



Övningar för arbetsgrupper

Stödmaterial - motverka utsatthet och förebygg arbetsrelaterad stress



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Övningar för arbetsgrupper

Olika typer av övningar som görs i grupp är ett bra sätt att ge chefer och medarbetare ny kunskap.

Det kan också öka förståelsen hos hela arbetsgrupper och team. Genom övningarna kan de få syn på vilka utmaningar medarbetare ställs inför, särskilt de vars etniska bakgrund eller religion är i minoritet i förhållande till den rådande normen.

Här har vi samlat ett antal sådana övningar av lite olika karaktär, vissa har mera inslag av reflektion, andra är mer inriktade på att utforska arbetsplatsen eller att utmana deltagarna genom dialog eller rollspel.

Varje övning innehåller syfte och beskrivning av genomförandet. Övningarna är skrivna för att kunna genomföras av den egna organisationen. Där kompletterande information eller kunskap krävs för att genomföra övningen hänvisas till denna information/kunskap.

Om organisationen bedömer att kunskap saknas, eller om förutsättningar att ta till sig kunskapen inom organisationen är begränsad, ta gärna stöd av extern expertis i genomförandet av övningarna/aktiviteterna. Samtliga övningar kan fungera att genomföra exempelvis på en arbetsplatsträff eller i samband med en utvecklingsdag beroende på hur mycket tid man har.

Övningarna är grupperade i reflektionsövningar, rollspel, workshops och dialogövningar. Välj den eller de övningar som passar er verksamhet.

Prova gärna "687 dagar på Mars". Det ger en chans att reflektera över situationer i arbetsmiljön som kan skapa stress för medarbetare med en etnisk bakgrund eller religion som är i minoritet jämfört med den rådande normen.

Förteckning över övningar

Reflektionsövningar - orienterande

Den egna arbetsplatsens arbete	4
Identifiera utmaningar för mångfald och inkludering	5
Att skapa en inkluderande arbetsmiljö	6

Reflektionsövningar - fördjupande

Reflektionscirkel - utforska arbetsrelaterad stress	7
Omedvetna fördomar och mikroaggressioner	8
Fördjupande fallstudie - lärdomar från verkligheten	9
Inkluderingsdagbok	10

Rollspel

Perspektivbyte - gå i någon annans skor	11
Upplevelse av diskriminering och exkludering	13

Workshops

Skapa en empatikarta för förståelse av kollegors utmaningar	14
Problemkartläggning - hitta och lösa stressfaktorer	15
Kulturell identifieringsövning	16
Inkludering - bygg en gemensam värdegrund	17
Interaktiv mångfaldsutmaning	18
Kreativ problemlösning - innovativa sätt att stödja kollegor	19

Dialogövningar

Feedbackrundor - öppna upp för dialog	20
Mångfalds- och inkluderingsdialoger	21
Religionsdialog	22

Reflektionsövningar - orienterande

Den egna arbetsplatsens arbete

Syftet med denna övning är att väcka frågor om mångfald och inkludering på arbetsplatsen och höra vad gruppen tänker om dessa frågor. Välj ut en eller flera av nedanstående frågor och diskutera exempelvis på en arbetsplatsträff:

a. Hur ofta diskuterar vi mångfald och inkludering på arbetsplatsen, och hur kan vi integrera dessa diskussioner mer regelbundet i våra arbetsplatsträffar?

Reflektion: Vad kan vi göra för att öka medvetenheten om dessa frågor?

b. Vilka utmaningar tror ni att kollegor med olika etnisk tillhörighet eller religiösa övertygelser står inför när det gäller att hantera arbetsrelaterad stress?

Reflektion: Hur kan vi som grupp hjälpa till att minska dessa utmaningar?

c. Hur bra är vi som arbetsplats på att tillgodose olika religiösa och kulturella behov, som bönetider, matrestriktioner eller helgdagar?

Reflektion: Vad kan vi förbättra för att bättre stödja våra kollegor?

d. Finns det områden på vår arbetsplats där vi kan göra mer för att säkerställa att alla medarbetare känner sig inkluderade, oavsett etnisk tillhörighet eller religion?

Reflektion: Vilka specifika initiativ eller policyer skulle kunna förbättras?

Identifiera utmaningar för mångfald och inkludering

Denna övning syftar till att skapa en medvetenhet om de specifika utmaningar som anställda från olika etniska och religiösa bakgrunder kan stå inför, och att identifiera konkreta områden där arbetsplatsen kan förbättras för att stödja dessa medarbetare.

Genomförande:

Förberedelse (görs enskilt inför övningstillfället) spela spelet "687 dagar på Mars" som tar upp några vanliga utmaningar som minoriteter kan möta på arbetsplatser, inklusive diskriminering och mikroaggressioner.

1. Diskussionsfråga: Dela upp deltagarna i små grupper och be dem reflektera över frågan: "Vilka utmaningar tror ni att medarbetare från olika etniska eller religiösa bakgrunder kan möta på vår arbetsplats?"

2. Sammanfattning: Varje grupp får sammanfatta och presentera sina diskussioner för resten av gruppen. Led diskussionen vidare genom att ställa följdfrågor om vilka av dessa utmaningar som är mest påtagliga och vad som kan göras för att åtgärda dem.

3. Dokumentation: Anteckna alla identifierade utmaningar och möjliga lösningar för att använda i vidare planering och policyutveckling.

Att skapa en inkluderande arbetsmiljö

Denna övning syftar till att engagera medarbetarna i att utveckla konkreta och praktiska idéer för hur arbetsplatsen kan bli mer inkluderande, vilket kan minska arbetsrelaterad stress och främja ett positivt arbetsklimat.

Genomförande:

- 1. Inledning:** Starta med en kort diskussion om vad en inkluderande arbetsmiljö innebär, inklusive exempel på praktiska åtgärder som kan vidtas för att skapa en sådan miljö.
- 2. Diskussionsfråga:** Dela in gruppen i mindre grupper. Låt grupperna reflektera över frågan: “Vad kan vi som team göra för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö för kollegor med olika etniska och religiösa bakgrunder?”
- 3. Presentation av idéer:** Varje grupp presenterar sina idéer, och gruppen diskuterar vilka av dessa som är mest genomförbara och effektiva.
- 4. Implementering:** Välj några av de bästa förslagen och diskutera hur de kan implementeras praktiskt på arbetsplatsen.

Reflektionsövningar - fördjupande

Reflektionscirkel - utforska arbetsrelaterad stress

Övningens syfte är att skapa en regelbunden, trygg plattform för medarbetarna i arbetsgruppen att dela och diskutera sina upplevelser av arbetsrelaterad stress, och att gemensamt hitta sätt att hantera denna stress.

Övningen genomförs på regelbunden basis där arbetsgruppen samlas i en cirkel för att diskutera sina upplevelser av arbetsrelaterad stress och utforska sätt att hantera denna stress tillsammans.

Genomförande:

1. Skapa en trygg miljö: Starta varje session med en påminnelse om att alla tankar och känslor som delas i cirkeln är konfidentiella och bör behandlas med respekt.

2. Diskussionsfrågor: Låt varje gruppmedlem reflektera över och diskutera frågor som:

- Vad har varit en stor källa till stress för mig på jobbet den senaste tiden?
- Hur har min etniska eller religiösa bakgrund påverkat min upplevelse av stress på arbetsplatsen?
- Vad har hjälpt mig att hantera stress, och vad kan jag behöva mer av från gruppen?

3. Delning och stöd: Uppmuntra gruppmedlemmarna att dela sina erfarenheter och ge stödjande feedback till varandra. Diskutera gemensamma teman och identifiera områden där gruppen kan förbättra sitt stöd för varandra.

4. Handlingsplan: Avsluta varje cirkel med att identifiera konkreta åtgärder som gruppen kan vidta för att bättre hantera och minska arbetsrelaterad stress, med särskilt fokus på att stötta de som kan vara särskilt utsatta.

Omedvetna fördomar och mikroaggressioner

Denna övning syftar till att öka medvetenheten om hur omedvetna fördomar och små, ibland omedvetna handlingar kan påverka kollegor negativt och leda till stress och ohälsa. Övningen utgör en interaktiv workshop som fokuserar på att identifiera och förstå omedvetna fördomar och mikroaggressioner på arbetsplatsen.

Genomförande:

- 1. Inledning:** Inled gärna med en presentation som förklarar vad omedvetna fördomar och mikroaggressioner är samt hur dessa kan påverka arbetsmiljön och de anställdas välmående. Använd också gärna konkreta exempel som kan relateras till arbetsplatsen.
- 2. Självreflektion:** Ge deltagarna tid att reflektera över egna omedvetna fördomar genom att fylla i en kort enkät eller göra en anonym självbedömning. Verktyg som Harvard Implicit Association Test (IAT) kan användas som ett frivilligt verktyg.
- 3. Gruppdiskussion:** Dela upp deltagarna i mindre grupper och ge dem scenarier att diskutera. Exempel: "Hur skulle du hantera en situation där en kollega upprepade gånger kommenterar en annan kollegas accent eller klädsel på ett nedlåtande sätt?"
- 4. Återkoppling:** Låt varje grupp dela sina insikter med resten av deltagarna. Diskutera hur omedveten bias och mikroaggressioner kan förebyggas på arbetsplatsen.

Fördjupande fallstudie - lärdomar från verkligheten

Övningen syftar till att ge teamet insikter från verkliga exempel på hur arbetsrelaterad stress och ohälsa kan uppstå, och att diskutera hur dessa insikter kan användas för att förbättra arbetsmiljön.

Övningen utgör en aktivitet där arbetsgruppen analyserar en verklig fallstudie som belyser arbetsrelaterad stress och ohälsa kopplat till etnisk tillhörighet eller religion, för att dra lärdomar och applicera dessa på den egna arbetsplatsen.

Genomförande:

1. Välj en fallstudie: Hitta en verklig fallstudie eller ett case som beskriver en situation där en anställd upplevt arbetsrelaterad stress på grund av sin etniska tillhörighet eller religion. Detta kan vara ett anonymiserat fall från organisationen, en känd rättslig tvist, eller en publicerad artikel.

2. Läs och diskutera: Dela fallstudien med teamet i förväg, och ge dem tid att läsa och reflektera över innehållet. Under mötet diskuterar teamet frågor som:

- Vilka var de främsta orsakerna till den arbetsrelaterade stressen i detta fall?
- Hur hanterades situationen, och vilka åtgärder kunde ha vidtagits för att förhindra det?
- Vad kan vi lära oss från detta fall som kan tillämpas på vår egen arbetsplats?

3. Överföring till arbetsplatsen: Efter diskussionen, låt arbetsgruppen brainstorma om hur lärdomarna från fallstudien kan tillämpas för att förbättra arbetsmiljön och förebygga liknande situationer i deras egen arbetsplatskontext.

Inkluderingsdagbok

Övningen syftar till att uppmuntra kontinuerlig självreflektion och medvetenhet om hur dagliga handlingar och beslut påverkar arbetsmiljön och välmående hos kollegor med olika bakgrunder.

Övningen är en pågående aktivitet där gruppmedlemmarna uppmanas att föra en “inkluderingsdagbok” för att reflektera över sina dagliga interaktioner och hur dessa påverkar kollegor med olika bakgrunder.

Genomförande:

1. Introduktion: Förklara konceptet med en inkluderingsdagbok och hur den kan användas för att öka självmedvetenhet och empati i dagliga arbetsinteraktioner.

2. Dagboksskrivande: Uppmuntra varje grupp/teammedlem att dagligen skriva ner korta reflektioner om hur deras beteende och beslut påverkar kollegor med olika etnisk tillhörighet eller religion. Frågor att reflektera över kan inkludera:

- Hur inkluderade jag kollegor i dagens diskussioner eller beslut?
- Fanns det tillfällen då jag kunde ha visat mer förståelse eller stöd?
- Hur har jag bidragit till en positiv och stödjande arbetsmiljö idag?

3. Gruppdiskussion: Efter en vecka eller månad av dagboksskrivande, håll en gruppdiskussion där deltagarna delar insikter från sina dagböcker. Diskutera vilka beteenden eller åtgärder som bör förstärkas eller förändras.

4. Uppföljning: Uppmana teammedlemmarna att fortsätta med dagboken och följ upp regelbundet för att diskutera hur den påverkar teamets dynamik och inkludering.

Rollspel

Perspektivbyte - gå i någon annans skor

Övningens syfte är att hjälpa medlemmarna i arbetsgruppen att få en djupare förståelse för de speciella utmaningar som deras kollegor kan stå inför samt att identifiera konkreta åtgärder för att främja en mer inkluderande och stödjande arbetsmiljö. I denna övning byter medlemmar perspektiv för att bättre förstå de utmaningar och stressfaktorer som andra i medlemmar i teamet kan möta.

Genomförande:

Förberedelser: Skapa scenarier som representerar vanliga utmaningar som en medarbetare med annan etnisk eller religiös bakgrund kan möta på arbetsplatsen. Exempel kan vara att uppleva mikroaggressioner, exkludering från informella nätverk, eller att balansera religiösa åtaganden med arbetskrav. För exempel på scenarier, se tabell nedan.

1. Rollbyte: Dela in teamet i par eller små grupper och låt varje deltagare anta en roll som reflekterar ett annat perspektiv än deras eget. Till exempel kan en deltagare som varit anställd länge anta rollen som en nyanställd med en annan religiös bakgrund än majoriteten.

2. Diskussion: Efter att ha genomgått scenarierna i sina roller, diskuterar deltagarna hur det kändes att vara i den andra personens skor. Vad var de största utmaningarna? Vad kände de sig mest obekväma med? Efter varje exempel nedan finns exempel på frågor som kan diskuteras utifrån perspektivbytet.

3. Sammanfattning: Låt varje grupp presentera sina insikter och diskutera hur teamet kan bli bättre på att förstå och stötta varandras unika behov och utmaningar.

Scenario 1: Osynliggörande på möten

Bakgrund

Du är en medarbetare med utländsk bakgrund som har arbetat på företaget i flera år. Under möten märker du att dina förslag ofta inte får någon respons, medan liknande idéer som framförs av dina kollegor får erkännande och uppmärksamhet.

Perspektivbytesfrågor

- Hur skulle du känna dig om dina idéer konsekvent ignorerades på detta sätt?
- Vilka långsiktiga effekter kan detta ha på din arbetsrelaterade stress och psykiska hälsa?
- Hur skulle du vilja att dina kollegor eller chefer agerade för att ändra situationen?

Scenario 2: Religiösa högtider och arbetsbelastning

Bakgrund

Du är en praktiserande muslim som fastar under Ramadan. Under denna period märker du att din arbetsbelastning ökar, och att det inte finns mycket förståelse från kollegor eller chefer för den extra fysiska och psykiska påfrestningen du upplever.

Perspektivbytesfrågor

- Hur skulle det kännas att behöva hantera en ökad arbetsbelastning under en period av fastande?
- Hur kan detta påverka din stressnivå och arbetsglädje?
- Vilken typ av stöd eller anpassning skulle du önska från dina kollegor och arbetsgivare?

Scenario 3: Kulturell anpassning och "smälta in"

Bakgrund

Du har nyligen flyttat till Sverige från ett annat land. Du har märkt att kollegor ofta uppmanar dig att "anpassa dig" och ta till dig den svenska arbetskulturen, även om det ibland innebär att du måste förneka eller dölja delar av din egen kultur.

Perspektivbytesfrågor

- Hur skulle du uppleva att ständigt behöva anpassa dig för att smälta in i en arbetskultur som är främmande för dig?
- Vilka konsekvenser kan detta ha för din känsla av tillhörighet och din psykiska hälsa?
- Hur skulle du vilja att kollegor agerade för att stödja dig i att behålla din kulturella identitetsamtidigt som du arbetar effektivt?

Scenario 4: Mikroaggressioner i dagliga interaktioner

Bakgrund

Du är en kvinna med afrikansk bakgrund som ofta får kommentarer om ditt hår, din hudfärg eller din brytning. Kommentarererna är inte direkt fientliga, men de får dig att känna dig annorlunda och inte fullt accepterad av dina kollegor.

Perspektivbytesfrågor

- Hur skulle det påverka dig att dagligen behöva hantera subtila kommentarer som ifrågasätter din identitet?
- Vilka långsiktiga effekter kan detta ha på din stressnivå och arbetsmotivation?
- Hur skulle du vilja att dina kollegor eller chefer bemötte sådana situationer?

Scenario 5: Diskriminering vid befordran

Bakgrund

Du har arbetat hårt i flera år och har blivit rekommenderad för en befordran. Trots din kvalifikation och erfarenhet får en annan kollega, med mindre erfarenhet men som tillhör majoritetsgruppen, positionen. Du får intrycket att din etniska bakgrund kan ha spelat en roll i beslutet.

Perspektivbytesfrågor

- Hur skulle det kännas att ständigt behöva anstränga dig extra mycket för att förstå och göra dig förstådd i dagliga interaktioner på arbetet?
- Hur skulle detta påverka din förmåga att delta fullt ut i arbetslaget och din känsla av tillhörighet?
 - Vilket stöd skulle du önska från dina kollegor och chefer?

Scenario 6: kulturell och språklig barriär i kommunikation

Bakgrund

Du är en medarbetare som nyligen har flyttat till Sverige och arbetar i en arbetsmiljö där huvudspråket är svenska. Även om du pratar och förstår svenska relativt bra, känner du ofta att du missförstår subtila kulturella referenser eller uttryck som används av dina kollegor.

Perspektivbytesfrågor

- Hur skulle det kännas att ständigt behöva anstränga dig extra mycket för att förstå och göra dig förstådd i dagliga interaktioner på arbetet?
- Hur skulle detta påverka din förmåga att delta fullt ut i arbetslaget och din känsla av tillhörighet?
- Vilket stöd skulle du önska från dina kollegor och chefer?

Upplevelse av diskriminering och exkludering

Denna övning syftar till att ge deltagarna en personlig insikt i hur diskriminering och exkludering kan upplevas och påverka individens psykiska hälsa och trivsel på arbetsplatsen.

I rollspelet får deltagarna uppleva och reflektera över hur det känns att vara utsatt för diskriminering eller exkludering baserat på etnisk tillhörighet eller religion.

Genomförande:

Förberedelser: Välj eller skapa scenarier som speglar verkliga situationer på arbetsplatsen. Exempel: En medarbetare exkluderas från informella möten på grund av sin religion, bakgrund eller fordomar om kulturella skillnader som gör att "personen inte passar in" eller "är intresserad av att vara med" och får därför inte tillgång till viktig information.

1. Rollfördelning: Dela in deltagarna i små grupper och tilldela roller som de ska spela. Vissa deltagare spelar utsatta medarbetare, andra spelar kollegor eller chefer.

2. Spel och reflektion: Låt grupperna rollspela scenariet och därefter reflektera över hur de kände sig i sina roller, vad de observerade och hur de tror att situationen kan påverka en person på lång sikt.

3. Diskussion och handlingsplan: Samla grupperna för en gemensam diskussion om hur sådana situationer kan identifieras och hanteras på arbetsplatsen. Diskutera konkreta åtgärder och strategier för att förbättra inkludering och minska stress relaterad till dessa problem.

Workshops

Skapa en empatikarta för förståelse av kollegors utmaningar

Övningen syftar till att öka förståelsen och empatin för kollegor med olika bakgrunder och att identifiera sätt att skapa en mer stödjande arbetsmiljö. I övningen arbetar gruppen tillsammans med att skapa en empatikarta för att kartlägga och förstå de utmaningar och stressfaktorer som kollegor kan stå inför, särskilt de som kan vara utsatta på grund av etnisk tillhörighet eller religion.

Genomförande:

1. Introduktion: Den som leder övningen inleder med att förklara vad en empatikarta är och hur den används för att bättre förstå andras perspektiv. En empatikarta är ett verktyg som kan användas för att få en djupare förståelse för hur olika erfarenheter påverkar individer som är särskilt utsatta. Genom att kartlägga vad dessa individer ser, hör, tänker, känner, säger och gör i olika situationer på arbetsplatsen, kan vi bättre förstå deras upplevelser av diskriminering och utsatthet.

2. Skapande av empatikarta: Dela in arbetsgruppen i mindre grupper och be dem skapa en empatikarta för en tänkt kollega som tillhör en etnisk eller religiös minoritet.

Kartan bör innehålla följande sektioner:

SER	HÖR
Vad ser kollegan?	Vad hör kollegan?
Vilka situationer eller beteenden på arbetsplatsen uppmärksammar de?	Vilka kommentarer, instruktioner eller diskussioner påverkar dem?
TÄNKER OCH KÄNNER	GÖR
Vad tänker och känner kollegan?	Vad gör eller säger kollegan?
Vilka bekymmer eller rädslor kan de ha, vad motiverar dem?	Hur reagerar de på utmaningar de möter?

3. Diskussion: När kartorna har skapats i respektive grupp, låt grupperna presentera sina kartor och diskutera vilka insikter de har fått om hur den tänkta kollegan kan uppleva arbetsplatsen.

4. Reflektion: Diskutera hur teamet kan använda dessa insikter för att bättre stödja kollegor som kan vara särskilt utsatta för arbetsrelaterad stress och ohälsa.

Problemkartläggning - hitta och lösa stressfaktorer

Övningen syftar till att ge arbetsgruppen verktyg för att systematiskt identifiera och lösa problem relaterade till arbetsrelaterad stress, med särskild uppmärksamhet på att stödja medarbetare som kan vara särskilt utsatta.

I denna övning arbetar gruppen tillsammans för att identifiera och hitta lösningar på arbetsrelaterade stressfaktorer, med särskilt fokus på medarbetare som kan vara utsatta.

Genomförande:

1. Introduktion: Förklara syftet med problemkartläggning och hur den kan hjälpa teamet att identifiera och åtgärda stressfaktorer på arbetsplatsen.

2. Kartläggning: Dela in medarbetarna i mindre grupper. Dela ut pennor och stora papper till respektive grupp och be dem kartlägga alla källor till arbetsrelaterad stress som de kan identifiera, särskilt för medarbetare från olika etniska eller religiösa bakgrunder. Låt dem organisera dessa faktorer i kategorier som "arbetsbelastning," "kommunikation," och "arbetsplatskultur."

3. Lösningssdiskussion: Låt grupperna diskutera möjliga lösningar för varje identifierad stressfaktor. Vad kan teamet göra för att eliminera eller minska dessa stressfaktorer?

4. Sammanfattning: Varje grupp presenterar sina kartor och lösningförslag. Diskutera som en grupp vilka åtgärder som är mest genomförbara och vilka som bör prioriteras.

5. Implementering: Skapa en handlingsplan för att genomföra de valda lösningarna och följ upp regelbundet för att säkerställa att åtgärderna har den önskade effekten.

Kulturell identifieringsövning

Övningen syftar till ökad förståelse och respekt för arbetsgruppens kulturella och religiösa mångfald, och att identifiera konkreta sätt att förbättra inkludering och minska arbetsrelaterad stress.

Övningen utgör en aktivitet där gruppmedlemmarna får möjlighet att utforska och dela med sig av sina kulturella och religiösa identiteter för att främja förståelse och inkludering.

Genomförande:

1. Introduktion: Förklara syftet med övningen som är att skapa en djupare förståelse och respekt för de kulturella och religiösa bakgrunder som finns inom teamet.

2. Individuell reflektion: Be varje teammedlem att tänka på en aspekt av sin kulturella eller religiösa identitet som är viktig för dem. Detta kan vara en tradition, en värdering, eller något som påverkar deras vardag på jobbet.

3. Dela med sig i grupp: Låt varje medlem dela sitt val med resten av teamet. Uppmuntra öppenhet och lyssnande, med fokus på att förstå snarare än att döma.

4. Reflektion och diskussion: Efter delningen diskuterar teamet följande frågor:

- Hur kan vi bättre stödja varandra baserat på den mångfald av identiteter som finns i vårt team?
- Finns det något vi kan göra för att säkerställa att alla känner sig inkluderade och respekterade på arbetsplatsen?

5. Uppföljning: Skapa en plan för att inkludera mer kulturell och religiös medvetenhet i det dagliga arbetet, såsom att markera viktiga religiösa helgdagar eller anpassa arbetstider vid behov.

Inkludering - bygg en gemensam värdegrund

Övningens syfte är att skapa ett gemensamt åtagande för inkludering och välmående inom teamet, samt att främja en arbetsmiljö där alla känner sig värderade och stödjade.

Övningen är en kreativ aktivitet där arbetsgruppen tillsammans formulerar en gemensam värdegrund som speglar deras engagemang för inkludering och välmående.

Genomförande:

1. Introduktion: Förklara syftet med att skapa en gemensam värdegrund – att säkerställa att alla i teamet känner sig inkluderade och att deras unika bidrag värderas.

2. Brainstorming: Låt teamet brainstorma värdeord och principer som de anser bör vara centrala i teamets arbete. Exempel kan vara “respekt,” “empati,” “öppenhet,” och “inkludering.”

3. Gruppdiskussion: Diskutera varje föreslaget ord eller princip och kom överens om en lista över de mest viktiga. Diskutera vad dessa värdeord innebär i praktiken och hur de kan tillämpas i det dagliga arbetet.

4. Formulering av värdegrund: Tillsammans formulerar teamet en kort, meningsfull text som beskriver deras gemensamma värdegrund. Denna text kan inkludera löften om att stötta varandra, att respektera olika bakgrunder, och att arbeta för att minska arbetsrelaterad stress och ohälsa.

5. Implementering: Sätt upp värdegrunden på en synlig plats i arbetsmiljön och reflektera regelbundet över hur teamet lever upp till den. Diskutera eventuella förbättringar som kan göras för att stärka teamets åtagande.

Interaktiv mångfaldsutmaning

Syftet med övningen är att ge deltagarna möjlighet att praktiskt applicera sina kunskaper om mångfald och inkludering, samtidigt som de identifierar och arbetar med verkliga problem som kan skapa stress och ohälsa på arbetsplatsen.

Övningen är en engagerande och praktisk övning som utmanar deltagarna att identifiera och övervinna barriärer för inkludering på arbetsplatsen.

Genomförande:

- 1. Skapa utmaningar:** Dela ut specifika utmaningar till deltagarna som speglar verkliga scenarier där inkludering kan vara svårt att uppnå. Exempel kan vara: "Du är en chef som upptäcker att en grupp anställda med en viss etnisk bakgrund ofta förbises vid befordringar. Hur agerar du?".
- 2. Grupparbete:** Låt deltagarna arbeta i grupper för att lösa dessa utmaningar genom att utveckla konkreta handlingsplaner. De bör tänka på både kortsiktiga och långsiktiga lösningar.
- 3. Presentationsrunda:** Varje grupp presenterar sin lösning för resten av deltagarna och får feedback på sina förslag. Diskutera olika tillvägagångssätt och vad som skulle vara mest effektivt i er specifika arbetsmiljö.
- 4. Utvärdering och implementering:** Dokumentera de bästa lösningarna och överväg hur dessa kan implementeras i organisationens dagliga arbete. Använd denna information för att uppdatera policies eller utveckla nya initiativ för att förbättra mångfalden och inkluderingen.

Kreativ problemlösning - innovativa sätt att stödja kollegor

Övningen syftar till att uppmuntra kreativitet och innovation i arbetet med att minska arbetsrelaterad stress och stödja alla kollegor, särskilt de som kan vara särskilt utsatta.

I denna övning arbetar gruppen tillsammans för att brainstorma och utveckla kreativa lösningar på hur man kan minska arbetsrelaterad stress och stödja kollegor som kan vara särskilt utsatta.

Genomförande:

- 1. Introduktion:** Förklara syftet med övningen – att tänka utanför boxen för att hitta nya sätt att stödja kollegor som kan uppleva arbetsrelaterad stress, särskilt de som kan vara särskilt utsatta på grund av sin etniska tillhörighet eller religion.
- 2. Brainstorming:** Låt teamet brainstorma utan begränsningar. Uppmuntra dem att komma med så många idéer som möjligt, oavsett hur ovanliga eller oprövade de kan verka.
- 3. Sortering och utvärdering:** När idéerna är insamlade, sortera dem i kategorier och diskutera vilka som är mest genomförbara, vilka som är mest innovativa, och vilka som skulle ha störst positiv inverkan.
- 4. Pilotprojekt:** Välj några av de mest lovande idéerna och utveckla en plan för att testa dem i en liten skala som ett pilotprojekt. Utvärdera resultaten och gör justeringar innan de implementeras mer brett i organisationen.
- 5. Reflektion:** Diskutera vad teamet har lärt sig från övningen och hur dessa lärdomar kan användas för att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön.

Dialogövningar

Feedbackrundor - öppna upp för dialog

Denna övning syftar till att främja en kultur av öppenhet och stöd genom konstruktiv feedback, och att identifiera specifika sätt att förbättra teamets förmåga att stödja varandras välmående.

Övningen är en strukturerad övning där arbetsgruppen ger och får feedback om hur de upplever arbetsmiljön och dess inverkan på arbetsrelaterad stress och ohälsa.

Genomförande:

1. Introduktion: Förklara vikten av öppen och ärlig feedback för att skapa en stödjande arbetsmiljö. Betona att feedbacken bör vara konstruktiv och fokuserad på förbättringar.

2. Feedback i par: Dela in teamet i par och be varje par att diskutera följande frågor:

- Känner du att du får tillräckligt stöd från teamet för att hantera arbetsrelaterad stress?
- Finns det något teamet kan göra för att bättre stödja dig, särskilt med tanke på din bakgrund eller unika behov?

3. Gruppdiskussion: Efter att paren har gett och fått feedback, samlas alla för en gruppdiskussion där man delar insikter och identifierar gemensamma teman.

4. Åtgärder: Skapa en lista över konkreta åtgärder som teamet kan vidta för att förbättra stöd och minska arbetsrelaterad stress, med särskilt fokus på att stötta medarbetare från olika etniska och religiösa bakgrunder.

Mångfalds- och inkluderingsdialoger

Syftet med dialogövningen, som handlar om öppen och strukturerad dialog om mångfald och inkludering, är att bidra till att skapa en öppen och trygg miljö där medarbetare kan diskutera och dela sina erfarenheter. Detta bidrar ökad medvetenhet och engagemang för att förbättra arbetsmiljön.

Genomförande:

- 1. Inledning:** Börja med en kort introduktion om vikten av mångfald och inkludering på arbetsplatsen och hur det kan påverka arbetsrelaterad stress och trivsel. Här finns forskningsbaserad fakta om vinster och fördelar med att arbeta med inkludering och mångfald på arbetsplatsen.
- 2. Frågeställningar:** Presentera ett antal öppna frågor för diskussion, exempelvis: “Har du upplevt att din etniska tillhörighet eller religion har påverkat din arbetsupplevelse?” eller “Vad kan vi som organisation göra för att bli mer inkluderande?”
- 3. Dela i mindre grupper:** Dela upp deltagarna i små grupper för att diskutera frågorna. Varje grupp bör ha en facilitator som hjälper till att hålla diskussionen fokuserad och inkluderande.
- 4. Återkoppling:** Varje grupp presenterar sina diskussioner och insikter för hela gruppen. Identifiera gemensamma teman och områden för förbättring.
- 5. Handlingsplan:** Utifrån dialogerna, utveckla en handlingsplan för hur organisationen kan förbättra sitt arbete med mångfald och inkludering, och hur detta ska följas upp över tid.

Religionsdialog

Syftet med dialogövningen är att skapa ökad förståelse och respekt för olika religiösa praktiker och behov, vilket kan minska potentiell stress relaterad till att behöva dölja eller kompromissa med sin religiösa identitet på arbetsplatsen.

Övningen är en interaktiv dialogövning där medarbetare får möjlighet att lära sig om varandras religioner och diskutera hur religiösa behov kan tillgodoses på arbetsplatsen.

Genomförande:

- 1. Inledande presentation:** Börja med en kort inledning om de vanligaste religionerna representerade på arbetsplatsen, med fokus på viktiga religiösa sedvänjor, helgdagar, och behov som bönetider eller dietrestriktioner. Låt deltagarna själva presentera detta.
- 2. Gruppdiskussioner:** Dela upp deltagarna i små grupper (cirklar) och låt dem diskutera frågor som: "Hur kan arbetsplatsen bättre tillgodose olika religiösa behov?" eller "Vad är de största utmaningarna för dig att praktisera din religion på jobbet?". Varje deltagare får möjlighet att dela sin egen religiösa praktik (om de vill) och diskutera hur arbetsplatsen kan anpassas för att respektera och stödja dessa praktiker.
- 3. Sammanfattning och förslag på åtgärder:** Samla gruppernas insikter och idéer och sammanställ dessa i en lista med rekommendationer eller åtgärder som organisationen kan genomföra för att förbättra religiös inkludering.