

Workshop om diversitet & inklusion



STROJARSKA I
PROMETNA ŠKOLA
Varaždin



DAUGAVPILS
TEHNOLOĢIJU UN TŪRISMA
TEHNĪKUMS



Co-funded by
the European Union

Indhold

Introduktion.....	1
Teoretisk baggrund.....	4
Praktiske aktiviteter.....	10
Case Studier.....	16
Konklusion.....	21
Bilag.....	24
Forberedelse af materialer.....	25
Individuel studietid.....	33

Introduktion

Velkommen til vores workshop om mangfoldighed og inklusion! Workshoppen er designet specielt til medarbejdere i den offentlige transportsektor. Nøglen i dag er at deltage aktivt i denne workshop sammen. Vores fokus vil være på at gøre oplevelsen spændende og interaktiv med vægt på teamwork, praktisk læring og opnå meningsfulde resultater.

Hvorfor afholde en workshop om mangfoldighed og inklusion?

I dagens samfund bliver byer stadig mere mangfoldige på grund af globalisering og urbanisering. Offentlig transport, som rygraden i bylivet, forbinder forskellige sociale grupper til essentielle tjenester som uddannelse, beskæftigelse, fritid og sundhedspleje. For mange er det den eneste måde at deltage fuldt ud i samfundet på!

Det er essentielt for medarbejdere i offentlig transport at forstå den vigtige rolle, de spiller i at sikre sikre, inkluderende og veludstyrede tjenester for både kunder og kolleger, mens de anerkender individer i deres unikke egenskaber og som en del af minoritetsgrupper. Denne rolle indebærer ansvar, men også muligheder for at skabe en sikker og behagelig offentlig transportservice for alle. Ved slutningen af denne workshop vil du ikke kun have en bedre forståelse af mangfoldighed og inklusion, men også praktiske færdigheder til at hjælpe dig med at bidrage til et mere positivt og inkluderende arbejdsmiljø.

Vi ser frem til din aktive deltagelse og håber, du nyder denne unikke læringsoplevelse!

Mål

I denne workshop vil vi udforske nøglebegreber omkring mangfoldighed, inklusion og ubevidst bias, og give dig viden og værktøjer til at fremme et mere inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø. Under workshoppen opfordrer vi dig til at reflektere over din personlige rejse og genoverveje eventuelle tidligere antagelser, du måtte have gjort om andre baseret på deres baggrund, udseende eller status. Tag et øjeblik til at udforske, hvad mangfoldighed og inklusion betyder for dig, og hvordan disse begreber påvirker både dig og andre i hverdagen.

Når du har afsluttet workshoppen, bør du:

- Have en bedre forståelse af mangfoldighed og inklusion
- Kunne genkende ubevidst bias
- Have strategier til at fremme en inkluderende arbejdsplads

Indhold

Gennem workshoppen vil du:

- Få en klar forståelse af mangfoldighed og inklusion, herunder deres relevans for offentlig transport.
- Lære at identificere og adressere ubevidste bias, der kan påvirke interaktioner.
- Udvikle praktiske strategier til at fremme en inkluderende arbejdsplads, hvor alle føler sig respekterede og værdsatte.

Format

Denne workshop integrerer teori med praksis for at sikre meningsfuld og handlingsorienteret læring:

1. **Teoretisk Baggrund:** Udforsk grundlæggende begreber om mangfoldighed, inklusion, ubevidst bias og privilegium.
2. **Praktiske Aktiviteter:** Deltag i praktiske øvelser som scenarieanalyser, rollespil og empatiopbyggende øvelser designet til virkelighedens anvendelse.
3. **Valgfrie Forbedringer:** Oplev innovative værktøjer som Virtual Reality (VR) scenarier eller COMP+ spillet for at simulere virkelige udfordringer i et kontrolleret og interaktivt miljø. (Available in <https://www.competenceplusproject.eu/d-i-vr>)
4. **Diskussioner og Refleksioner:** Deltag i gruppediskussioner for at dele erfaringer, samarbejde om løsninger og reflektere over læringer.

Teoretisk baggrund

På tværs af Europa og videre er der voksende anerkendelse af vigtigheden af at skabe inkluderende politikker og praksisser ikke kun i uddannelse, men også i offentlige tjenester som transport. Rådet for Den Europæiske Union har understreget, at: "Alle elever drager fordel af skabelsen af de nødvendige betingelser for en vellykket inklusion af elever med særlige behov" (RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, 2010). Dette princip gælder også for offentlige transportarbejdere, der spiller en vital rolle i at sikre tilgængelighed og inklusivitet i daglige transportoplevelser.

Inkluderende praksisser handler om alle—passagerer og medarbejdere—fordi de centrerer sig om mangfoldighed og fremmer en følelse af tilhørsforhold. Det betyder at anerkende, acceptere og give den rette støtte til en række forskellige behov. Disse behov kan omfatte personer med handicap, folk der ikke er flydende i det lokale sprog, højt kvalificerede arbejdere, der kræver større udfordringer, eller passagerer og kolleger, der har stået over for forhindringer på grund af livsomstændigheder (Skola2030, 2020). Alle fortjener lige muligheder for at rejse sikkert, blive behandlet respektfuldt og trives i deres roller.

For at støtte dette bør offentlige transportsystemer og deres arbejdsstyrke forbedre deres miljøer og interaktioner for at give bredere muligheder for passagerer og medarbejdere til at føle sig værdsatte, respekterede og inkluderede, uanset deres baggrund eller evner (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2014).

Nøglebegreber: Mangfoldighed, Inklusion, Privilegium, Inkluderende Praksisser, Virtual Reality (VR), Ubevidst Bias og Empati

- **Mangfoldighed** omfatter variationen af mennesker på tværs af karakteristika som race, etnicitet, køn, alder, religion, seksuel orientering, fysiske og mentale evner samt livserfaringer og perspektiver. For offentlige transportarbejdere betyder forståelse af mangfoldighed at anerkende og respektere forskellene blandt passagerer og kolleger for at skabe et velkomment miljø for alle.
- **Inklusion** er en proces, der sigter mod at skabe et miljø, hvor alle, uanset deres personlige karakteristika, evner eller sociale tilhørsforhold, føler sig accepterede, respekterede og fuldt involverede.
- **Privilegium** refererer til de fordele, som folk modtager på grund af deres sociale, økonomiske eller kulturelle faktorer, såsom køn, race eller fysisk evne.
- **Inkluderende** praksisser i transport sikrer, at alle passagerer—uanset fysiske, intellektuelle, følelsesmæssige, sociale eller sproglige forskelle—kan rejse komfortabelt og sikkert.

- **Virtual Reality (VR)** er en teknologi, der bruger et computer-genereret tredimensionelt miljø, hvor brugeren kan interagere ved hjælp af specielle enheder, såsom VR-briller og bevægelsessensorer.
- **Ubevidst bias** refererer til automatisk og ubevidst dannede holdninger eller overbevisninger, der påvirker en persons adfærd og vurderinger baseret på faktorer som køn, alder, race, social status eller andre eksterne faktorer.
- **Empati** er evnen til at føle og forstå en anden persons følelsesmæssige tilstand og perspektiv, ofte hjælper med at skabe en følelsesmæssig forbindelse med den person.

Mangfoldighedsworkshops tilbyder praktiske værktøjer og strategier til at forbedre træning og uddannelse for medarbejdere i offentlig transport. De giver muligheder for at øve færdigheder og scenarier i et sikkert, kontrolleret miljø, hvilket minimerer risici for både medarbejdere og passagerer.

Inklusions- og mangfoldighedstræning omfatter ikke kun teoretisk materiale, men også **virtual reality (VR)**. Det vil blive brugt i transporttræning for at hjælpe konduktører med at forbedre deres evne til at kommunikere og reagere passende på passagerer. VR giver praktisk erfaring, som ellers ville være udfordrende at replikere i virkelige omgivelser (Miller & Roberts).

Eksempler fra parksis

1. Simulerede interaktioner med handicappede passagerer:

- Øve sig i at give adgang og assistance.
- Udvikle empati og opbygge bevidsthed om forskellige behov.

Simulerede interaktioner med passagerer med forskellige behov, såsom dem med sprogbarrierer eller kulturelle forskelle.

3. Konflikt løsning:

- Forståelse af, hvordan bevidsthed om mangfoldighed muliggør passende reaktioner på adfærdssændringer, f.eks. en passager med begrænset mobilitet eller fra en anden etnisk baggrund, der føler sig forvirret eller ængstelig.
- Facilitere en diskussion: Undervisere kan invitere deltagerne til at huske og dele arbejdspladsscenarier, hvor mangfoldighed spillede en rolle.

4. Inklusionsstrategier:

- Træning i klare kommunikationsmetoder for personer med hørenedsættelse, ved brug af gestus, skriftligt materiale eller tegnsprog.
- Forberedelse af konduktører til at håndtere situationer, hvor passagerer kan føle sig diskriminerede eller marginaliserede, og sikre en rolig og konstruktiv løsning.

5. Empati-opbyggende øvelser:

- Øve evakueringsscenarier for at sikre sikkerheden for passagerer med handicap under nødsituationer.
- Lære at yde øjeblikkelig assistance, hvis en passager med særlige behov føler sig utilpas, og sikre passende pleje, indtil professionel hjælp ankommer.

6. Håndtering af ubevidste fordomme:

- Anerkendelse og undgåelse af antagelser, såsom at tro, at en kørestolsbruger er langsommere eller ikke kan forstå instruktioner.
- Overvindelse af stereotyper om etniske eller kulturelle baggrunde, der kan føre til, at passagerer opfattes som "problematisk".
- Undgåelse af kønsbaserede antagelser, såsom automatisk at tilbyde hjælp med bagage til kvinder uden at forstå deres faktiske behov.

Et sikkert, risikofrit træningsmiljø gør det muligt for personer med forskellige begrænsninger at opleve og reagere på virkelige situationer i et kontrolleret miljø. Ved at fremme en forståelse af mangfoldighed kan træningsdeltagere øve sig i forskellige transportsituationer, opbygge selvtillid og kompetence uden at risikere deres sikkerhed.

Personlige træningsprogrammer kan tilpasses til hver deltagers specifikke behov og tilbyde skræddersyet indhold og scenarier. Denne tilgang giver lærende mulighed for at udvikle sig i deres eget tempo og komfortniveau, hvilket sikrer en mere effektiv og engagerende træningsoplevelse.

Indvirkning på arbejdspladsens dynamik

1. Inklusion og lighed:

- Sikrer lige behandling og fremmer integration af personer med handicap ved at nedbryde sociale barrierer.

2. Forbedret effektivitet:

- Fremskynder færdighedsudvikling, forbedrer arbejdskvaliteten og fremmer bedre teamwork blandt forskellige medarbejdere.

3. Forbedre kompetencer:

- Regelmæssig træning forbedrer færdigheder, hvilket fører til bedre servicekvalitet og færre daglige fejl.

....

Ved at fokusere på disse områder hjælper træning medarbejdere i offentlig transport med at skabe et mere inkluderende, effektivt og støttende miljø.

Praktiske aktiviteter

VARIGHED: 40 - 45 MIN.

DET SKAL I BRUGE

- Sticky notes og penne
- Scenarie kort til analyse og rollespil aktiviteter
- Inkluderende handlingsplan skabeloner
- Timer (eller klokke/blød musik til overgange)
- Flip chart eller whiteboard med markører (til at fange nøglepunkter og refleksioner)

MÅLGRUPPE

Medarbejdere i offentlig transport, især chauffører og frontlinjepersonale, som måske ikke har tidligere erfaring med mangfoldigheds- og inklusionstræning.

MÅLSÆTNING

For at illustrere udfordringer og løsninger til at fremme en inkluderende arbejdsplads gennem interaktive øvelser, vil der være tre forskellige niveauer.

FACILITATOR TIPS

- **Skab et sikkert miljø:** Opfordr til åben, dømmeløs kommunikation ved at forsikre deltagerne om, at deres erfaringer og indsigter er værdifulde.
- **Tilpas til tid:** Brug en timer til aktiviteter for at sikre glidende overgange, men tillad fleksibilitet for meningsfulde diskussioner.
- **Fremme refleksion:** Brug spørgsmål, der hjælper deltagerne med at forbinde workshop-lektioner med deres daglige oplevelser.

Tre niveauer

1. Introduktionsniveau:

(Bemærk, at D&I-diskussioner kan være meget følsomme på et personligt plan for mange mennesker. Sørg for at inkludere retningslinjer for trænere til diskussioner og muligheder, hvor folk ikke behøver at dele deres personlige historier og/eller meninger --> se også materialerne om moralsk mod fra Comp+ D/I):

Icebreaker-øvelse: Små gruppediskussioner om personlige definitioner af mangfoldighed og inklusion.

Resultat: Deltagerne begynder at formulere deres forståelse og høre forskellige perspektiver.

2. Mellemniveau:

Scenarieanalyse: Små grupper analyserer givne scenarier, der viser udfordringer med mangfoldighed på arbejdspladsen, og diskuterer mulige løsninger.

Resultat: Deltagerne anvender teoretisk viden på praktiske situationer.

3. Avanceret niveau:

Rollespil: Grupper udfører rollespil baseret på komplekse scenarier, der involverer ubevidste fordomme og privilegier.

Resultat: Deltagerne øver sig i at reagere på og håndtere virkelige problemer med mangfoldighed og inklusion.

Del 1**Introduktion og Icebreaker**

(Introduktionsniveau) - anbefales til alle som Icebreaker

Mulighed A (5 minutter): “Fælles Grund” Icebreaker

Aktivitet: Deltagerne danner en cirkel, og facilitator kalder inklusionsrelaterede udsagn (f.eks. “Kryds cirklen, hvis du har hjulpet en passager med et handicap” eller “Kryds cirklen, hvis du har oplevet en sprogbarriere på arbejdet”). Deltagerne krydser cirklen, hvis de er enige.

Formål: Fremhæver mangfoldigheden af oplevelser inden for gruppen og skaber en åben, positiv tone for sessionen.

Mulighed B (10 minutter): “Definere Mangfoldighed og Inklusion”

Aktivitet: Deltagerne bruger Mentimeter-værktøjet til at beskrive “mangfoldighed” og “inklusion” med ét ord. Facilitatoren introducerer formelle definitioner og deler deltagerne op i små grupper for at diskutere disse begreber i konteksten af offentlig transport.

Resultat: Deltagerne formulerer deres forståelse af disse begreber og hvordan de anvender dem i deres arbejde.

Del 2**Scenarieanalyse (Mellemlniveau)****Mulighed A (10 minutter): Parvis Empati Walk**

Aktivitet: I par skiftes deltagerne til at dele en tid, hvor de følte sig ekskluderet (f.eks. på grund af sprogbarrierer eller utilgængelighed). Partnerne lytter aktivt uden at afbryde og skifter derefter roller.

Formål: Opbygger empati og fremhæver inklusionens indvirkning på individer.

Mulighed B (15 minutter): Analyse af Arbejdspladsudfordringer

Trin: Facilitator præsenterer almindelige udfordringer for medarbejdere i offentlig transport (f.eks. at hjælpe passagerer med handicap, håndtere diskriminerende adfærd, sprogbarrierer). Grupper diskuterer og analyserer tildelte udfordringer, identificerer årsager, potentielle negative resultater og inkluderende strategier. Grupper deler deres fund med alle.

Resultat: Fremmer praktisk problemløsning og deling af handlingsrettede løsninger.

Del 3

Rollespil om Ubevidste Fordomme og Privilegier (Avanceret Niveau)

Mulighed A (15 minutter): Rollespil om Inkluderende Adfærd

Aktivitet: Deltagerne arbejder i små grupper med scenariekort, der viser situationer, som chauffører står overfor, såsom:

- At hjælpe passagerer med handicap
- At adressere diskriminerende adfærd fra passagerer
- At kommunikere med ikke-modersmålstalere

Grupperne spiller scenarierne og modtager feedback fra deres jævnaldrende og facilitator.

Formål: Udvikler selvtillid og kreativitet i håndteringen af virkelige inklusionsudfordringer.

Mulighed B (15 minutter): Afsløring af Ubevidste Fordomme og Privilegier

Trin:

- Facilitator forklarer ubevidste fordomme og privilegier med relaterbare eksempler.
- Grupperne spiller scenarier som:
 - At håndtere personlige fordomme over for passagerer
 - At reagere på ufølsomt sprog fra kolleger
 - At støtte en kollega med et synligt handicap.

Diskussion følger hvert rollespil for at udforske, hvad der virkede, og hvad der kunne forbedres. Resultat: Øger bevidstheden om fordomme og udstyrer deltagerne til at tackle dem konstruktivt.

Part 4**Afslutning og Refleksion****Mulighed A (5 minutter):
Inklusionshandlingsplan**

Aktivitet: Deltagerne udfylder en skabelon for at identificere én inkluderende handling, de vil implementere på arbejdet. Frivillige kan dele deres planer med gruppen.

Formål: Opmuntrer til ansvarlighed og sætter praktiske mål for deltagerne.

**Mulighed B (5 minutter): Refleksion og
Forpligtelse**

Aktivitet: Deltagerne skriver én takeaway og en specifik adfærd, de vil adoptere. Frivillige deler deres refleksioner. Facilitatoren opsummerer de vigtigste indsigter fra workshoppen og motiverer deltagerne til fortsat at praktisere inklusion.

Resultat: Forstærker læringsudbyttet og fremmer personlig forpligtelse.

Case Studier

Varighed	Foreslået varighed: 20-30 min.
Introduktion til Case Studier	Deltagerne vil udforske virkelige scenarier for at opbygge praktiske færdigheder og empati til at håndtere udfordringer med mangfoldighed og inklusion i offentlig transport. Disse casestudier fokuserer på at fremme respekt, fremme inklusion og effektivt håndtere konflikter, der opstår fra forskellige interaktioner i offentlige og arbejdsmæssige sammenhænge.

Facilitator Tips for Case Studie forløb

- **Fremhæv Mangfoldighed og Inklusion:** Indram hver diskussion inden for de bredere mål om at skabe et retfærdigt og imødekommende miljø.
- **Rollespiløvelser:** Opfordr deltagerne til at øve interventioner i realistiske scenarier for at opbygge selvtillid.
- **Opfordr til Refleksion:** Bed deltagerne overveje, hvordan deres egne oplevelser og fordomme kan påvirke deres reaktioner, og fremme selvbevidsthed.

Ved at fokusere på disse scenarier vil deltagerne styrke deres evne til at skabe inkluderende rum for både kolleger og passagerer, hvilket understreger vigtigheden af mangfoldighed og inklusion på alle niveauer.

Case Studie 1

NAVIGERING AF KULTUREL FØLSOMHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

SCENARIO

Et teammøde blandt offentlige transportmedarbejdere bliver anspændt, når en medarbejder, Medarbejder A, udtrykker frustration over en kollegas beslutning om at overholde en religiøs helligdag, hvilket påvirker teamets vagtplan. Medarbejder B, som er genstand for klagen, føler sig utilpas, men forbliver tavs, og lederen er usikker på, hvordan man konstruktivt skal håndtere spændingen.

VEJLEDENDE SPØRGSMÅL

1. Hvordan kan lederen skabe et miljø, hvor alle teammedlemmer føler sig inkluderet og respekteret?
2. Hvilke skridt kunne teamet tage for at balancere operationelle behov med respekt for individuelle religiøse praksisser?
3. Hvordan kan teamdiskussioner om mangfoldighed tilgås for at forhindre fremtidige misforståelser?

MÅLSÆTNINGER

- **Inkluderende lederskab:** Udstyre ledere og medarbejdere med værktøjer til at navigere arbejdspladsens mangfoldighed følsomt og inkluderende.
- **Kulturel kompetence:** Fremme forståelse og respekt for religiøse og kulturelle praksisser inden for teams.
- **Samarbejdsorienteret problemløsning:** Opfordre til proaktive og empatiske tilgange til planlægnings- og operationelle udfordringer.

POTENTIELLE LØSNINGER

- Lederen kunne facilitere en åben diskussion, hvor vigtigheden af mangfoldighed og gensidig støtte inden for teamet understreges.
- Udvikl et vagtplanlægningssystem, der tager højde for kulturelle og religiøse hensyn, samtidig med at retfærdighed opretholdes.
- Inkluder træningssessioner om mangfoldighed og inklusion, der specifikt adresserer dynamikker på arbejdspladsen og kulturel bevidsthed.

Case Studie 2

HÅNDTERING AF DISKRIMINERENDE ADFÆRD I OFFENTLIG TRANSPORT

SCENARIO

En passager rapporterer, at en anden passager kom med en racistisk ufølsom kommentar. Medarbejderen på vagt bemærker, at den berørte passager virker foruroliget, mens den krænkende passager er afvisende over for bekymringen. Medarbejderen skal beslutte, hvordan situationen skal håndteres for at sikre sikkerhed og inklusivitet.

VEJLEDENDE SPØRGSMÅL

1. Hvilke umiddelbare handlinger kan medarbejderen tage for at støtte den berørte passager?
2. Hvordan skal medarbejderen adressere den krænkende passagers adfærd på en måde, der prioriterer sikkerhed?
3. Hvilke skridt kan organisationen tage for at styrke medarbejderne til at håndtere sådanne hændelser med selvtillid?

MÅLSÆTNINGER

- **Empati og støtte:** Forstå, hvordan man prioriterer passagerers velbefindende, der oplever diskrimination.
- **Konfliktløsning:** Lære teknikker til at håndtere diskriminerende adfærd effektivt, mens man opretholder sikkerhed.
- **Politikbevidsthed:** Forstærke vigtigheden af klare retningslinjer for at reagere på diskriminerende hændelser.

POTENTIELLE LØSNINGER

- Medarbejderen kunne berolige den berørte passager ved at tilbyde et sikkert og privat område for at nedtrappe deres ubehag.
- Informér den krænkende passager fast, men roligt om organisationens nultolerancepolitik over for diskrimination, og involvér sikkerhedspersonale om nødvendigt.
- Regelmæssig træning i at genkende og håndtere diskrimination kunne styrke personalet til at handle beslutsomt og medfølelse.

Konklusion

Som medarbejdere i offentlig transport har I en unik mulighed for at forme et mere inkluderende, respektfuldt og retfærdigt miljø. Gennem denne workshop har vi udforsket principperne for mangfoldighed og inklusion, lært praktiske strategier til at håndtere udfordringer og diskuteret empatiens og de ubevidste fordommes rolle i at skabe imødekomende rum for alle.

Facilitator Tips til gennemførelse af Case Studier

- **Mangfoldighed:** Forståelse og respekt for de forskellige karakteristika, der gør mennesker unikke.
- **Inklusion:** Skabe miljøer, hvor alle føler sig værdsatte og respekterede.
- **Privilegium:** Anerkendelse af forskelle i muligheder og resultater og håndtering af dem retfærdigt.
- **Empati:** Opbygning af følelsesmæssige forbindelser for bedre at forstå og imødekomme andres behov.
- **Ubevidste Fordomme:** At være opmærksom på automatiske vurderinger og sikre, at de ikke påvirker retfærdigheden.

For at fortsætte med at bygge videre på det, du har lært:

- 1. Anvend færdighederne:** Brug strategierne fra denne workshop i dine daglige interaktioner med kolleger og passagerer.
- 2. Selvrefleksion:** Dediker tid til individuel studie ved hjælp af det medfølgende bilag, følg din fremgang og uddybe din forståelse.
- 3. Søg feedback:** Engager dig med kolleger og mentorer for at forfine din tilgang og identificere områder for vækst.
- 4. Fremme inklusion:** Del din viden og praksis med dit team for at skabe en bølgeeffekt af inklusivitet.

Tid til selvstudie (Bilag)

Som en del af din løbende udvikling, bedes du bruge det medfølgende bilag til at:

- Reflektere over de vigtigste lærdomme fra denne workshop.
- Identificere meningsfulde scenarier fra dit arbejde.
- Planlægge fremtidige handlinger for at fremme mangfoldighed og inklusion.
- Evaluere din fremgang og søge støtte efter behov.

Gennem fortsat refleksion og handling kan du bidrage til en arbejdspladskultur, der værdsætter og løfter alle individer.

HUSK

Inklusion er ikke en engangsindsats – det er en løbende proces. Sammen kan vi skabe offentlige transportsystemer, der virkelig byder alle velkommen og støtter dem.

BILAG

Workshop om diversitet & inklusion

Åbning af perspektiver: Forberedelse til din rejse i
mangfoldighed & inklusion



STROJARSKA I
PROMETNA ŠKOLA
Varaždin



DAUGAVPILS
TEHNOLOĢIJU UN TŪRISMA
TEHNĪKUMS



Co-funded by
the European Union

Velkommen

Vi er glade for, at du har valgt at deltage i vores workshop, "Mangfoldighed & Inklusion". COMP+ projektet tager et tæt kig på arbejdspladsen og offentlig transport. Sammen vil vi udforske, hvad mangfoldighed og inklusion virkelig betyder - ikke kun for medarbejdere og ledere, men også for dem, der er afhængige af offentlig transport i deres daglige liv.

Når vi taler om mangfoldighed og inklusion, taler vi om, hvordan vi relaterer til hinanden i et fællesskab, en virksomhed eller samfundet som helhed. Denne workshop vil være en rejse gennem vores egne opfattelser, forventninger og antagelser om verden og dem omkring os. For virkelig at forstå mangfoldighed og inklusion, begynder vi med at undersøge os selv, reflektere over, hvordan vi ser og ofte ubevidst kategoriserer andre.

Vi inviterer dig til at se følgende video med den nigerianske forfatter Chimamanda Ngozi Adichie. I hendes meget personlige historier forklarer hun, hvor let det kan være at dømme andre baseret på en enkelt fortælling. Hendes præsentationsstil er både underholdende og rørende, og vi lover, at du vil finde dig selv i disse historier.



[The danger of a single story](#)
TEDGlobal by Chimamanda Ngozi Adichie

Målsætninger for Workshop

- Væk din nysgerrighed om emnet og bliv begejstret for kurset.
- Introducer dig til vigtige termer og ideer, så du føler dig tryk ved det grundlæggende.
- Opfordre dig til at reflektere over dine egne oplevelser og forberede dig på at udforske emnet dybere.



Der er nogle nøgletermer, som vi vil støde på igen og igen i denne workshop, og som vi vil diskutere. Lad os tage et første kig på disse termer og deres betydning:

- Mangfoldighed refererer til tilstedeværelsen af en række identiteter, perspektiver, baggrunde og karakteristika inden for en gruppe, et fællesskab eller en organisation. Det omfatter forskelle i fysiske, kognitive og sociale evner samt aspekter af race, etnicitet, køn, seksuel orientering, alder, religion, socioøkonomisk status og neurodiversitet.
- Accept af mangfoldighed er en forudsætning for inklusion: at anerkende og værdsætte disse forskelle og skabe miljøer, hvor alle mennesker føler sig respekterede, hørt og bemyndigede til at bidrage med deres unikke styrker og erfaringer.

Få mere dybdegående information ved at se vores video Competence+ D/I Introduktion til "Mangfoldighed & Inklusion".

Du kan også finde en introducerende oversigt i denne artikel: [What is Diversity & Inclusion?](#)

Lad os gå tilbage til starten: Historien om Chimamanda Ngozi Adichie fremhæver, hvor meget af vores dømmekraft om andre sker ubevidst. Hendes historier afslører, hvor naturligt, hvor dagligdags og hvor "normalt" det er - vi gør det alle. Vi bærer alle visse endimensionelle billeder af andre i vores sind og stopper sjældent for at stille spørgsmålstegn ved dem. Når vi diskuterer mangfoldighed og inklusion, hører vi ofte om ubevidst bias. At blive opmærksom på disse bias er et afgørende skridt mod at opbygge et mere inkluderende samfund.

For at dykke dybere ned i dette, se artiklen: Ubevidst Bias: Information om Unconscious Bias and Why It's Important to Recognise It. Dette vil hjælpe dig med bedre at forstå, hvordan disse skjulte bias påvirker vores synspunkter og interaktioner, samt hvordan anerkendelse af dem kan gøre en forskel i vores samfund.

Refleksionsspørgsmål

Tag et øjeblik til at reflektere over din egen personlige rejse og overvej følgende:

?

Har du nogensinde taget dig selv i at lave en hurtig vurdering af nogen uden at kende dem godt? Hvad fik dig til at føle sådan?

?

Tænk på en nylig tid, hvor du antog noget om nogen. Hvad påvirkede din antagelse?

?

Hvorfor tror du, vi nogle gange placerer folk i "bokse" baseret på deres udseende eller baggrund?

?

Hvad betyder mangfoldighed for dig i dit daglige liv?

?

Hvordan føler du dig, når du er i en gruppe, hvor alle virker forskellige fra dig?

?

Hvordan tror du, inklusion kan gøre en forskel på din arbejdsplads?

Det er meget nyttigt, hvis du tager nogle noter. Disse er kun til dig, for at guide dig gennem workshoppen og for at hjælpe dig med at vende tilbage til dit udgangspunkt og til dig selv.

Det er helt naturligt og menneskeligt at lave hurtige vurderinger af andre - vores hjerner er designet til at gøre det som en måde at navigere i verdens kompleksitet og forstå den hurtigt. Disse hurtige konklusioner kan hjælpe os med at behandle information effektivt, men de er ofte baseret på antagelser, der måske ikke afspejler den fulde virkelighed. Derfor er det vigtigt at anerkende denne tendens og bevidst reflektere over vores vurderinger. Ved at stille spørgsmålstejn ved vores første indtryk kan vi udfordre potentielle bias og udvikle en dybere, mere præcis forståelse af de mennesker omkring os.

Workshop Checkliste

1

☐

Jeg har set videoen 'The danger of a single story'

2

Jeg har en første idé om, hvad der menes med termerne:

☐

diversitet

☐

inklusion

☐

ubevidst bias

3

☐

Jeg har taget mindst 15 minutter til at tænke grundigt over mindst tre af refleksionsspørgsmålene og har lavet noter om dem.

Workshop om diversitet & inklusion

Individuel studietid

Tips til brug af dette bilag

- Dediker stille tid til at fuldføre disse øvelser, hvilket tillader ærlige og tankevækkende svar.
- Gennemgå din journal regelmæssigt for at spore din vækst og tilpasse dine planer efter behov.
- Del dine indsigter og fremskridt med en mentor eller kollega for yderligere støtte.

Ved at forpligte dig til selvrefleksion og handling vil du styrke din evne til at skabe et mere inkluderende og respektfuldt miljø for alle.

Reflektionsspørgsmål

- Hvad var det vigtigste, du lærte under denne workshop, og hvorfor betyder det noget for dig?
- Hvilke specifikke ændringer i din adfærd eller tankegang vil du foretage som et resultat af denne workshop?
- Hvilken del af workshoppen var den mest udfordrende, og hvordan håndterede du disse udfordringer?
- Hvordan kan du anvende de færdigheder eller strategier, du har lært, til dit daglige arbejde og interaktioner?
- Hvilke indsigter fik du fra at arbejde med og lytte til andre deltagere?
- Hvordan påvirkede forståelsen af nøgleaspekterne i workshoppen dit perspektiv på mangfoldighed og inklusion?
- Hvilke yderligere værktøjer, ressourcer eller støtte ville hjælpe dig med at fortsætte med at vokse på dette område?
- Mødte workshoppen dine forventninger? Hvis ikke, hvad var anderledes, og hvorfor?
- Hvilke værktøjer eller teknikker fandt du mest nyttige, og hvordan vil du bruge dem i din hverdag?
- Hvilke yderligere skridt planlægger du at tage for at fortsætte med at lære og vokse på dette område?

Nøglelæringer

- Hvad har jeg lært om mangfoldighed og inklusion? (Opsummer nøglebegreber og indsigter fra workshoppen eller dine egne refleksioner.)
- Hvad er de mest betydningsfulde indsigter, jeg har fået? (Identificer ideer, der havde den største indvirkning på din forståelse.)
- Hvordan påvirker denne nye viden mit perspektiv? (Reflekter over, hvordan dine holdninger eller overbevisninger har udviklet sig.)

Meningsfulde scenarier

- Hvilke virkelige scenarier fra mit arbejde illustrerer mangfoldigheds- og inklusionsudfordringer eller -succeser? (Beskriv specifikke situationer, hvor du stødte på eller observerede mangfoldigheds- og inklusionsdynamikker.)
- Hvordan påvirkede disse scenarier mig personligt? (Reflekter over, hvordan disse oplevelser formede dine følelser og tanker.)
- Hvad lærte jeg af disse situationer? (Analyser de lektioner, disse scenarier tilbød.)

Fremtidige initiativer

- Hvilke konkrete handlinger vil jeg tage for at fremme mangfoldighed og inklusion på arbejdet? (Planlæg praktiske initiativer eller adfældsændringer, du vil implementere.)
- Hvordan vil jeg måle succes? (Tænk på specifikke målinger eller resultater for at spore din fremgang.)
- Hvilke yderligere ressourcer eller støtte har jeg brug for? (List værktøjer, materialer eller mentorstøtte, der kan hjælpe dig med at få succes.)
- Hvordan vil jeg involvere mine kolleger eller team i disse bestræbelser? (Overvej måder at engagere andre og fremme kollektiv handling.)

Personlige refleksion

- Hvilke udfordringer kan jeg møde i anvendelsen af disse principper, og hvordan vil jeg overvinde dem? (Identificer forhindringer og brainstorm strategier for at tackle dem.)
- Hvordan føler jeg om min rolle i at fremme mangfoldighed og inklusion? (Udforsk dine følelser og motivation for at engagere dig i dette arbejde.)
- Hvad er vigtigst for mig i denne proces, og hvorfor? (Klarlæg dine personlige værdier og prioriteter i at støtte mangfoldighed og inklusion.)