

ENGAGERA DITT LOKALSAMHÄLLE

Metodhandbok för att stärka jämställdhet och
jämlighet i organisationer och bostadsområden



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

Jämställdhetsmyndigheten, Göteborg, december 2024. Dnr: 2021/450

Har du frågor om denna publikation, kontakta: Eleonor Björnfot, Telefon 031-3929003

Omslagsbild: Tess Lundin | Jämställdhetsmyndigheten

Illustrationer: Terese Eljestam

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Tillsammans kan ni göra skillnad.....	4
Jämställt medskapande i dialog.....	6
FÖRBÄTTRA INKLUDERING OCH BREDDA ENGAGEMANG	9
Innan ni börjar	10
Gör en överenskommelse om samtalsregler	10
Att planera för utforskande arbeten.....	11
Planera för hur ni vill fånga era lärdomar och resultat.....	13
 Vägledning 1:	
Bygg en jämställd och inkluderande kultur	14
1. Förberedande fas – identifiera behov och syfte, planera.....	14
2. Öppnande fas - kartlägg och samla perspektiv	20
3. Framväxande fas – bearbeta, se mönster och utveckla idéer	23
4. Fokuserande fas – besluta och genomför	24
 Vägledning 2:	
Skapa ett breddat lokalt engagemang i ditt område	26
1. Förberedande fas– identifiera behov och syfte, planera	33
2. Öppnande fas - kartlägg och samla perspektiv.....	36
3. Framväxande fas – bearbeta, se mönster och utveckla idéer	38
4. Fokuserande fas – besluta och genomför	38
 MÖTESMETODER FÖR ATT INKLUDERA OCH MEDSKAPA	42
Cirkelmöte	43
1-2-4-Alla.....	46
Triosamtal	47
Dialogcafé.....	50
Open Space	54
Berättande med gemensamt lärande	58
Referenser.....	62

TILLSAMMANS KAN NI GÖRA SKILLNAD

Med den här handboken vill vi inspirera er att ta nästa steg mot en mer inkluderande och engagerande organisation! Här får ni verktyg och metoder för att främja jämställdhet och jämlikhet, och skapa en öppen och välkomnande miljö där fler kan känna sig delaktiga. Oavsett om ni är i startgröparna eller redo att växla upp ert arbete, finns det något för er. Med praktisk vägledning och konkreta tips blir det lättare att bredda deltagandet och stärka engagemanget – tillsammans kan ni göra skillnad!

Denna metodhandbok är ett resultat av Jämställdhetsmyndighetens regeringsuppdrag ”Delaktighet och deltagande i lokal demokrati” som pågått 2022-2024. Boken har tagits fram i nära samarbete med de lokala föreningar och kommuner som deltagit i projektet och sammanfattar de arbetssätt och metoder som vi har använt, men också de lärdomar vi gjort tillsammans. Arbetssätten som presenteras är beprövade¹ och även beforskade² metoder för jämställt medskapande och områdesutveckling som syftar till att skapa mer jämställda möten och inkludera fler grupper i samhällsutvecklingen.

I boken finns två vägledningar, den första handlar om hur en organisation kan bli mer jämställd och inkluderande och den andra handlar om hur man kan väcka ett bredare engagemang i ett område. Sist i boken finns detaljerade metodbeskrivningar för alla de metoder som används i vägledningarna och kan fungera som uppslagsbok när ni vill läsa in er lite extra, bli påmind om förhållningssätt eller specifika steg i en metod.



”Här hittar ni verktyg och metoder för att främja jämställdhet och jämlikhet, och skapa en mer öppen och välkomnande miljö där fler kan känna sig delaktiga.”

JÄMSTÄLLT MEDSKAPANDE I DIALOG

Att jobba för jämställdhet, jämlikhet och inkludering är viktigt eftersom det skapar en miljö där alla människor känner sig värdefulla och kan bidra till att samhället utvecklas. Men det är också ett utmanande arbete att skapa ett inkluderande deltagande för såväl kvinnor som män med olika bakgrunder.

Vi påverkas ofta av omedvetna normer och fördomar, synliga och osynliga maktstrukturer och ibland även av bristande kunskaper och förståelse. Därför är det viktigt att vara särskilt uppmärksam på att kvinnor respektive män kan ha olika upplevelser av en mötessituation och samtal. Till exempel att inte uppleva sig sedd, lyssnad på eller respekterad.³ Med hjälp av den här metodhandboken vill vi stödja er att skapa ett tryggt och jämställt klimat i er organisation för att kunna få tillgång till både kvinnor och mäns resurser och potential.

När utmaningar är komplexa är det extra viktigt att dra nytta av alla människors kunskaper och erfarenheter för att kunna hitta hållbara lösningar – att medskapa. Att medskapa innebär att en mångfald av människor samarbetar med den högsta graden av delaktighet.⁴ Det innebär att både identifiera utmaningar, komma fram till lösningar, fatta beslut och genomföra idéer - gemensamt.⁵

”Medskapande kräver att vi kan föra dialog med kvalitet. Att kunna lyssna aktivt, och att lyssna på alla människor – oavsett kön, ålder, bakgrund, förutsättningar eller åsikter.”

Medskapande krävs när utmaningar är svåra att definiera och när lösningar inte är självklara. Medskapande innebär alltså inte bara att människor blir tillfrågade om sina synpunkter, utan att de alla är aktiva ”medägare” i förändringsarbetet på lika villkor och fattar alla beslut gemensamt. Det innebär även att det traditionella ledarskapets roll förändras till att mer handla om att vara värd för samtal och skapa förutsättningar för grupper att kunna medskapa – snarare än att fördela ordet och fatta beslut. Därför behöver organisationens ledning vara införstådd med vad jämställt medskapande kräver, och vilka vinster det för med sig, innan de fattar beslut om att använda dessa arbetssätt.

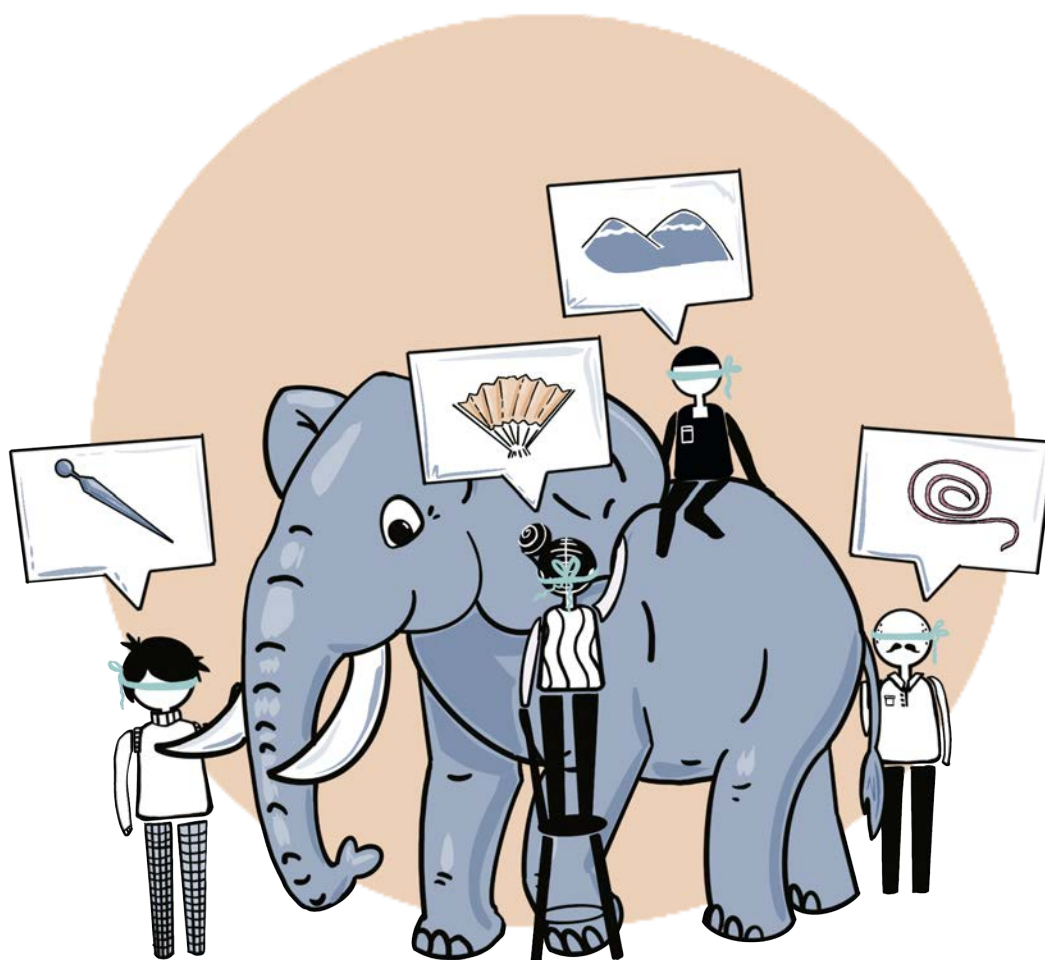
Det handlar till exempel om att det på förhand inte går att förutse slutresultat som vilka initiativ, åtgärder eller aktiviteter som kommer att genomföras. I en medskapande process är ansvaret för att fatta beslut om vilka insatser som ska göras gemensamma beslut bland deltagarna. Ledningens roll är att tydliggöra vilka resurser och ramar som finns. Det är också deltagarna som tar ansvar för att göra verklighet av sina idéer. Ledningen stöttar dem med det de behöver för att lyckas.

”Medskapande är definitivt det bästa arbetssättet för att få bestående resultat. Vi har lärt hos hur avgörande det är att människor som blir inbjudna till en dialog känner att de blir bemötta som jämlikar.”

Röda Korset, Halmstad kommun.

Medskapande som förhållnings- och arbetssätt kräver att vi kan föra dialog med kvalitet. Att kunna lyssna aktivt, och att lyssna på alla människor – oavsett till exempel kön, ålder, bakgrund, förutsättningar⁶ eller åsikter. Att lära sig att föra dialog handlar om att vara uppmärksam på sig själv i mötet med andra. Till exempel att försöka förstå den andres tankegång, värden och motiv hellre än att söka fel och brister eller direkt formulera motargument när vi hör andras tankar och idéer - vi behöver träna oss i att hejda vårt automatiska försvar för vår egen åsikt. Det kan också handla om att stänga av våra förutfattade meningar för att få distans till vårt eget perspektiv. Det är viktigt att vi inte glider över i debatt eller diskussion som kan utvecklas till ett antingen-eller tänkande, att exkludera andras synpunkter för att snabbare bli färdig eller för att styra utkomsten av samtalet.

”När utmaningar är komplexa är det extra viktigt att dra nytta av alla människors kunskaper och erfarenheter för att kunna hitta hållbara lösningar – att medskapa.”



Dialog i jämställt medskapande bygger på antagandet att om inte alla perspektiv får uttryckas och bli uppmärksammade kommer vi inte heller kunna se hela problemet. Metaforen med fyra blinda personer som håller i varsin del av en elefant och beskriver sin upplevelse kan vara hjälpsam. De olika personernas beskrivningar skiljer sig naturligtvis mycket åt beroende på om de håller i snabeln eller ett ben, men alla är ändå lika sanna och viktiga bidrag i att förstå vad en elefant är.

Sammantaget leder detta till en reflekterande dialog där vi bättre kan förstå bakomliggande orsaker och antaganden hos andra människor. Dialogen gör det möjligt att hitta underliggande mönster, frågorna bakom frågorna, den djupare inramningen av problemet och vi kan tillsammans börja se hela problemet eller utmaningen. Det handlar om att utforska tillsammans och få fram det som vi i början inte vet eller ser för att kunna fatta klokare beslut.

”Vi har en lång tradition av att använda oss av medskapande metoder både för utbildning och för möten som vi även har anordnat i samverkan med kommunen. Resultaten har varit positiva då politiker och tjänstemän kunnat agera “sig själv” men vi har tydligt märkt av förändringen när de agerar “i roll”.”

Omställning Järna, Södertälje kommun

”Att delta i demokratiträffar gör att man blir en del av samhället och att ens röst är med och påverkar hur vårt samhälle ser ut.”

”Vi ser att det finns en stor vinning i att arbeta medskapande från början när en ny process startas upp. Det ger deltagarna en större möjlighet att känna engagemang redan från start och genom processen om en orkar hålla i och hålla ut. De steg vi tagit har varit värt engagemanget.”

Kraftsamling Fränsta, Ånge kommun

Att arbeta för jämställda och jämlika möten är inte bara beroende av vår förmåga att föra dialog, utan även av kvaliteten i planeringen av mötet. Hur vi bjuder in, vilka dialogmetoder vi väljer, hur värdskapet under mötet hanteras och hur vi tar tillvara resultaten från mötet. När de här valen och planeringen görs med inkluderande och medskapande i fokus, skapar det förutsättningar för ömsesidig respekt och mer likvärdiga möjligheter att påverka för alla, oavsett kön, ålder, förutsättningar eller bakgrund.

”Vi känner att vi under åren skapat tillit och med ständigt återkommande aktiviteter har vi gjort oss till en kraft att räkna med. Vi känner att vi har Österängsbarnas förtroende och vi kan se att vi får allt fler besökare på våra demokratiträffar. Att delta i demokratiträffar gör att man blir en del av samhället och att ens röst är med och påverkar hur vårt samhälle ser ut. Genom våra aktiviteter under projektet har vi som organisation fått bättre kontakt med förtroendevalda, och kanske det allra viktigaste, med medborgarna. Vi har även sett att våra aktiviteter har lett till ett ökat intresse för volontärskap i föreningen.”

Birkagårdens Folkets Hus, Jönköpings kommun



FÖRBÄTTRA INKLUDERING OCH BREDDA ENGAGEMANG

INNAN NI BÖRJAR

I den första delen av handboken presenterar vi två vägledningar som ni kan använda er av för att bli mer inkluderande eller få ett bredare engagemang. Materialet består av ett antal steg med metoder och frågeställningar som syftar till att utveckla jämställdhet, inkludering och engagemang. Till er hjälp finns ett arbetsblad (se mittuppslaget) som hör ihop med den första vägledningen om att bygga en jämställd och inkluderande organisation. Det fungerar som er processplan, en slags skraddarsydd guide genom hela utvecklingsarbetet - både planering, genomförande och uppföljning. Där dokumenterar ni vad ni kommer fram till i de olika stegen.

Vi rekommenderar att ni utser en arbetsgrupp som har till uppgift att ansvara för praktiska frågor som att samordna, förbereda och vara värdar för medskapande möten. Men när ni behöver fatta större beslut så görs det bäst av hela organisationen på medskapande sätt. Eftersom det är ett utforskande arbete utan färdiga lösningar för att förbättra jämställdhet, jämlikhet och bredda engagemanget i en organisation eller på en plats, har vi utformat vägledningarnas steg efter en planeringsmodell som kallas Andetagsmodellen (s.11). Stegen i modellen och i vägledningarna är i huvudsak linjära, men ni kan hoppa fram och tillbaka mellan dem om ni ser att ni har behov av det.

Gör en överenskommelse om samtalsregler

En bra grund för dialog är att låta deltagarna ta fram de samtalsregler som de vill ska prägla mötet och samarbetet. Att tillsammans skapa tydliga förhållningssätt främjar ömsesidig respekt och trygghet, vilket är centralt för att alla deltagare ska våga bidra med sina kunskaper, erfarenheter och insikter.

Här är exempel på samtalsregler:⁸

- **Fokusera på frågan som står i fokus.**
Lägg inte tid på det som avleder uppmärksamheten från den gemensamma frågan eller uppgiften.
- **Utmanande perspektiv och åsikter som kommer till ytan är en gåva.**
Vi behöver inte alltid nå samförstånd. Välkomna motsatta åsikter, bemöt meningsmotståndare med respekt. Innovation och nya, hållbara lösningar utvecklas då olika perspektiv och nya pusselbitar kombineras.
- **Tala en i taget och tala med avsikt.**
Säg vad du menar och lämna över ordet till någon annan då du är klar.
- **Lyssna med uppmärksamhet.**
Försök att verkligen förstå vad som sägs, och var uppmärksam på dina egna antaganden eller fördomar som kanske hindrar ditt lyssnande.
- **Var medveten om din påverkan på gruppen.**
Vi bidrar alla till en bra dialog. Var uppmärksam på om status, sociala normer och fördomar påverkar vem som talar och vem som blir lyssnad på. Ta inte upp all talartid och se till att alla får höras. Utse gärna någon som får i uppgift att observera hur talartiden fördelar sig och om någons röst får mer tyngd än andra utifrån till exempel kön, ålder, förutsättningar eller bakgrund.
- **Bidra med tanke och känsla.**
Ta med hela dig in i samtalet. Tillåt dig själv att vara både professionell och personlig – men utan att behöva vara privat.
- **Lyssna tillsammans efter insikter, djupare mönster och frågor.**
Det handlar inte bara om att värna om det du redan vet, utan att lyssna efter en djupare innebörd och mönster som ligger under den ytliga förklaringen.

- **Sakta ner.**
Är du mötesvärd kan du lägga in moment av tystnad, det bidrar till att främja din och gruppens förmåga till reflektion där inspiration och nya tankar ofta föds. Att sakta in och skapa stunder av eftertanke kan också användas för att hantera svåra samtal.
- **Ha kul!**
Underskatta inte glädje, humor och värme som en nyckel till att förbättra vårt gemensamma lärande och vår prestation i en grupp.

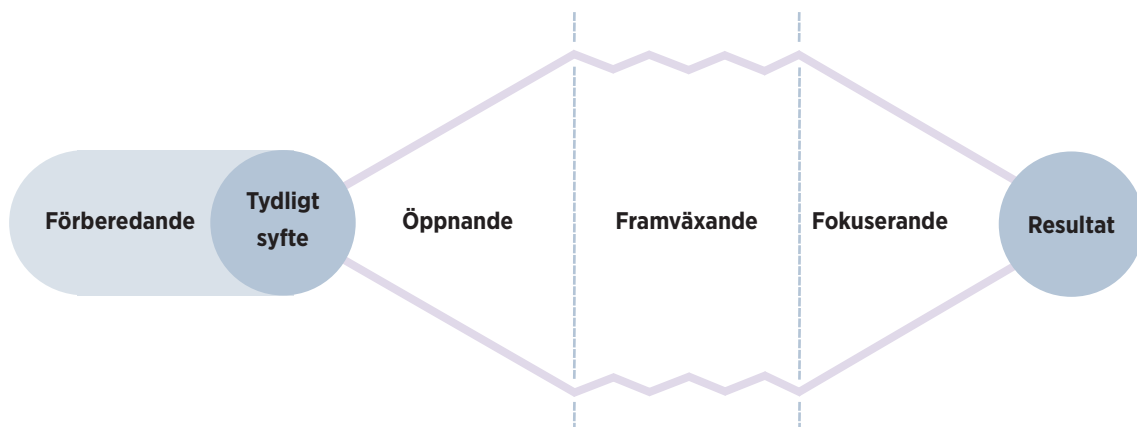
En avgörande faktor för jämställda och jämlika möten är att alla aktörer kan lyssna aktivt och tänka tillsammans. När alla deltagare uppmuntras att lyssna och dela med sig på ett respektfullt sätt, gynnas lärandet och samarbetet. Det minskar också risken för att några få personer tar över samtalet. I stället skapas en gemensam reflektion där olika perspektiv får plats och nya insikter uppstår.

”Utse någon som får i uppgift att observera hur talartiden fördelar sig och om någons röst får mer tyngd än andra utifrån till exempel kön, ålder, förutsättningar eller bakgrund.”

Att planera för utforskande arbeten

Denna planeringsmodell följer den enkla struktur som ofta finns i komplexa och kreativa processer. Genom att använda den för att planera och genomföra utforskande möten och processer, ökar chansen att lösningarna vi hittar är kopplade till behoven och syftet med arbetet. Modellen liknas vid ett andetag:⁷

- Inandning – en öppnande fas
- Syresättning – en fas där idéer utvecklas och mönster kan bli tydliga
- Utandning – en fokuserande fas



”Vi rekommenderar att ni utser en arbetsgrupp. De kommer att ansvara för att samordna, förbereda och vara värd för till exempel möten, men större beslut fattas bäst av hela organisationen.”

Förberedande fas – identifiera behov och syfte, planera

Innan ni påbörjar ett utvecklingsarbete behöver ni identifiera behoven och formulera ett syfte utifrån det. Ni behöver lägga mycket fokus på detta eftersom det är grunden till arbetet. Ju bättre ni förstår behoven desto bättre kan era idéer bli längre fram i arbetet. Behov och syfte kommer vara ledstjärnan under processen. Notera att inga konkreta mål sätts i förväg. Eftersom det är ett utforskande arbete vet ni inte vilket resultat ni kommer uppnå. Ni behöver däremot planera för en övergripande struktur, vilka metoder ni vill använda, vilket slags lärande ni vill stötta och på vilka sätt ni bäst kan göra det i arbetets olika moment och faser.

Öppnande fas – kartlägg och samla perspektiv

Här börjar ni samla in perspektiv och undersöker vilka frågor som är viktiga att ställa utifrån det syfte ni har formulerat. Målet är att skapa en djup och gemensam förståelse av ämnet genom att lyssna på så många berörda personer som möjligt. Det är också viktigt att skapa en trygg miljö i gruppen så att alla vågar bidra. Om ni begränsar antalet perspektiv eller frågor i detta skede, kan det påverka både innovationen och kvaliteten på lösningarna senare. Lyssna därför på fler människor och perspektiv än ni tror behövs.

Framväxande fas – bearbeta, se mönster och utveckla idéer

I den här fasen bearbetar ni perspektiv och information och börjar se mönster. Genom dialog delar deltagarna sina reflektioner och går på djupet för att bättre förstå och se mönster tillsammans. Här formar gruppen idéer och utvecklar möjliga lösningar och strategier. Processen kan kännas som både kreativ och energigivande, som ett ”flow”, men det kan också komma stunder av osäkerhet, otydlighet, tvivel om man kommer någonvart och om nya insikter och perspektiv kommer uppstå. Tänk på att båda upplevelserna signalerar att ett gemensamt lärande pågår. Ha tålamod att stå kvar i osäkerheten tills nya nivåer av insikter kommer. ”Lita på processen” är ett bra motto i den här fasen.

Fokuserande fas – besluta och genomför

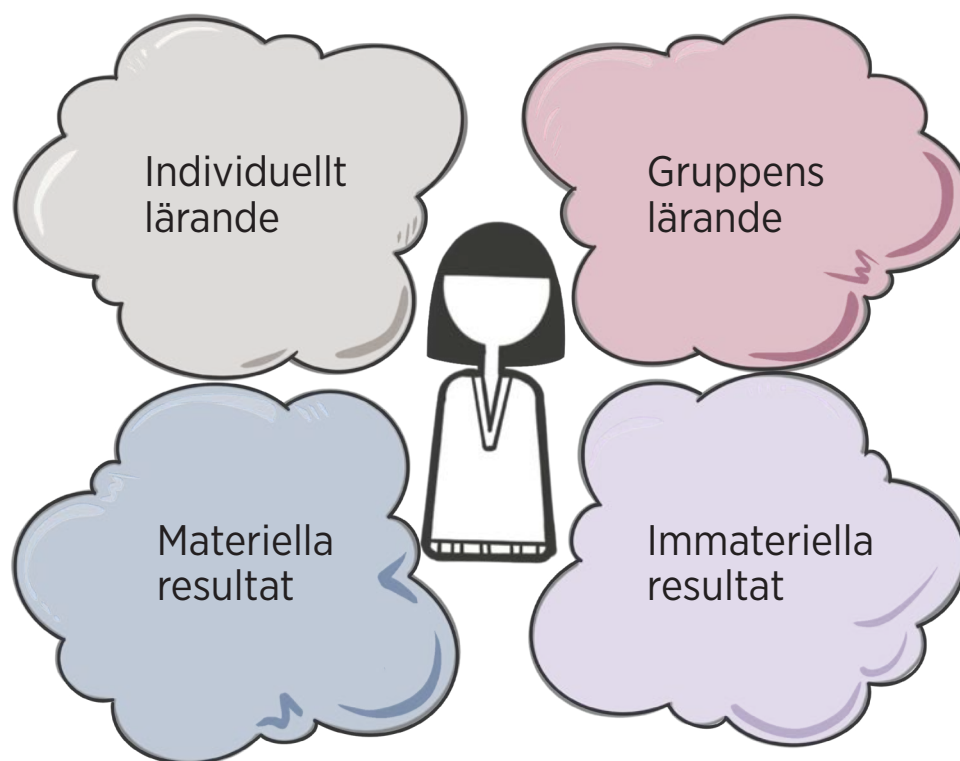
Nu börjar ni se vilka insatser, åtgärder, aktiviteter som är möjliga att göra och det är dags att värdera era alternativ. Ni bestämmer hur ni ska gå vidare och börjar göra den praktiska planeringen, vem ska göra vad och när? Sedan är det dags att genomföra de idéer och initiativ som ni valt. I det här steget börjar ni skönja resultatet av ert arbete och kan utvärdera om det uppfyller behoven och syftet.

Eftersom det är ett utforskande arbete utan färdiga lösningar för att förbättra jämställdhet, jämlikhet och bredda engagemang, har vi utformat guidens avsnitt efter denna ‘andetag’-modell. Guiderna kan verka linjära i hur vi presenterar dem, men ni kan hoppa mellan stegen vid behov.

Planera för hur ni vill fånga era lärdomar och resultat

Att fånga och dokumentera de resultat, lärdomar och insikter som kommer fram under hela processen är avgörande för att ert arbete ska bli lyckat och hållbart. Det är bra att både planera för, och genomföra detta ur flera perspektiv.

- Det är viktigt att följa och stötta både det individuella lärandet och gruppens utveckling. Ett sätt kan vara att skapa regelbundna tillfällen för individuell reflektion, där deltagare skriver ner sina tankar och lärdomar i anteckningsböcker. En annan rutin kan vara att alltid sammanfatta gruppens viktigaste insikter efter ett möte, att låta deltagarna själva reflektera över sina lärdomar för att se vilka mönster som sammantaget framträder och dokumentera de slutsatser som gruppen kommer fram till.
- Det är också viktigt att fånga både materiella och immateriella resultat. Materiella resultat kan vara fler medlemmar, konkreta rapporter, produkter, mindre nedskräpning eller fler genomförda aktiviteter. Immateriella resultat kan vara en starkare gemenskap, deltagares personliga insikter om sig själv, personligt lärande, nya relationer, en mer inkluderande möteskultur eller ökad kunskap om jämställdhetsfrågor.



När ni dokumenterar och sammanfattar det deltagare säger på möten är det viktigt att ni håller er så nära deltagarnas egna ord som möjligt och inte gör egna tolkningar eller analyser av det som sägs. En viktig princip i jämställda och medskapande möten är att det är deltagarna själva som gör analyser och ser vilka mönster som växer fram i det som har kommit fram.

BYGG EN JÄMSTÄLLD OCH INKLUDERANDE KULTUR

Att bygga en jämställd och inkluderande kultur i en organisation handlar om att skapa en miljö där varje individ känner sig sedd, hörd och uppskattad. Det är inte bara en fråga om rättvisa utan också en förutsättning för att verksamheten ska kunna blomstra och utvecklas på ett optimalt sätt. Det är avgörande att vi tar vara på allas erfarenheter och perspektiv och den här vägledningen hjälper er att göra just det.

1. Förberedande fas – identifiera behov och syfte, planera

Den inledande fasen handlar om att skapa bra förutsättningar för hela det kommande arbetet. Ett grundligt förarbete som är förankrat hos dem som ska delta skapar engagemang. När deltagarna förstår och känner ägarskap – varför arbetet behöver göras och vad det syftar till – blir deras insatser mer effektiva.

Undersök behoven

Vilka är de grundläggande behoven för att ni vill bli mer jämställda och inkluderande? Utforska vilka behov som finns hos just er med hjälp av Triosamtal (s. 47). Samla arbetsgruppen, styrelsen eller bjud in till ett medlemsmöte. Det viktiga är att ni får höra berättelser från så många olika människor som möjligt för att ni ska få en bred bild av behoven.

Be deltagarna att dela med sig av berättelser om utmaningar kring ojämställdhet eller exkludering som de upplever i er verksamhet (följ metodbeskrivningen för triosamtal). Vilka problem stöter de på? Vilken förändring skulle de vilja se?

Efter att varje person i trion delat sina tankar ber ni grupperna att reflektera över vilka gemensamma mönster av problem de ser i sina berättelser. Vilka slags förändringar tror de behövs? Varje trio delar sedan med sig i helgrupp av de identifierade problemen och vad de tycker behöver förändras. Dokumentera det grupperna delar med sig av och sammanfatta helheten för gruppen innan ni avslutar mötet. Berätta att de behov som kommit fram blir ett underlag för att formulera ett syfte. Dokumentera behoven i arbetsbladet. Ni kan med fördel kartlägga behov och formulera syfte under samma träff.

Formulera ett tydligt syfte

Syftet är er ledstjärna genom hela arbetet. Lagg därför stor vikt både vid hur ni tar fram det och hur ni förankrar det. Var noga med att inkludera så många berörda grupper som möjligt och att ni tar fram formuleringarna gemensamt.

För att formulera ett tydligt syfte kan ni använda metoden Dialogcafé (s. 50) med tre samtalsrundor. Bjud in de medlemmar eller andra invånare som ni arbetar med. Börja mötet med att beskriva vilka behov som har kommit fram i de första samtalen och introducera sedan samtalsrundorna enligt metodbeskrivningen.

- Frågeställning till första samtalsrundor: Utifrån det/de behov vi har identifierat – varför är det viktigt för oss att stärka jämställdhet och inkludering i vår organisation? Vad vinner vi på att vi är inkluderande och jämställda?

- Frågeställning till andra samtalsrundan: Vilka är de enklaste, tydligaste och mest kraftfulla frågorna som kan hjälpa oss hålla fokus i det här arbetet?
- Frågeställning till tredje samtalsrundan: Hur kan vi formulera ett syfte för det kommande arbetet som skapar engagemang, nyfikenhet, inspiration och som bäst möter behovet/behoven?

”Be deltagarna att dela med sig av berättelser om utmaningar kring ojämställdhet eller exkludering som de upplever i er verksamhet. Vilka problem stöter de på? Vilken förändring vill de se?”

Kraftfulla frågor

Kraftfulla frågor är ett centralt verktyg för att skapa engagemang och öppna upp för nya perspektiv i dialogen. De hjälper deltagarna att reflektera, tänka kreativt och bidra till gemensamma lösningar.

En kraftfull fråga är:

- Öppen – den har inga givna svar och kan inte besvaras med ja eller nej. Den är inte heller ledande utan ger deltagarna utrymme att själva skapa sina svar.
- Utforskande – den uppmuntrar till reflektion och nya sätt att se på ett problem eller en situation.
- Fokus på möjligheter - den skapar utrymme för nya idéer och är ofta framåtsyftande.
- Relevant – den är alltid kopplad till syftet för mötet eller det arbete som är i fokus.

Exempel på kraftfulla frågor:

- Vad skulle vara möjligt om vi kunde tänka helt nytt kring denna utmaning?
- Vilka styrkor har vi som vi inte utnyttjar fullt ut?
- Vad är det viktigaste vi kan göra nu för att uppnå syftet för det här initiativet?
- Vilka perspektiv saknar vi i de här samtalen och hur kan vi inkludera dem?

Mot slutet av den sista samtalsrundan ber ni varje bord att skriva ner ett eller flera förslag på syfte för det kommande arbetet. Det är bra om det skrivs stort och tydligt på minst A4-papper så att det är lätt att läsa på håll.

Varje bord får sedan presentera sina förslag på syftesformuleringar för alla. Samla dem på en vägg eller fönster och låt alla deltagare mingla runt och läsa formuleringarna. Varje person röstar på vilket/vilka syften som de tror kommer vägleda er bäst i det kommande arbetet. Kom tillsammans fram till vilket eller vilka syftesformuleringar ni vill sätta för ert gemensamma arbete och dokumentera dem i arbetsbladet.

Ta fram gemensamma principer för ert samarbete

Upplevelser av inkludering eller exkludering kan uppstå i stora, såväl som små saker (ordval, tonalitet eller härskartekniker). Vilken slags information vi delar med oss av, eller inte delar med oss av, kan också påverka hur öppen och inkluderande vi uppfattas. En inkluderande samtalskultur präglas av nyfiket lyssnande och respekt för nya perspektiv. Den präglas också av förmågan att hantera motstånd och konflikter på ett konstruktivt sätt.

Ni som ingår i arbetsgruppen som ska hålla ihop det här arbetet behöver prata igenom vilka principer ni vill ska genomsyra arbetet. Hur vill ni att ert samtalsklimat ska vara? Vilka arbetssätt vill ni ha? Hur ni kommunicerar och agerar med varandra påverkar samarbetskulturen och vilka slags resultat ni kan nå.

Starta med att i Triosamtal (s. 47) berätta för varandra om de inkluderande samarbeten som ni har varit med om. I berättelserna letar ni efter exempel på principer som har lett fram till att det blev inkluderande. Sedan kommer ni överens om vilka principer ni tycker är viktigast för er att arbeta utifrån. Efter detta kompletterar ni med Cirkelmetoden (s. 43) och pratar om dessa frågor:

- Vilka delar i den samarbetskultur som vi redan har idag är viktiga att bevara under det här arbetet? Vad får vi inte glömma bort?
- Hur kan vi fortsätta att ha dialog även när vi upplever motstånd eller konflikt?
- Hur kan vi säkerställa att alla röster hörs och får utrymme?
- Hur kan vi praktiskt stötta en kultur där vi vågar lyfta om vi uppmärksammar att någon blir exkluderad?
- Hur kan vi säkerställa att alla deltagare känner sig trygga att uttrycka sina tankar och känslor? Vilka slags beteenden riskerar att skapa otrygghet?

De principer som ni kommer fram till dokumenterar ni på arbetsbladet. Det är värdefullt att påminna er om era principer under hela arbetet för att se om ni följer dem.

Bjud in berörda människor

I det här steget ska ni hitta eller intervju de människor som ni tror behöver vara engagerade i ert arbete i någon grad. Att kartlägga intressenter och aktörer hjälper till att se vem som finns inom och runt detta arbete, och vem som har ett intresse av det ni gör. Det ger er en bild av vilka ni kan bjuda in att delta och bidra med sina erfarenheter och resurser i arbetet. Det är också bra att tänka på hur er egen organisation speglar dem ni finns till för – finns alla representerade?

Genomför ett Cirkelmöte med arbetsgruppen, och gärna fler intressenter. För varje runda tar ni en ny fråga. Dokumentera det ni kommer fram till i arbetsbladet.

- Vilka deltagare/aktörer berörs mest av den/de frågor vi jobbar med? Vilka finns mer i periferin?
- Vem/vilka är delaktiga just nu? (i rummet, i arbetsgruppen, i föreningen, i frågan) Vilka är inte delaktiga och varför är de inte det? Hur kan vi inkludera dem och/eller bjuda in dem? Finns det något som hindrar människor att delta och vad kan vi göra för att underlätta?
- Har olika grupper olika behov av att bli engagerade? Hur kan vi involvera människor på olika sätt?
- Hur kan vi sprida idéer och resultat från vårt arbete till intressenter och era nätverk?
- Hur ser det ut med representationen i vår organisation? Är alla kön, åldrar och andra grupper representerade på olika nivåer, inklusive styrelsen? Speglar det sammanhanget vi finns i



”Hur kan ni säkerställa att alla deltagare känner sig trygga att uttrycka sina tankar och känslor?”

Härskartekniker

Härskartekniker⁹ är subtila eller direkta strategier som människor använder för att utöva makt över andra och skapa obalans i grupper. Att förstå och identifiera dessa tekniker är viktigt för att skapa en inkluderande och trygg möteskultur där alla röster blir hörda.

Härskartekniker är beteenden som:

- Osynliggör – andra deltagare ignoreras eller får inte komma till tals.
- Förlöjligar – kommentarer eller idéer förminskas eller hånas.
- Undanhållande av information – viss information hålls hemlig för att skapa ett informationsövertag.
- Dubbelbestraffning – någon ställs inför motsägelsefulla krav där varje alternativ leder till negativ kritik.
- Skuld- eller skambeläggande – någon görs ansvarig för problem eller görs till syndabock för att skapa känsla av skuld eller skam.
- Beteendena kan handla om att avbryta personer som talar, att utesluta någon när beslut ska fattas, ironiska eller nedvärderande kommentarer. Det kan också handla om att fokusera på känslor i stället för någons sakargument, "Du är ju bara arg", vilket förminskar någons argumentation.

Så här kan du hantera härskartekniker:

- Ta fram samtalsreglerna tillsammans med hela gruppen. Det hjälper er kommunikation och skapar en trygg möteskultur där alla har möjlighet att bidra.
- Synliggör och ifrågasätt – om du observerar en härskarteknik, påpeka det. Till exempel "Jag märkte att du blev avbruten, kan du avsluta din tanke?"
- Stöd kollegor – stöd andra när de utsätts för härskartekniker genom att backa upp deras argument eller ge dem ordet.

och dem vi finns till för? Om inte – vilka saknas?

- Hur kan vi säkerställa att alla har goda möjligheter att delta och påverka? Hur fattas beslut i vår organisation?
- Ser vi att det finns grupper i vårt område som inte är engagerade – vet vi varför de inte är det?

Sätt ramarna för arbetet

Nu det dags att skapa en första struktur för ert arbete. Det är nu ni fattar beslut om resurser: tid, pengar, energi, engagemang och uppmärksamhet. Vem ska göra vad och när? Och vilken roll kan till exempel arbetsgruppen spela när arbetet är slut?

Dela upp samtalen kring dessa frågor i mindre arbetsgrupper, där varje grupp ansvarar för en fråga eller ett tema. Gruppen förbereder och börjar göra en grov planering. Samla sedan alla arbetsgrupperna med jämna mellanrum i ett Cirkelmöte (s. 43) och stäm av hur långt arbetet har kommit och om det är några frågor som grupperna behöver stämna av i helgrupp innan de kan gå vidare. Förslag på frågor till grupparbetet:

- Vem ska göra vad, när?
- Vilken är det enklaste (minst komplicerade) organiseringen som kommer att bidra till syftet och utgå från behoven? Alltför komplicerade strukturer riskerar att ta energi från det ”riktiga” arbetet.
- Hur fördelar vi bäst resurser och insatser?
- Vilka arbetar i olika faser under arbetets gång?
- Hur kan vi formulera inbjudningar till möten på ett sätt så att både kvinnor, män, flickor och pojkar känner sig inkluderade?
- Vilken roll kan arbetsgruppen spela när arbetet är slut?
- Hur kan vi kombinera de olika metoderna så att de stödjer vårt arbete och fångar upp resultaten och lärandet på ett bra sätt? Vilken struktur bidrar till att vi arbetar enligt våra principer?

Processen framåt innehåller ett antal möten som ni ska genomföra. Förbered en utvärdering för hur dessa möten blir. Med jämna mellanrum går ni sedan igenom utvärderingarna för att se om det är något som ni behöver justera i vem ni bjuder in eller hur ni genomför mötena. Det här kan vara bra punkter i en utvärdering efter varje möte:

- Tid, plats och syfte med mötet.
- Antal deltagare (kvinnor, män, flickor, pojkar), eventuellt även vilka olika åldrar eller andra bakgrundsfaktorer som är viktiga för er.
- Gör korta beskrivningar av observationer ni gör under mötena. Det kan vara om alla kom till tals, om någon pratade mer än någon annan, hur ni upplevde samtalston, hur dialog fördes, hur strukturen för mötet fungerade, eller om ni märkte någon skillnad hos deltagarna före och efter mötet (till exempel för olika grupper utifrån ålder, kön, bakgrunder eller förutsättningar).

Planera för hur ni vill fånga resultat och lärande

I ett utvecklingsarbete är det viktigt att tänka igenom vilket slags resultat eller lärande som ni vill se och hur ni på bästa sätt kan fånga och sprida det.¹⁰ Ambitionen är att göra det arbete ni gör så meningsfullt som möjligt utifrån de behov ni har identifierat och det syfte som ni har formulerat. Att fånga resultat och effekter av arbetet innebär inte bara olika sätt att dokumentera (postits, digitala dokument, film, foto med mera) utan även att vidareförmedla lärdomar och föra fram resultaten så att de kan ha den effekt som vi vill se. Det kan handla om att bjuda in andra föreningar till dialogmöten om det ni lärt er, att ni skickar ut nyhetsbrev eller anordnar öppna möten där ni presenterar vad ni åstadkommit.

Det är viktigt att planera hur ni ska synliggöra resultat och fånga lärandet redan när ni identifierar behov och syfte. Det behöver genomsyra hela processen och inte bara vara något ni gör i slutet av arbetet. På ett arbetsmöte använder ni metoden 1-2-4-Alla (s. 46) och i en första omgång pratar ni om dessa frågor:

- Hur kan vi bäst fånga de resultat som är materiella/konkreta, utifrån vårt syfte? Till exempel att nya deltagare dyker upp på möten.
- Hur kan vi bäst fånga de resultat som är immateriella/relationella, utifrån vårt syfte? Till exempel lärdomar, ett förbättrat samarbete eller en mer inkluderande möteskultur.
- På vilka olika sätt skulle vi kunna stötta och fånga både individens och gruppens lärande under utvecklingsarbetet?

I en andra omgång fortsätter ni med dessa frågor:

- Vad är ”framsteg” utifrån de behov vi sett och det syfte vi har formulerat? Hur vet vi att vi gör framsteg? Hur synliggör vi framstegen? Dokumentera vad ni kommer fram till.

2. Öppnande fas – kartlägg och samla perspektiv

Nu är förberedelserna klara och det är dags att påbörja er utforskande resa. Ni har en gedigen grund att stå på i form av en förståelse för behoven, ett tydligt syfte och tankar kring vilka principer ni vill arbeta utifrån, vilka som ska vara delaktiga, vilka metoder som är bäst lämpade, vilka normer och osynliga regler som kan riskera att hindra er i arbetet, och ni vet hur ni vill fånga resultat och lärande under processen.

Följer ni era principer, samtalsregler och syfte?

Kom ihåg att både ni i arbetsgruppen och alla engagerade medlemmar, med jämna mellanrum behöver ställa er frågan om ni upplever att ni följer era principer och samtalsregler, och om det ni arbetar med går i linje med behoven och syftet. Använd metoden Cirkel (s. 43) för att prata om detta.

Det är vanligt att förståelsen för behoven förändras under ett utforskande arbete som detta. Om det händer så behöver ni kanske justera ert syfte så att det tydligare speglar det ni har sett i behoven. En tydlig koppling mellan behov och syfte är viktigt eftersom syftet lägger grunden för vilka aktiviteter ni bestämmer er för att göra och därför också vilka resultat ni kommer nå.

Synliggör hindrande normer och tankesätt

Mycket av vår kommunikation, samarbete, planering och organisering bygger på osynliga antaganden. Normer, fördomar, maktstrukturer kan bli så självklara att vi inte reflekterar över dem. Dessa kan vara hjälpsamma men också begränsa oss, särskilt när vi behöver hitta nya vägar och lösningar. När vi synliggör det som riskerar att hindra arbetet kan vi hantera det och i stället lägga energi på förhållningssätt och metoder som går i linje med syfte och principer. Det bäddar för ett mer innovativt och mer hållbart resultat när vi tillsammans bidrar till ett jämställt samarbete som är öppet och utforskande eftersom det hjälper gruppen att bli mer kreativ och medskapande.

Gör ett Dialogcafé (s. 50) med tre samtalsomgångar med frågorna nedan. Inled gärna mötet med att presentera exempel på härskartekniker för att göra deltagarna uppmärksamma på medvetna eller omedvetna beteenden som kan vara hindrande.

Det är bra om ni bjuder in deltagare med så bred representation som möjligt, ju fler ni är desto större del av er kultur kan ni synliggöra och göra något åt.

- Frågeställning till första samtalsrundan: Finns det oskrivna regler i vår förening som potentiellt kan hindra oss? Vad sitter i väggarna? Vilka frågor är det vi inte pratar om öppet? Vilka arbetssätt ”sitter fast”- vilka hjulspår har vi fastnat i?
- Frågeställning till andra samtalsrundan: Vilka personer/grupper brukar vi inte lyssna till eller prata med? Varför gör vi inte det? Finns det konflikter eller motsättningar som påverkar våra samarbeten?
- Frågeställning till tredje samtalsrundan: Vad behöver vi förbättra för att kunna arbeta medskapande och inkluderande tillsammans? Vilket stöd behöver vi från varandra för att kunna göra det? Låt varje bord berätta vad de kommit fram till i helgrupp och dokumentera det som kommer fram.

Kartlägg vad människor kan och vem som gör vad

Hur arbete fördelas och värderas i vardagen påverkas ofta av osynliga strukturer och normer. För att kunna skapa jämställda organisationer behöver det här synliggöras. Bjud in till ett möte där ni låter deltagarna reflektera och föra samtal med hjälp av metoden 1-2-4-Alla (s. 46).

Låt deltagarna reflektera kring vilket arbete som görs i organisationen och hur det värderas. Börja med att reflektera enskilt: vem gör vad hos oss? Här följer några exempel på kompetenser och arbeten som start för era reflektioner.

- Vem är bra på att komma med idéer?
- Vem är bra på att starta upp projekt/utvecklingsarbeten?
- Vem är bra på att planera och strukturera?
- Vem är bra på att förutse problem eller svårigheter?
- Vem är bra på att se till att vi mår bra tillsammans?
- Vem är bra på att koka kaffe, skapa en välkomnande och inkluderande atmosfär?
- Vem är bra på att nätverka, bjuda in eller prata med de som kommer på möten?
- Vem är bra på att nå ut till personer vi andra inte når fram till?
- Vem är bra på att göra visioner till verklighet?
- Vem är bra på att ha överblick över hela vårt arbete?
- Vem är bra på att fixa med praktiska saker?
- Vem är bra på att formulera sig i text?
- Vem är bra på siffror och ekonomi?
- Vem är bra på sociala medier?
- Vem är bra på att lyssna?
- Vem är bra på att...?

Presentera era tankar för varandra två och två. Fortsätt sedan att i paren samtala om:

- Vilka uppgifter och förmågor får uppmärksamhet? Vilka uppgifter kan lätt bli osynliga? Varför blir de det?
- Vad kan vi lära oss om hur vi fördelar och värderar arbete i vår förening?

Presentera era tankar i grupper om fyra. Fortsätt sedan att samtala i grupperna:

- Hur kan vi bli bättre på att värdera alla slags arbeten och uppgifter?
- Hur kan vi synliggöra det som inte syns?

Grupperna presenterar i helgrupp sina tankar på hur ni kan få en mer jämställd arbetsfördelning och arbetsvärdering. Dokumentera gruppens insikter på arbetsbladet.

Utgår från
sitt eget
Perspektiv

Man är chefer
men upplever
samarhangert
jämställt.

Att "delta" och
bli behandlad
lika är inte
samma sak.

"Vad säger den här berättelsen om hur jämställt och jämlikt det är i vår organisation?"

3. Framväxande fas – bearbeta, se mönster och utveckla idéer

När alla kartläggningar och inledande samtal är klara är det dags att bjuda in människor för att presentera det som kommit fram och tillsammans undersöka vilka frågor som är viktiga att ta tag i. Vad handlar era resultat hittills om? Vad behöver ni veta mer om? Varför ser det ut som det gör? Vilka mönster är det som ni kan börja se?

Om ni har fått höra intressanta berättelser under förberedelse- eller öppnande fasen, så kan ni bjuda in dessa berättare till ett möte med storytelling med gemensamt lärande. Välj lyssnarfrågor som till exempel:

- Vad säger den här berättelsen om hur jämställt och jämlikt det är i vår organisation?
 - Vem som får vara med och vem som inte får?
 - Vem har makt och inflytande (formell eller informell) och vem har inte det?
- Vad kan berättelsen lära oss om vår egen samtals- och möteskultur?
 - Vår ton när vi samtalar?
 - Använder vi härskartekniker, medvetet eller inte?
 - Vem talar och vem avbryts?
 - Hur fattar vi beslut?

Om ni inte har hört några berättelser som sticker ut kan ni i stället använda er av en variant av Trio-samtal (s. 47) där deltagarna delar med sig av sina reflektioner utifrån den inledande presentationen. Introducera metoden och be deltagarna reflektera fritt kring frågorna:

- Vad fastnade du för i presentationen som du tycker är viktigt?
- Vad tycker du att presentationen säger om vår egen jämställdhet och jämlikhet i organisationen?
- Vad säger den om vår samtals- och möteskultur?

Fortsätt sedan med ett Dialogcafé (s. 47) enligt metodbeskrivningen med följande frågor.

- Första samtalsrundan: Vilka viktiga insikter har ni fått från kartläggningarna och de inledande samtalen?
- Andra samtalsrundan: Vilka mönster kan ni börja se?
- Tredje samtalsrundan: Inom vilka områden ser ni att det behöver göras åtgärder och vilka insatser behövs?

Följer ni era principer, spelregler och syfte?

Kom ihåg att, både ni och deltagarna med jämna mellanrum behöver ställa er frågan om ni upplever att ni följer era principer och samtalsregler och om det ni gör går i linje med behoven och syftet. Använd Cirkelmetoden (s. 43) för att prata om detta.

4. Fokuserande fas – besluta och genomför

Det är nu som det konkreta arbetet börjar ta form. Vilka insikter om utmaningar är det som kommit fram i den framväxande fasen och som ni nu vill åtgärda?

Även i den fokuserande fasen är det viktigt att ha en god blick över helheten. Har det uppstått nya behov? Behöver syftet justeras? Arbetar ni fortfarande efter era principer?

Att starta upp initiativ

Gör ett Open Space-möte (s. 54) där deltagarna själva initierar och planerar vilka initiativ de vill ta. Den övergripande frågeställningen för mötet kan vara (om ni inte har identifierat andra behov eller mönster under tidigare faser som ni vill ta upp i stället): vilka initiativ vill vi ta för att göra vår organisation mer inkluderande och öppen för alla människor oavsett ålder, kön, bakgrund eller förutsättningar?

Skapa en rapportmall för samtalsgrupperna på mötet där de kan börja planera sina initiativ (se exempel på en rapportmall på s. 56). Mot slutet av mötet sätter ni upp rapportmallarna på lämplig yta och låter alla deltagare se vilka initiativ som nu startar upp och ger dem möjlighet att skriva upp sig för att bidra i de initiativ som de tycker är viktiga.

Håll arbetet levande

Grupperna börjar nu att arbeta efter sina planeringar på rapportmallen. Ni i arbetsgruppen fungerar som en sambandscentral mellan de olika initiativen och stöttar de grupper som behöver stöd i olika frågor. Bjud regelbundet in alla grupper som arbetar med initiativ för att låta dem dela erfarenheter och lärdomar med varandra, och även få möjlighet att be om hjälp både från er i arbetsgruppen eller från övriga deltagare. Detta kan ni göra med hjälp av ett Open Space.

När aktiviteter och insatser pågår är det också viktigt att prata om hur ni kan bygga kapacitet för att för ert arbete och era insikter framåt. Hur kan ni göra ert arbete hållbart så att alla orkar? Hur kan ni skapa verklig förändring genom att ha en tillräckligt bred förankring så att arbetet inte vilar på några få eldsjälar? Det är viktigt att vara uthållig om man vill skapa en kultur för jämställdhet, jämlikhet och inkludering – så ni behöver ha tankar och idéer om hur dessa frågor ska hållas levande. Under ett cirkelmöte kan ni prata om följande frågor:

- Vad behöver vi göra för att upprätthålla vårt påbörjade arbete tillsammans?
- Hur bygger vi en kultur som är inkluderande – och ”sitter i väggarna” om fem, tio år?
- Hur kan vi kontinuerligt göra oss själva medvetna om vikten av jämställdhet, jämlikhet och inkludering?
- Hur kan vi nyttja de relationer och det engagemang som uppstått under arbetet så att de fortsätter att hålla frågorna levande?

Dokumentera alla förslag och prioritera sedan tillsammans vilka ni vill jobba med.

Fira framgångar och utvecklas

Kom ihåg att fira era framgångar! Det ger er energi att fortsätta arbetet.

Under hela processen har ni fokuserat på hur ni kan dokumentera och fånga allt ni lär er och de resultat ni når. Nu är det dags att lägga lite extra fokus på att fundera kring hur ni kan använda det ni lärt er för att fortsätta utvecklas och även hur ni vill sprida era lärdomar.

I arbetsgruppen följer ni upp utvärderingarna från alla era möten. Bjud sedan in alla deltagare till ett möte där ni börjar med att presentera en sammanfattning av det ni dokumenterat. Fortsätt sedan med att i cirkel låta alla berätta om de kan se någon förändring under ert arbete.

Sedan går ni över till ett Dialogcafé (s. 50) där ni samtalar om:

- Första samtalsrundan: Vad har vi lärt oss under det här arbetet?
- Andra samtalsrundan: Hur vill vi använda det vi har lärt oss för att fortsätta utvecklas?
- Tredje samtalsrundan: Vilka mer behöver höra vad vi har lärt oss? Hur kan vi sprida det vi lärt oss till andra?

Utifrån det som kommer fram lägger ni upp en plan för de aktiviteter ni vill genomföra.



**”Kom ihåg att fira era framgångar!
Det ger er energi att fortsätta arbetet.”**

SKAPA ETT BREDDAT LOKALT ENGAGEMANG I DITT OMRÅDE

Många invånare har kunskaper eller förmågor som de skulle vilja lära ut till andra. Det finns också frågor de brinner för där de kan tänka sig att bidra med sin tid. Det finns många som väljer att inte engagera sig på grund av tidsbrist och livspussel, men det är också många som inte har engagerat sig för att de inte har blivit inbjudna eller tillfrågade.

Det finns en ganska stor, outnyttjad resurs av människor som både kan och vill engagera sig om de bara får frågan. Och även bland de som redan är engagerade kan det finnas dolda talanger som skulle kunna vara till stor nytta för föreningen eller i området.

Föreningar i Jämställdhetsmyndighetens projekt har berättat om hur viktigt det har varit att ställa frågor om vad människor kan och vill bidra med eftersom det har lett till att fler människor engagerat sig. Det har gjort att föreningens verksamhet har utvecklats när fler aktiviteter har startat upp och de har nått nya grupper av människor. I den här delen fokuserar vi därför just på detta – hur man kan kartlägga ett områdes mänskliga och fysiska resurser och tillgångar med hjälp av resursbaserad områdesutveckling – ABCD (Asset Based Community Development).¹¹

Resursbaserad områdesutveckling är en metodik där en arbetsgrupp kartlägger lokala resurser och invånares förmågor och kunskaper som de är villiga att dela med sig av i sitt grannskap. Kartläggningen utgör sedan en utgångspunkt för arbetsgruppen att i ett nästa steg ta vara på och aktivera lokala resurser och frivilligt engagemang till glädje för invånare i grannskapet. Det gör de genom att skapa grupper av invånare som delar samma intressen och som samlas i gemensamma aktiviteter och projekt.¹² Ett större engagemang i lokalsamhället bidrar till att göra området starkare och mer motståndskraftigt vilket ger en bättre social hållbarhet.

”Det finns en ganska stor, outnyttjad resurs av människor som både kan och vill engagera sig om de bara får frågan.”



Resursbaserad områdesutveckling utgår från fem grundläggande principer:

1. *Invånare driver själva*

Invånardrivna initiativ är avgörande för en stark, lokalt förankrad förändring. Invånare identifierar först vad de kan göra tillsammans och därefter vilka externa resurser som behövs. Invånare är medskapande initiativtagare, och ska inte ses som mottagare eller konsumenter. Relationer och samverkan är viktiga för att skapa starka lokalsamhällen där människor kan hjälpas åt i både positiva och negativa situationer som kan uppstå. När människor i lokalsamhällen hjälps åt, förbättrar det välbefinnande, hälsa och trygghet.

2. *Ta avstamp i resurser och styrkor – de finns överallt*

Människor vill bidra. I starka lokala gemenskaper vet man att alla behövs. Det finns oupptäckta mänskliga resurser, dolda gåvor och förmågor där vi minst anar, i alla lokalsamhällen. Det gäller att hitta dem. Genom att nyttja befintliga resurser och utgå från det som redan fungerar bra kan utvecklingsarbetet bli mer hållbar.

3. *Människor kan och vill bidra*

Alla människor har något att bidra med. Att inkludera människor från hela samhället skapar bättre förståelse för samhällets behov och resurser. När människor känner sig delaktiga blir de mer engagerade. De investerar tid och energi i frågor som de känner att de är en del av. Delaktighet bidrar också till ökad ansvarskänsla – om människor själva är med och formar och genomför initiativ kommer de också vara mer benägna att stödja dem på lång sikt.

4. *Lokalsamhället är viktigt*

Lokalsamhällen är viktiga för livskvaliteten och en stark drivkraft för förändring. Att utgå från människors egna kunskaper och vilja att bidra kan utmana synen på kommunen, regionen eller staten som initiativtagare och problemägare. Poängen är att när invånare samarbetar i sina sammanhang har de möjlighet att ta fram kreativa lösningar genom att organisera och använda lokala resurser, som större institutioner inte klarar av. Lokalsamhället stärker hälsa, trygghet och social omsorg¹³ genom sociala nätverk och viljan att hjälpa varandra, vilket kompletterar offentliga insatser.

5. *Fokusera på inkludering*

Alla lokalsamhällen har osynliga gränser som avgränsar de individer och grupper som anses höra till området och de som inte gör det. I resursbaserad områdesutveckling får invånarna inte bara hjälp att upptäcka outnyttjade resurser utan även stöd i att aktivt välkomna nya människor. Eftersom alla människors resurser, kunskaper och talanger är viktiga handlar det om att skapa en miljö där varje persons bidrag uppskattas och används oavsett kön, ålder, bakgrund eller förutsättningar.



Foto: Tess Lundin | Jämställdhetsmyndigheten

”Detta är bra och användbara metoder som stödjer vårt lokala arbete. Det är bra sätt för att skapa delaktighet och engagemang men det behöver arbetas in av både oss i föreningen och delaktiga invånare. ABCD (resursbaserad områdesutveckling) är en bra metod som borde spridas till hela landsbygdssverige.”

Morjärvsbygdens handel och utveckling, Kalix kommun

”Vi har lärt oss att ABCD (resursbaserad områdesutveckling) handlar om att fokusera på resurser, skapa möjligheter, investera, satsa på föreningar och nätverk och communityskapande, stärka varandra, bygga relationer och se människor som invånare och medborgare. Alla har kompetenser och kan vara användbara resurser. Många har sociala förmågor och breda nätverk, ofta inom sin etniska grupp.”

Biblioteksvännerna i Biskopsgården, Göteborg

”ABCD-modellen (resursbaserad områdesutveckling), utgjorde ett område där betydande ny kunskap inhämtades. Det var synnerligen givande att ta del av det centrala tankesättet att fokusera på styrkor snarare än svagheter. Att identifiera brister och förbättringsområden är ofta enkelt, men inom områdesutveckling är det avgörande att beakta styrkor och tillgängliga resurser för att skapa meningsfull utveckling. Detta är något som vi ständigt strävar efter i Rosengård.”

Rädda Barnen, Föreningen ZigZag samt Hyresgästföreningen Viola, Malmö

Arbetsblad för att bygga en jämställd och inkluderande kultur

Behov

Syfte

Principer för vårt samarbete

Berörda människor

Fånga resultat

Vem gör vad när?

Hindrande normer och tankesätt

Följer ni era
principer,
samtalsregler
och syfte?

Kartläggning av vad människor kan och vem som gör vad

Vilka mönster växer fram?

Följer ni era
principer,
samtalsregler
och syfte?

Starta upp initiativ

Hålla arbetet levande

Fira och fortsätta att utvecklas

ANTECKNINGAR

1. Förberedande fas – identifiera behov och syfte, planera

Skapa en arbetsgrupp av lokala kontaktskapare

Börja med att sätta ihop en arbetsgrupp av människor som är kontaktskapare eller eldsjälur i föreningen eller i området. Det är bra om gruppen är blandad utifrån kön, ålder, förutsättningar och olika bakgrunder för att ge arbetet en så stor bredd som möjligt i det kommande arbetet.

Bra egenskaper och förmågor i arbetsgruppen är att:

- ha en passion för sitt område och välbefinnandet hos de som bor där,
- ha en historia av att vara kontaktskapare och nätverkare,
- vara respekterade i sitt grannskap,
- ha fått saker och ting gjorda i sina föreningar,
- ha möjlighet att lägga ner den tid som krävs.

Undersök behoven och formulera ett syfte för arbetet

När ni startar upp arbetet behöver ni komma överens om varför ni väljer att ta det här initiativet. Varför är det viktigt för er att fler människor, både kvinnor och män, flickor och pojkar, i ert område eller er förening engagerar sig? Vilka behov är det ni ser och vad är er drivkraft? Att ni tillsammans får klarhet i de här frågorna kommer vara en god hjälp för hela arbetet.

Prata om dessa frågor till exempel under ett Cirkelmöte (s. 43).

Formulera vägledande principer

Ni som ingår i arbetsgruppen för det här arbetet behöver prata igenom vilka principer ni vill ska genomsyra det. Hur vill ni att ert samtalsklimat ska se ut? Vilka arbetssätt vill ni ha? Hur ni kommunicerar och agerar med varandra påverkar samarbetskulturen och vilka slags resultat ni kan nå. Det kan till exempel handla om att ha som princip att gå en runda där alla i gruppen får dela sitt perspektiv eller åsikt i frågan innan ni fattar beslut som berör alla.

Först kan ni i triosamtal berätta för varandra om personliga erfarenheter av inkluderande samarbeten som ni har varit med om. I berättelserna kan ni leta efter exempel på principer som har lett fram till att det blev inkluderande. Sedan kan ni komma överens om vilka principer ni tycker är viktigast för er att arbeta utifrån.

Efter detta kan ni komplettera med metoden 1-2-4-Alla (s. 46) och prata om en eller flera av dessa frågor:

- Vilka delar i den samarbetskultur som vi redan har idag är viktiga att bevara under det här arbetet? Vad får vi inte glömma bort?
- Hur kan vi fortsätta att ha dialog även när vi upplever motstånd eller konflikt?
- Hur kan vi säkerställa att allas röster hörs och får utrymme? Hur kan vi praktiskt stötta en kultur där vi vågar lyfta om vi uppmärksammar att någon blir exkluderad?
- Hur kan vi säkerställa att alla deltagare känner sig trygga att uttrycka sina tankar och känslor? Vilka slags beteenden riskerar att skapa otrygghet?
- Vilka samtalsregler behöver vi ha för att bidra till respektfullt lyssnande och dialog?



Foto: Jöran Fagerlund | Jämställdhetsmyndigheten

”Även bland de som redan är engagerade kan det finnas dolda talanger som skulle kunna vara till stor nytta.”

Dokumentera de principer som ni kommer fram till. Det är värdefullt att påminna er om era principer under hela arbetet för att se om ni följer dem.

Identifiera hindrande normer och arbetssätt

Prata igenom om det finns något som kan hindra ert samarbete - oskrivna regler, gamla arbetssätt, motsättningar. I ett Cirkelmöte kan ni prata om följande frågor:

- Finns det oskrivna regler i vår förening/arbetsgrupp som potentiellt kan hindra oss?
- Vad sitter i väggarna?
- Vilka frågor är det vi inte pratar om öppet?
- Vilka arbetssätt "sitter fast" - vilka hjulspår har vi fastnat i?
- Vilka personer/grupper brukar vi inte lyssna till eller prata med?
- Varför gör vi inte det?
- Finns det konflikter eller motsättningar som påverkar våra samarbeten?
- Vilka är våra personliga utmaningar, där vi behöver utveckla nya förhållningssätt och lärande för att kunna arbeta medskapande och inkluderande tillsammans?
- Vilket stöd behöver vi från varandra för att kunna göra det?

Avsluta sedan med en runda om hur ni kan förbereda er så att detta inte kommer hindra er. Dokumentera era insikter.

Planera det kommande arbetet

Planera för hur ni ska genomföra det öppna mötet där ni bjuder in alla ni intervjuat.

- Hur ska vi bjuda in så att ni når så många som möjligt?
- Hur ska vi bjuda in så att så många som möjligt, såväl kvinnor som män väljer att delta?
- Vem gör vad under mötet?
- Hur kan vi fånga resultat och lärande?
- Materiellt/immateriellt?
- Individuellt och grupp?
- På vilka olika sätt kan vi stötta individers och grupperns initiativ under och efter mötet?

Planera också för hur ni ska dokumentera det som kommer fram i de olika stegen och det ni lär er längs vägen.

- Hur kan vi bäst fånga de resultat som är materiella/konkreta, utifrån ert syfte? Till exempel nya odlingslådor, fler människor som engagerar sig, renare utemiljö tack vare skräpplockningsinsatser.
- Hur kan vi bäst fånga de resultat som är immateriella/abstrakta, utifrån vårt syfte? Till exempel lärdomar, ett förbättrat samarbete eller upplevelser av en större gemenskap.
- På vilka olika sätt skulle vi kunna stötta och fånga både individers och gruppens lärande under utvecklingsarbetet?
- Vilka former för att fånga resultaten från arbetet går mest i linje med projektets behov, syfte och de principer vi tagit fram?
- Vad är "framsteg" utifrån de behov vi sett och det syfte vi har formulerat? Hur vet vi att vi gör framsteg? Hur synliggör vi framstegen?
- Hur vill vi sprida det vi lär oss? Vem tjänar på att veta hur vi jobbat och vad vi lärt oss?

2. Öppnande fas - kartlägg och samla perspektiv

Ta fram en karta

Om ni arbetar med ett fysiskt område (ett bostadsområde, en by, ett samhälle, en stadsdel) behöver arbetsgruppen bestämma sig för vilket fysiskt område som de vill kartlägga och ta ansvar för att stötta invånarnas engagemang i. Rita gärna upp området på en fysisk karta.



Tips

Ni kan be kommunen om en stor karta med gator och adresser så att det blir enklare att kartlägga invånarnas faktiska adresser i kommande steg. Detta är ett exempel på en resurs som en institution kan bidra med för att öka engagemanget i lokalsamhället.

Fyll sedan på med de fysiska resurser som ni tror har stort värde för de som bor i området. Det kan till exempel vara lekplatser, populära picknick-platser, promenadvägar, vattendrag eller parker och skogar. Kartan kommer att användas och kompletteras i fortsatta steg.

Skapa frågeformulär

Skapa ett kort intervjuformulär som ni använder för att identifiera invånarna, var de bor (tänk på att hantera personuppgifter enligt GDPR¹⁴), vad de är villiga att dela med sig av till andra (färdigheter, kunskaper och förmågor) och deras intressen. Frågorna inom resursbaserad områdesutveckling lyder:

- Var bor du?
- Är det någon särskild fråga du brinner för?
- Vad tycker du är det bästa med vårt område?
- Om du kunde göra vad som helst för att utveckla vårt område, vad skulle du göra då?
- Om fler invånare är intresserade av samma frågor som du, skulle du kunna tänka dig att engagera dig?
- Har du en talang, kan du ett hantverk eller något annat praktiskt eller har du en särskild kunskap? Är det något av detta som du kan tänka dig att dela med dig av och lära andra, eller göra tillsammans med andra?

Kartläggning av fysiska och mänskliga resurser och tillgångar

Nu är det dags att börja intervjua invånare, kvinnor och män, flickor och pojkar, för att se vilka okända och outnyttjade resurser människor har och vilka fysiska resurser som är viktiga i området. Använd den så kallade snöbollstekniken när ni intervjuar:

- Låt först personerna i arbetsgruppen intervjua varandra.
- Be sedan arbetsgruppen intervjua 5–10 av sina vänner och grannar som bor i området.
- Be sedan de personer de intervjuar att själva intervjua 5–10 av sina vänner/grannar, etcetera.

Med jämna mellanrum stämmer ni av i arbetsgruppen vilka ni har intervjuat så att ni kan se vilka grupper som ni kanske inte har nått. De umgängeskretsar vi människor har tenderar att vara ganska homogena. Har ni pratat med människor med många olika åldrar, kön, förutsättningar och bakgrunder? Hur kan ni hitta vägar att nå de ni inte har nått än? Vem känner ni som känner någon bland dem ni inte pratat med?

Tips

Intervjua de du känner för att samla in information. Vänner och bekanta kan i sin tur intervjua sina kontakter, vilket utvidgar nätverket. Att intervjua någon du inte känner kan leda till mindre engagerande svar. Undvik enbart enkäter; personliga samtal bygger starkare relationer. Kom ihåg att områdesutveckling handlar om gemenskap, inte bara om att samla data.



3. Framväxande fas – bearbeta, se mönster och utveckla idéer

Lägg till invånarnas resurser i resurskartan

Samla arbetsgruppen för att kartlägga invånarnas resurser med hjälp av följande trestegsprocess:

1. Gruppera enkäterna utifrån vad invånare bryr sig om (det kan handa om fler lekplatser, läxhjälp, hjälp att skriva bra CV) – det är deras motivation för engagemang.
2. Markera olika färger för varje intresse (t.ex barn/röd, seniorer/blå, trygghet/gul, djur och natur/grön) med till exempel klisterprickar eller postits.
3. Skriv invånarnas namn på klisterprickar eller postits och placera dem på kartan där de bor.

Koppla ihop människor och idéer

Målet är alltid att öka antalet kvinnor och män, flickor och pojkar, som delar med sig av sig själva och blir lokalt delaktiga och engagerade, för att öka välbefinnandet i området. Det enklaste sättet att göra det är att skapa grupper av invånare som arbetar tillsammans kring något som alla i gruppen bryr sig om.

Bjud in alla ni har intervjuat till ett Open Space-möte (s. 54) där deltagarna själva kan initiera samtal om frågor som de vill engagera sig i. Den övergripande frågeställningen skulle kunna vara ”Vad skulle du vilja engagera dig i för att göra vårt område bättre?”.

Ta fram rapportmallar (se exempel på s. 56) där grupperna både kan dokumentera vilka frågor de har pratat om och vilka idéer de fått och hur de vill gå vidare med dem. Mot slutet av mötet sätter ni upp rapportmallarna på en vägg och alla deltagare får möjlighet att gå runt och se vilka initiativ som tagits och kanske skriva upp sig på aktiviteter som de vill bidra till eller delta på. De här två momenten kan med fördel göras i direkt anslutning till varandra, på samma möte.

4. Fokuserande fas – besluta och genomför

Möjliggör för grupperna att starta upp initiativ

Efter att alla fått möjlighet att se vilka initiativ som vill starta upp så kan ni genomföra ytterligare ett Open Space. Den här gången är den övergripande frågan mer praktiskt inriktad: ”Vilka initiativ vill du ta? Vad vill du bidra med?”. Ta fram en enkel rapportmall som stöttar gruppen att göra en praktisk planering. Mallens rubriker kan inkludera syfte, vilka som vill vara med, vad de ska göra, och när samt när gruppen ska träffas igen (det kan även vara bra att utse en sammankallande person). Det är även bra om det finns utrymme för gruppen att beskriva vilket slags stöd de skulle behöva från föreningen, arbetsgruppen eller kanske någon annan extern aktör.

När samtalsomgången är slut ber ni alla grupper att sätta upp sina rapportmallar på väggen och ber varje initiativtagare beskriva sitt initiativ - hur långt de kommit i planeringen, deras nästa steg och vilket stöd de behöver.

Arbetsgruppen kan hjälpa till att ta kontakt med olika organisationer (till exempel myndigheter eller företag i området) för att koppla ihop dem med grupperna.

Utveckla kontakterna och relationerna

Be alltid deltagande kvinnor och män att engagera fler invånare, föreningar eller organisationer, även efter att olika initiativ har startat upp. Arbetsgruppen kan också använda kartan för att identifiera områden där ni inte har intervjuat någon. De kan sedan gå tillbaka till de som är engagerade och fråga ”Känner du någon som bor på gatan X?”. Arbetsgruppens huvuduppgift är att ständigt arbeta för att öka antalet engagerade invånare, föreningar och organisationer.

Alla bör alltid hålla utkik för att hjälpa till att identifiera potential och intressen hos andra invånare som de känner och bjuda in dem att engagera sig. Många invånare kan tänka sig att engagera sig men gör det inte för att de inte har blivit inbjudna – så kom ihåg att kontinuerligt bjuda in. Kartan ska alltid växa och utvecklas i takt med att fler människor, föreningar och organisationer tas med i processen. Det bidrar till att engagemang och känsla av ägarskap fördelas på många individer och gör att arbetet blir mer hållbart när det inte vilar på ett fåtal eldsjälar. Det bidrar också till att relationerna mellan invånare stärks och en starkare lokal gemenskap ger ett lokalsamhälle som klarar av olika former av utmaningar bättre.

För att också arbetsgruppens arbete ska kunna bli långsiktigt hållbart och inte vara beroende av några få individer, bör ni också alltid hålla utkik efter invånare som vill bli en del av gruppen och som vill stötta utvecklingen.

Se till att det är kul! Lyft era framgångar – fira!

Ta er tid att synliggöra det som grupperna har åstadkommit i området och fira era framgångar. Det är viktigt både för att väcka och upprätthålla engagemang och för att få era aktiviteter och åtgärder att växa. Se till att det är kul!

Arbetsgruppen har ett fortsatt viktigt uppdrag att se till helheten. Finns det något ni behöver justera i hur ni arbetar och kommunicerar?

Exempel från verkligheten – Biskopsgården, Göteborg

Vår arbetsgrupp har bestått av föreningens styrelse som består av aktiva biskopsbor som leder och deltar i olika verksamheter i vårt område. Efter att ha genomfört drygt 200 intervjuer med biskopsbor bjöd vi in alla som lämnat sina kontaktuppgifter till workshops för att tillsammans utforska hur behoven ser ut i vårt område och se vad biskopsborna vill gå vidare med och engagera sig i.

Drivkraften hos de flesta invånare har varit att skapa en bättre uppväxtmiljö för barn och unga, stärka deras framtidsmöjligheter och bidra till områdesutvecklingen. Fler mötesplatser, bättre skola, jobbmöjligheter, meningsfull fritid och ökad trygghet har lyfts fram som viktiga frågor i vårt område.

Vi har startat öppet hus två kvällar i veckan på två träffpunkter i vårt område. Här har vi regelbundet kunnat träffas, samtala, fika och ha workshops tillsammans. Här har många idéer och initiativ kommit fram. Hit har vi också bjudit in tjänstepersoner för att samtala om behov och se hur vi kan samarbeta för att tillsammans hitta lösningar. Ett sådant format är det populära Brunch i Biskop. Hit kommer ett hundratal invånare, politiker och tjänstepersoner en gång i månaden för att dela med sig av information om vad som är på gång i stadsdelen, mingla och äta mat tillsammans. Vi har även temafrågor vid varje tillfälle, till exempel om hur vi kan stärka gemenskapen i Biskopsgården eller vad människor är bra på och vill lära ut till andra.

En mängd olika aktiviteter har kommit ur intervjuer och öppna möten:

- På somrarna har vi organiserat mötesplatser med utomhusaktiviteter där barnfamiljer är välkomna att delta i skapande aktiviteter, fika och umgås. Biskopsbor har anställts som handledare för dessa mötesplatser och totalt har 50 lokala ungdomar feriejobbat hos oss. Här har gemenskapen i området stärkts då många barn och föräldrar har lärt känna varandra.
- I samarbete med kommunen har vi under två år anordnat gemensamma städdagar vår, sommar och höst. Här har lokala föreningar och invånare organiserat skräpplockningsgrupper. Sju av skräpplockningsgrupperna har sedan bildat föreningsvandningsgrupper där just nu 80 biskopsbor turas om att kvällsvandra i stadsdelen på helgerna för ökad trygghet i området. För kommunens bidrag för skräpplockningsinsatserna har vi kunnat organisera städfester med flera hundra deltagare och genomfört utflykter med barnfamiljer till Skara sommarland, Liseberg, lekland med mera. Detta har stärkt gemenskapen i området ytterligare.
- Två invånargrupper har startat upp föräldradriven läxhjälp där vår förening har arbetsgivaransvaret för anställda läxhjälpare.
- Vi har bjudit in aktiva kvinnor i hela stadsdelen för att lära känna varandra och utforska gemensamma behov och intressen. Tillsammans startade vi upp WhatsApp-gruppen "Biskopsgårdens kvinnor" där alla är administratörer och kan bjuda in fler kvinnor i Biskopsgården. Gruppen består nu av flera hundra kvinnor och den har blivit en viktig kanal för information om öppna aktiviteter i området.

- I samarbete med biblioteket och studieförbund har det startats upp flera språkkurser och skapande projekt, alla med lokala ledare som vi i våra intervjuer och nätverkande upptäckt har specialkompetenser. Till exempel italienska, oljemåleri, mandala, programmering i Python.

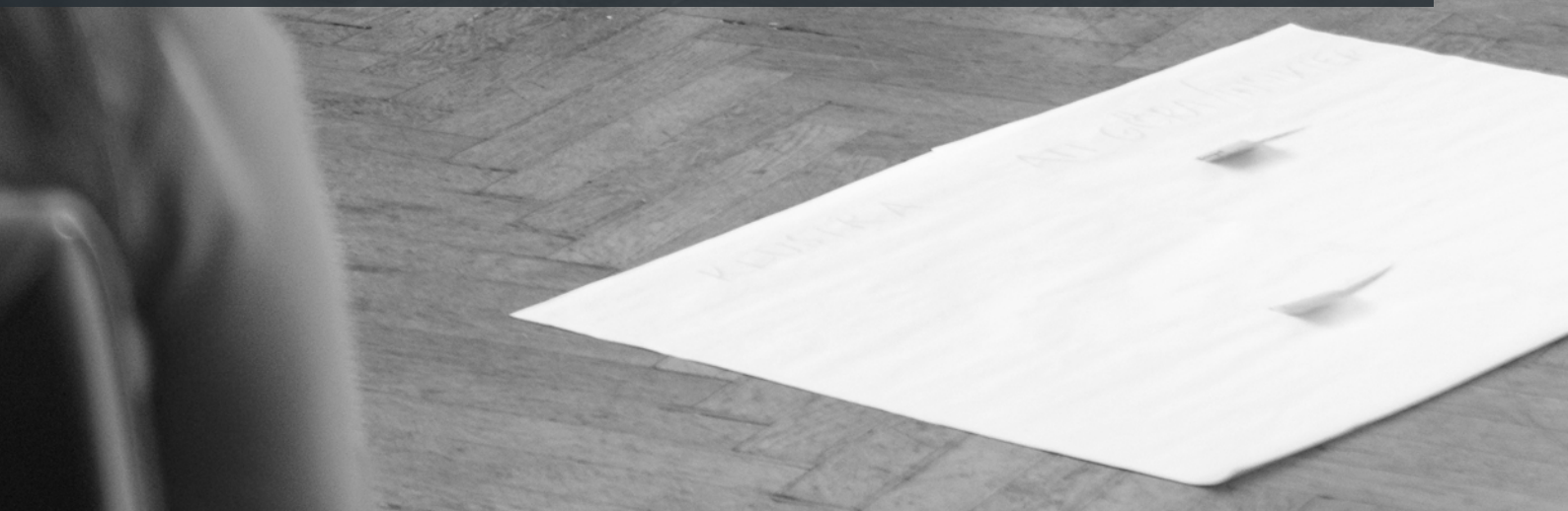


Foto: Tess Lundin | Jämställdhetsmyndigheten

”Hit [till Brunch i Biskop] kommer ett hundratal invånare, politiker och tjänstepersoner en gång i månaden för att dela med sig av information om vad som är på gång i stadsdelen, mingla och äta mat tillsammans. Vi har även temafrågor vid varje tillfälle, till exempel om hur vi kan stärka gemenskapen i Biskopsgården eller vad människor är bra på och vill lära ut till andra.”



MÖTESMETODER FÖR ATT MEDSKAPA OCH INKLUDERA



I det här avsnittet presenterar vi alla de mötesmetoder¹⁵ som nämnts eller hänvisats till i vägledningarna ovan. De är skrivna så att ni ska kunna genomföra dem oavsett om ni är vana eller ovana mötesvärdar för jämställda, medskapande möten. Använd gärna den här delen som uppslagsbok när ni ska planera ett möte, för att påminna er om de olika momenten och förhållningssätten.

Vikten av ett tydligt syfte

En viktig utgångspunkt i alla metoder är att det finns ett tydligt syfte med mötet som alla deltagare känner till. Syftet avgör vem som kommer, hur länge mötet ska vara, vilka slags frågor som ska behandlas och vilka typer av resultat vi kan förväntas oss. De(n) som kallat till mötet inleder med att hälsa alla välkomna och beskriva vad mötet syftar till och hur det som kommer fram under mötet ska användas efteråt.

Skapa överenskommelser om samtalsregler

Som vi beskrev inledningsvis bidrar gemensamma samtalsregler till att höja mötets kvalitet. Ta gärna fram samtalsreglerna tillsammans med alla deltagare i början av mötet, om ni inte gjort det tidigare.

CIRKELMÖTE

Cirkeln¹⁶ är en grundläggande form för möten som kan användas på många olika sätt och som återkommer i flera medskapande metoder. Att mötas och samtala i en cirkel går flera tusen år tillbaka och återfinns i många kulturer. En av cirkelns stora fördelar är att den kan anpassas till en mängd olika grupper, frågor, ämnen och tidsramar.

Grunden handlar om att deltagarna sitter i en cirkel så att alla kan se varandra och ordet går runt i cirkeln så att det bara är en person åt gången som talar och de övriga lyssnar. Cirkelmöten hjälper oss att gå från informella samtal till ett mer nyfiskt och intresserat förhållningssätt, där vi lyssnar aktivt och med eftertänksamhet. Cirkeln kan användas under ett helt möte, särskilt om gruppen är relativt liten och vi vill nå en djupare gemensam reflektion. Cirkeln kan också användas när vi öppnar upp ett möte genom att ”checka in”, eller avslutar ett möte genom att ”checka ut”. Det kan också användas som ett sätt att fatta beslut tillsammans.

”Genom att använda cirkelmetoden kan man hantera konflikter och motstånd på ett sätt som bygger ömsesidig respekt, delaktighet och lyssnade.”



Förberedelser

Allas ansvar för cirkeln

Den som bjuder in till ett cirkelmöte är inte automatiskt mötesledare. I cirkelmöten roterar ledarskapet i takt med den som talar, och alla delar ansvaret för mötets kvalitet. För att det ska fungera måste samtalsregler följas, och deltagarna bör vara överens om vikten av respekt och lyhördhet, så att alla får tala till punkt utan att avbrytas eller förminskas. Att vara medveten om kroppsspråk och bemötande är också viktigt.

Genom att använda cirkelmetoden kan man hantera svåra samtal och motstånd på ett sätt som bygger ömsesidig respekt, delaktighet och lyssnande. Metoden ger en trygg struktur där väl förankrade samtalsregler gör att alla vågar uttrycka sina åsikter. Ett föremål (mikrofon, sten, penna eller något annat) som skickas runt i cirkeln markerar vem som har ordet. Att varje person får tala ostört bidrar till ett lugnare och mer jämställt samtalsklimat. Läs mer om dialog och lyssnade i inledningen.

Genom att använda cirkelmetoden kan ni hantera konflikter och motstånd på ett sätt som bygger ömsesidig respekt, delaktighet och lyssnande. Den ger en trygg struktur för svåra samtal där väl förankrade regler gör att alla vågar uttrycka sina åsikter. Ett föremål kan markera vem som har ordet och underlättar lyssnandet. Att tala ostört skapar ett lugnare samtalsklimat. Mötesledaren kan också ställa frågor om deltagarnas behov, vilket leder till ett mer lösningsinriktat fokus och hjälper gruppen att enas om nästa steg.

Värna dialogen

Ett cirkelmöte kan gynnas av att någon har ett särskilt uppdrag att säkerställa deltagarnas välbefinnande under mötet. Rollen tilldelas en frivillig person, som ansvarar för att hålla fokus och energi i gruppen. Hen använder ofta en ljudsignal när det är dags att pausa, andas eller reflektera.

Generella steg

Incheckning i cirkel

En incheckning skapar fokus och närvaro i mötet, och ger alla möjlighet att göra sin röst hörd tidigt. Ordet går runt i cirkeln, där varje deltagare besvarar en gemensam fråga, till exempel varför de är där eller vad de förväntar sig. Ett föremål kan skickas runt som markör (gärna en mikrofon i större cirkel) för vem som talar, vilket hjälper övriga att fokusera på att lyssna. Om någon inte är redo att tala går turen vidare, och de kan bjudas in igen senare. Incheckning kan också vara fysisk, till exempel genom enkla rörelser för att öka energin eller att deltagarna ställer sig på en linje för att visa sin energinivå. Detta ger en snabb översikt över gruppens status.

Utcheckning i cirkel

Vid slutet av ett cirkelmöte är det viktigt att ge varje person möjlighet att kommentera vad de lärt sig, eller vad de tar med sig i tanke eller känsla när de lämnar mötet. Att avsluta cirkeln genom att checka ut skapar ett formellt slut på mötet och en möjlighet för deltagarna att reflektera över vad som har hänt. När deltagarna bryter upp från cirkelmötet och återgår till det sociala utanför mötet, till arbete eller annat engagemang så är det även ett avslut på den intensiva uppmärksamhet som en cirkel kräver.

Efter utcheckning säger värden eller någon frivillig ofta några avslutande ord innan cirkeln upplöses.

Antal deltagare

Cirkelmöten kan man ha från två deltagare upp till ett hundratal. För större grupper (eller i små lokaler) kan det krävas att man sätter upp stolar i två cirklar – den ena cirkeln inuti den andra, alternativt att en stor grupp delas upp i flera mindre grupper som bildar parallella cirklar och samtal. Tänk på att om gruppen är stor så behövs det många pauser för att deltagarna ska orka hålla sitt fokus.

Roller

Mötesvärd som hälsar välkommen, beskriver hur mötet går till samt avslutar cirkeln. En deltagare i cirkeln med uppgift att hålla koll på deltagarnas välbefinnande. Någon som dokumenterar det som kommer fram i cirkeln samt sammanfattar för hela gruppen mot slutet av mötet. Om det är en stor grupp kan det vara bra att vara två som turas om att dokumentera eftersom detta också kräver stort fokus. Övriga deltagare ansvarar för att bidra till att de överenskomna samtalsreglerna följs.

Lokal och material

Ett rum med plats för alla de stolar i cirkel som behövs för deltagare och mötesvärdar. Skapa med fördel en mittpunkt i cirkeln där mötets fråga kan vara textad på stort ark, eller med ett föremål som påminner om mötets tema. Blädderblock eller bildspel som visar de överenskomna samtalsreglerna.

Papper och penna eller digitalt stöd för att dokumentera det som kommer fram i cirkeln. Skapa gärna en välkomnande miljö i rummet.

Cirkelmöte i Järna, Södertälje kommun

En kväll bjöd vi i föreningen Omställning Järna in invånare och lokala politiker till ett cirkelmöte med frågorna: Hur ser det ut med jämställdhet och lokal demokrati i Järna? Hur kan vi utveckla lokal demokrati och vad kan du bidra med? Denna kväll kom ett 25-tal personer, några kända för oss och några nya ansikten.

Vi som höll i kvällen presenterade oss och berättade om kvällens upplägg och tidsram. En inledning hölls där myndigheten berättade om resultaten från projektet. Efter presentationen formade vi ihop till en cirkel och inledde en kort incheckningsrunda. Alla berättade vad de hette, varifrån de kom och varför de var där. Med en tydlig inbjudan att hålla det kort då fokus var på samtalet senare. Alla checkade in och ingen behövde bryta in och be personen att hålla sig kort vilket ofta kan ske.

Sedan kunde vi gå vidare med ytterligare en runda med samtal där alla kom till tals och en fin ton av hjälpsamhet infann sig när någon bad om tips och råd och kontakter för att kunna gå vidare. Vi fick in ett antal förslag på saker som deltagarna önskade sig i Järna, allt från olika mötespunkter till idén om en bastuflotte vid Moraåns gamla badplats. Vi avrundade med en utcheckning och efteråt gick vi alla hem med en positiv stämning.

1-2-4-ALLA

När en större grupp snabbt vill få fram sina viktigaste förslag, idéer eller insikter i en fråga är den här metoden användbar.

Förberedelser

Metoden 1-2-4-Alla¹⁷ inleds och avslutas som ett cirkelmöte, så förberedelserna är desamma, det vill säga, placera stolar i en cirkel och välkomna deltagarna att sätta sig till rätta innan instruktioner ges.

Generella steg

Metoden genomförs i fyra steg och för varje steg formuleras frågeställningar. Kom ihåg att frågeställningarna ska ha en tydlig koppling till mötets syfte.

1. Tyst reflektion – varje deltagare reflekterar enskilt över den angivna frågan. Be deltagarna anteckna för sig själva. Ca 2-5 minuter.
2. Samtal i par – deltagare som sitter bredvid varandra delar sina tankar och idéer med varandra. Be paren dokumentera sina insikter. Ca 10-15 minuter.
3. Samtal i grupper om fyra – två par slår sig samman och delar med sig av sina reflektioner eller insikter. Be grupperna dokumentera och välja ut de viktigaste insikterna. Här är det viktigt att alla i gruppen är överens om vilka insikter de vill lyfta fram så att några starka röster inte dominerar. Ca 15 minuter.
4. Samtal hela gruppen i cirkel – varje grupp om fyra får möjlighet att dela med sig av sina samtal till hela gruppen. Be någon dokumentera det gruppen delar med sig av. Dokumentation kan med fördel användas i fortsatta möten eller processer, eller delas med intressenter som inte kunde delta på mötet. Tidsåtgången här beror på hur många grupper om fyra det är som ska redovisa. Ge ungefär 3-5 minuter för varje grupp att redovisa. Lägg sedan ca 20-30 minuter för att återkoppla de anteckningar som gjorts, till hela gruppen. Beroende på mötets syfte och vad som kommit fram kan ni behöva lägga tid på att tillsammans se vilka mönster ni ser i gruppernas insikter och komma fram till vilka nästa steg ni behöver ta.

Antal deltagare

Den här metoden passar för grupper med minst 8 personer och upp till ett hundratal (se även cirkelmöten). Tänk på att ta pauser ofta, särskilt om det är många deltagare, så att alla orkar hålla fokus.

Roller

Mötesvärd som hälsar välkommen beskriver hur mötet går till samt avslutar.

Någon som dokumenterar det gruppen om fyra delar med sig av i helgrupp samt sammanfattar till hela gruppen. Övriga deltagare ansvarar för att bidra till att de överenskomna samtalsreglerna följs.

Lokal och material

- Ett rum med plats för alla de stolar som behövs i cirkel för deltagare och mötesvärdar.
- Blädderblock eller bildspel som visar de överenskomna samtalsreglerna, samt eventuellt en

- beskrivning av hur mötet kommer gå till.
- Papper och penna eller digitalt stöd för deltagare och dokumentatör att anteckna det som kommer fram i de olika stegen.

TRIOSAMTAL

Utbyte av erfarenheter och kunskaper kan ske i form av triosamtal¹⁸ (samtal i grupper om tre personer). Denna metod kan användas för att ta till vara insikterna ur alla mötesdeltagares personliga berättelser utifrån en fråga. Triosamtal är bra när deltagare inte känner varandra så bra, den skapar ofta en fördjupad förståelse för varandra och upplevs som en trygg samtalsform för personer som inte tycker om att tala i stora grupper. Samtalen i triosamtal brukar bli avslappnade och det finns utrymme att berätta om personliga erfarenheter (men som inte behöver bli privat) och ger deltagarna möjlighet att hitta lärdomar och mönster i sina berättelser.

Förberedelser

Formulera en frågeställning för berättandet som går i linje med syftet för mötet. Förbered gärna någon form av visuellt stöd som visar hur processen går till. Det hjälper deltagarna att förstå hur de ska fördela rollerna inom trion.

Processen för triosamtal

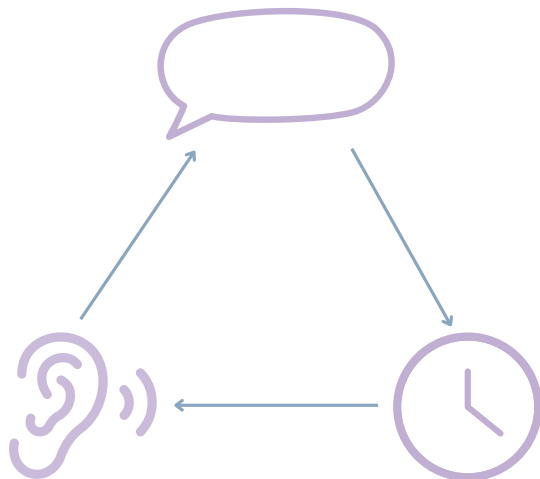
I triosamtal finns det tre roller: berättare, dokumentatör samt lyssnare. Deltagarna tar på sig en roll för varje samtalsrunda och byter sedan roller till varje runda så att alla får ha samtliga roller.

Rollerna

- Berättaren delar en egen berättelse utifrån den frågeställning som tagits fram för passet.
- Dokumentatören skriver ner essensen av det som sägs. Detta återkopplas sedan till berättaren.
- Lyssnaren observerar och håller tiden och delar sina reflektioner tillsammans med dokumentatören.

Generella steg

1. Berätta om hur triosamtalet kommer gå till och presentera frågeställningen, ca 5-10 minuter
 - a. Exempel på en fråga kan vara "Berätta om ett tillfälle när du upplevde att medskapande ledde till ett jämställt resultat som spelade roll?".
 - b. Visa visuellt hur trions roller ser ut och hur lång tid de har per berättelse (5-7 minuter) och återkoppling (3-5 minuter).
 - c. Förbered frågor som dokumentatören och lyssnaren kan lyssna efter. Till exempel "Vad gjorde engagemanget möjligt?" eller "Vilka förutsättningar för jämställdhet fanns på plats?" för att fånga relevant kunskap och insikter.
 - d. Det är viktigt att få berätta helt ostört. Uppmana gärna deltagarna att använda hela den avsatta tiden även om de upplever att de har pratat färdigt. Nya reflektioner kan uppstå som kan bidra med viktig kunskap.



2. Dela upp gruppen i trios (antingen förberedda grupperingar eller självorganiserade)

3. Första delen i gruppssamtalen: deltagarna delar upp rollerna emellan sig och genomför de tre samtalsrundorna. Totalt kan det ta ca 30-45 minuter, beroende på hur lång tid ni väljer att lägga på berättelser och återkoppling.

4. Andra delen i gruppssamtalen: deltagarna pratar ihop sig kring vilka mönster de ser i sina berättelser och vad de kan lära av dem. Gruppen formulerar ca 3-4 lärdomar/förut-

sättningar/framgångsfaktorer (detta formulerar ni på lämpligt sätt utifrån vad syftet är med ert möte) som de vill lyfta till hela gruppen – förslagsvis på post-it. Ca 10-20 minuter.

5. Sedan blir det återsamling i helgrupp där grupperna sätter upp sina postits och grupperar lapparna på det sätt som de tycker passar. Det hjälper gruppen att se vilka mönster som kommer fram och vilka lärdomar de gör utifrån dessa. Ca 15-25 minuter.

Antal deltagare

Den här metoden passar för grupper med minst 6 personer och upp till ett hundratal (se även cirkelmöten). Om det är många deltagare, tänk på att ta pauser i återsamlingen för hela gruppen så att alla orkar hålla fokus.

Roller

- Mötesvärd som hälsar välkommen beskriver hur mötet går till samt avslutar.
- Någon som dokumenterar det grupperna om tre delar med sig av i helgrupp samt gör en sammanfattning inför hela gruppen.
- Övriga deltagare agerar både berättare, lyssnare och dokumentatör under själva triosamtalen. I övrigt ansvarar de för att bidra till att de överenskomna samtalsreglerna följs.

Lokal och material

- Ett rum med plats för alla de stolar som behövs för deltagare och mötesvärdar vid start och avslut. Även plats för grupperna om tre personer att kunna sitta relativt ostört i sina samtal.
- Blädderblock eller bildspel som visar de överenskomna samtalsreglerna och hur processen går till.
- Papper och penna, postits eller digitalt stöd för deltagarna och dokumentatörer att anteckna det som kommer fram i de olika stegen.
- Skapa gärna en välkomnande miljö i rummet.

Triosamtal som metod för att främja gemenskap och djupgående diskussioner om jämställdhet bland ungdomar från Rosengård i Malmö

För att främja en inkluderande och dialogbaserad atmosfär under ett jämställdhetsläger, där 30 ungdomar från Rosengård deltog, använde vi triosamtal som en metod för att skapa gemenskap och stimulera djupgående diskussioner om jämställdhet.

Inledningsvis delade vi in deltagarna in i grupper om tre, där de uppmuntrades att samtala med personer de tidigare inte kände till väl. Syftet med denna sammansättning var att bryta isen och skapa förutsättningar för nya relationer och perspektiv. För att säkerställa detta tog vi hänsyn till tidigare relationer och grupperna bestod huvudsakligen av människor som inte hade starka relationer sedan tidigare.

Grupperna fick i uppgift att diskutera frågan: "Vad är din upplevelse av jämställdhet?" Genom denna öppna fråga uppmuntrades deltagarna att reflektera individuellt och dela med sig av sina personliga erfarenheter och tolkningar. Även om vissa deltagare efterfrågade en mer specifik frågeställning, betonades vi vikten av att låta varje individ göra sin egen tolkning och bidra med sitt unika perspektiv. I instruktionerna lade vi också vikt på att lyssna aktivt och vilken skillnad det gör för samtalet.

Efter diskussionerna reflekterade deltagarna över upplevelsen. Triosamtalen var framgångsrika och skapade en känsla av gemenskap och ökade förståelsen för olika perspektiv på jämställdhet. De bekräftade också att fokuset på att lyssna hjälpte samtalen väldigt mycket. Vid upprepade tillfällen under lägret fick vi bekräftelse på triosamtalens positiva effekter. Deltagarna visade ökad trygghet och engagemang i diskussionerna, vilket bidrog till en gemenskap som var inkluderande och gav upphov till en lärandemiljö kring jämställdhet.



Foto: Tess Lundin | Jämställdhetsmyndigheten

DIALOGCAFÉ

Dialogcafé¹⁹, eller World Café, är en metod för att ta till vara den samlade kunskapen och erfarenheten i en större grupp genom parallella samtal i mindre grupper som utmynnar i ett koncentrat av insikter.

Det första dialogcaféet uppstod 1995 när en internationell grupp med ledare för företag och akademi träffades hemma hos forskarna Juanita Brown och David Isaacs i Kalifornien för ett möte.²⁰ Planen att mötas i en stor cirkeldialog stördes av ett regn, och de tjugotalet deltagarna samlades i stället spontant i små intima bordssamtal kring de frågor som lockat dem till mötet. De började anteckna och formulera sina insikter på provisoriska pappersbordsdukar. De avbröt periodvis samtalen för att byta bord, så att insikterna och idéerna med mest kraft kunde cirkulera, fördjupas och länkas ihop. Att dokumentera bordssamtalen på bordsdukar gjorde det möjligt att se de mönster som växte fram i samtalen och som sedan berikade efterföljande samtalsomgångar. Den spontana processen ledde till en upplevelse av kollektiv intelligens och fördjupade kvaliteten i deras samarbete.

Dialogcafé är ett bra sätt att främja samverkan och dialog i både stora och små grupper och särskilt effektiv när det gäller att synliggöra en stor grupps gemensamma lärande. Men caféformatet är väldigt flexibelt och kan användas för många olika ändamål; kunskapsdelning, relationsbyggande, reflektion, utforskande av frågor eller för att hitta meningsfulla utvecklingsvägar.

Dialogcafé baseras på antaganden om att:

- Den kunskap och klokskap vi behöver är närvarande och tillgänglig bland människor på mötet.
- Den kollektiva förmågan kommer fram när det blir ett tankeutbyte mellan människor genom olika och kreativa metoder.
- Gemensamma insikter utvecklas när vi uppmärksammar och värderar allas unika bidrag. Det gör vi när vi kopplar ihop idéer, lyssnar till det som står i centrum och uppmärksammar underliggande teman och frågor.



Förberedelser

- Utforska vilka frågeställningar som bäst svarar mot syftet för mötet. Ta fram samtalsfrågor till så många samtalsrundor som ni planerar att ha.
- Skapa ett inbjudande rum och inramning. Miljön är viktig. Den ska vara välkomnande och ombonad för att möjliggöra en öppen och avslappnad atmosfär.
- Möblera med små bord, max 4 till 5 personer vid varje bord. Cirkeln utgör basen i ett dialogcafé, eftersträva därför små bord där deltagarna kan sitta nära varandra i en cirkel.

Dialogcafé i Österängen i Jönköping

Tillsammans med ABF har vi [Föreningen Birkagårdens Folkets Hus] under 2023 och 2024 genomfört Österängen Talks. Det är dialogmöten som är ett direkt svar på att antalet som röstade på Österängen sjönk i förra riksdagsvalet. Vi startade Österängen Talks då vi ville att medborgare och politiker skulle börja prata även mellan valen och att medborgarna skulle hållas informerade om vad som händer i kommunen. Vi ville skapa en direkt dialog mellan valen och vi ville även mobilisera de unga.

Det har varit som mål att köra Österängen Talks vid 2-3 tillfällen per termin och tillvägagångssättet har varit en enkel men direkt inbjudan till politiker, tjänstemän, bostadsbolag, föreningsliv, ungdomsgården och alla medborgare. Vi har kört rundabordssamtal och inte haft några teman utan har bjudit in till fri dialog med några bordsvärdar som överser dialogerna. Under dessa dialoger har vi fångat upp en mängd olika frågor som är viktiga för medborgarna.

Upplägget av medvetna rundabordssamtal, i stället för debatt, funkade bra då vi inte ville ställa politiker till svars, utan skapa en dialog. Dialog var viktigt för att medborgarna skulle kunna få till en direktkontakt med politikerna, utan program eller förutbestämt tema. Medborgarna blev därmed de som styrde samtalen. Samtalen blev även personliga vilket gjorde att man hamnade och såg varandra på samma nivå.

Under träffarna har det varit värdefullt att chefer från bostadsbolag och socialtjänsten har varit med samt flera olika politiska partier. Det blir nämligen en direktkontakt och snabba svar.

Under Österängen Talks har det varit mycket ungdomar som har varit med då fritidsgården har hjälpt till och flyttat sin verksamhet till oss, vilket är uppskattat bland politikerna. På träffarna har det funnits en bra blandning på nationaliteter och åldrar men den största delen har varit övre medelålder eller ungdomar. Vi saknar fortfarande målgruppen 20 – 40 år, framför allt bland männen. Att vi har erbjudit barnpassning har möjliggjort för många kvinnor att kunna delta.

Vi har fått väldigt bra feedback efter dessa träffar. Medborgarna uppskattar att man får till dialoger och säger att det är något som man har saknat. Likaså uttrycker övriga aktörer vikten av samtalen som kommer fram samt mötet med medborgare. Upplägget har gjort att vi som förening har fått bättre kontakt med politiker och vi får ofta förfrågan av politiker när nästa träff blir.



Foto: Österängen Talks

Generella steg

Ett dialogcafé inleds med en introduktion och därefter vanligtvis tre samtalsrundor. Det går utmärkt att ha fler, men helst inte färre för att gruppen ska kunna skapa tillräckligt med idéer och insikter. Efter varje runda stannar en person kvar vid bordet, en bordsvärd, medan övriga sprider ut sig på olika bord. Bordsvärderna inleder nästa samtalsrunda med en kort summering av samtalet som fördes, innan nästa runda börjar. Utse gärna nya bordsvärdar inför varje runda.

Efter den sista samtalsrundan är det dags att sammanfatta insikter och lärande. Det görs oftast genom att deltagarna sitter kvar vid borden och antecknar sina sammanfattande insikter i sin bordsgrupp och sedan delar med sig av dem till hela gruppen.

Inledning på mötet, ca 10 minuter:

- Mötesvärderna börjar med att hälsa deltagarna välkomna och presenterar syftet med mötet och samtalsreglerna (om de har tagits fram tidigare, annars behöver de tas fram gemensamt av deltagarna i början av mötet). Betona gärna allas betydelse och uppmuntra till aktivt deltagande. Påminn även om att alla bidrar till att dokumentera och tar ett gemensamt ansvar för samtalet.
- Berätta kortfattat hur processen kommer gå till (sätt upp samma information på väggen eller på borden som påminnelse) Introducera sedan frågan för den första samtalsomgången.
- Välkomna deltagarna att starta den första samtalsomgången.

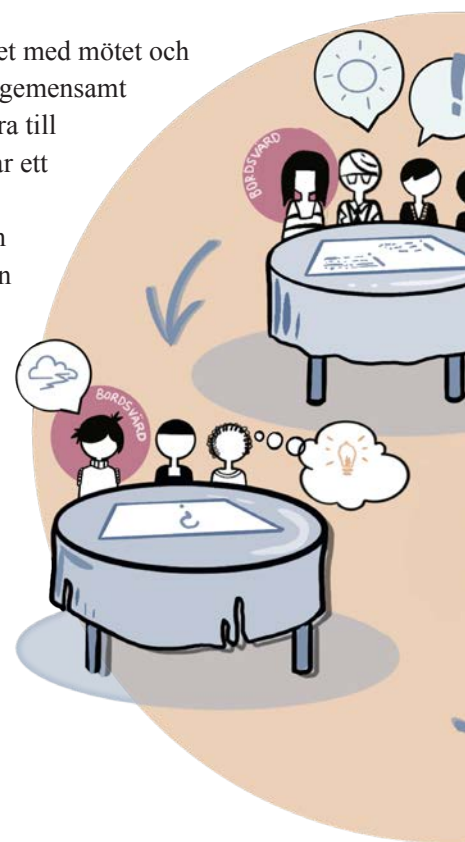
Tips

Det går bra att ha nya frågeställningar för varje samtalsrunda, tänk i så fall på att det blir frågor som hakar i och bygger på varandra. Ett grepp kan vara att prata om en frågeställning först ur ett individperspektiv och sedan fortsätta med grupp- respektive organisationsperspektiv.

En annan möjlighet är att samma frågeställning används för de två första rundorna för att göra det möjligt att fördjupa och berika dialogerna vid borden. Och då till den sista samtalsomgången använda en ny, men angränsande, fråga som bygger vidare på den första. Till exempel en fråga om hur något upplevs idag i de första två omgångarna, och en fråga om vilka utvecklingsområden deltagarna ser i den sista omgången.

Samtalsrundor, vanligtvis 3 stycken á 20-30 minuter:

- Börja gärna samtalsrundan med att be alla att själva först reflektera över frågan i ungefär en minut. Be sedan grupperna att göra en kort presentationsrunda och ge utrymme för var och en att dela med sig av sina reflektioner. Uppmuntra grupperna att följa samtalsreglerna så att allas röster får samma förutsättningar att höras.
- Strax innan den första runden är slut ber du en person att stanna vid bordet inför nästa samtalsrunda. Dessa bordsvärdar får gärna vara olika personer i de olika rundorna.



- Introducera den nya frågan och bjud in de övriga deltagare att gå till ett nytt bord, som ambassadörer för de idéer och insikter som fötts i det föregående samtalet. Se till att ha ungefär fem minuter till godo i schemat för förflyttning mellan de olika omgångarna.
- Be bordsvärdarna att inledningsvis kort dela viktiga insikter, frågor och idéer med de nya bordsmedlemmarna, för att sen låta samtalet fortsätta med den nya omgångens fråga.
- Om den andra samtalsrundan i stället håller kvar vid öppningsfrågan är det bra om du ber även de nya grupperna att först ta en minut för att samla sina tankar och insikter från det föregående samtalet. Be sedan bordsvärderna dela med sig sina insikter från tidigare samtal och sedan får de andra deltagarna dela sina egna insikter i en runda.
- Fortsätt på samma sätt med samtliga samtalsrundor.

Insikter och lärdomar, ca 20-30 minuter:

- När alla samtalsrundorna är genomförda, avsätt en stund för en gemensam reflektion från hela cafésamtalet runt det bord som deltagarna just nu sitter. Detta syftar till att synliggöra insikter och lärande för deltagarna själva. Avslutningsvis delar bordsgrupperna med sig av sina insikter till hela gruppen.
 - Att sammanfatta och synliggöra insikter och lärdomar brukar ta minst lika lång tid som en samtalsrunda, men kan variera beroende på upplägg och gruppens storlek.

Antal deltagare

Den här metoden passar för grupper med minst 12 personer och upp till flera hundra deltagare. Tänk på att kanske göra en extra samtalsrunda om det är väldigt många deltagare. Och även att avsätta tillräckligt med tid för det avslutande passet så att varje bord får möjlighet att dela med sig av sina insikter. Ni kan då också behöva ta en paus i det passet så att alla deltagare orkar hålla fokus.

Roller

- Mötesvärd(ar) som hjälps åt att hälsa välkommen, beskriva hur mötet går till samt avsluta.
- Någon som dokumenterar det grupperna delar med sig av i helgrupp samt sammanfattar för hela gruppen.
- Övriga deltagare ansvarar för att bidra till att de överenskomna samtalsreglerna följs.

Lokal och material

- Ett rum med plats för alla cafébord (helst små, runda bord) och stolar som behövs för deltagare och mötesvärdar.
- Blädderblockspapper eller papper från rulle för att täcka borden (ritbara bordsdukar).
- Pennor (gärna tuschpennor i flera färger) och postits.
- Blädderblock eller digitalt stöd för att samla upp de gemensamma insikterna i slutet.
- Affischer med samtalsregler och frågorna till samtalsomgångarna att sätta upp på väggarna, eller presentera i ett bildspel, så att de är synliga för alla deltagare
- Skapa gärna en cafémiljö genom att duka med värmeljus, frukt eller godis på borden. Servera kaffe/te som deltagarna kan ta med sig till borden och hämta mellan rundorna.

OPEN SPACE

Målet med ett Open Space-möte är att skapa tid och utrymme för människor att engagera sig kring frågor som berör dem. Alla Open Space-möten utgår från en övergripande frågeställning som är förankrad i syftet till att mötet arrangeras. Själva agendan och innehållet i mötet skapas sedan av dem som också har makten och viljan att förverkliga den – de som deltar på mötet. Det är en garanti för att mötet handlar om det som är viktigast för deltagarna.

Open Space-metoden²¹ utvecklades av författaren och facilitatorn Harrison Owen. Han fick idén efter att ha organiserat en stor konferens och insett att deltagarna var mest engagerade under kaffepauserna. Harrison bestämde sig för att skapa en konferensform där deltagarna själva utformar programmet och organiserar konferensen - en hel dags kreativ kaffepaus.

Ett Open space-möte har en inledning, ett antal samtalspass och en avslutning. Med den här mötesmetoden blir det synligt vilka frågor som är angelägna för deltagarna och som gruppen behöver arbeta med och varje fråga behandlas så som deltagarna själva vill hantera den. Samtalen dokumenteras i en rapportmall så att insikter fångas upp och kan delas med andra. Prioriterade frågor identifieras och deltagare tar ansvar för aktiviteter i ett nästa steg. Det är viktigt att ge Open space-mötet tillräckligt med tid och utrymme så att deltagarna får förutsättningar att utforska många olika möjligheter i sina samtal.

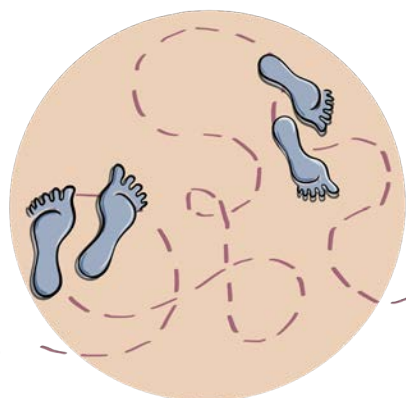
Förberedelser

Det egna engagemanget och ansvarstagandet är nyckeln till ett aktivt deltagande. Open space-möten utgår från fyra principer och en lag som stöd och vägledning för deltagarna under arbetet:

- 1. Vilka som än kommer är rätt personer.** Personer som dyker upp är de som har intresse, passion eller kunskap om ämnet. Det kan vara få eller många. Det är dessa personer som just nu är bäst lämpade att bidra till samtalet.
- 2. När det än börjar är rätt tid.** Kreativitet följer inte tidplaner. Samtalen börjar när de behöver börja och det är viktigt att vara flexibel och ha tålamod.
- 3. Vad som än händer är det enda som kunde hända.** Acceptera och anpassa er till det som händer. Oavsett om samtalen tar en oväntad riktning eller något annat oväntat inträffar, är det precis vad som behövde hända.
- 4. När det är slut så är det slut.** Längden på ett samtalspass är inte bestämd i förväg. Avsluta gärna i förtid om ämnet känns uttömt, eller fortsatt vid ett annat tillfälle om tiden inte räcker.

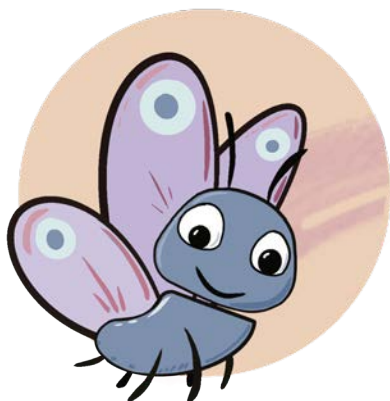
Lagen om rörlighet

Om du som deltagare upptäcker att du befinner dig i en situation där du varken lär dig, eller kan bidra med något så har du ett eget ansvar att flytta dig till en plats eller sammanhang där du gör det.

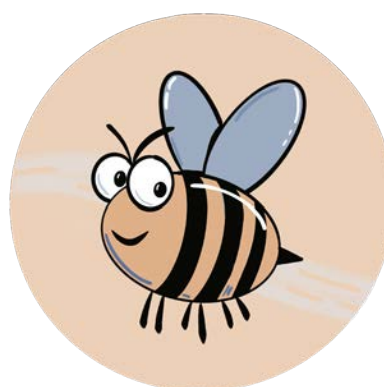


Roller under Open Space-mötet

Som samtalsvärd för en fråga har du ansvar för att samtalet dokumenteras i rapportmallen, men du behöver inte göra det själv. Ta gärna hjälp av gruppen. Se till att fånga viktiga insikter som sedan sätts upp på en anslagstavla efter samtalet. Då får deltagarna möjlighet att ta del av alla diskussioner som har pågått. Om en samtalsvärd vill lämna sin fråga/grupp är det viktigt att den först försäkrar sig om att någon tar över ansvaret för dokumentationen. Deltagarna kan anta rollen som samtalsvärd för den egna frågeställningen och för deltagare som har valt att arbeta med frågan. Och det finns ytterligare två roller som deltagare kan ta under mötet:



Fjärilen: Personer som ger sig tid för reflektion utanför samtalsgrupperna, var öppna för att viktiga samtal även kan uppstå spontant vid ett fikabord eller i korridoren.



Humlan: Personer som korsbefruktar olika frågeställningar genom att röra sig mellan olika samtalsgrupper.

Generella steg

Introduktion

Välkomna gruppen och samla den i en cirkel. Mötesvärden ger en introduktion till processen och förklarar hur det fungerar (det vill säga beskriver processen, principer, roller, lag och samtalsregler). Ca 10 minuter.

Skapa agenda

Mötesvärden bjuder sedan in alla som har angelägna frågeställningar att komma in till cirkeln mitt, skriva frågan på ett papper och sedan läsa upp frågeställningen för resten av gruppen. Dessa individer är samtalsvärdar för den egna frågeställningen. Som värd för en fråga har du också ansvar för att samtalet dokumenteras i rapportmallen, men du behöver inte göra det själv.

I rummet finns en gemensam, tom agenda med tider och platser för de olika samtalspassen. Det kan vara på en affisch, en whiteboard eller en matris på golvet. Varje samtalsvärd sätter upp sitt papper på agendan och väljer själv en tid och en plats för att träffas och behandla frågan. Denna process fortsätter tills det inte finns fler frågeställningar som kommer upp i gruppen (se till att agendan kan utökas om det kommer upp många frågeställningar). Avsätt tillräckligt med tid för att göra agendan, minst 20 minuter, gärna 40. Som mötesvärd är det viktigt att inte vara för snabb att starta upp alla samtalspass så fort det verkar vara slut på frågeställningar. Låt det gärna vara tyst i några minuter när

agendan håller på att växa fram, då ger du alla deltagare tid att formulera sin frågeställning och väcka deras engagemang och mod att kliva fram.

Samtalspass

Gruppen samlas sedan kring agendan som nu är fylld med frågeställningar fördelade på ett antal olika samtalspass. Deltagarna noterar för sig själva tid och plats för de pass de vill vara delaktiga i. Samtalspassen inleds och fortgår under resten av den öppnande delen av mötet. Uppmärksamma gärna alla deltagare på era samtalsregler för att alla deltagare ska kunna få sina röster hörda.

Rapportmall för Open Space-möte

Initiativ/fråga: _____

Anteckningar från samtalet:

Deltagare: _____

Viktigaste insikterna:

Nästa steg:



Anslagstavla

Under den avslutande delen av mötet ges deltagarna möjlighet att bearbeta rapporterna på anslagstavlan, till exempel genom att läsa dem, analysera, prioritera och/eller gruppera ihop dem som hör samman. Tydliggör gemensamma slutsatser för hela gruppen. Det är vanligt att deltagarna, i slutet av ett Open Space-möte får möjlighet att ta initiativ till fortsatt arbete. Om det finns tid så kan en första handlingsplan göras och alla deltagare får välja var de vill arbeta vidare efteråt. Gruppen avslutar hela processen och mötet med en avslutande cirkel där alla deltagare inbjuds att dela reflektioner och insikter.

Antal deltagare

Den här metoden passar för grupper med minst 8-10 personer och upp till flera hundra (se även cirkelmöten). Om det är väldigt många deltagare behöver ni tänka på att avsätta mer tid för att skapa agendan och för att deltagarna ska hinna titta igenom anslagstavlan efteråt. Det kan även vara bra att lägga till extra tid för transporter mellan samtalspassen.

Roller

- En/flera mötesvärdar som hjälps åt att hälsa välkommen, beskriva hur mötet går till samt avsluta. De stöttar också vid behov deltagarna när agendan byggs och rapportmallar ska sättas upp.
- Övriga deltagare ansvarar för att bidra till att de överenskomna samtalsreglerna följs.

Lokal och material

- Ett rum stort nog för en cirkel med stolar till samtliga deltagare.
- En tom vägg (eller golv) för agendan.
- Affisch eller bildspel med den inbjudande frågeställningen till Open space-mötet
- Post-its eller lappar med de tider och platser som finns att välja mellan
- Plats för anslagstavlan där rapportmallar från de olika gruppsamtalen kan samlas upp
- Utrymmen för olika samtalsgrupper, tydligt markerade med siffror eller bokstäver som stämmer med agendan.
- Papper för att skriva sin frågeställning som sätts upp på agendan.
- Tuschpennor
- Affischer/bildspel med principerna, lagen om rörlighet och rollerna som humlor och fjärilar.
- Små klisterlappar för eventuell viktning/prioritering.
- Rapportmall där grupperna dokumenterar samtalen
- En mall för handlingsplan eller fortsatt arbete om det ingår i upplägget.

En förenklad open space i Morjärv, Kalix kommun

Vi [Morjärvbyarnas utvecklingsförening] började med att annonsera via Facebook, anslag på utvalda platser och mun till mun metoden. Väl på plats startade vi med middag för deltagarna.

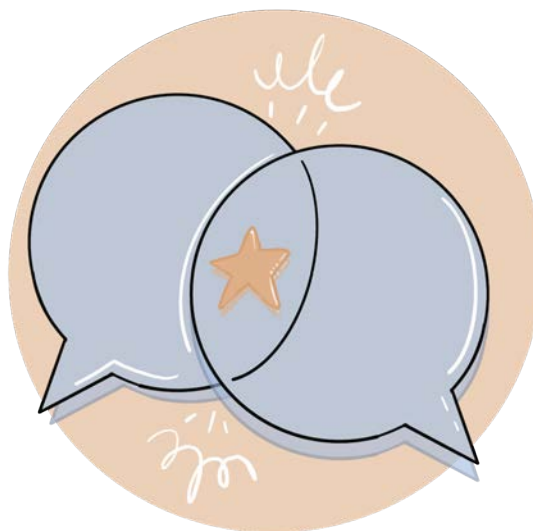
Efter middagen samlades vi i storgrupp för att enskilt fundera över kvällens ämne som var "Vad behöver vi göra för att utveckla Morjärvsbygden?" Vi tryckte även på att nu pratar vi framtid och inte vad som varit. Var och en av deltagarna fick skriva och sätta upp lappar med sina egna idéer på en tavla. Efter att det var klart så fick alla gå fram, läsa och begrunda. Efter att tre olika teman valts ut så samlades vi i mindre grupper för att diskutera vidare, dessa grupperns teman var "Hälsa- och sjukvård", "Fritid och rekreation" samt "Kommunikation och trafik".

Grupperna jobbade på bra och enades om en sammankallande i varje grupp och har sedan dess jobbat vidare med sina frågor.

BERÄTTANDE MED GEMENSAMT LÄRANDE

Ett av människans äldsta verktyg för att dela kunskap och erfarenheter är berättandet. Med berättelser kan vi skapa effektivt lärande utifrån såväl kunskaper som personliga erfarenheter. Genom berättelser kan vi som grupp lära oss att hantera komplexa utmaningar, sprida värderingar och att bygga gemenskap. De är också viktiga när vi vill skapa engagemang och gemensam förståelse²².

I den här metoden delar en eller flera personer med sig av sina erfarenheter och insikter från en egen upplevd händelse eller process. Det kan till exempel handla om ett utvecklingsarbete, en konflikt, hur man löst en utmaning eller skapat ett lyckat samarbete. Utifrån ett antal gemensamma frågeställningar lyssnar deltagare efter insikter och lärdomar i berättelserna. Metoden används med fördel när vi behöver förstå och lära oss av komplexa processer och händelseförlopp eller när vi vill skapa en gemensam förståelse i en grupp och bygga en starkare gemenskap. Berättelserna är givande både för gruppen och för berättaren eftersom även berättaren får med sig nya perspektiv på sin berättelse.



Förberedelser

Avsätt tillräckligt med tid

Gärna minst 90 minuter för hela processen.

Välj berättelser med omsorg

Du behöver en eller flera berättelser som är meningsfulla för det arbete ni ska göra. För att deltagarna ska kunna lära sig så mycket som möjligt bör berättelserna ha tillräcklig komplexitet och inte vara alltför korta (ca 15-30 minuter långa). Det bästa är om historien kommer ur en egen erfarenhet. Den behöver inte vara finslipad eller berättad förut. Informera berättaren hur lång tid denne har på sig att dela sin berättelse. Lägga fokus på hur du bjuder in berättarna. När en inbjudan kommer från hjärtat och ni visar hur angelägen berättelsen är för ert arbete, kommer den ofta fram på ett helt nytt sätt. Att få en hel grupps reflektioner är dessutom en gåva både till den som berättar de som lyssnar.

Välj frågeställningar

Besluta vilka lyssnarfrågor ni vill fokusera på. Det bästa är om ni kan ta fram dessa tillsammans med både berättaren och de som ska lyssna för att de bäst ska reflektera vad gruppen vill fokusera sitt lärande på. Om det är möjligt, prata med gruppen om vad ni vill få fram ur processen och vad som ska hända med insikter och lärandet efteråt.

Exempel på lyssnarfrågor:

- Berättelsen i sig: vilka är människorna, händelserna, faserna. Du kan även fånga fakta, känslor och värderingar som är en del av historien.
- Process: Vilka insatser, processer, upptäckter gjordes?
- Avgörande ögonblick: När skedde genombrott, eller vändpunkter? Vad kan vi lära oss av dem?
- Användbarhet: Vad kan vi lära oss från denna berättelse som har relevans för vår egen eller andra organisationer?
- Skala upp förändring: Vad kan vi lära från den här berättelsen om att skala upp förändring?
- Frågor: Vilka frågor kommer fram i berättelsen som vi kan ställa alla organisationer?
- När saker bara ”föll på plats”: När dök rätt personer upp? När hände saker ”av sig själv”?
- Specifikt tema: Lyssna på berättelsen utifrån ett specifikt tema (tex jämställdhet eller gemenskapsbyggande) och se vad som kommer fram.
- Principer: Vilka principer för arbete hör du i denna berättelse? Återspeglas principerna för medskapande arbete i denna berättelse? På vilka sätt märks det att principerna är inkluderande?
- Utmaningar: Vilka utmaningar fanns i berättelsen? Hur övervanns de?
- Styrkor och resurser: Vilka exempel på styrkor och resurser hör du i berättelsen? På vilket sätt användes de? Hörde du styrkor eller resurser som inte nyttjades fullt ut? och mönster som ligger under den ytliga förklaringen.

Generella steg

Inramning och introduktion

Välkomna deltagarna till sessionen. Presentera och bjud in berättaren/-arna att dela sin historia. Förklara lyssnarfrågorna för gruppen och be deltagarna välja en fråga att lyssna efter. Det är bra om minst en person lyssnar per vald fråga, men det går utmärkt att flera personer har samma fråga. Ca 15 min.

Berättande

Be berättarna att berätta historien och gruppen att lyssna. Var tydlig med vilken tid som avsatts för detta moment. Låt berättaren veta när de har ungefär 5 minuter kvar. Tacka när personen är klar. Ca 20-30 min.

Gemensamt lärande

Be varje lyssnare att återge vad de hört utifrån den fråga de lyssnat efter. Utse någon som antecknar lyssnarnas insikter. Be berättaren att själv anteckna sina reflektioner utifrån vad den hör från lyssnarna. Avsätt åtminstone lika mycket tid för denna del av processen som för själva berättandet. Om det är många deltagare som har lyssnat kan mötesledaren dela in det gemensamma lärandet i två faser. Den första där deltagarna samlas i mindre grupper – antingen efter lyssnarfråga eller i blandade grupper där alla lyssnarfrågor finns representerade – och den andra fasen där grupperna delar med sig av sina reflektioner till hela gruppen. Ca 20-30 min.

Återkoppling från berättarna

Berättaren delar med sig av sina lärdomar från lyssnarnas reflektioner. Avsluta med att fråga berättaren vad denne tar med sig från mötet. Ca 5 min.

Avsluta processen

Tacka berättare och lyssnare. Mötesledaren säger några avslutande ord om vad som kommer att hända med utkomsten. Ca 10 min.

Antal deltagare

Den här metoden passar för grupper med minst 6-8 personer och upp till ett 50-tal (se även cirkelmöten). Om ni har flera berättare kan ni göra parallella sessioner av mötet. Tänk på att avsätta mer tid för gemensam reflektion om det är många deltagare.

Roller

- En eller flera mötesvärdar som hjälps åt att hälsa välkommen, beskriva hur mötet går till samt avsluta.
- En eller flera berättare som delar sina berättelser
- Övriga deltagare ansvarar för att följa stegen i metoden, lyssna efter sina respektive lyssnarfrågor samt bidra till att de överenskomna samtalsreglerna följs.

Lokal och material

- Ett rum stort nog för en cirkel med stolar till samtliga deltagare.
- Sätt stolar i en stor cirkel med plats för berättaren/berättarna som en del av cirkeln. Skapa en ombonad och avslappnad miljö i rummet.
- Färgpennor, papper eller digitala material som deltagarna kan använda för att dokumentera sitt lyssnande.
- Inspelningsutrustning om du vill filma eller ta upp ljud.

Ungdomsberättelser i Fränsta, Ånge kommun

I Fränsta samarrangerade föreningen Kraftsamling Fränsta en heldag kallad "Samskapa framtiden", där ca 30 vuxna och 30 unga deltog. Hela vårt event var en medskapande och kreativ dag med fokus på att vara ung i Ånge kommun, där ungdomar själva fick visa sina perspektiv för de vuxna. Sist på agendan, som en kvällsaktivitet kom vårt berättelsepass. Vi ville även där ha fokus på unga röster kring deras drömmar, förutsättningar och entreprenörskap.

Vi som arrangörer hade flera veckor innan funderat ut vilka vi ville skulle vara berättare och ställt frågan till dem. Två ungdomar, en kille på 14 år och en tjej på 16 år, ställde upp och delade sina olika berättelser om att vara ung och engagerad i föreningsliv. Det är inte lätt att som ung sitta och berätta rakt ut för okända människor om sitt liv. Vi hjälpte därför de två ungdomarna med förberedelserna, de fick jobba lite med textstöd och verkligen tänka igenom vad de ville säga. Men vid tillfället pratade de fritt, vilket var otroligt bra. Just eftersom de var så unga kände vi att det var viktigt att de kände att de skulle klara av det på ett bra sätt.

Vi delade upp gruppen i två, med drygt tio personer i varje grupp som fick lyssna på var sin berättare. Eftersom det var lite senare på kvällen kunde vi dimma ner och tända lite ljus för en mysigare stämning. Det blev fina samtal i grupperna kring de fokusfrågor vi tagit fram som deltagarna fick använda sig av när de lyssnade.

Det kändes bra att våra ungdomar fick höra hur uppskattade deras berättelser blev genom den reflekterande rundan efteråt i respektive grupp. Berättelserna var väldigt olika, eftersom ungdomarna hade väldigt olika livsresor. Men vi bedömde att värdet skulle bli stort för alla inblandade även fast de bara fick ta del av den ena berättelsen. Eftersom detta vara avslutningsaktiviteten arbetade vi inte mer djupgående med ungdomarnas berättelser, utan det fick bli en fin och minnesvärd erfarenhet att ta med sig i sitt fortsatta arbete. De som närvarande på kvällen var till övervägande del vuxna och de reflekterade efteråt kring hur berörda de blev, en stark upplevelse som gav nya insikter och perspektiv.

"Det kändes bra att våra ungdomar fick höra hur uppskattade deras berättelser blev genom den reflekterande rundan."



Foto: Yonecia Carswell | Unsplash

REFERENSER

1. Dialogguiden.se, Sveriges Kommuner och Regioner's webbplats som ger stöd i planering av medborgardialoger; Sveriges Kommuner och Landsting (2013) Medborgardialog som del i styrprocessen. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting; ABCD-metoden utvecklad av John L. McKnight och John P. Kretzmann vid Northwestern University, Illinois, USA. 1993 skrev de boken *Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing A Community's Assets*. Deras metod är baserad på 30 års forskning och erfarenheter av områdesarbete; McKnight, John, Block, Peter (2010) *The Abundant Community. Awakening the Power of Families and Neighborhoods*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco; Russel, Cormac (2020) *Rekindling Democracy. A Professional's Guide to Working in Citizen Space*, Cascade Books.
2. Abrahamsson, Hans (2015) *Vår tids stora omdaning. Om konsten att värna demokrati och social hållbarhet*. Korpen förlag, Göteborg; Batsheva Guy & Brittany Arthur (2022) *Feminisms, Intersectionality, and Participatory Research* i Burns, Danny , Howard, Jo, Ospina, Sonia, editors, (2022) *The Sage Handbook of Participatory Research and Inquiry*. Mathie, Alison & Cunningham, Gord (2010) *From clients to citizens: Asset-based Community Development as a strategy for community-driven development* i *Development in Practice* Volume 13, 2003 - Issue 5, Taylor Francis Group; Harrison, Rebecca, Blickem, Christian, Lamb, Jonathan, Kirk, Susan and Ivaylo Vassilev (2019) *Asset-Based Community Development: Narratives, Practice, and Conditions of Possibility—A Qualitative Study With Community Practitioners*, SAGE Open Volume 9, Issue 1, January 2019.
3. Batsheva Guy & Brittany Arthur (2022) *Feminisms, Intersectionality, and Participatory Research* i Burns, Danny , Howard, Jo, Ospina, Sonia, editors, (2022) *The Sage Handbook of Participatory Research and Inquiry*.
4. Sveriges Kommuner och Regioner (2023) *Delaktighetstrappan. Och liknande modeller*. ISBN: 978-91-8047-124-4.
5. Sveriges Kommuner och Landsting (2019) *Medborgardialog i styrning. För ett stärkt demokratiskt samhälle*. ISBN: 978-91-7585-780-0.
6. Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa och Riksförbundet Hjärnkoll (2022) *Handbok i brukarinflytande*.
7. Jmf. sid. 18 i Kaner, Sam (2007) *Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making. Community At Work*, US.
8. William Isaacs (2000) *Dialogen och konsten att tänka tillsammans*. Bookhouse Publishing AB, ISBN 978-91-8938-804-8.
9. Ås, Berit (1979). "De fem hersketeknikker – om ufarliggjøring av undertrykkerens våpen". Årbog for kvinderet, København: Kvinderetlig Skriftserie; se även "undermaktsordning" sid. 38, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa och Riksförbundet Hjärnkoll (2022) *Handbok i brukarinflytande*.
10. Brown, Juanita and Isaacs, David, et. al. (2005) *The World Cafe: Shaping our Future through conversations that matter*. Berrett-Koehler Publishers.

11. Metoden utvecklades av John L. McKnight och John P. Kretzmann vid Northwestern University, Illinois, USA. 1993 skrev de boken "Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing A Community's Assets", Acta Publications. Deras metod är baserad på 30 års forskning och erfarenheter av områdesarbete.
12. McKnight, John, Block, Peter (2010) *The Abundant Community. Awakening the Power of Families and Neighborhoods*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.
Russel, Cormac (2020) *Rekindling Democracy. A Professional's Guide to Working in Citizen Space*, Cascade Books.
13. Mathie, Alison, Cameron, Jenny and Gibson, Katherine (2017) *Asset-based and citizen-led development: Using a diffracted power lens to analyze the possibilities and challenges* In *Progress in Development Studies* 17,1 (2017) pp. 54–66. ; Ennis, Gretchen & West, Deborah (2010) *Exploring the Potential of Social Network Analysis in Asset-based Community Development Practice and Research* In *Australian Social Work* Vol. 63, No. 4, December 2010, pp. 404-417.
14. EU:s dataskyddsförordning och lagstiftningen inom Näringsdepartementets ansvarsområden - Regeringen.se
15. Metodbeskrivningarna bygger på arbete och material från det internationella nätverket Art of Hosting. www.artofhosting.org och är licensierad under en Creative Commons erkännande-DelaLika 4.0 internationell licens.
16. Baldwin, Christina & Linnea, Ann (2010) *The Circle Way. A Leader in Every Chair*. Berrett-Koehler Publishers.
17. Lipmanowicz, Henri & McCandless, Keith (2014) *The Surprising Power of Liberating Structures: Simple Rules to Unleash A Culture of Innovation*. Liberating Structures Press.
18. I denna metodhandbok används framför allt Triosamtalsmetoden utifrån ett styrkebaserat perspektiv, se Whitney, Diana (2010) *The Power of Appreciative Inquiry: A Practical Guide to Positive Change*. Berrett-Koehler Publishers. Se även "Troika Consulting" i Lipmanowicz, Henri & McCandless, Keith (2014) *The Surprising Power of Liberating Structures: Simple Rules to Unleash A Culture of Innovation*. Liberating Structures Press.
19. Dialogguiden.se, Sveriges Kommuner och Regioner's webbplats som ger stöd i planering av medborgardialoger; Sveriges Kommuner och Landsting (2013). Se referens 1 för mer information.
20. Brown, Juanita and Isaacs, David, et. al. (2005) *The World Cafe: Shaping our Future through conversations that matter*. Berrett-Koehler Publishers.
21. Owen, Harrison (2008) *Open Space Technology: A User's Guide*. Berrett-Koehler Publishers.
22. Kurtz, Cynthia F. (2014) *Working with Stories. In Your Community or Organization. Participatory Narrative Inquiry*. Third ed. Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License.

Medskapande möten skapar en kraftfull synergi som är större än enskilda insatser. När människor oavsett kön, med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv samlas och samarbetar på lika villkor, kan det bli en verkligt inkluderande process där alla har möjlighet att påverka. Detta bidrar inte bara till innovativa lösningar utan också till att främja jämställdhet, där alla har samma rätt att bli hörd och bidra på lika villkor. Ett jämställt medskapande bidrar till en miljö där olika röster och perspektiv inte bara är välkomna, utan nödvändiga för att driva processen framåt.

Med den här metodhandboken vill vi med hjälp av jämställda mötesmetoder öka medborgarnas delaktighet i den lokala demokratin. Genom att involvera människor i alla delar av beslutsfattandet – från att identifiera behov, utveckla lösningar och genomföra dem – skapas en starkare känsla av ägarskap och ansvar. Detta stärker kvinnor och mäns möjligheter att forma sina egna liv och invånarnas samlade förmåga att fatta beslut som gynnar hela samhället.

”Jämställda möten avser möten som genom design, inbjudan, genomförande och utkomst i lika hög grad beaktar såväl kvinnors som mäns intressen, frågor och behov. Vid jämställda dialogmöten tillgodoses att kvinnor och män ges lika stort utrymme att tala, bli lyssnade på och beaktas vid mötes utkomster.”

