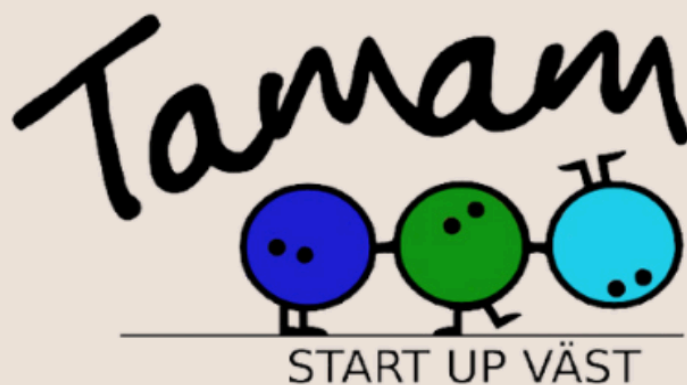


Guide till vuxna som jobbar med ungdomar

Start Up - Väst/Tamam



Innehållsförteckning

1. Projektet Start Up-Väst och Tamam.....	3
1.1 Kort om Tamam och projektet.....	3
1.2.1. Metod: hur vi jobbar med och lägger upp projektet.....	4
1.2.2. Projektet - del för del.....	6
1.2.3. Workshops	6
1.3. Steg för steg för unga deltagare: Starta upp en aktivitet genom Start Up-metoden.....	8
2. Om rasism och antirasistisk metod.....	8
2.1 Tamams Antirasistiska program och arbete.....	9
2.2. Så vad är då antirasism?.....	10
2.3. Begreppsförklaringar.....	11
2.4. Samtala med unga om antirasism och diskriminering.....	12
3. Rättvis Organisering.....	14
4. Inkludering.....	15
4.1. Normkritik och diskriminering.....	15
4.2. Inkludering - olika former.....	17
4.3. Makt.....	19
5. Ledarskap.....	19
6. Citat från unga i Tamam och Start Up-Väst.....	22
7. Interagerande övningar.....	23
7.1. Samarbetsövningar.....	23
7.2. Diskussionsövningar.....	30
8. Tips till fortsatt läsning.....	33
9. Våra kontaktuppgifter.....	33
Egna anteckningar.....	34

1. Projektet Start Up-Väst och Tamam

1.1 Kort om Tamam och projektet

Det är vanligt att insatser för unga styrs av vuxna. Även om vuxna ofta har viktig kunskap tror vi på Tamam att unga vet bäst hur det är att vara ung. Om vi inte engagerar målgruppen kommer deras erfarenheter och perspektiv att gå förlorade. Vi menar därför att man riskerar att göra insatser som inte är relevanta för ungdomar - eller utför insatser som ofrivilligt exkluderar eller berövar dem på sitt aktörskap. **Därför jobbar Tamam för att unga själva ska ta en aktiv och ledande roll i insatser som handlar om dem.**

I Tamams Start Up-Väst jobbar vi för att säkerställa att ungdomsperspektivet genomsyrar hela arbetsprocessen. Detta genom att vi i hög grad låter målgruppens behov, önskemål och förutsättningar styra upplägget. Detta kräver lyhördhet och flexibilitet. Vi som jobbar med Start Up-Väst har hållit utbildningar, hjälpt till att skapa struktur, tagit fram hjälpmaterial, bistått med råd och bollat idéer. Det har varit fokus på att skapa förutsättningar och utrymme för deltagarna att ta plats och delta i beslut. **Vår roll är främst att vara stöttande, och vi har uppmuntrat deltagarna att själva vara ledande och initiativtagande.**

Projektet innebär kortfattat att de unga deltagarna som är med deltar på ett antal workshops inom ledarskap, aktivitetsplanering och inkludering, bland annat. Därefter får de självständigt, och med hjälp av projektansvarig, organisera och planera sina fritidsaktiviteter - vad de än är intresserade av att göra, inom ramen av en budget som projektet har.

Målgruppen för projektet är unga i åldrarna 14-22 år som bor på orter där det finns en hög andel nyinflyttade nyanlända ungdomar. Samt där ungdomar har färre tillgång till, eller möjlighet till att delta på fritidsaktiviteter. Vi befinner oss inom projektet på landsbygd och mindre orter, som inte alltid har lika goda förutsättningar till olika aktiviteter som på andra, större orter. I vår ansökan för projektet har vi använt begreppet "utsatta områden", men vi vill påpeka att det går att beskriva på olika sätt, och att dessa områden ofta beskrivs som utsatta av polis, med syftning på kriminalitet och brottslighet.

Gällande åldersgränserna har vi dock låtit några intresserade ungdomar att få delta även om de varit något år yngre eller äldre än åldersgränsen. Vi har också ett särskilt mål om minst 40% tjejer som deltar (då Tamam har erfarenhet av att majoriteten som deltar oftast brukar vara killar). Målgruppen är även vuxna som på ett eller annat sätt har makt över ungas föreningsliv både i de orter där projektet etableras i form av verksamheter och genomförda workshops, men också i Västra Götaland i stort.

Projektet hålls i Mariestad, Ale kommun, och en ny ort från hösten 2024: Trollhättan.

1.2.1. Metod: hur vi jobbar med och lägger upp projektet

Att starta igång projektet kräver först en längre tid för planering och framförhållning. Det är relevant att planera för att projektet ska pågå under några månaders tid, och för denna tid sätta upp en målplan. I början är det även relevant att identifiera hur behovet för fritidsaktiviteter hos unga ser ut, just på er ort. Finns det till exempel ett särskilt område i er stad/ort där behovet av mötesplatser och aktiviteter för unga är extra stort?

De viktigaste delarna att inkludera i målplanen

- När, var och hur sker varje workshop och andra tillfällen att träffa deltagarna på (t.ex klick-offer, avslutningar, extra relationsstärkande aktiviteter, studiebesök)?
- När kan deltagarnas aktiviteter planeras in?
- När, hur och var ska ni rekrytera era deltagare?
- Ska ni hålla i exempelvis informationsträffar eller bokbord på skolor/fritidsgårdar för rekrytering, och isåfall när?
- Hur och var ska ni marknadsföra projektet? Till exempel sociala medier, hemsida, affischer?
- Vilka kontakter har ni och ska ni samarbeta med andra liknande verksamheter och aktörer?
- Vad har ni för budget, och vad ska varje del av projektet kosta? Aktiviteter, resor, kommunikation, löner och övrigt material är exempel på olika delar som kostar.
- Vilka eventuella risker och utmaningar ser ni i projektet? Identifiera och hitta möjliga lösningar.

Rekrytering av deltagare

Att hitta, rekrytera och bibehålla deltagare till projektet kan, ibland, vara en utmaning. I Start Up-Väst har vi kontaktat både skolor, fritidsgårdar och andra aktörer som arbetar för och med unga, för att nå vår målgrupp. Vanligtvis är det svårare att få möjlighet till att besöka skolorna, om de inte redan sedan innan är nära kontakter eller samarbetspartners. Oftast får man vara ganska envis med att få kontakt med rektorerna och annan skolpersonal. Ett tips här är att istället vända sig till skolans elevhälsa, som oftare kan se det positiva och fördelarna med projektet, för elevernas både psykiska och fysiska hälsa. I våra kartläggningar och utvärderingar inom Tamam och Start Up har vi sett att medlemmarnas och deltagarnas hälsa påverkats på ett positivt sätt. Att hälsan påverkas positivt kan vara en viktig punkt att trycka på vid förfrågningar om besök på skolor och fritidsverksamheter. Fritidsgårdar och andra ungdomsverksamheter är dock alltid värdefulla och är mer positiva och tillåtande för att utomstående kommer på besök.

På dessa platser har vi hållit i både informationsträffar och bokbord. En informationsträff innebär att vi håller i en kort form av föredrag på runt 30 min. Då berättar vi om projektet, hur man går med, och all annan information som man behöver veta, samt tid för frågor och möjlighet att skriva upp sig som deltagare. Som hjälp för detta använder vi oss av en särskild powerpoint-presentation där all information är samlad. Ett bokbord innebär oftast att vi står i korridorerna eller entrén, exempelvis i en skola, där ungdomarna går förbi på rasterna och får möjlighet att prata med oss om projektet och bli medlemmar. Under bokborden och informationsträffarna brukar vi även ha med flyers, affischer och annat relaterbart material. Ibland använder vi oss även av att hålla en medlemstävling med chans att vinna priser, främst på bokborden, för att locka lite fler.

Utöver dessa rekryteringsmetoder har vi använt oss av marknadsföring och reklam på sociala medier, främst Instagram och TikTok. Det är möjligt på Instagram att betala för att ens inlägg annonseras ut i de specifika geografiska områden där man söker deltagare, samt just till de åldrar man vill nå. Vidare sätter vi upp affischer på offentliga platser och delar ut flyers på olika platser där möjlighet finns. Slutligen använder vi oss även mycket av våra samarbetspartners, som också kan ha kontakt med ungdomar som kan vara relevanta för projektet, och hänvisar dem till oss.

Vilka deltagarna är

Deltagarna och målgruppen i projektet är, främst, unga mellan 14-22 år som antingen har någon form av migrationsbakgrund, och/eller är nya i Sverige, samt unga som står långt ifrån föreningslivet och behöver något typ av socialt sammanhang och fritidsaktiviteter. Vi har därmed även haft unga som inte har erfarenhet av just migration, men som är intresserade av att delta ändå, och de är självklart lika välkomna in i projektet. Vad vi hittills har sett i projektet är att de flesta som deltar ändå redan har någon form av fritidsaktivitet, men är med och deltar för att de är intresserade av upplägget och det vi gör tillsammans i Start Up. Utmaningen här har därav varit att hitta just de ungdomar som står längre från ett sammanhang och föreningsliv. Det som är bäst att göra, enligt oss, för att hitta just dessa individer, är att ha god kontakt med till exempel ungdomscoacher, lärare och fritidsledare som har koll på vilka som hade dragit mest nytta av projektet. Överlag är det väldigt viktigt att ha god kontakt och samarbeten med andra aktörer och partners, samt att i början göra en analys av vilka unga som finns i ens områden och vad det största behovet är för dem. Vi ser det som en stor fördel om man i sitt yrke eller i sin verksamhet har möjlighet och resurser till att vara närvarande, och ha en återkommande kontakt med de som bor i områden och platser där det faktiskt finns många unga som är i stort behov av ett projekt som Start Up-Väst, eller liknande sammanhang. Vi har själva tyvärr inte haft tillräckliga resurser för att ha så pass nära kontakt och närvaro i våra projektområden, såsom vi önskat att vi hade haft.

Metoderna vi använder

När vi möter ungdomarna i projektet är det viktigt för oss att alltid bygga upp och stärka relationen samt tryggheten mellan oss ledare och deltagarna. Vi använder oss till exempel av *deras* vanligaste sätt att kommunicera när vi har kontakt utanför träffar och aktiviteter - via sociala medier och chattgrupper. De får själva välja vilken social kanal som de föredrar att hålla kontakt på. Under våra träffar använder vi oss av övningar, lekar och aktiviteter med syfte att verka relationsstärkande, och får oss alla att lära känna varandra bättre. Vi försöker också hela tiden genom projektets gång, att låta deltagarna få påverka utformningen av projektet, vad de önskar göra, och inkluderas i olika beslut. Detta är en viktig aspekt i projektet, då det återfinns i en del av projektets mål och syfte - det är ett projekt för och av unga.

Vi använder oss även främst av ett *dialogiskt lärande* under projektets workshops, där vi tillsammans samtalar, lyssnar på och lär oss av varandra - vi skapar relationer. Det mesta vi gör under workshops är just att diskutera frågor, få höra alla olika åsikter och röster och ställa frågor till varandra. Mycket av innehållet är diskutabelt, föränderligt och formbart, som utvecklas med tiden. Vi påpekar för deltagarna i början att vi alltid lär oss sakerna tillsammans, och att vi inte alltid - även vuxna - kan veta allting. Att vi med andra ord är ödmjuka för projektets uppgifter, och ser det som en utvecklingskurva, både för deltagare och ledare. Utöver detta anser vi det viktigt att stärka ungdomarna i ljuset av att vuxna i princip alltid är i maktpositioner, och att många unga sällan får ta del av den makten. Vi vill därmed med detta projekt försöka öka jämlikheten i denna fråga, och tala mer om hur ålder kan vara en diskrimineringsfråga.

1.2.2. Projektet - del för del

4 workshops med följande teman som deltagarna får delta på:

- Lära känna varandra & projektet
- Ledarskap och teambuilding
- Normkritik och rättvis organisering
- Aktivitetsplanering/förberedelse

Utöver workshops planerar vi tillsammans in planeringsträffar, och handledning inför uppstarten av deltagarnas aktiviteter. När allt är planerat och ordnat sätts aktiviteterna igång. I början bör handledaren (projektledaren) vara med på aktiviteterna, när det är helt nytt för de nya unga ledarna. Därefter är tanken att de ska kunna hålla i och utföra aktiviteterna på egen hand, och med handledaren på telefon om det skulle vara någon fråga eller något akut. Från och med hösten 2024 kommer deltagarna att ha tillgång till en handbok som är anpassad just efter projektet, och som fungerar som ett hjälpmedel innan, under och efter aktiviteterna. I handboken finner de unga ledarna även viktiga nummer och kontakter om de skulle behöva hjälp eller för nödsituationer. När både workshops och aktiviteterna är genomförda har vi tillsammans en avslutning, som de unga själva får ge förslag på vad de vill göra på - men det får gärna vara lite festligt, ett firande av att deltagarna genomfört projektet! På avslutningen får alla som deltagit på de flesta workshops samt planerat och hållit i en aktivitet, ett diplom. Diplomet kan ungdomarna använda vid till exempel jobsök eller ansökningar till föreningar och styrelser i framtiden.

Utöver workshops och deltagarnas egna aktiviteter har projektet mål som innefattar att hålla i **informationsträffar/bokbord, nätverksträffar, studiebesök** och en större **ledarskapsutbildning**. Informationsträffarna är till för att rekrytera nya ungdomar till projektet, på exempelvis skolor och fritidsgårdar. Nätverksträffarna är till för olika aktörer i regionen som jobbar för och med unga, och som har makt över ungas fritid och föreningsliv. Där delar vi från Tamam med oss av vår Start Up-metod, diskuterar relaterade ämnen och delar med oss av våra olika erfarenheter. Tanken i slutändan är att projektets metod ska kunna fortleva på något sätt genom andra aktörer i regionen. Studiebesöken handlar om att bjuda med projektets deltagare på besök hos andra verksamheter antingen i deras hemort eller i andra orter inom regionen, som också har ett ungdomsfokus eller där ungdomar är ledare. Ledarskapsutbildningen är till för att bygga på workshops-omgångarna, för att fördjupa sig i ämnet, och är tänkt som en heldag med mat och fika inkluderat, samt exempelvis en rolig aktivitet att göra tillsammans. Detta görs främst med de mest intresserade deltagarna.

1.2.3. Workshops

Här presenteras kortfattat varje workshop som används i Start Up. Beroende på tid och förutsättningar går det utmärkt att endast använda tre av de fyra, byta ordning eller slänga in något tema från en workshop till en annan.

Workshop 1

Presentation av projektet och Tamam. Kontaktskapande och lära känna projektet.

Innehåll/Syfte: Det övergripande syftet med workshop 1 är att inspirera och introducera deltagarna till Start Up, dess syften och mål. Lära känna varandra, prata lätt kring deras tankar/idéer/förväntningar om att leda aktiviteter. Vi diskuterar förhoppningar och önskemål, och avslutar med en introduktion till temat ledarskap.

Behövs:

Canva-presentation (powerpoint)
Lära känna bingo (se 7. Interagerande övningar)
Stolar och bord
Pennor och papper/post-its
Olika material beroende på vilka övningar ni väljer att ha med
Fika!

Workshop 2

Fortsättning på temat ledarskap, att vara en ledare. Konflikthantering, antirasism, normkritik, inkludering och Rättvis Organisering.

Innehåll/Syfte: Det övergripande syftet med workshop 2 är att fortsätta diskutera ledarskap, introducera deltagarna för normkritiskt tänkande, vad rättvis organisering är, samt konflikthantering, diskriminering och inkludering. I workshop 2 kan man även välja att utföra Tamams egna mobila "Escape room", med temat antirasism och rättvis organisering (kontakta oss om ni är intresserade av att ta del av detta material). Detta väljer vi utifrån om det passar gruppen och tidsutrymme.

Behövs:

Canva-presentation (powerpoint)
Stolar och bord
Pennor och papper/post-its
Olika material beroende på vilka övningar ni väljer att ha med
Fika!

Workshop 3

Aktivitetsförberedelse och budgethantering. Gå igenom olika arbetsmallar.
Aktivitetsförslag, upplägg.

Innehåll/Syfte: Det övergripande syftet med workshop 3 är att presentera och diskutera aktivitetsförberedelse, projektledning, upplägg och budgetplan. Deltagarna får lära sig hur man kan planera en aktivitet, användning av olika mallar, och börjar starta upp deras aktivitetsgrupper.

Behövs:

Canva-presentation (powerpoint)
Stolar och bord
Pennor och papper/post-its
Olika material beroende på vilka övningar ni väljer att ha med
Fika!

Workshop 4

Sätter igång! Aktivitetsgrupper, planera avslutningen.

Innehåll/Syfte: Det övergripande syftet med workshop 4 är att förbereda deltagarna på att planera sina egna aktiviteter/verksamheter. Fokuset ligger på praktiska förberedelser. Vi börjar att planera den gemensamma avslutningen och bokar in de första handledningsmötena för aktivitetsgrupperna (om det behövs).

Behövs:

Canva-presentation (powerpoint)
Stolar och bord
Pennor och papper/post-its
Olika material beroende på vilka övningar ni väljer att ha med
Fika!

1.3. Steg för steg för unga deltagare: Starta upp en aktivitet genom Start Up-metoden

Här presenteras steg för steg hur de unga deltagarna kan starta upp en aktivitet. Detta är alltså ett "steg för steg" för deltagarna, och kan vara bra att ha som vuxen handledare att utgå från i projektet.

1. **Gå minst 2 av 4 workshops.**
2. **Hitta någon eller några att skapa en egen aktivitetsgrupp tillsammans med** - utifrån ert gemensamma intresse! Ni ska vara minst två ledare i varje grupp.
3. **Bestäm vilken/vilka aktivitet(er) som ni vill starta upp** och prata om varför ni vill göra aktiviteten (syftet). Berätta sedan för er handledare från Tamam vad ni tänker.
4. **När aktiviteten är godkänd, börja skriva ner en plan och budget** för vad ni behöver för att genomföra aktiviteten. Besvara och bestäm dessa saker ihop:
 - *Vart någonstans ska aktiviteten hållas?*
 - *Vilka saker behöver ni ha med och/eller handla?*
 - *Vad ska allt kosta?*
 - *Vem/vilka har ansvar för att leda aktiviteten?*
 - *Vem marknadsför (affisch, sociala medier, chatter)?*
 - *Vem håller koll på anmälningarna & hittar deltagare till aktiviteten?*
 - *Hur många deltagare får/kan vara med?*
 - *Vad kan er handledare hjälpa er med?*
5. **Gör en tidsplan och boka in planeringsmöten** med varandra och/eller med er handledare (om detta behövs, och i så fall så snart som möjligt).
6. **Utför de uppgifter ni har och håll i aktiviteten!** Ha kontakt med er handledare under tiden och säg till om ni behöver hjälp eller stöttning med någonting.
7. **Utvärdera aktiviteterna tillsammans med er handledare.** Ni får sedan ett diplom som visar att ni deltagit!

2. Om rasism och antirasistisk metod

Tamam som organisation har ett stort fokus på att motarbeta rasism och vi utgår från en antirasistisk metod i vårt arbete. Vi anser att det är viktigt att arbeta aktivt med detta då vi har sett och identifierat hur och på vilket sätt rasism uttrycks, och vad den får för konsekvenser i föreningslivet. Det finns rasism som är riktad mot individer, grupper samt strukturell rasism. I Tamams egen kartläggning kring detta ämne, "Rättvis organisering" (se kap. 3 Rättvis Organisering), ges det exempel på varje form av rasism och hur den tar sig uttryck.

2.1 Tamams Antirasistiska program och arbete

Tamam arbetar mot den rasistiska situationen genom en rad olika metoder utifrån vår värdegrund och vision. Det antirasistiska arbetet ska genomsyra hela Tamams organisation. Det är alla personers och organisationers gemensamma ansvar att synliggöra och motverka rasism som tar sig uttryck på flera olika nivåer och plan.

Utifrån den verklighet som många unga lever i finns ett stort behov av sociala aktiviteter och mötesplatser som skapar trygga, tillgängliga rum och sammanhang. I Tamam är alla fritidsaktiviteter gratis. Vi ser att den största faktorn som hindrar barn och unga att ta sig till eller delta i regelbunden och aktiv fritid är familjens eller individens ekonomiska förutsättningar. Fritid kostar och kan vara dyrt både i tid, utrustning och resor. Det första steget i att tillgängliggöra föreningslivet är att sänka de ekonomiska trösklarna i största möjliga mån. Detta är centralt för en antirasistisk verksamhet då vi vet att ekonomisk ojämlikhet drabbar grupper som rasifieras oproportionellt. I ungefär var fjärde av landets alla 290 kommuner lever över 70 procent av de utrikes födda barnen med låg ekonomisk standard.

Barn och unga som berövas fritid berövas också glädje och en möjlighet att finna trygga sammanhang utanför skola och familj. Föreningslivet kan även ge unga verktyg för förändring och insyn i demokratiska processer. Tamam arbetar för att fler barn, unga och unga vuxna organiserar sig. Vi har ledarskapsutbildningar för unga aktivitetsledare, genomför kompetensutveckling för våra styrelser och uppmuntrar unga att våga ta sig an förtroendeuppdrag. Genom ungas engagemang motverkas känslor av hopplöshet och utanförskap och ungas egna initiativförmåga och ledarskap förstärks. Tamam skapar sociala mötesplatser och gemenskap präglade av mottot "Vänskap utan gränser".

Vi tror på att unga är de som bäst skapar aktiviteter för sig själva och andra unga. Därför är det viktigt att arbeta med relationsbaserat samarbete. Genom att driva projekt med olika inriktningar utifrån de behov som kommer fram i samarbetet med våra medlemmar, syftar vi till att tillsammans ta fram kunskap, metodmaterial och arbetssätt som utvecklar och förbättrar vårt antirasistiska arbete.

En viktig pusselbit i Tamams antirasistiska arbete är pedagogiken bakom arbetet med barn och unga. Att tänka på saker som var vi bedriver verksamhet så det är tillgängligt för deltagarna och hur vi fördelar resurser är en del av det konkreta antirasistiska arbetet. De rum som vi rör oss i och skapar tillsammans med medlemmarna ska vara trygga och styrda av behoven som finns i gruppen. När vi pratar om rasism med en grupp behöver vi vara medvetna om och fokusera på att aktivt skapa ett samtalsklimat där känslor och diskussion välkomnas och tas på allvar. Att vi är med och skapar ett rum fritt från maktspel, där alla i rummet är fria att uttrycka sig och säga till om något inte känns okej.

Majoriteten av Tamams aktiviteter är öppna för alla barn och unga. Men vi använder oss också av metoden separatistiska mötesplatser. Behoven och syftena med separatism är många. Att träffa ledare och andra unga som har liknande erfarenheter kan bidra till positiva erfarenheter av organisering. Separatism som metod är ett sätt att skapa tryggare rum utifrån deltagarnas behov. Tamam vet från erfarenhet att separatism är en effektiv metod för att skapa gemenskap, mer jämlika förutsättningar samt öka deltagandet bland unga som står långt ifrån föreningslivet. Detta kan exempelvis handla om separatistiska aktiviteter för tjejer, personer som identifierar sig som HBTQIA+ och personer som rasifieras som annat än vita.

Kunskapsspridning, erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande är nyckeln till att vi ska kunna skapa trygga och inkluderande aktiviteter.

Principer

1. Syftet med Tamams antirasistiska program är att befästa organisationens syn på varför vi arbetar antirasistiskt och vår riktning för det fortsatta arbetet. Det ska vara tydligt för alla inom och utanför organisationen varför och hur Tamam arbetar antirasistiskt för ett inkluderande samhälle för alla barn och unga!

2. Tamams vision. Tamams arbete utgår från visionen att unga ska tilldelas likartade förutsättningar för att aktivt utgöra en del av vårt samhälle och föreningsliv! Olika förtryck mot unga hänger ihop och förstärker varandra, därför har Tamam en intersektionell analys och arbetar på många fronter: Ungas delaktighet i föreningslivet ska inte begränsas av rasism, sexism, ålderism, homo-, bi- eller transfobi, funkofobi, ekonomiska hinder, migrations-eller flyktbakgrund. Ungas kompetens, erfarenheter, idéer och engagemang tas till vara på, uppmuntras och verkställs. Tamam vill att olika identiteter och levda erfarenheter får samexistera istället för att ställa grupper emot varandra för att alienera och separera.

3. Rasismen i föreningslivet. Tamam har identifierat hur rasism uttrycks och vad det får för konsekvenser på tre olika nivåer i föreningslivet: rasism riktat mot individer, rasism riktat mot grupper och strukturell rasism. Inom varje kategori ges exempel från Tamams egen kartläggning samt våra egna erfarenheter.

4. Tamams antirasistiska arbete. Här redogörs de olika antirasistiska praktiker som används inom organisationen. Tamams främsta praktiker är tillgången till en kostnadsfri och inkluderande meningsfull fritid, möjliggöra separatistisk organisering samt arbetet med att lyfta unga i civilsamhället och möjligheten att växa inom organisationen.

- **Att förstå barn och ungas verklighet genom intersektionalitet.**
- **Att kostnadsfria fritidsaktiviteter är ett antirasistiskt verktyg.**
- **Att våra ledare, deltagare och anställda får en väl antirasistisk introduktion.**
- **Att våra ledare, förtroendevalda och anställda erbjuds utbildning i antirasistisk teori och praktik.**
- **Att Tamam fortsätter använda separatism och trygghetsskapande pedagogik som antirasistiska verktyg.**

2.2. Så vad är då antirasism?

Det är **lätt att tänka att antirasism är en av två poler** där den ena är att vara rasist och den andra är att inte vara rasist. Men rasism innebär både ett rasistisk handlande och frånvaron av agerande inför rasistiska handlingar och strukturer, och då innebär antirasism ett aktivt deltagande i kampen mot rasism i alla dess former. En **viktig sak att komma ihåg är att det antirasistiska arbetet inte kan vila på de förtrycktas axlar**. Utan det är ett arbete som måste göras framförallt inom de system där vi är privilegierade.

Antirasistiska verktyg

Det är det här som brukar vara det svåra. Det finns ingen quick fix, och kräver regelbundenhet, att genomsyra allt. För många av oss kan det kännas som ännu en grej att göra på en allt för lång att-göra-lista. Men det är viktigt att se det som en del av ett större reflektionsarbete.

Viktigt att inte vara "färgblind", och att låtsas som att man inte ser olika hudfärger. Det gör att ens egna vithet och privilegier också blir osynliggjorda.

Medvetandegöra och inhämta kunskap om rasism, dess historia och hur det tar sig uttryck i samhället idag. Detta kan göras kollektivt genom bokcirklar, film och rum för samtal! Viktigt att utjämna kunskapsluckor så att antirasistiska frågor inte bara hamnar hos en person!

Självinventering och inventering av sin egen grupp eller organisation. Här kan man till exempel identifiera luckor och problem som finns. Ta fram **mål och en handlingsplan** utifrån dessa.

2.3. Begreppsförklaringar

Vithetsnorm utgår från den rasistiska idén om att vita personer är överlägsna och därför står som norm och ideal i samhället. Vem som räknas som vit eller inte har sett olika ut i tid och rum, i relation till majoriteten och makt. Personer som anses vara vita är privilegierade i samhället, på både ett ekonomiskt, politiskt och socialt plan. Vithetsnormen innebär att vit inte ses som en hudfärg, utan det ses som det "normala" som inte behöver förklaras. För att synliggöra att alla människor rasifieras och att vithetsnormen är grunden/det avgörande för rasism använder vi begreppet "rasifiering" när vi refererar till alla människor/grupper och inte bara icke-vita. Vi använder termerna "rasifieras som vita eller som annat än vita".

Vardagsrasism syftar till de rasistiska situationer som uppstår i vardagen, till exempel i skolan, under styrelsemötet eller i mataffären, i form av bland annat mikroaggressioner eller tydliga kränkningar, hat, hot och våld. Vardagsrasism mellan personliga erfarenheter och samhällets förtryckande strukturer. Det handlar inte om utpekande, det behöver inte vara illa menat, vi påverkas av det samhälle vi lever i.

Vi vet att ras är en **social konstruktion**, att rasism underbygger maktordningar, att rasism skapar ojämlikhet, att den är strukturell, att rasism kan institutionaliseras, vara systematiskt, att den formar mänskliga subjekt och påverkar människors livsvillkor, deras möjligheter, hälsa, känslor och begär. Vi känner till att rasism gör vissa människor mer sårbara än andra, kan vara exkluderande och exploaterande, att den är våldsam såväl fysiskt och psykiskt: att den inte är en 'naturordning' och att den är ett samtida och historiskt fenomen.

Rasism är tankesätt och ageranden som separerar och delar upp människor i en hierarki där vithet värderas högst (vilket kallas vithetsnormen). **Rasifiering** syftar till den process som sker när personer kategoriseras utifrån idén om ras, när personer och grupper av personer tillskrivs en ras, egenskaper och beteenden utifrån föreställningar som finns kring deras hudfärg, etnicitet, religion, språk och nationalitet. Rasifiering är alltså inget som syftar till en biologisk verklighet utan beskriver den sociala konstruktionen av ras och dess konsekvenser.

Rasism riktad mot individer

Ett av de vanligast förekommande sätt som rasismen tar sig uttryck i föreningslivet är genom direkta verbala och/eller fysiska påhopp med tydlig rasistisk klang. Det kan handla om förlöjligande, förminskande och svårigheter att få sin röst hörd och bli tagen på allvar.

I Tamams kartläggning har det framkommit att den här typen av rasism är svår att konfrontera, vilket ofta resulterar i att den utsattas erfarenheter och upplevelser förnekas och reduceras till "överkänslighet" av omgivningen. Konsekvensen av att utsättas för mikroaggressioner och inte bli tagen på allvar ökar risken för psykisk och fysisk ohälsa och minoritetsstress, samt lågt eller inget deltagande i föreningslivet.

Rasism riktad mot grupper

Rasismen har även konsekvenser för unga som rasifieras som annat än vita när de organiserar sig som grupp. Rasistiska föreställningar mot föreningar kan grunda sig på föreningens namn, inriktning och frågor, dess medlemmar och anställdas ursprung, namn och utseende. Tamams erfarenhet och kartläggning visar att föreningar eller grupper av organiserade individer som rasifieras riskerar att misstänkliggöras av kommuner, bidragsgivare och andra föreningar, ha svårare att få bidrag, hyra lokaler och stängas ute från makt och inflytande.

Strukturell rasism

Den strukturella rasismen legitimerar och normaliserar rasistiskt språkbruk och handlingar och påverkar aktiva i föreningslivet. I föreningslivet tar det uttryck i exempelvis svårigheter att öppna bankkonton med samordningsnummer, eller söka stöd och bidrag för personer som rasifieras som annat än vita, misstänkliggörande och fördomar.

Vi lever i en tid av normalisering av rasism (politiskt) men vi ser också en växande medvetenhet och aktivt antirasistiskt både inom civilsamhället, forskningen och delvis inom offentliga verksamheter.

Om vi ser rasism som ett individuellt problem, individens moraliska och etiska tillkortakommanden och att enbart peka ut "rasister", missar vi de strukturella orsakerna och mekanismerna bakom rasism. Det finns rasister, men det viktiga är hur vi, som inte vill vara rasister, kan förändra samhället.

De blir så obekväma. Att man hela tiden vill visa att man inte ser färger eller tycker synd om mig känns otroligt farligt. Jag ska hela tiden behöva befria vita från deras skuld. Jag tolkas som en expert på inkluderings- och integrationsfrågor. Egentligen är den enda expertisen att de ser mig som mörk.

Citat från Tamams kartläggning och rapport *Rättvis organisering*.

2.4. Samtala med unga om antirasism och diskriminering

I en av Start Ups workshops tas bland annat antirasism och diskriminering upp, och olika begrepp kring hur rasism kan ta sig i uttryck mellan individer. Begreppen och dess betydelser kan eventuellt vara svåra att ta in, känsliga och komplicerade för vissa deltagande ungdomar. Så tipset här är att anpassa utifrån grupp, ålder och beroende på hur väl ni känner varandra, och deras förtroende för er som vuxna. Se bilderna nedan, från workshopens presentation:

ANTIRASISM – BEGREPP

Vithetsnorm
Mikroaggressioner
Gaslighting
Minoritetstress
Exotifiering

Gaslighting är en form av manipulation och härskarteknik där en person eller grupp får en annan person, ofta tillhörande en marginaliserad grupp, att tveka eller ifrågasätta sin upplevelse av diskriminering. Det görs genom skuldbeläggande, förnekelse av den utsattas upplevelse eller förminskande av erfarenheten.

Exotifiering är stereotypa idéer om hur man antas vara eller bete sig för att man anses ha ursprung från en plats som är "exotisk" eller "ovanlig". Avsändaren kan tolka det som en komplimang men då det underbyggs av stereotypa idéer så är det snarare objektifierande.

Mikroaggressioner är subtila sätt att trakassera och diskriminera personer i grupper som är marginaliserade. Det är handlingar och ord som understryker att man inte tillhör normen eller majoritetssamhället. En vanlig mikroaggression är "Var kommer du ifrån, egentligen?"

Minoritetstress är ett begrepp som används för att förklara den förhöjda vaksamhet och stress som minoritetsgrupper kan uppleva utifrån erfarenhet av diskriminering och rasism.²⁷ På lång sikt kan minoritetstress, liksom annan stress, leda till

psykisk och fysisk ohälsa samt utbrändhet.²⁸ Vår tidigare kartläggning av ungas erfarenhet av rasism i föreningslivet visar att många unga som rasifieras som icke-vita känner oro för att bli utsatta för rasism och att bli bemötta utifrån negativa stereotyper.

Vithet och vithetsnormen
Begreppet vithet hör ihop med ras och rasifiering på så sätt att det utgör en måttstock för vem som placeras in i vi och dem, vit och icke-vit. Det är en social konstruktion. I det här sammanhanget betyder inte vit enbart "vita kroppar" eller "vit hudfärg", utan syftar framför allt till fördelningen av makt och privilegier som kommer till fördel för dem som faller inom vithetens ramar.

Hur kan vi som vuxna möta samtalen med deltagarna när det gäller personliga, känsliga ämnen som upplevd diskriminering, rasism eller homofobi? Här är några av våra tips och handlingsätt:

- Visa att ni som vuxna lyssnar, inte dömer, eller försöker ändra på deras upplevelser och känslor.
- Fråga om deltagarna känner sig okej med att prata om det, men förstora inte upp, eller tvinga på någon att svara eller berätta saker.
- Säg till att deltagarna kan få prata med en i efterhand om det skulle behövas (om samtalen kommer upp under ett möte/aktivitet/workshop).
- Förutsätt inte kunskap, men förlöjliga inte.
- Checka av: Vet deltagarna vad vissa ord betyder? Har de läst om exempelvis rasism i skolan? Av vår erfarenhet i Tamam kan det skilja sig mycket åt från skolor och årskurser vad de läst om gällande andra världskriget och nazismen, rasbiologi, kolonialism och slavhandel eller samers historia i Sverige.

Verkar det som att deltagarna inte deltar?

- Mät inte delaktighet enbart i verbala interaktioner. Många deltar genom att endast lyssna, ta in och reflektera på egen hand.

Räcker inte tiden till?

- Var flexibla! Stanna till vid deltagarnas frågor och diskussioner, och skippa hellre någon övning på schemat.

När det blir "stökigt" i gruppen:

- Deltagare kan provocera och vilja testa gränser. Försök att lyssna till dessa åsikter och visa att de är viktiga, döm inte.

- Ta hand om stökiga beteenden, använd provokation till lärande utan att döma.
- Om du är inbjuden gäst kom ihåg att du inte känner till gruppdynamiker och relationer som finns sedan innan i vissa grupper.

3. Rättvis Organisering

Tamam har sedan en tid tillbaka arbetat med ett projekt vi kallar Rättvis Organisering. Projektet syftar till att öka jämlikheten inom det unga föreningslivet genom att kartlägga hur rasism påverkar ungas engagemang inom föreningslivet samt utbilda unga och makthavare om rasism och (o)rättvis organisering. Genom projektets kartläggning har vi sett att rasism, fördomar, okunskap med mera drabbar unga som rasifieras inom föreningslivet.

Det handlar bland annat om hinder för unga som vill engagera sig, misstroende från makthavare som bidragsgivare och kommun, ointresse för ungas idéer, nekad tillträde till beslutsfattande rum och högre krav på rasifierade unga än andra unga. Det påverkar även unga som engagerar sig ideellt på ett mer personligt plan med ökad stress, minskad självkänsla, minskad tillit till samhället och föreningslivet.

Inom Tamam ser vi återkommande exempel på att rasism påverkar våra medlemmar. Exempel som låg till grund för projektet var bland annat en medlem som inte fick hyra hall trots att den uppfyllde alla kriterier, och en annan medlem som inte fick hämta ut band för simning för personalen trodde inte att personen företrädde Tamam.

I en av Start Up-Västs workshops tar vi upp och diskuterar just rättvis organisering. Bilderna och diskussionsfrågorna som följer nedan är tagna från presentationen som används i workshopen.

**RÄTTVIS
ORGANISERING**
Föreningsliv för alla



- Ett projekt, en kartläggning, en rapport - 2020
- Unga möts av rasistiska strukturer inom föreningslivet
- Olika former av rasism, misstänkliggörande, skepsis
- Makt och representation - vem som finns på vilka positioner i samhället.
- Påverkan och inkludering




Citat från Rättvis organisering

"En kille med ursprung från Somalia hade blivit nominerad till styrelsen. Då vart det diskussioner om han varit i Sverige länge nog och vilken kultur, religion och idé om demokrati som han var van vid. De tyckte att han behövde komma in i samhället mer. Valberedningen valde att inte nominera honom. Nu är han politiker."

"Det är en social kultur där deltagare och tränare antar en kultur för det finns ingen representation. Är gruppen homogent vit finns det mycket oskrivna regler om hur en ska vara. Att bara veta hur en ska vara blir en trigger. Det finns en osäkerhet i att en inte behärskar de oskrivna reglerna. Är det en homogen grupp så är det en homogen grupp som får tillgång."

"Det finns tjejlåg i andra delar av staden men det är väldigt vitt så jag kände mig inte bekväm där, lagkamrater hälsade inte och sånt."

Citat av unga som på olika sätt upplevt rasism i föreningslivet från kartläggningen i projektet Rättvis organisering.

I workshopen diskuterar vi tillsammans citaten från Rättvis organisering. Diskussionsfrågorna som kan användas till detta är:

- **Vad tänker ni om citaten?**
- **Vilka känslor väcker det?**
- **Någon som upplevt något liknande eller känner igen detta?**
- **Exempel på normer - vilka normer påverkar dessa personer?**

4. Inkludering

I samma workshop där tidigare bilder som presenterats är inkluderade, tas även ämnet **inkludering och normer** upp, och diskuteras. Först diskuteras vad normer är och hur de ger sig till uttryck i vårt samhälle. Därefter tar vi upp och pratar om olika diskrimineringsgrunder och typer av makt som finns. Slutligen diskuteras ämnet inkludering, hur vi kan bidra till att fler inkluderas in i olika sammanhang och till föreningslivet, och ökar jämlikheten. Nedan följer bilder från nämnd workshop, som inkluderar diskussionsfrågor att ta upp under träffen eller workshopen med ungdomarna.

4.1. Normkritik och diskriminering

NORMER = OSKRIVNA REGLER

Får alla vara med och organisera sig?

- Att stanna i en förening
- Att känna sig välkommen och trygg
- Normer - oskrivna regler
- Bra eller dåliga
- Att tillhöra normen
- Att bryta mot normen
- En produkt av samhället



Vad är bra och mindre bra med normer tror ni?

NORMER

- Exempel på småsaker i vardagen- normer kring “svenskhet” eller sexualitet t.ex?
- För att passa in i samhället - vad finns för exempel?
- Hur dessa olika normer samspelar
- Hur normer påverkar en individs spelplan, möjligheter & makt.
- Tänker ni på om hur normer påverkar vilka umgängen ni/vi har?

DISKRIMINERINGSGRUNDER

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion och trosuppfattningar
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder



→ Här kan man dra kopplingar till diskussionen kring normer, och diskutera frågan: **På vilka sätt kan man bli diskriminerad utifrån dessa förutsättningar/grupperingar?**

Lite mer om normer:


Normer


Normer är...

- ...oskrivna regler
- ...förväntningar på beteende och utseende
- ...behöver inte vara sanna
- ...föränderliga över tid och rum

Positiva: underlättar i vardagen och möten med andra

Negativa: begränsande för hur vi är och vill vara





Normer

Normer är...

- ...oskrivna regler
- ...förväntningar på beteende och utseende
- ...behöver inte vara sanna
- ...föränderliga över tid och rum


Metoder och handlingsplaner för inkludering och antidiskriminering:

Börja med utbildning och samtal för att öka normmedvetenhet och normkritiska perspektiv

Tvåkönsnorm
Binära normer

Maskulinitetsnormer
Heteronormativitet

Funktionsnormer
Vithetsnormer



Norminventering

Vilka normer är synliga/osynliga hos er?

Var/hur syns normerna?

Vilka har lättare/svårare att passa in?

Tvåkönsnorm
Binära normer

Maskulinitetsnormer
Heteronormativitet

Funktionsnormer
Vithetsnormer

4.2. Inkludering - olika former

Inkluderande ledarskap: Saker för både vuxna och unga deltagare att fundera över

- Är aktiviteten **öppen för alla?** (kommer rullstolar in i lokalen, finns det hiss etc.)
- **Ta inte alltid språket för givet** - kolla av och hjälp varandra att förstå allt som sägs eller skrivs
- Inkludera **pauser** under aktiviteter och träffar
- **Samtala i rundor** - alla ska få möjligheten att prata
- **Testa er fram**, man lär sig medan man gör!

Inkluderande kommunikation: Saker för både vuxna och unga deltagare att fundera över

- Vad kan en ledare göra för att **skapa familjekänsla och välkomna** alla i en ny grupp?
- Hur skulle ni i er grupp kunna jobba för att **välkomna nya medlemmar?**
- Är aktiviteten ni gör **öppen** för alla, utifrån **diskrimineringsgrunderna** (se ovan)?

→ **En övning att göra tillsammans i grupperna (både för vuxna och unga):** Skriv upp tre punkter om vad ni kan göra för att öka inkluderingen i er grupp.

Inkluderandet av unga

- Normer kring ungas okunskap - hur vi kan jobba för att aktivt ge utrymme till unga

På Tamam vill vi aktivt försöka jobba för att ge mer utrymme och makt till barn och unga. Det finns en norm och fördom bland vuxna att det finns okunskap och inkompetens bland unga, alltså att barn och unga åldersdiskrimineras. Denna norm och fördom vill vi utmana, då det i själva verket är sociala och strukturella problem som ligger bakom och behöver lösas!

Vuxnas defintionsmakt

Barn underordnade vuxna

- Omyndiga och beroende av att vuxna ger dem resurser
- Sätter gränser för barns möjligheter att påverka sina liv och vardag

It's not pie... but it kind of is!

- Barns inflytande är beroende av att vuxna skapar utrymme för ungas delaktighet
- Anpassa arbetsprocesser så unga kan utnyttja sin **agens** och **kompetens**

Agens = Förmågan att göra egna val och uttrycka dessa

Kompetens = Förmågan att handla utifrån önskvärda mål, observera omgivningen och dra slutsatser.

EQUAL RIGHTS FOR OTHERS DOES NOT MEAN LESS RIGHTS FOR YOU. IT'S NOT PIE.




Relationen mellan barn/ungdomar och vuxna

Vuxna definierar ramarna för ungas delaktighet

- Barnets **agens** varierar beroende på om en situation är anpassad så att den kan utnyttja hela sin **kompetens**
- Barns "inkompetens" läggs ofta på barnet själv, när i själva verket är sociala och strukturella problem som behöver lösas!

Den vuxnes ansvar att anpassa situationen så att unga kan vara delaktiga- inte den unga som ska bevisa att hen är kompetent!



4.3. Makt



Makt över: A har förmåga/möjlighet att göra någonting som inte ligger i B:s intresse. Makt som innehåller tvång eller kontroll.

Makt med: A & B samarbetar, det finns en solidaritet, och har makt tillsammans till att kunna påverka.

Makt att: Det finns möjligheter till att påverka, handlingskraft till förändring och utveckling. *Makt att* förändra, och göra något positivt med makten.

Inre makt: Makten man har *inom sig*, att kunna göra sina egna val, bestämma över sig själv och sina beslut. Självkänsla och självrespekt.

5. Ledarskap

I delarna av projektets workshops som handlar om ledarskap börjar vi oftast med ett enklare samtal och diskussion om vad en ledare är, vad som kännetecknar ledare, och vad det betyder för just deltagarna att vara en ledare, samt att presentera kort vad ledarskap kan innebära.

Att vara ledare

- Hur är en bra ledare tycker ni?
Ledaregenskaper?
- Kan vem som helst vara ledare?





Ledarskap =

- Vara en förebild för andra
- Lyssna på andra och motivera
- Ett beteende - inte en roll
- Ingen föds till ledare - en övning

Därefter följer en diskussion om vilka ledare och förebilder som deltagarna själva har eller har haft i sina liv. Om de exempelvis träffat någon ledare i sina liv som de tycker/tyckt om. Här kan man göra en övning av det hela, så att alla får skriva ner på lappar hur de tycker att "världens bästa ledare" är.

LEDARSKAP



- Har du träffat någon ledare i ditt liv som du gillar/gillade?
- Hur är **världens bästa** ledare?
Skriv på lappar!



Vidare görs en större övning där deltagarna får svara på ett antal frågor genom att skriva ner på lappar, och göra en självreflektion. Temat handlar om hur man är som ledare i en grupp. Se bild nedan.

HUR ÄR JAG **SOM LEDARE** (I GRUPP)?

1. Jag tycker att jag är bra på att:
2. Jag vill öva på att:
3. Jag tycker att det känns svårt att:



Att leda tillsammans



- Vad kan vara bra?
- Vad kan vara sämre/svårt?
- Vad tycker ni är viktigt när man arbetar ihop med andra?

Efter att ha samtalat om att vara en ledare på egen hand, självständigt, går diskussionen sedan vidare till hur det kan vara att leda *tillsammans*, med andra personer. Se ovan för diskussionsfrågor.

Slutligen tar vi upp ämnet konflikter och konflikthantering. Se bilder nedan för diskussionsfrågor och punkter att presentera, berätta om.



KONFLIKTER



- Vad bråkar ni om?
- Hur gör ni för att sluta bråka?
- Finns det någonting bra med att ha konflikter?

Konflikthantering

- JAG-perspektiv - utgå alltid från dina egna känslor och upplevelser.
- Var tydlig med vad du behöver.
T.ex. Jag önskar att du i fortsättningen kommer den tid som vi har bestämt.
- Var ärlig! (Säg som det är - överdriv inte)
Säg inte *aldrig/alltid*
ex. du lämnar ALLTID allt jobb åt oss eller du städar ALDRIG undan dina saker efter mötet. Det är OFTAST inte sant och gör att den du pratar med känner sig attackerad.



6. Citat från unga i Tamam och Start Up-Väst

Under våren och sommaren 2024 genomförde Tamam en stor kartläggning där olika medlemmar intervjuades samt delade med sig av sina åsikter i en enkät. Här följer ett axplock av citat från unga i kartläggningen *Tamam förstudie - en kartläggning om hur vi kan nå och inkludera fler unga personer som är nya i Sverige (2024)*:

[Anledningen till att jag gick med i Tamam,] det var mina kompisar faktiskt. Jag var inte första människan, men när jag ser mina kompisar att de är med i Tamam, de rekommenderar till mig. Så jag sa såklart, så länge mina vänner är där, absolut jag ska vara med dem. Sen gick jag på något möte och jag tyckte det var jättekul. Därför valde jag att bli medlem med dem. Jag brukar komma alltid på deras möte. Sen blev jag en av aktivitetsledarna och jag har gjort två aktiviteter faktiskt. Och det slutade jättebra.

Kille, 22 år, Mariestad.

Tamam är viktiga för att skapa aktiviteter. Att de hittar nya aktiviteter som ungdomar gillar. Som de är intresserade av. Till exempel, det här är deras, det är vad många har frågat om.

Kille, 23 år, Göteborg.

Det var annorlunda faktiskt, på något sätt. På grund av att även om jag skulle träffa mina kompisar innan Tamam, så brukade vi träffas på fotboll, ute eller hemma hos någon. Men när Tamam kom, brukade vi träffas där istället, där Tamam var. Vi skulle [annars] vara hemma och chilla [...] Och för mig, jag har gjort jättemycket aktiviteter genom Tamam. Och jag har haft jättebra tid och jag har haft kul också under tiden. Därför är jag jättetacksam för Tamam.

Kille, 22 år, Mariestad.

Alltså jag kan säga i början, innan jag kom till Tamam, jag kan beskriva mig som, jag har varit som en introvert person liksom. Som liksom, jag brukade isolera mig, kan man säga. [...] Och inte liksom gå ut och kommunicera med samhället faktiskt. Så det var, när jag bestämde att jag skulle liksom delta eller vara med Tamam, så tänkte jag att det skulle vara en bra början för mig liksom att kommunicera med samhället och ja, liksom förbättra mig själv. [...] Det har egentligen förändrat mig. Som jag sa [...] när jag har deltagit i Tamam på aktiviteter och sånt, så hjälpte det mig att bli mer social. Och jag

har blivit allt mer öppen med andra människor på andra områden i mitt liv, i studier eller i arbetet. Så det har verkligen påverkat positivt.

Kille, 24 år, Göteborg.

Alltså Tamam betyder jättestort för mig för det är där jag brukar umgås med mina vänner plus andra människor som jag inte brukar umgås med i skolan. Och sen även har vi jättetrevlig personal, alltså de som jobbar i Tamam är jättetrevliga och sånt. De lyssnar på oss medlemmar när vi säger vad vi vill göra, alltså vad vi vill göra för aktivitet. [...] man träffar nya vänner. Man har alltid kul med varandra. Man får säga vad man vill och sen även man kan få hjälp om man säger saker som man behöver hjälp med. Och att vi brukar alltid ha kul när vi gör de här olika aktiviteterna.

Tjej, 17 år, Uppsala.

7. Interagerande övningar

I denna del presenteras olika typer av interagerande övningar som har använts i projektet och kan användas i workshops och på olika aktiviteter. Dels finns **samarbetsövningar**, med syfte att hjälpa deltagarna i gruppen lära känna varandra bättre och samarbeta bättre ihop. Och dels finns **diskussionsövningar** som syftar mer på att väcka diskussion och nya tankar om olika relaterade ämnen (som tas upp i workshop-omgångarna).

7.1. Samarbetsövningar

Fruktsallad

Syfte: Lära-känna-varandra lek som kan vara bra för att komma igång, men också ha som paus ifall gruppen behöver lite bryt och rörelse under en träff.

Material: Stolar

Instruktioner: Fruktsallad är en sällskapslek som går ut på att deltagarna ska byta plats med varandra.

1. Deltagarna delas in i ungefär lika stora grupper och dessa namnges med frukter, exempelvis melon, banan, kiwi etc. Projektledaren är inledande lekledare. Lekledaren placerar sig stående medan övriga deltagare sitter på stolar.

2. Lekledaren ropar sedan ut en fras där en av frukterna ingår, exempelvis "alla meloner byter plats", varpå alla som ingår i melon-gruppen snabbt ska byta plats med varandra samtidigt som lekledaren försöker hinna stjäla en tillfälligt ledig plats. Misslyckas lekledaren så förblir denne lekledare och ropar ut en ny frukt i nästa omgång. Men om lekledaren hinner sätta sig på en av stolarna blir deltagaren som är utan stol automatiskt ny lekledare.

3. När som helst kan lekledaren överraska deltagarna genom att ropa "fruktsallad" istället för en specifik frukt, vilket innebär att samtliga sittande (frukter) måste byta plats med varandra. Även då gäller det för lekledaren att hinna stjäla en ledig plats innan någon annan tar den.

Tidningsleken

Syfte: Tidningsleken är en jätterolig namnlek som verkligen går undan och deltagarna lär sig varandras namn snabbt! Passar för många deltagare.

Material: Stolar

Instruktioner: Alla deltagare ska sitta eller stå i en ring. Be någon börja i mitten av ringen med en tidningen i handen. Låt valfri deltagare börja genom att ropa namnet på någon i ringen. Personen i mitten ska då hinna kasta tidningen på deltagaren som heter det namnet som ropades. För att undvika det ska personen som ropades upp hinna säga namnet på en ny deltagare i ringen. Namnleken fortsätter tills personen i mitten lyckas träffa en deltagare i huvudet med tidningen innan den hinner säga ett nytt namn. När det händer byter de plats.

Trätornet

Syfte: Samarbetsaktivitet med fokus på kommunikation.

Material: Träklossar i olika storlekar (t.ex. Jenga + andra träbitar)

Instruktioner: Gruppen ska bygga ett så högt torn som möjligt. Läs om de olika omgångarna nedan.

Spelare: Minst 5 personer. Vid fler än ca 12 går två grupper.

Omgång 1:

Varje deltagare tar 4-5 träklossar och ställer sig i ett led. Inget prat! Varje deltagare skall nu i tur och ordning lägga en träbit och tillsammans bygga ett torn. Byggandet fortsätter tills alla träbitar är slut. De bitar som rasar tar ledaren hand om. När tornet är klart, mäts det.

Omgång 2:

Nu får deltagarna lägga upp en taktik innan nästa bygge. Men när alla har tagit träklossar igen är det tystnad som gäller. Bygg (samma som tidigare). Mät igen.

Omgång 3:

Nu gör man om allt igen, men nu får alla prata hela tiden. OBS: Dock endast en som bygger åt gången. Håll ledet.

Diskutera om resultatet blev bättre när man hjälpte varandra. Var det något samarbete?

Jag gillar...

Syfte: Det här är ett av de bästa namnlekarna, eftersom det verkligen hjälper en att komma ihåg namnen på alla i gruppen.

Material: Inga

Spelare: 6-20 personer

Tid: 10-20 min

Hur man gör: Den första personen i raden/cirkeln måste säga sitt namn och något de gillar som börjar med första bokstaven i deras namn. "Jag heter Anna och jag gillar anime". Nästa spelare upprepar detta och lägger till sina egna. "Det här är Anna som gillar anime, jag är Simon och jag gillar simning". Fortsätt runt cirkeln tills den sista personen måste upprepa allas namn.

Variation: Istället för att säga något man gillar kan man istället göra en rolig grej som till exempel en djurimitation eller rörelse.

Alternativt, att varje person presenterar sig själv med ett adjektiv eller djur som börjar med den första bokstaven i sitt namn och gör en gest för att illustrera det: t.ex. "Anime Anna", "Häst Hannes", "Simmande Simon"; "Cyklande Cecilia".

ABC-leken

Syfte: Det här spelet är bra när deltagarna inte vet mycket om varandra. På så sätt kan de få veta mer om varandra och som grupp. Om ni spelar det i tysthet kan det också hjälpa gruppen att bli bättre på att höra alla, även de som normalt inte säger något. Tystnaden kan också bli riktigt bra om gruppen varit stöjig, och du behöver få gruppen tillbaka till fokus.

Material: Inga

Spelare: 5-100

Tid: Beroende på gruppstorlek, men med tio personer runt 5-10 min

Hur man spelar: Alla står/sitter i en rad eller i en cirkel, för att sedan ställa sig i ordning enligt namn, ålder, nationalitet, längd etc. Allt i alfabetisk eller numrerad ordning.

Variation: Deltagarna kan inte prata med varandra, utan använder endast icke-verbal kommunikation.

JAG / KAN / VILL / HOPPAS

Syfte: En lära-känna lek som passar när en grupp har träffats några gånger och börjar känna varandra lite grann. Övningen är bra för att man ska få chans att veta hur de andra i gruppen funkar, men också för att man ska ha möjlighet att berätta sådant som är viktigt att andra vet om en själv.

Material: Nedanstående mall och penna.

Instruktioner: Skriv ut nedanstående mall med tomma rutor. Ge deltagarna 20 minuter för att fylla i, låt sedan alla presentera sin lapp för gruppen.

JAG / KAN / VILL / HOPPAS	
Vem är jag? Utifrån dina drivkrafter – visionera och tänka stort (visionär), få saker gjorda, helst igår (pådrivare), nätverka, vara social, se till att alla kommer överens (nätverkare), hålla ordning och se till att saker görs ordentligt (organisatör)? Eller en kombination av personlighetstyper? Eller någon helt annan typ?	Vilka är mina styrkor och vad vill jag bidra med? Om du själv får välja, var kommer du till din rätt? Var i föreningen får du energi? Kan vara personlighet, kompetens, intressen, etc.
Detta är viktigt att ni känner till om mig Förutsättningar - tex: hur ofta behöver du paus? Är du en person som lätt tar på dig för mycket eller behöver du pushas? Blir du irriterad när du har lågt blodsocker?	Mina förväntningar Vilka förväntningar har du på ditt deltagande i projektet? Vill du lära dig om projektledning, kunna starta en rolig fritidsaktivitet i ditt bostadsområde eller träffa nya vänner?

Lära känna-bingo

Syfte: En övning att använda sig av främst på en kick-off eller första workshopen, i syfte att få deltagarna att bli lite mer bekväma med varandra och lära känna varandra bättre (om de inte redan gör det).

Material: Nedanstående mall och pennor.

Instruktioner: Varje deltagare får mallen nedan på papper, och varsin penna. Sedan ska de mingla runt och fråga varandra om de olika påståendena i rutorna. Exempelvis att fråga: "Har du ett husdjur?" , och om den andra personen svarar ja, kryssar deltagaren över den rutan. När man har kryssat i alla rutor på en rad (horisontellt eller vertikalt) får man bingo, och den som är först ut med detta vinner!

Har ett husdjur	Tycker om att sola	Har bakat bullar	Kan mer än två språk
Älskar att träna	Gillar att spela tv-spel	Har minst två syskon	Tycker att sommaren är den bästa årstiden
Har matte som favoritämne	Har bott någon annanstans än i _____	Har varit i Göteborg	Tycker att det är roligt att vara ute i skogen
Har läst böckerna om Harry Potter	Är vegetarian	Är rädd för spindlar	Tycker inte om stark mat
Dricker kaffe	Har sjungit karaoke	Har haft/har en moped eller epa-traktor	Har varit utomlands

7.2. Diskussionsövningar

Heta hörnen/stolen

Syfte: Att på ett strukturerat sätt kunna inleda samtal i frågor som saknar givna svar, till exempel frågor om könsroller och demokrati. Syftet är att ge deltagarna tillfälle att tänka efter och ta ställning, träna sig i att uttrycka sina åsikter, motivera sina ståndpunkter och träna sig i att lyssna på andra.

Material: Påståendena nedan.

Instruktioner: Övningen kan göras inne eller ute. Välj ett ställe på platsen ni befinner er på som betyder "stämmer" och en plats som betyder "stämmer inte". Läs upp påståendena nedan (eller ta egna påståenden), ett i taget. Låt deltagarna gå till "Stämmer" eller "Stämmer inte". Alternativt att deltagarna får sitta på stolar i en ring, för att sedan resa på sig och byta platser när de håller med om ett påstående som läses upp. Diskutera frågorna som kommer upp tillsammans i gruppen.

Förslag på påståenden:

- Ibland kan det vara skönt att inte bestämma
 - Vuxna lägger sig ofta i för mycket
 - Samma regler bör gälla för alla syskon i en familj
 - När du kommer i tonåren ska du mer och mer få bestämma över ditt eget liv
 - Det är viktigt att ha makt över sitt eget liv
 - Vissa har mer makt än andra
 - Att ha makt är något bra
 - Att ha makt kan vara dåligt
 - Lärare har makt
 - Lärare ska ha makt
 - Tjejer har makt
 - Killar har makt
-
- Jag tycker om sportaktiviteter
 - Jag tycker om kulturaktiviteter
 - Jag tycker inte att det finns tillräckligt av det jag själv vill göra där jag bor
 - Jag skulle vilja vara ledare för en egen fritidsaktivitet någon gång
 - Jag tycker det är viktigt med samhällsengagemang
 - Jag har en idé på en aktivitet som jag önskade fanns på min hemort
 - Jag tycker att unga får sin röst hörd tillräckligt i samhället
 - Jag tycker att jag blir tagen på allvar av vuxna

Ett steg fram

Syfte: Få igång tankar och samtal kring normer. Få deltagarna att förstå strukturell problematik samt olika människors förutsättningar att lyckas. Övningen öppnar upp för att lyfta begreppet intersektionalitet.

Material: Rollkort, påståenden och gott om plats. Övningen kan med fördel göras utomhus.

Instruktioner: Alla deltagare får varsitt rollkort. Det är viktigt att deltagarna inte får visa eller berätta om innehållet för varandra. Be alla läsa tyst vad det står på deras kort och att därefter skapa en uppfattning om sin roll. Hur bor personen? Vad har personen för bakgrund? Vad gör hen på dagarna? På kvällarna? Vad drömmer hen om? Be därefter gruppen att under tystnad placera sig på en linje i rummet bredvid varandra. Berätta att du kommer att läsa upp ett antal påståenden. Varje gång ett påstående stämmer in på deras roll ska deltagarna ta ett stort steg framåt, och annars stanna kvar på sin plats. Läs upp påståendena ett i taget, sakta och med paus emellan. När alla påståenden lästs upp stannar deltagarna kvar på den plats de hamnat på. Be därefter deltagarna att berätta om sina roller för hela gruppen. Vem var du? Låt dem diskutera hur de tror att det kom sig att de hamnade just där de hamnade. Det är viktigt att låta deltagarna reflektera inför hela gruppen hur de förhållit sig till rollerna. Texten på rollkortet innehåller ju bara en liten del av varje persons identitet. Ställ er till exempel frågan: Varför tror deltagarna att de gjorde de här antaganden om sin person?

→ Rollkort

- Du är gift och sitter i kommunfullmäktige. Du har dyslexi. Du har tre barn och har anlitat en barnflicka.
- Du är en kille som bor i en storstadsförort. Din mamma jobbar som städare, din pappa är arbetslös.
- Du är ordförande i en partipolitisk ungdomsorganisation. Dina föräldrar kom till Sverige från Chile på 70-talet.
- Du är en sjuuttonårig tjej som inte avslutat grundskolan.
- Du jobbar på en snabbmatskedja.
- Du är en muslimsk tjej. Du bor med dina föräldrar som är djupt troende. Du pluggar till jurist på universitetet.
- Du är född i en tjejkropp men har känt sen dagis att du egentligen är en kille. Dina föräldrar är lärare.
- Du är en tjuogoettårig samisk tjej. Du jobbar på kontor och sitter i rullstol.

- Du är en 15-årig tjej som föddes i Irak men nu lever som papperslös i Sverige. En snäll familj låter dig bo i deras källare.

→ Påståenden

- Mina högtider har en röd siffra i almanackan.
- Ingen har aggressivt frågat mig om jag är kille eller tjej.
- Ingen har förklarat mitt humör med att jag har mens.
- Jag är inte rädd för att stoppas av polisen.
- Jag kan köpa hudfärgade plåster som liknar min hudfärg.
- Jag har aldrig blivit kallad något nedlåtande som syftar på min hudfärg eller vilken del av världen som jag kommer ifrån.
- Jag tog mig in i den här byggnaden och rummet utan att tänka på trösklar och trappor.
- Jag kan gå hand i hand på stan med någon jag har ihop det med utan att få konstiga blickar.
- Varje dag kan jag läsa i tidningen om framgångsrika människor med samma hudfärg som jag själv har.
- Om jag var på besök i riksdagen skulle folk lätt kunna tro att jag var en riksdagsledamot.
- Jag behöver inte leta extrapriser när jag handlar mat.
- Jag bor i ett område med relativt låg arbetslöshet.

8. Tips till fortsatt läsning

- **Rättvis organisering** (Se Tamams hemsida www.tamam.se eller kontakta oss)
- **Andra metodböcker inom Tamam** (Se Tamams hemsida)
- **Tamam förstudie/kartläggning - AMIF** (Se Tamams hemsida)
- **DELMOS: Fokus segregation** (Kontakta oss för att ta del av)
- **Tillhörande powerpoint-presentation till denna guide:** Genomgång av projektet/metodmaterialet. Se QR-kod:



9. Våra kontaktuppgifter

Projektledare Start Up-Väst, Andrea Fröberg Haddad

Mail: andrea.froberg_haddad@tamam.se

Telefon: 076-0093452

Instagram: @startup_vast

Delprojektledare Start Up-Väst, Gelila Tesfai

Mail: gelila.tesfai@tamam.se

Telefon: 076-022 41 27

Tamam Nationellt

Hemsida: www.tamam.se

Mejl: info@tamam.se

Telefon: 076-0081877

Instagram: @tamamworld

