

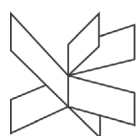
FORUM

POWER PLAYS

Forebyggelse af sexistiske
krænkelser i omsorgsarbejdet



Denne manual er et resultat af forskningsprojektet Power Plays – forebyggelse af sexistiske krænkelser gennem erindringsarbejde og forumteater i omsorgssektoren. Forskerne bag manualen er projektleder Marta Padovan-Özdemir (Roskilde Universitet), Jo Krøjer (Roskilde Universitet), Birgitte Woge Nielsen (VIA University College) og Helena Louhela (Oulu Universitet), samt Anna Schjøberg og Natasha Wrang (Jämställd Utveckling Skåne). Power Plays er støttet af Nordisk Information for Kundskab om Køn (NIKK).



VIA University
College



Indhold

Introduktion til workshoppen	04
Trinvis guide til at komme i gang	05
Forberedelse	06
Jokerens forberedelse	07
Jokerens retningslinjer	08
Manual del 1: Forum Power Plays	09-12
Manual del 2: Power Plays samtale om forebyggelse	13-14
Appendiks 1: Opvarmningsøvelser	
Appendiks 2: Jokeren	
Appendiks 3: Definitionsbrainstorm	
Appendiks 4: In- og eksklusionskriterier	
Appendiks 5: Udvælgelse af idéer og handleplan	

Introduktion til workshoppen



Hvad er Forum Power Plays?

Forum Power Plays er inspireret af forumteatermetoden, som blev udviklet af den brasilianske teaterinstruktør Augusto Boal (1931-2009) og er senere videreudviklet af Birgitte Woge Nielsen i samarbejde med Power Plays-forskningsgruppen. Forum Power Plays-metoden engagerer ved hjælp af en særlig dramateknik medarbejderne til at konfrontere sexistiske krænkelser på arbejdspladsen. Metoden giver Forum Power Plays-deltagerne mulighed for at analysere og reflektere over gennemspillede situationer vedr. sexistiske krænkelser på arbejdspladsen. Baseret på fælles analyse af den gennemspillede situation inviteres deltagerne (skuespillere og "tilskuespillere"*) til at finde og afprøve forskellige løsninger på den sexistiske krænkelserkonflikt i de gennemspillede situationer.

Hvad er formålet med Forum Power Plays?

Formålet med Forum Power Plays-workshoppen er at udvikle medarbejdernes viden om og forståelse for sexistiske krænkelser på arbejdspladsen. For eksempel ved at skabe mere nuancerede forståelser af magtdynamikken i arbejdssituationer med sexistiske krænkelser. Formålet er også at give medarbejderne handlekraft til at sige fra i situationer med sexistiske krænkelser ved at give dem mulighed for at gennemspille situationer med sexistiske krænkelser, afprøve forskellige løsninger og herved ændre resultatet af de sexistiske krænkelsscenerier i trygge omgivelser.

I løbet af workshoppen får deltagerne:

- en kropslig og følelsesmæssig oplevelse af magtdynamikkerne i situationer med sexismen og sexistiske krænkelser.

- mulighed for at reflektere over og diskutere magtdynamikkerne i situationer med sexismen og sexistiske krænkelser.
- mulighed for at løse og/eller ændre de ulige magtdynamikker i situationer med sexismen og sexistiske krænkelser. Afhængigt af hvor bæredygtig den foreslåede løsning er, vil deltagerne kunne se konflikten folde sig ud med en positiv forandring.

Anden del af workshoppen fokuserer på fremtiden, og hvordan vi kan skabe et arbejdsmiljø, som forebygger sexistiske krænkelser. Power Plays samtale om forebyggelse kan bruges til at udvikle og implementere konkrete tiltag til forebyggelse af sexismen og sexistiske krænkelser på arbejdspladsen. Værktøjet er udviklet med inspiration fra legende og kropslige innovationsøvelser, der sikrer høj energi og højt tempo.

Formålet med en Power Plays samtale om forebyggelse er at rette deltagerens blik mod en fremtid på arbejdspladsen, hvor der arbejdes proaktivt med at forebygge sexismen og sexistiske krænkelser. Gennem en faciliteret udviklingsproces bliver deltagerne i stand til at udvikle konkrete tiltag, der kan være med til at sikre et arbejdsmiljø, som forebygger sexistiske krænkelser. Når workshoppen er slut, foreligger der et første udkast til lokal handleplan til forebyggelse af sexistiske krænkelser på arbejdspladsen.

* "Tilskuespiller" (på engelsk "spect-actor") er en kombination af ordene tilskuer og skuespiller. Det vil sige, at publikum deltager i spillet som både tilskuere og skuespillere med mulighed for at afbryde og spille situationsspillet på andre måder.

Trinvis guide til at komme i gang



1.

Kontakt ledelsen, og bed dem om at finde plads i kalenderen til Forum Power Play workshoppen.

2.

Find kontaktpersoner til støttestrukturerne på din arbejdsplads. Det kan være en arbejdsmiljørepræsentant, en HR-medarbejder eller en tillidsrepræsentant. Det skal være muligt at henvise deltagerne fra workshoppen til disse personer, hvis en eller flere af deltagerne står tilbage med en dårlig oplevelse efter afslutningen af workshoppen.

3.

Reserver to-tre lokaler, hvor deltagerne kan være ugenerte, føre en fortrolig samtale og føle sig trygge.

4.

Giv arbejdspladsen besked om workshoppen, og stil skriftligt materiale til rådighed om:

- a. Hvad er Forum Power Plays, og hvad er formålet med Forum Power Plays?
- b. At der vil være mulighed for opsamling ved tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten eller HR efterfølgende, hvis man som deltager, skulle opleve ubehag ved deltagelsen i workshoppen.

5.

Udvælgelseskriterier for deltagere: I denne workshop er alle medarbejdere velkomne til at deltage, også ledelsen. Deltagelse er frivillig. Alle deltagere skal være villige til at deltage på én eller anden måde; man kan ikke bare se på. Deltagerne behøver ikke at forberede sig.

Forberedelse



Tid

Det er muligt at gennemføre del 1 uden at gennemføre del 2.

Del 1: Forum
Power Plays

2 TIMER

Lang pause

30 MIN

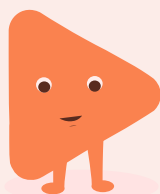
Del 2: Power Plays
samtale om forebyggelse

1 TIME

VARIGHED: 3,5 TIMER

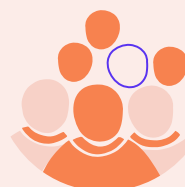
Joker

1



Deltagere

6-10



Anbefalet antal: Maks. 14

Materialer

1 print af manualerne og appendiks 1-5 til Jokeren (facilitator)

1 print af appendiks 3, 4 og 5 til alle deltagerne

Stopur el.lign.

Stafetter i to forskellige farver (tuscher)

Kuglepenne til alle deltagere

Tre store stykker papir, der kan hænge på væggen

Ekstra papir

Forplejning

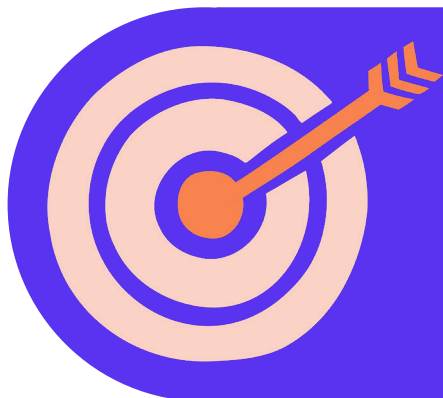
*Der er ikke brug for computere eller andre elektroniske enheder.
Under workshoppen skal mobiltelefoner sættes på flytilstand.*

Omgivelser

Et lokale, der er stort nok til, at folk kan bevæge sig rundt, og som er skærmet fra udenforstående. En stol til alle deltagere. Yderlig et lokale i nærheden af det primære, ligeledes skærmet fra udenforstående. Til anden del af workshoppen må der også gerne være et eller flere borde med siddepladser til alle deltagere.

Intensitet

Det skal være sjovt, men kan også være følelsesmæssigt intenst for deltagerne. I anden del af workshoppen skal deltagerne være forberedte på et højt arbejdstempo.

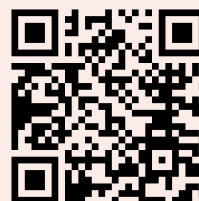


Resultat

- Kropsliggjorte forståelser af magtdynamikker i situationer med sexistiske krænkelser
- Indøvede strategier til håndtering af sexistiske krænkelser i arbejdslivet
- En handleplan for, hvordan man lokalt på arbejdspladsen vil forebygge sexismen og sexistiske krænkelser.

Jokerens forberedelse

Der er udviklet en række situationsspil, som kan bruges i Forum Power Plays. Udvælg to eller tre situationsspil, som virker relevante for arbejdspladsen. Jokeren kan justere situationsspillene, så de passer bedre til arbejdspladsen.



Jokerens rolle er at facilitere Forum Power Plays-processen. Jokeren behøver ikke særlige færdigheder eller viden om sexistiske krænkelser for at facilitere workshoppen. Overvej, hvem der er bedst egnet til at være Joker på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at Jokeren forstår sin rolle, føler sig tilpas i den og kan få folk til at føle sig trygge i gruppen. Jokeren forbereder sig ved at læse manualen grundigt.

Jokerens vigtigste rolle er at facilitere situationsspillene

Lyt – lad være med at tale
(hele tiden)

Udfordr – lad være med at
diskutere/dømme

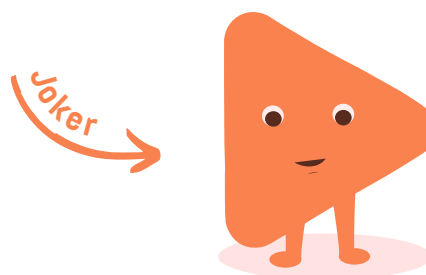
Stil enkle spørgsmål; det er okay,
at deltagerne svarer med et "nej"
eller "ja"

Guid processen, ikke indholdet

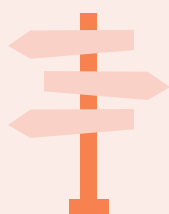
Støt – undlad at underkende
verbalt eller nonverbalt

Giv slip, og stol på deltagerne

Opsummer – lad være med at
prædike



Jokerens retningslinjer



Er ansvarlig for at guide processen og holde styr på tiden, hvilket deltagerne informeres om indledningsvist.

Få deltagerne til at føle sig trygge. Læg mærke til, hvordan deltagerne reagerer på situationsspillene, og hvilke følelser der er i spil. Mind deltagerne om, at de kan holde en pause, hvis de har brug for det.

Vær forberedt på, at dette emne kan fremkalde forskellige følelser, og at alle følelser er velkomne. Undlad at værdisætte eller fortolke følelserne, bare giv dem lov til at 'være'.

Der er flere oplysninger om Jokerens rolle i appendiks 2.

**HVORDAN HAVDE DU
DET I SITUATIONEN?**

Manual del 1:

Forum Power Plays

Fase

Tjek ind

15 min

Aktivitet med instruktioner

1. Præsentationsrunde med navn og stilling

2. Jokeren forklarer formålet med workshoppen

At kunne genkende og sige fra overfor sexistiske krænkelser, som ikke burde forekomme.

3. Jokeren præsenterer workshopprogrammet

4. Jokeren forklarer grundreglerne og sikrer sig, at alle forstår dem:

- Gensidig fortrolighed: Alt, hvad der sker i løbet af workshoppen, bliver i lokalet.
- Stol på processen. Man behøver ingen forhåndsviden for at kunne bidrage til Forum Power Plays. Måske virker det hele lidt forvirrende i starten, men lidt efter lidt vil man forstå, hvad der skal ske, så bare følg processen ét skridt ad gangen.
- Stol på hinanden og på, at man vil hinanden det godt.
- Sig: "Ja, og ...!" Det vil sige, at i stedet for at sige nej til en kollegas forslag bør man sige: "Ja! og så kan man også gøre sådan eller sådan ..." . Der er plads til at afprøve forskellige scenarier.

Opvarmning

20 min

Formål:

Opvarmningsøvelserne hjælper deltagerne med at løse op før forumspillet. Opvarmningen er nødvendig, hvis Forum Power Plays skal være en succes; den er afgørende og kan ikke springes over.

Instrukser:

Jokeren forklarer deltagerne, at det vigtigt at varme kroppen op og få grinet sammen, før man går i gang med Forum Power Plays. Det vigtigt, fordi man på den måde varmer kroppen og sindet op til komme ud af komfort-zonen og finder ud af, at det slet ikke er så farligt at lave skuespil, dvs. spille situationer fra hverdagen på arbejdspladsen.

Opvarmningen består af tre øvelser:

- Gakkede gangarter (få bevæget kroppen igennem og få grinet)
- Anden opvarmningsøvelse: Følg hånden (samarbejde, lydhørhed)
- Tredje opvarmningsøvelse: Nonverbal skulptur (udtrykke følelser, samarbejde)

Instruer deltagerne

Sådan forberedes de enkelte situationsspil

25 min

- Jokeren inddeler deltagerne i to grupper af to-tre frivillige skuespillere. De to grupper skal gå i hver sit lokale.
- Jokeren giver hver gruppe et print af situationsspillet, de skal spille, og lader de frivillige skuespillere læse situationsspillet igennem.
- Jokeren forklarer dramatiseringsreglerne for de udvalgte frivillige skuespillere:
 1. Forstå og bliv enige om konflikten
 2. Forstør klimakset, og gør det krystalklart
 3. Skab rammerne, og opbyg karaktererne. Hvem er de, hvordan opfører de sig verbalt og nonverbalt? Hvilke følelser har de? Står de tæt på hinanden eller længere væk? Hvordan bevæger de sig, og hvilke følelser udtrykker de?
 4. Lad være med at bruge for meget tid på at tale om situationsspillet. Gå hurtigst muligt i gang med at øve situationsspillet.

Hver gruppe dramatiserer og forbereder situationsspillet, som efterfølgende spilles i plenum. Jokeren går rundt og giver feedback til de to grupper. Jokeren er opmærksom på, hvad skuespillerne kan gøre for at understrege klimakset/konflikten og de følelser, der er involveret i situationsspillet.

Hvis du har mere end seks deltagere:

APPENDIKS 3

Definitions- brainstorm

Hvist du har mere end seks deltagere

25 min



Formål:

At nuancere og udvide deltagernes forståelse for sexistiske krænkelser på arbejdspladsen. At kvalificere deltagernes analyse af situationsspillene.

Instrukser:

Hvis der er flere end seks deltagere i workshoppen, beder Jokeren de øvrige deltagere om at brainstorme på deres forståelse af sexistiske krænkelser. Jokeren uddeler et print af appendiks 3 til hver af de øvrige deltagere.

Mens de frivillige skuespillere forbereder sig på at spille de to situationsspil, brainstormer de øvrige deltagere på deres opfattelser af og definitioner på sexistiske krænkelser ved at følge instruktionerne i appendiks 3:

1. Hver deltager noterer fem ord, som de forbinder med sexistiske krænkelser, på en stor planche.
2. Deltagerne læser Power Plays' definition på sexistiske krænkelser.
3. Deltagerne sammenligner deres opfattelser af sexistiske krænkelser med Power Plays' definition:
 - Hvordan er denne definition af sexistiske krænkelser relateret til jeres opfattelse af/erfaringer med sexistiske krænkelser?
 - a. Hvad er det samme?
 - b. Hvad er forskelligt?
 - Hvad overrasker jer ved denne definition på sexistiske krænkelser?
 - Hvad kan I lære af Power Plays' definition?
 - Hvad indebærer denne definition på sexistiske krænkelser for jeres arbejdsplads?

PAUSE – 10 MIN

Kort info

Sådan spilles spillet

5 min

APPENDIKS 2

Jokeren introducerer kort Forum Power Plays og de tre forskellige roller, dvs. Jokeren, skuespillerne og tilskuespillerne:

- Skuespillerne spiller det konkrete situationsspil.
- Resten af gruppen er "tilskuespillere" (tilskuere + skuespillere). De er aktive tilskuere, dvs. at de reflekterer over og diskuterer situationen og foreslår alternative handlinger, der kan løse konflikten. "Tilskuespillerne" kan også melde sig frivilligt til at træde ind på scenen og spille alternative handlinger i rollen som den krænkede, krænkeren eller vidnet (bystander).
- Jokeren faciliterer processen ved at stille spørgsmål, der fremmer refleksioner og løsninger. Jokeren bruger guiden i appendiks 2 til at facilitere processen.

Spil 1

20 min

Jokeren præsenterer spillet, dets sammenhæng og skuespillerne

- Giver startskuddet – spillet starter
- I løbet af spillet kan Jokeren bede om timeout og bruge "tænkehatten" (ved at lægge hånden over den relevante skuespillers hoved), hvor skuespilleren får mulighed for at fortælle om, hvad personen føler og tænker om sine handlinger i spillet.
- Afbryder spillet, når konflikten er på sit højeste
- Giver publikum et øjeblik til at reflektere over spillet.

Jokeren faciliterer refleksion, diskussion og alternative handlinger ved at stille tilskuespillerne forskellige undersøgende spørgsmål, for eksempel:

- Har du ondt af X, Y eller Z?
- Hvad føler du, når du betragter spillet?
- Virker situationen velkendt for dig?
- Hvad ville du gøre, hvis du var X?
- På hvilket tidspunkt ville du ændre historien?
- Er det muligt at ændre Y's adfærd?
- Kunne Z have gjort noget anderledes?
- Er løsningen realistisk?

Jokeren minder alle om, at løsningerne skal være realistiske. Dvs. at løsningerne skal tage udgangspunkt i den spillede situation og arbejdspladskonteksten. Jokeren opmuntrer "tilskuespillerne" til at påtage sig en rolle i spillet og herigennem bidrage til den foreslåede handling/løsning.

Når en handling/løsning gennemspilles, takker Jokeren "tilskuespillerne" og skuespillerne for deres bidrag og opfordrer til andre løsninger. Spillet fortsætter, indtil en eller flere realistiske og bæredygtige løsninger dukker frem. Sommetider kan man ikke finde en løsning, og sessionen ender i stedet med en diskussion.

Spil 2

20 min

Gentag processen med den anden gruppe

Jokeren bruger igen guiden i appendiks 2.

Tjek ud

10 min

Jokeren beder deltagerne om at overveje:

- De største overraskelser under workshoppen
- De vigtigste ting, de tager med sig hjem fra workshoppen

Jokeren minder deltagerne om støttestrukturerne på arbejdspladsen, hvis de har brug for at tale med nogen efter workshoppen.



PAUSE – 30 MIN

Manual del 2:

Power Plays samtale om forebyggelse

Fase

Samtale om forebyggelse

Hvordan ændrer man fremtiden og forhindrer sexistiske krænkelser i at finde sted?

5 min

Aktivitet med instruktioner



Formål: At udvikle en handleplan med konkrete tiltag til forebyggelse af sexisme og sexistiske krænkelser på arbejdspladsen

Facilitator præsenterer workshopprogrammet:

- Forebyggelsesbrainstormstafet
- Evaluering af idéer
- Udvælgelse af idéer
- Handleplan

Forebyggelsesbrainstormstafet

5 min



Formål: At motivere deltagerne og give dem mulighed for at bidrage til puljen med forebyggende handlinger samt generere så mange forebyggelsesidéer som muligt.

Instrukser:

Deltagerne inddeles i to grupper, som placeres i hvert sit hjørne i den ene ende af lokalet. I den modsatte ende af lokalet anbringes to ubeskrevne plancher. Hver gruppe får udleveret en tusch (rød og blå) – én person ad gangen går/løber hen til planchen og noterer en idé til et tiltag, der kan forebygge, at sexistiske krænkelser finder sted på arbejdspladsen.

Facilitator fortæller løbende, hvor lang tid deltagerne har tilbage.

Som afslutning på brainstormstafetten fortæller facilitator, hvilken gruppe der har genereret flest ideer. Facilitator gør også opmærksom på, at ikke alle ideer nødvendigvis er lige forebyggende. Ideerne bør derfor evalueres og kvalificeres.

APPENDIKS 4

Evaluering af idéer

15 min



Formål: At gøre deltagerne bevidste om, hvad der tæller som forebyggende handlinger, og hvad der ikke gør.

Instrukser:

- Facilitator præsenterer in- og eksklusionskriterierne:
 - Idéen skal være proaktiv snarere end reaktiv
 - Idéen skal være realiserbar i den umiddelbare fremtid
 - Idéen skal beskæftige sig med arbejdspladskulturen
 - Idéen skal forpligte og have en effekt på det samlede arbejdsmiljø
- Facilitator uddeler print af appendiks 4: In- og eksklusionskriterier og beder deltagerne om at evaluere deres egne idéer ud fra kriterierne. Deltagerne skal altså ende med en bruttoliste af ideer, som lever op til inklusionskriterierne.

APPENDIKS 5

Udvælgelse af idéer og handleplan

25 min



Formål: At skabe ejerskab til idéerne og udfærdige en handleplan.

Instrukser:

Facilitator uddeler print af Appendiks 5 til grupperne og instruerer grupperne i øvelsen:

- Beslut i grupperne, hvilke(n) idé(er) der skal implementeres på arbejdspladsen.
- Lav en handleplan for idéen eller idéerne, og skriv den/dem ned på et stykke papir. Brug følgende spørgsmål til at guide udformningen af handleplanen:
 - Hvem skal kontaktes for at få idéerne ført ud i livet (f.eks. afdelingsslederen, HR, tillidsrepræsentanten)?
 - Hvem er ansvarlig for den specifikke idé?
 - Hvornår skal idéen planlægges og gennemføres? I morgen eller næste tirsdag?
 - Hvem vil om 3-6 måneder være ansvarlig for at gennemgå handleplanen og evaluere den foreløbige indsats, hvad der bør forbedres osv.?

Tjek ud

10 min

Facilitator beder grupperne om kort at præsentere deres handleplaner. Deltagerne aftaler, hvad næste skridt er.

Appendiks 1:

Opvarmningsøvelser

Første opvarmningsøvelse: Gakkede gangarter

Målet er at få bevæget kroppen og grinet.

1. Bed gruppen om at bevæge sig rundt i lokalet, mens de svinger med armene.
2. Begynd at gå rundt i en cirkel, og bed deltagerne om at slutte sig til den og følge de viste gangarter.
3. Skift gangart, f.eks. ved at:
 - Gå hurtigt, langsomt og derefter hurtigt igen
 - Gå forlæns og baglæns
 - Gå som en ældre person
 - Tag store skridt
 - Gå som en abe osv.
4. Bed en deltager om at vælge en bestemt gangart, som de andre efterligner. Efter lidt tid giver vedkommende stafetten videre til en ny person, som vælger en ny gangart osv.
5. Fortsæt, indtil alle deltagere har fået de andre til at bevæge sig på en bestemt måde mindst én gang, og gruppen er opvarmet og fuld af energi.



Anden opvarmningsøvelse: Følg hånden

Målet er at få deltagerne til at samarbejde og være lydhøre overfor hinanden.

1. Deltagerne går sammen to og to.
2. Spørg, om én vil melde sig frivilligt.
3. Jokeren holder sin håndflade cirka fem cm fra den frivillige deltagers ansigt, og så bliver vedkommende bedt om at følge håndens bevægelser.
4. Jokeren fører deltageren rundt i rummet ved at bevæge hånden op og ned, måske endda så langt ned eller op, så deltageren må kravle, trille rundt eller hoppe.
5. På skift fører parrene hinanden gennem forskellige bevægelser.

Tredje opvarmningsøvelse: Nonverbal skulptur

Målet er at få deltagerne til at samarbejde om at udtrykke følelser.

1. Bed alle i gruppen om at tænke på en følelse (trist, stresset, afslappet, glad osv.).
2. Bed én af deltagerne om at udtrykke følelsen som en skulptur ved at 'forme' de andre deltagere i forskellige stillinger, som gerne må være forbundet til hinanden. Den person, som skaber skulpturen, bruger kun berøring, og ikke sproget, til at få de andre til at indgå i skulpturen. Personen kan også få de andre til at vise forskellige følelsesmæssige udtryk ved lade dem spejle vedkommendes ansigtsmimik, for eksempel glæde, sorg, vrede.
3. Når en deltager er færdig med at forme sin skulptur, bedes alle om at gætte på, hvilken følelse skulpturen udtrykker.
4. Gentag øvelsen, så alle får mulighed for at forme skulpturer med de andre.

Appendiks 2:

Jokeren

Som Joker skal man sikre sig, at deltagerne føler sig trygge. Hold øje med følelserne i rummet, og mind deltagerne om, at de kan holde en pause, hvis de har brug for det. Vær forberedt på, at dette emne kan fremkalde følelser. Alle følelser er velkomne. Undlad at værdisætte eller fortolke følelserne. Bare giv plads til dem.



Jokerens vigtigste rolle er at facilitere situationsspillene

- Lyt – lad være med at tale (hele tiden)

- Stil enkle spørgsmål; det er okay med "nej" eller "ja"

- Støt – undlad at underkende verbalt eller nonverbalt

- Opsummer – lad være med at prædike

- Udfordr – lad være med at diskutere/dømme

- Guid processen, ikke indholdet

- Giv slip, og stol på gruppen



Fra spillets start til dets afslutning

- Præsenter spillet, dets sammenhæng og skuespillerne.
- Giv startskuddet – spillet starter.
- I løbet af spillet kan Jokeren bede om timeout og bruge "tænkehatten" (ved at lægge hånden over den relevante skuespillers hoved), hvor skuespilleren får mulighed for at fortælle om, hvad personen føler og tænker om sine handlinger i situationen.
- Afbryd spillet, når konflikten er på sit højeste.
- Giv publikum et øjeblik til at reflektere over situationsspillet.
- Jokeren faciliterer refleksion, diskussion og alternative handlinger ved at stille tilskuespillerne undersøgende spørgsmål, for eksempel:
 - Har du ondt af X, Y eller Z?
 - Hvad føler du, når du betragter spillet?
 - Virker situationen velkendt for dig?
 - Hvad ville du gøre, hvis du var X?
 - På hvilket tidspunkt ville du ændre historien?
 - Er det muligt at ændre Y's adfærd?
 - Kunne Z have gjort noget anderledes?
 - Er løsningen realistisk?
- Minder deltagerne om, at løsninger skal være realistiske.
- Opmuntrer "tilskuespillerne" til at spille en rolle i situationsspillet og herigennem bidrage til den foreslåede handling/løsning.
- Når en handling/løsning gennemspilles, takker Jokeren "tilskuespillerne" og skuespillerne for deres bidrag og opfordrer til andre løsninger. Spillet fortsætter, indtil en eller flere realistiske og bæredygtige løsninger dukker frem. Sommetider kan man ikke finde en bæredygtig løsning, og sessionen ender i stedet med en diskussion.



Appendiks 3:

Definitionsbrainstorm

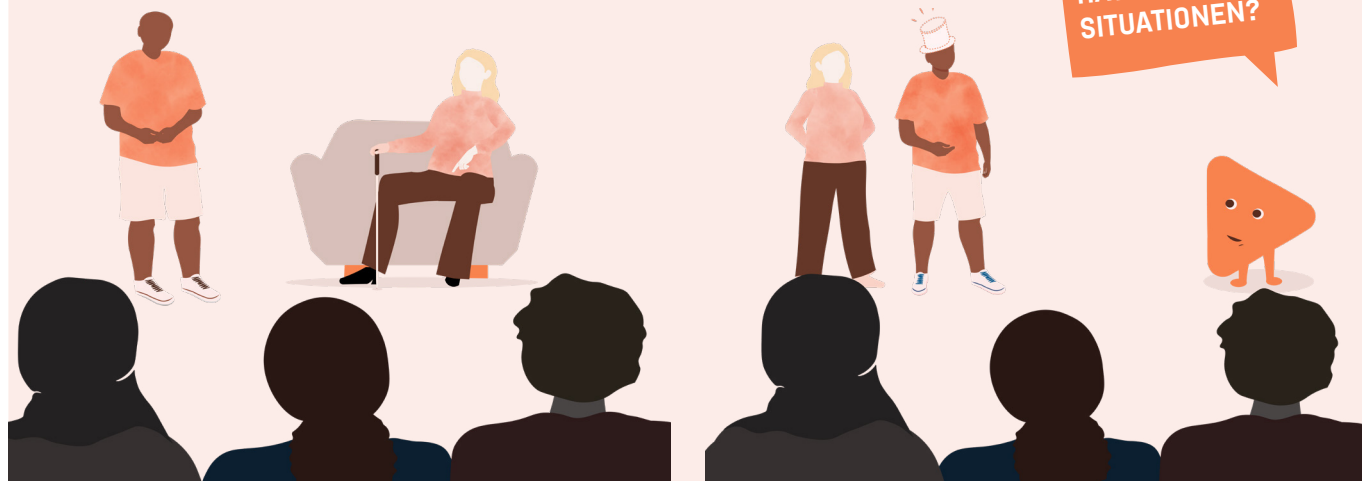
1. Hver deltager noterer fem ord, som de forbinder med sexistiske krænkelser, på en stor planche.
2. Deltagerne læser Power Plays' definition på sexistiske krænkelser.
3. Deltagerne sammenligner deres opfattelser af sexistiske krænkelser med Power Plays' definition:
 - Hvordan er denne definition af sexistiske krænkelser relateret til jeres opfattelse af/erfaringer med sexistiske krænkelser?
 - Hvad er det samme?
 - Hvad er forskelligt?
 - Hvad overrasker jer ved denne definition på sexistiske krænkelser?
 - Hvad kan I lære af Power Plays' definition?
 - Hvad indebærer denne definition på sexistiske krænkelser for jeres arbejdsplads?

Power Plays definition på sexistiske krænkelser:

Enhver handling, visuel repræsentation, udtalelse, tekst eller adfærd og praksis, der nedgør, fornærmer eller skaber fjendtlighed over for en person pga. vedkommendes køn eller seksualitet

- *som inkluderer uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel vold*
- *med det formål eller den konsekvens, at personens værdighed eller rettigheder krænkes/overskrides med fysisk, seksuel, psykologisk eller socioøkonomisk skade/lidelse til følge*
- *og som skaber et toksisk arbejdsmiljø og/eller reproducerer kønsstereotyper.*

(frit efter Einersen et al. 2021).



Appendiks 4: In- og eksklusionskriterier

Inklusionskriterier:

Idéen er proaktiv

Idéen er realiserbar i den umiddelbare fremtid

Idéen beskæftiger sig med den lokale arbejdspladskultur

Idéen forpligter og har en effekt på det samlede arbejdsmiljø

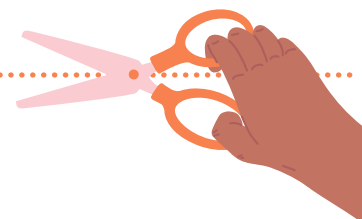
Eksklusionskriterier:

Idéen er reaktiv

Idéen vil først kunne realiseres om lang tid

Idéen beskæftiger sig med ting, der ligger udenfor den lokale arbejdsplads

Idéen involverer kun få individuelle medarbejdere på arbejdspladsen



Appendiks 4: In- og eksklusionskriterier

Inklusionskriterier:

Idéen er proaktiv

Idéen er realiserbar i den umiddelbare fremtid

Idéen beskæftiger sig med den lokale arbejdspladskultur

Idéen forpligter og har en effekt på det samlede arbejdsmiljø

Eksklusionskriterier:

Idéen er reaktiv

Idéen vil først kunne realiseres om lang tid

Idéen beskæftiger sig med ting, der ligger udenfor den lokale arbejdsplads

Idéen involverer kun få individuelle medarbejdere på arbejdspladsen

Appendiks 5: Udvælgelse af idéer og handleplan

Beslut jer for, hvilke(n) idé(er) I vil have gennemført på jeres arbejdsplads. Lav en handleplan for idéen eller idéerne, og skriv den ned på et stykke papir.

Arbejdsspørgsmål til udarbejdelse af handleplan:

- Hvem skal kontaktes for at få idéerne ført ud i livet (f.eks. afdelingslederen, HR, tillidsrepræsentanten)?
- Hvem er ansvarlig for den specifikke idé?
- Hvornår skal idéen planlægges og gennemføres? I morgen eller næste tirsdag?
- Hvem vil om 3-6 måneder være ansvarlig for at gennemgå handleplanen og evaluere den foreløbige indsats, hvad der bør forbedres osv.?





DET LYDER SOM
EN GOD IDÉ

JEG TROR BARE
IKKE AT DET ER EN
FOREBYGGENDE
FORANSTALTNING

IDÉ TO
idé