna består av siffror. Den ena säger 123 och den andra säger 45678 varvid den första fortsätter med 9 10 11 12 osv. Allt handlar om tonfallet och kroppsspråket. Resten av deltagarna tittar på och försöker lista ut vad dispyten handlar om.

Ballongen

Material: Ballong

I den här övningen ska alla stå i en cirkel med ansiktena vända inåt samtidigt som alla håller varandra i händerna. Uppgiften består av att hålla en ballong i luften utan att släppa varandra. Endast armar och överkropp får användas!

Pappret

Material: Papper

I den här övningen ska alla delas in i mindre grupper, till exempel 5 personer i varje grupp eller så görs övningen med hela gruppen. Varje grupp får ett papper och ledaren ger grupperna följande instruktioner: *"Alla i gruppen skall röra vid pappret, men de som rör vid pappret får inte röra golvet."*

4.4 Konflikthantering

Ifall det uppstår konflikter så är det viktigt att du inte lämnar dem, utan istället ska du ta tag i dem meddetsamma. För att du ska klara av att lösa en konflikt är det bra att du känner till några övningar inom konflikthantering. Följande övningar är några verktyg att utgå från då det är dags att hantera konflikter.

Samtalet

Konflikthantering i grupp handlar om att skapa ett möte med alla inblandade parter och vid behov kan du ha med en person som är utomstående.

Följande punkter kan utgöra normer för samtalet mellan parterna och underlätta processen.

1. Red ut vad jag vill ha sagt till dig och det du vill ha sagt till mig.
2. Få respons.
3. Alla är medansvariga och deltar i konflikthanteringen.
4. Ta reda på vad som ligger bakom grälet.
5. Var ärlig.
6. Håll en lugn och sansad diskussion.
7. Ha målet att finna en lösning där alla är vinnare.

Förebygga och förstå konflikter

Material: Inget

Övningen går ut på att arbeta och ha roligt och samtidigt att ge insikt i hur det är att möta en ny kultur.

1. Deltagarna delas in i två grupper. Den ena gruppen heter kultur "P" och den andra heter kultur "Q".
2. Skilj grupperna fysiskt i två olika rum.

3. Instruera respektive grupp vilka regler som gäller i respektive kultur.

Alla ni som är här tillhör en fantastisk kultur, *P-kulturen*. I den här kulturen har ungdomen en hög status, det man pratar om är vikt, fysiskt utseende och träning. Man är mycket intresserad och nyfiken på varandra. Könen har lika status. Äldre har inget väldigt lite att säga till. Materiella tillgångar är eftersträvansvärda. Regler för kommunikation är att den som är yngst inleder samtalet. Fysisk kontakt förekommer inte mellan åldersgrupperna. Äldre svarar enbart på tilltal. Man måste se varandra i ögonen när man talar. Kommer en ny person in, så ska alla omsluta den nya personen i en ring. Man pratar om vem som tränar vad och hur mycket, vem man är, vikt och utseende. När man säger hej så klappar man på axeln. När man säger ja så knäpper man med fingrarna. Nej är ett hugg ned med handen. När vi visar intresse så håller vi en lur mot örat, när vi är ointresserade korsar vi armarna framför bröstet. När man inte förstår håller vi händerna mot huvudet.

1. Den andra gruppen får andra/motsatta regler att agera efter.
2. Efter att de båda grupperna har tränat i sina roller skickar respektive grupp ut kontaktpersoner till den andra kulturen, för att pejla hur den är.
3. De kommer tillbaka efter en stund och rapporterar vad de har upplevt.
4. Sedan öppnar respektive grupp ambassader hos varandra, och ambassadörerna ska anstränga sig för att smälta in i den nya kulturen och skapa kontakter.
5. Efteråt pratar alla i hela gruppen om hur de upplevde övningen och hur det kändes.

Feedbackövning

Den som ger feedback beskriver en situation som hon eller han anser att feedbackmottagaren bör fundera över. Mottagaren lyssnar utan att avbryta. Den som ger feedback förklarar vilka problem situationen skapar och klagande frågor ställs för att båda ska få en uppfattning om vad det är som har hänt och hur det upplevs. Den som ger feedback ger förslag till hur situationen skulle kunna hanteras. Mottagaren lyssnar och tar ställning till relevansen i det som sagts.

Om ni är ovana så är det bra att börja träna med att ge positiv feedback innan ni provar med negativ feedback. Skala av känslor och håll dig till ett konstruktivt förhållningssätt. Om du får feedback som du inte håller med om så behöver du inte ta ställning och svara direkt. Säg att du lovar att överväga vad som sagts och att återkomma med reflektion i ett senare skede.

Lappar

Material Papper

Penna

1. Ge alla i din grupp en bunt tomma papperslappar och en penna.
2. Be samtliga att skriva ner tre saker som är positiv feedback och en sak som är menad som konstruktiv kritik till var och en i gruppen. Alla skall skriva vem som är mottagare och avsändare på varje papper.
3. Sätt er i en ring, eller runt ett bord.
4. Lyft fram en person i taget och låt alla berätta vad de skrivit om honom/henne.
5. Avsluta genom att gå laget runt så att alla kan berätta hur de upplever att ge och få feedback.

Glöm inte bort att feedback handlar om prestationen och inte om personen. I den här övningen får dessutom alla som deltar flest positiva omdömen vilket i sig kommer att stärka självkänslan och ge kraft att utveckla det som borde utvecklas.

4.5 Dramaövningar

Rollspelet går ut på att kunna spela en roll och att improvisera. Det bästa sättet att lära sig, är med hjälp av olika dramaövningar.

Tolk/Gibberish

Material: Inget

Övningen sker parvis där den ena av deltagarna fungerar som en gäst från ett annat land och den andre personen som gästens tolk.

Gästen håller en presentation på Gibberish (ett eget påhittat språk) för publiken och tolken ska försöka översätta det gästen säger via kroppsspråket och det påhittade språket, eller så kan tolken själv hitta på vad gästen säger.

Staty

Material: Inget

Det här är en improvisationsövning där alla deltagare ställer sig i en halvcirkel runt den person som fungerar som ledare. Ledaren säger ett ord och därefter ska deltagarna på basen av det första som de kommer att tänka på, inta en position som beskriver det de tänker på. Sedan ska de stå stilla som en staty tills ledaren säger ett annat ord.

En annan variant av den här övningen är att deltagarna är parvis, var den ena fungerar som skulptör och den andra som staty. Skulptören formar statyn enligt eget tycke så att statyn avbildar skulptörens intryck av ordet ledaren sagt. Byt roller så att båda får pröva på att vara skulptör och staty.

Berätta en saga

Material: Inget

Alla sitter i en ring och ska tillsammans skapa en saga. I tur och ordning så säger du ett ord eller en mening som sedan nästa fortsätter på. Du behöver inte censurera och för att göra sagan rolig så säg det som först dyker upp i huvudet. Det här fortsätter så länge tills någon tycker att sagan börjar närma sitt slut och kommer på en lämplig avslutning för sagan. En bra övning för att avsluta dagen med ett skratt.

4.6 Gruppkontrakt och kommunikationsplan

Syftet med att skriva ett gruppkontrakt är att alla i gruppen ska vara överens om mål och arbetssätt för det fortsatta arbetet. Framställandet av gruppkontraktet leder till diskussion och reflektion kring frågor som är viktiga för gruppens arbete och trivsel. Det är viktigt att alla i gruppen deltar aktivt och tar hänsyn till alla gruppmedlemmars synpunkter och önskemål. I gruppkontraktet ska det även finnas en kommunikationsplan som underlättar hur arbetet utförs i projektgruppen.

Gruppkontrakt

Nedan följer ett exempel på olika punkter som ett gruppkontrakt kan innehålla och vad du ska tänka på vid punkterna.

1. Grundläggande rutiner för alla grupper

Alla medlemmar ska ha med sig schema eller kalender till varje möte, eller på något annat sätt se till att man utan problem kan bestämma nästa mötestid. Vid varje möte ska någon anteckna vad som gjorts, vad som beslutats och när nästa möte ska vara. Den här informationen ska skickas till alla deltagare.

2. Projektets målsättning

Beskriv kortfattat projektets mål och vad ni själv vill uppnå via projektet.

3. Praktiska rutiner

Hur vill ni arbeta tillsammans? Hur ofta ska ni träffas? Hur långa ska mötena vara? Finns det några särskilda förutsättningar som styr var och när ni kan ha möten, t.ex. att någon pendlar eller spelar fotboll på torsdagar?

4. Kommunikation inom gruppen

Hur ska ni kommunicera mellan mötena?

5. Roller

Ska varje person i gruppen ha en formell roll? Ska ni växla formella roller vid varje möte? Vilka roller behövs (t.ex. projektledare, sekreterare, dokumentansvarig)?

6. Beslutsformer

Hur ska gruppen komma överens om vad som ska göras? Ska majoritetsbeslut gälla eller ska gruppen genom diskussion försöka få alla att vara överens om beslutet?

7. Ansvar

Hur ska arbetet fördelas i gruppen? Hur ska gruppen hantera situationen om någon inte gör sin del av arbetet? Vad gör ni om någon inte dyker upp på möten? Hur mycket arbete ska ni göra mellan mötena?

8. Underskrifter

Ni har tillsammans kommit överens om arbetsformerna i dessa dokument. Om någon bryter mot det ni har kommit överens om kan ni alltid hänvisa till gruppkontraktet som alla har skrivit under.


Kommunikationsverktyg

I kommunikationsplanen ska det ingå vilka verktyg man använder sig av för att föra vidare information inom gruppen. Det kan handla om allt från hur man på smidigaste sättet hittar datum för ett möte inom en större grupp, till var man sparar viktiga dokument, till hur man får tag på projektmedlemmarna.


Här följer några tips på olika kommunikationsverktyg som kan vara till nytta för projektgruppen.

 *Doodle*(www.doodle.com)

Det är ett effektivt och enkelt sätt för att bestämma ett datum för ett möte, om det är så att du inte har bestämt det på föregående möte.

 *Dropbox*(www.dropbox.com)


Om du söker en kostnadsfri tjänst och som låter dig samla alla foton, dokument och videon, då är Dropbox något för dig. Det här innebär att alla filer du sparar på din Dropbox automatiskt sparas på din dator och på Dropboxes egen hemsida. Du kan också välja att bjuda in andra människor, t.ex. projektmedlemmar, till din Dropbox genom att skicka ett e-mail. På det här sättet kan du lätt dela med dig av information till andra, till exempel ladda upp mötesprotokoll.

 *Facebook-grupp*(www.facebook.com)

På Facebook kan du skapa en sluten grupp där du kan dela med dig av information om vad som händer i projektet och ladda upp mötesprotokoll från senaste mötet.

 *Sms eller telefonsamtal*

Det är ett självklart sätt för att föra vidare brådskande information. Det du ska komma ihåg är att sätta upp några enkla regler för när det ska användas. Det kanske inte är alltid bra att ringa vid minsta lilla sak eller att ringa väldigt tidigt på morgonen alternativt sent under helgen.

 *E-mail*

Det här är ett alternativ till Dropbox eller en Facebook grupp. Det går lika bra att överföra information via e-mail men det finns oftast en begränsning för hur stora filer du kan ta emot.

4.7 Utvärdering

För att få en tydligare bild av hur deltagarna har tyckt om det du har ordnat, sker lättast via utvärdering. Det är bra att utvärdera, för då får du också fram olika förbättringsförslag som du kan tänka på vid nästa gång.

Motorola-utvärdering

Material Papper

Penna

Besvara och anteckna följande frågor och svar tillsammans med projektgruppen.

1. Vad gick bra?
2. Vad kunde vi ha gjort bättre?
3. Vad lärde vi oss?
4. Vad av det som vi lärde oss kan vi tillämpa i praktiken?

Enkät

Att skapa en enkät kan vara ett sätt för att få en utvärdering av projektmedlemmar, deltagare på en kurs eller deltagare i rollspelet På flykt. På de följande två sidorna finns ett exempel på en enkät som deltagarna i rollspelet På flykt kan fylla i.

ROLLSPELET PÅ FLYKT

UTVÄRDERING FÖR DELTAGARNA

1. Kön (ringa in):

Pojke Flicka

2. Ålder _____

3. Hur fick du höra om rollspelet? (flera alternativ får väljas)

Tidningen

Internet

Skolan

Vänner

Annat, vad? _____

4. Varför ville du delta i rollspelet?

5. Vilka tankar och känslor väckte rollspelet?

6. Vad var det värsta under rollspelet?

7. Vilka utmaningar kan en flykting råka utför?

8. Var det något som inte upplevdes som trovärdigt under rollspelet?

9. Vad skulle du förbättra i rollspelet?

10. a) Skulle du rekommendera rollspelet för andra (ringa in)?

JA

NEJ

VET INTE

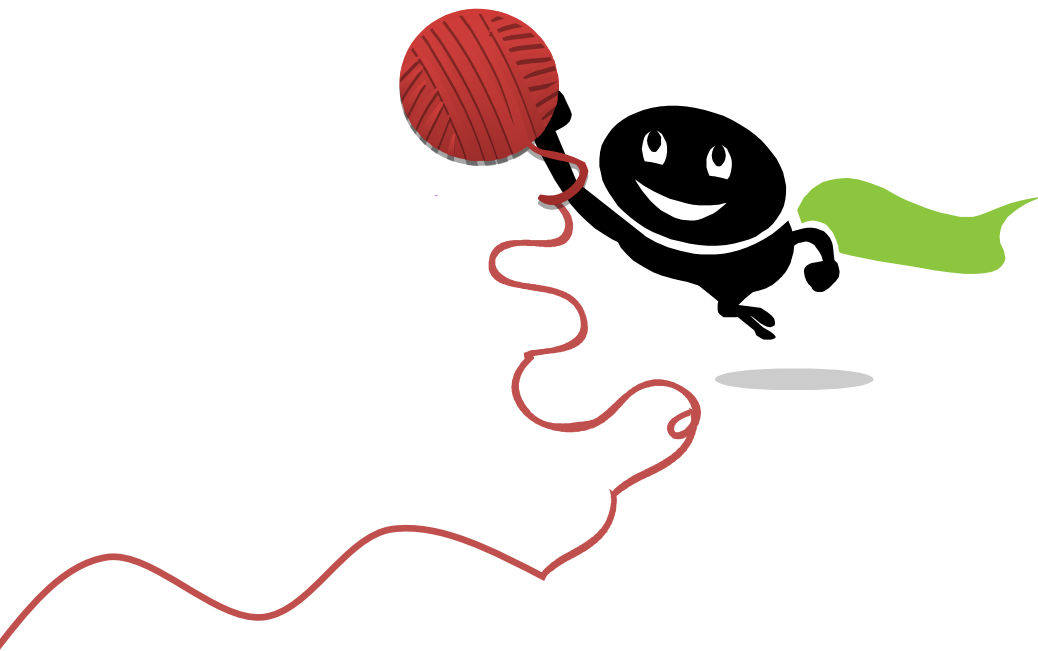
b) Om du svarade ja eller nej på föregående fråga, varför?

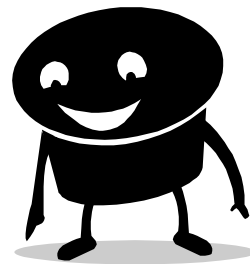
11. Övriga kommentarer

Avslutning

Det här är våra tips och råd till dig som har valt att planera och utföra projektet På flykt. Du borde nu ha en stadig grund att stå på då du förbereder dig inför projektet.

Vi som har skrivit handboken har utgått från våra egna erfarenheter och litteratur vi läst. Det här betyder att det kan uppstå situationer där handboken inte kan vara till hjälp, men då hoppas vi att du använder dig av de litteraturtips som vi har nämnt och att du även frågar om hjälp och stöd från din projektgrupp och Röda Korset.





Litteraturtips och källor

En lista på olika böcker som vi har använt och som vi även anser är bra för projektgruppen om de vill fördjupa sig i ämnet.

- *Att använda arbetsgrupper effektivt : verktyg för utveckling av lag.* Per Eisele, 2007.
- *Grupprocesser : om inläring och samarbete i grupper.* Svein Stensaasen, 2000.
- *Ja men, va bra! : om att förstå och hantera konflikter.* Johan Henschen, 2008.
- *Konfliktkompetent ledarskap! : en guide till att förstå, hantera och förebygga konflikter i arbetslivet.* Emma Pihl, 2012.
- *Pedagogiskt ledarskap.* Liselotte Ohlson, 2008.
- *Projekthandboken : planera, leda och värdera projekt.* Kjell Nordberg, 2008.
- *Projektsamarbete: metodbok för effektiva projekt.* Kerstin Myrgård, 2009.
- *Samtalsfärdigheter : stöd, vägledning och ledarskap.* Erik Rautalinko, 2007.

