verdandi
MEDLEMS
UTBILDNING

Vad är Verdandi?

– cirkelledarmaterial

Verdandis medlemsutbildning

Att delta i eller leda en studiecirkel är att göra en gemensam resa tillsammans med de andra i gruppen. Ofta är det själva resan, och inte målet, som är det viktigaste i studiecirkeln.

Verdandis medlemsutbildning är utformad som en studiecirkel i tre träffar. Varje träff är cirka tre timmar. Det här cirkelledarmaterialet är uppdelat i två delar:

De tre träffarna: Steg för steg vad som ska/kan tas upp, förslag till övningar och en ungefärlig tidsplan för varje moment.

Metod och fördjupning: Verktygslåda med exempel på fler övningar, gruppen och deltagarna samt kort fördjupning om Verdandi.

Rollen som cirkelledare

Ledare – inte lärare

Cirkelledaren är den som för arbetet framåt i studiecirkeln. Du är ingen lärare utan en ledare! Du förbereder träffarna och ser till att arbetsklimatet blir så bra som möjligt.

Det är viktigt att alla känner sig delaktiga i arbetet. Din roll är att skapa goda förutsättningar för att alla ska kunna vara med och påverka och ta plats i cirkeln. Ta reda på vilka förkunskaper och erfarenheter deltagarna har och utgå från det. Det är du och deltagarna som upprättar en plan och ett mål med arbetet. Tillsammans bestämmer ni vad ni vill göra i cirkeln.

Konkreta tips

- Ha roligt tillsammans! Ett lustfyllt lärande är det allra bästa!
- Läs högt det som är skrivet i cirkelmaterialet (alla har inte lika lätt att läsa). Förklara svåra ord eller försök att hitta enklare ord att använda.
- Variera formen när deltagarna ska redovisa grupparbeten.
- Se till att alla kommer till tals. Uppmuntra dem som inte är så vana att ta för sig.

Var förberedd och läs på

Innan cirkeln startar är det bra om du har läst igenom både cirkelledar- och deltagarmaterialet. Det är viktigt att du är väl förberedd. Både innehållsligt och praktiskt: funkar lokalen, hur sitter vi så att alla ser varandra, behöver någon deltagare särskilt stöd, hur gör vi med pauser... Gör en lista över vad som ska fixas.

Omslagsbild: Sommarverksamhet med barn och ungdomar i Borlänge. *Foto: Verdandi Borlänge*

Är du bra förberedd ger det trygghet för hela gruppen och det blir lättare att ta tillvara spontana förändringar som dyker upp under utbildningens gång.
Läs också på inför varje träff – det kan vara bra om du får frågor som ligger lite utanför själva innehållet.

Upplägg, övningar och tidsförslag för varje pass kan det vara bra att försöka hålla sig till. Men, övningarna är tips och ska ses som förslag, kom gärna med egna övningar eller upplägg men försök att hålla dig till innehållet för varje pass.

Målet med cirkeln

Vad är det vi vill lära oss, vad vill vi kunna när vi är klara med cirkeln?
Gör en gemensam arbetsplan! Skriv upp den på blädderblock eller tavla så att alla har samma information – gör ändringar om det behövs efter hand.
Ge också tid för utvärdering efter varje sammankomst.

Studiecirkelns formkrav

Kontakta det lokala ABF-kontoret för att få hjälp med att registrera en studiecirkel. ABF kan även hjälpa till med att ordna en lokal att ha cirkeln i om ni inte har någon egen Verdandilokal. ABF stöttar också med råd och tips och är bra att bolla idéer med för dig som cirkelledare.

För att räknas som studiecirkel hos ABF ställs vissa krav:
- Minsta antal deltagare inklusive ledare ska vara tre.
- Minsta antal träffar ska vara tre.
- Minsta antal studietimmar (en studietimme är 45 minuter) ska vara nio.

Innehåll

• De tre träffarna **4–17**

1: Vad är Verdandi? 4
2: Detta är Verdandi! 8
3: Vad vill vi med Verdandi? 14

• Metod och fördjupning **18–27**

Verktygslåda 18
Presentationsövningar, värderingsövningar, grupparbeten, redovisningar, utvärderingar, övrigt.
Gruppen och deltagarna 22
Lite mer om Verdandi 25

TRÄFF 1

Vad är Verdandi?

Uppstart av cirkeln

Cirka 30 min

Kursintroduktion

Gå igenom upplägget och allt praktiskt för hela studiecirkeln. Skriv upp hålltider på tavla eller blädderblock så deltagarna vet när det blir rast och när ni slutar.

Träff 1: Vad är Verdandi?
Värdegrund. Organisationens olika delar. Kamratstöd.

Träff 2: Detta är Verdandi!
Verksamhet och ideologi. Sociala kontaktregler.

Träff 3: Vad vill vi med Verdandi?
Vad kan vi göra? Hur bygger vi en bättre framtid? Idéer och visioner.

Presentation av deltagare

Ha med dig bilder, foton eller vykort med olika motiv. Ju fler desto bättre.
Lägg ut bilderna så att alla bilder syns och låt varje deltagare välja en bild.
Sen får de samtala två och två (max 10 min – 5 min/person).
Då ska de hinna med dessa punkter. Skriv gärna upp dem:

• Namn • Varifrån man kommer • Har man någon uppgift i Verdandi?
• Vad är det värsta jag vet? • Vad är det bästa? • Varför valde jag just denna bild?

När de är klara får var och en presentera den andra personen inför hela gruppen.
Tala om det innan så de är förberedda och lägger på minnet vad den andra sagt.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

.....

Vad är Verdandi?

Cirka 30 min

Be deltagarna läsa igenom stycket om mål. Gå sen igenom texten noga så alla har förstått vad den handlar om.

Mål

Verdandi är en ideell organisation – obunden till både politiska partier och religiösa samfund – som engagerar sig mot orättvisor av alla de slag i samhället. Oavsett om de beror på missbruksproblem, ekonomiska svårigheter eller ofrivillig ensamhet. Framför allt engagerar vi oss ***för*** *människan. Hos oss är alla välkomna oavsett ålder, kön, sexuell läggning eller ursprung.*

Diskutera tillsammans innebörden av målformuleringen och ställ frågor.
Vad betyder de för Verdandi grundläggande begreppen...

- ... solidaritet?
- ... demokrati?
- ... gemenskap?

Försök att hitta vardagliga ord/formuleringar som gör begreppen tydliga att använda och lätta att förklara för andra. Skriv upp på tavlan/blädderblocket.

Rast

Cirka 15 min

Hissövning

Cirka 30 min

Det kan vara svårt att förklara vad Verdandi är och ibland måste man snabbt kunna berätta på en presentationsrunda eller ett mingel.

I den här övningen ska man föreställa sig att man träffar någon i en hiss och har en Verdandiknapp på sig. En främling i hissen frågar vad Verdandi är och man har bara några våningar på sig att förklara.

Gör övningen så realistisk som möjligt. Ha med Verdandiknappar eller klistermärken. Bygg upp en fyrkant av stolar som får vara hiss. Låt varje deltagare gå in i ”hissen” och pröva på att berätta vad Verdandi är.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

Organisation och struktur

Cirka 15 min

Gör en snabb genomgång. Berätta kort om de olika delarna i organisationen och låt deltagarna titta på skissen i deltagarhäftet. Fokus här är att man får en känsla av att Verdandi är större än bara en lokalavdelning.

Tillsammans är vi starka och alla kan vara med och påverka hela Verdandi genom att komma med förslag på årsmöten, sitta med i en styrelse eller skriva motioner till kongressen. **Så här ser Verdandis organisation ut:**

AVDELNINGAR Medlemmarna är anslutna till en lokalavdelning.
Det är avdelningen som är basen i Verdandi. Särskilda **UNGDOMSAVDELNINGAR** kan bildas för dem mellan 13 och 30 år.

KRETSAR Finns det mer än en avdelning i en kommun kan man bilda en krets för att samordna verksamhet och kontakter i kommunen.

DISTRIKT Samordnar och bedriver verksamhet för avdelningar och kretsar på länsnivå. Distriktet sköter också kontakter med myndigheter och andra organisationer på regional nivå.

FÖRBUNDET Samordnar verksamheter för hela landet och internationellt.
Förbundets högsta beslutande organ är kongressen som hålls var tredje år.
Då samlas representanter från hela landet och beslutar om vad organisationen ska tycka i olika frågor och vilken verksamhet man ska prioritera. En förbundsstyrelse väljs som samordnar och ansvarar för verksamheten fram till nästa kongress.

Så jobbar vi – idéutbyte

Cirka 50 min

Verksamheten idag (10 min)

Varje avdelning har sina styrkor och svagheter. Att hämta inspiration från andras verksamhet är ett sätt att komma vidare i det dagliga arbetet.
Olika typer av kamratstödjande arbete är ofta basen i verksamheten lokalt.
Berätta om kamratstödjande verksamhet och ge exempel på vad det kan vara.

Som kamratstödjare är vi inte experter som ska hjälpa någon, utan vi är vänner som lyssnar och stöttar om det behövs. Med gemenskap och solidaritet bygger vi möten och sammanhang där människor kan utvecklas och stärkas.
Ingen ska behöva känna sig ensam eller utanför.

Exempel på kamratstödjande verksamhet kan vara:
• Frukost • Social lunch • Gemenskapsläger • Stödboende
• Alternativ jul • Nykter verksamhet

Bikupor med redovisningar (40 min)

Dela in deltagarna i smågrupper (bikupor) med två eller tre i varje grupp.
Tanken med bikupor är att det ska vara korta diskussioner: 5–10 min/fråga och efter varje fråga redovisning i stora gruppen: 10–15 min totalt.

- **Vad gör vi idag?** Vad har vi för verksamhet i vår Verdandiavdelning.

Redovisning: Skriv upp verksamheter man bedriver idag på blädderblock/tavla.

- **Vad skulle vi vilja göra som vi inte redan gör?**

Redovisning: Skriv upp förslag på ny verksamhet – konkreta tips och idéer som kan tas upp på nästa styrelse- eller medlemsmöte.

Utvärdering av dagen

Cirka 10 min

Avsätt en stund till summering av dagen.
Vad fungerade bra/mindre bra – både praktiskt och innehållsligt.
Gör också en avstämning inför nästa träff – vad som kommer att tas upp då.

Anteckningar.....

TRÄFF 2

Detta är Verdandi!

Starta dagen

Cirka 15 min

Feedback (5 min)

Starta med att prata om vad som hände under första träffen och hör efter om deltagarna har några funderingar/feedback från förra gången ni sågs. Berätta sen om innehållet i dagens träff: Värderingar.

Samarbetsövning (10 min)

För att deltagarna ska komma igång och släppa på prestationskraven gör en snabb **tyst** samarbetsövning. Be deltagarna **utan att kommunicera med vare sig ord eller ljud** ställa sig på en rad i en viss ordning:
• utifrån ögonfärg – ljusast till vänster och mörkast längst till höger.
• utifrån ålder... • utifrån när på året man är född... eller andra idéer.

Verdandis värderingar

Cirka 25 min

Grundläggande ideologi (5 min)

Be deltagarna läsa igenom texterna på sidan åtta och nio i deltagarmaterialet:

Verdandi är arbetarnas socialpolitiska organisation och arbetar för social rättvisa och för gemenskap och solidaritet mellan människor. Verdandi arbetar för att organisera utsatta grupper till kamp för bättre villkor.

Verdandi kämpar:
• Mot fattigdom • Mot missbruk • För en generell och solidarisk välfärdspolitik
• Mot rasism, främlingsfientlighet och homofobi • För jämställdhet.

Verdandi arbetar med opinionsbildning, kamratstöd och nätverksarbete. Verdandi är partipolitiskt och religiöst obunden.

Verdandis samhällsuppfattning bygger på att människor på ett avgörande sätt formas av sin miljö – sin totala livssituation. Missbruk, utanförskap, diskriminering och utsatthet skadar såväl individer som samhälle. Motkraften är att bygga ett solidariskt och jämlikt samhälle där alla behövs. En central del i detta arbete är kamratstödjande verksamhet. Som kamratstödjare är vi inte experter som ska

hjälpa utan vi är vänner som lyssnar och stöttar när det behövs.
Genom att arbeta för förbättringar och förändringar tillsammans med andra människor kan vi påverka miljön och våra livsvillkor. För att bli starka i denna förändringskamp måste vi gå samman med andra människor som har samma eller likartade grundvärderingar.

Tron på att alla människor med sina personliga resurser och förmågor kan skapa ett bra liv för sig själva och för andra är grundläggande i Verdandis verksamhet. I Verdandis människosyn är varje person unik och var och ens resurser frigörs bäst i samspel med andra. Gemenskap som bygger på solidaritet, ansvarstagande och respekt för varandra bryter ensamhet och isolering och ger mening åt vardagen. Det innebär också att alla ska garanteras rätt till den hjälp och det stöd som behövs när livets motgångar blir alltför stora.

Verdandi kommer alltid att stå upp för den generella välfärden som finansieras gemensamt och som bygger på respekten för varje individs rätt och möjlighet att leva ett tryggt och värdigt liv.

Värderingsövning (20 min)

Värderingsövningar kan göras på olika sätt – här tänkte vi använda ”**Linjen”**.
Det viktiga att komma ihåg, och för dig som ledare att nämna, är:
- Det handlar inte om vem som kan mest.
- Alla frågor är inte så enkla att det alltid finns ett rätt svar.
- Det är bra att det blir olika svar – när uppfattningar bryts lär man sig mer.

Linjen – beskriv en fiktiv linje i rummet (eller markera upp den) och gradera den från 1–10. Deltagaren ska utifrån ett påstående försöka värdera hur bra påståendet stämmer med sin egen uppfattning. Håller man helt med ställer man sig vid 10. Håller man inte alls med ställer man sig på 1.
Men det är givetvis okej att ställa sig i mitten om man känner sig osäker eller tycker att påståendet kan stämma i vissa situationer men inte i andra.

Gå igenom de fem påståendena nedan och låt deltagarna placera sig längs med linjen. Låt, efter varje påstående, några deltagare förklara varför de ställt sig där de ställt sig. Skriv gärna upp argument i punktform på tavla/blädderblock.

- Det är okej att tillåta kortspel i våra lokaler.
- Det är bra att det finns särskilda avdelningar för till exempel invandrarkvinnor, HBTQ-personer, ungdomar eller pensionärer.
- Det är okej att prata något annat språk än svenska i Verdandis lokaler.
- Det är okej att en Verdandianställd person dricker sig berusad på sin fritid.
- En person som ofta är i lokalen och är medlem säger en dag att han är Sverigedemokrat. Personen bör då uteslutas.

Rast

Cirka 10 min

Verdandigemenskap i praktiken Cirka 120 min inkl rast

Kontaktregler – genomgång och samtal (40 min)

Gå igenom reglerna och ställ följdfrågor.
”Vad är egentligen demokrati?” ”Kan ni gå med på den här regeln?”

Låt deltagarna beskriva innebörden med egna ord och se till att alla har förstått och accepterar reglerna. Skriv upp regelrubrikerna på tavla/blädderblock.

Det här är Verdandis kontaktregler som vi följer i all verksamhet.
Reglerna hjälper oss att få en demokratisk och trygg organisation och
de bästa förutsättningarna för att nå våra mål.

1. Demokrati

Besluten fattas i demokratisk ordning – en medlem, en röst. Deltagarna i verksamheten ska själva besluta om innehållet i sin egen verksamhet. Verksamheten måste naturligtvis följa Verdandis mål.

Vid tillämpning av demokratiregeln måste vi ta hänsyn till de deltagare som befinner sig i den svagaste situationen – annars blir det lätt så att de starkaste i gruppen tar makten. Därför ska i princip alla beslut vid möten föregås av bikupediskussioner eller grupparbeten.

Funktionärernas och gruppledarnas uppgift är bland annat att balansera den demokratiska situationen genom att se till att även de tysta och tillbakadragna ges möjlighet att göra sin stämma hörd.

2. Verksamheten är drogfri

Ingen konsumtion av alkohol och narkotika får förekomma i verksamheten.
Detta av solidaritet med deltagare som har problem med sin konsumtion.
En drogfri verksamhet är också en självklarhet för oss eftersom vi arbetar med barn och ungdomar.

3. Samarbete och delaktighet

Inga aktiviteter som stöter ut deltagare får förekomma i verksamheten
– men gärna idrott och spel av olika slag. Samarbete, samverkan och utveckling istället för konkurrens och utstötning.

4. Växa och utvecklas

Målet för varje aktiv grupp i Verdandi är att gruppen ska växa på sina egna villkor.
Deltagarna ska i sin egen takt stimulera varandra att få fler deltagare i gruppen.

Alla deltagare i en verksamhet ska regelbundet erbjudas att delta i andra Verdandigrupper med annan sammansättning.

Om en grupp bygger upp verksamhet bara för sig själva utvecklas egna vanor. Språk, rutiner och arbetssätt kan skapa en mur kring gruppen – en mur som hindrar nya att komma in. Med ett öppet och välkomnande arbetssätt stimuleras fler att delta i Verdandis verksamhet. Verdandi blir starkare och fler idéer kan förverkligas.

5. Blandade grupper

I princip ska alla Verdandigrupper vara blandade. Deltagarna ska helst vara i olika åldrar och ha olika erfarenheter. Det ska helst finnas barn, ungdomar och vuxna, flickor och pojkar, kvinnor och män i samma grupp. I en grupp med olika erfarenheter och bakgrunder lär alla sig nya saker och växer som människor.

Ibland kan man dock ha behov av att först stärkas i en egen grupp – för att våga och orka gå vidare in i andra grupper. Det kan vara kvinno-, mans-, barn-, ungdoms- eller HBTQ-grupper.

6. Tala med – inte om – varandra

Detta är en självklar princip.

7. Lyssna på varandra

Vi bör hjälpa varandra att få tillfälle att träna vår förmåga att lyssna på varandra. Det betyder bland annat att vi måste motverka att någon eller några dominerar för mycket. Mer gruppdiskussion – mindre föreläsningar.

8. Ställ krav på varandra – trappa upp kraven

För att verksamheten ska bli bra, och för att vissa deltagare inte ska bli överbeskyddade, måste vi ställa krav på varandra – krav som efterhand trappas upp.

Men kraven måste vara realistiska – man måste ha möjlighet att kunna uppfylla kraven. Krav ska ställas i syfte att utveckla, inte förtrycka. Att låta bli att ställa rättvisa krav på en kamrat är i verkligheten en avancerad form av förödmjukelse.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

Rast

Cirka 10 min

Grupparbete 1 – diskussion (30 min)

Dela in deltagarna i grupper – max åtta personer i varje grupp. Låt grupperna diskutera följande fyra frågor (som också finns i deltagarhäftet):

- Varför är det viktigt att konsumtion av narkotika och alkohol inte förekommer i Verdandis verksamhet?
- Vad innebär kamratstödjande verksamhet?
- Vad kan vi göra gemensamt för att bättre ta till vara alla medlemmarnas olika erfarenheter och kunskaper?
- Vad betyder det att ställa krav på varandra?

Låt varje grupp redovisa var sin fråga. Checka sedan av om övriga vill lägga till eller kommentera något.

Grupparbete 2 – collage (30 min)

Låt nu grupperna jobba praktiskt med reglerna. Ha med tidningar, sax, lim, tejp, tuschpennor, block, stora papper och så vidare. Låt grupperna göra ett collage om kontaktreglerna. Gruppen kan jobba med alla regler alternativt gruppens favoritregel. Låt fantasin flöda... och var beredd på att gå runt bland grupperna om någon kör fast.

Redovisning – vernissage (10 min)

Se till att alla grupper sätter upp sina ”verk” på väggen.
Duka fram nåt tilltugg– som till exempel cider och salta pinnar.
Låt nu alla deltagare mingla runt i vernissaget och prata om de olika collagen.

Utvärdering av dagen

Cirka 10 min

Låt vernissaget glida över till en summering av dagen.
Vad fungerade bra/mindre bra – både praktiskt och innehållsligt.
Gör också en avstämning inför nästa träff – vad som kommer att tas upp då.

.....

.....

.....

.....

Anteckningar

TRÄFF 3

Vad vill vi med Verdandi?

Tänd en gnista...

Syftet med den sista träffen är att den ska mynna ut i engagemang, idéer och projekt. Tanken är att hitta vad just den här gruppen brinner för och vill jobba vidare med i sin avdelning.

Dagen bygger på att låta deltagarna prata, lyssna och känna att det här är början på något spännande som de själva vill delta i och jobba med. Träffen handlar inte om att lära ut eller undervisa och är därför mer öppen än de tidigare och kan bli väldigt olika utifrån deltagarnas tankar, idéer och vilja.

Starta dagen

Cirka 10 min

Starta dagen med att höra efter om deltagarna har några funderingar/feedback från förra gången ni sågs. Berätta sen om innehållet i dagens träff: Idéer och arbete för förändring.

Vi vill förändring

Cirka 2,5 timmar inkl raster

Dagens framtidsarbete utgår från sju teman tagna ur Verdandis socialpolitiska handlingsprogram. Som cirkelledare är det bra att ha läst/tittat igenom hela handlingsprogrammet. Ha också med ett exemplar till cirkeln som deltagarna kan bläddra i. Ladda ner programmet från *verdandi.se* (under fliken material). Skriv upp de sju temarubrikerna på blädderblock eller tavla.

Syftet med framtidstankarna under varje tema, de är inte förankrade i organisationen, är att stimulera deltagarna att tänka fritt om hur de vill att samhället ska se ut.

Genomgång av teman (35 min)

Gå igenom temana och låt deltagarna beskriva dem med egna ord och utifrån egna exempel och erfarenheter. Diskutera.

Avsluta med att dela ut bladet (finns på *verdandi.se*) där deltagarna innan rasten enskilt får sätta kryss för

det/de tema de tycker är viktigast att diskutera vidare. Samla in bladen när deltagarna går på rast. Gå igenom vilket/vilka tema som fått flest kryss och skriv upp resultatet vid varje tema.

Tema 1: **Allas rätt till arbete – en meningsfull uppgift åt alla**

Ett avlönat arbete är i dagens samhälle ett av de bästa sätten för människor att känna sig behövda och känna gemenskap med andra.

I Verdandis framtida samhälle:
- Har samhället tagit ansvar för allas rätt till arbete och rätten att utifrån sin egen förmåga få delta i samhällsbyggandet.
- Har kvinnor och män lika lön för samma arbete och likabehandling när det gäller utveckling och utbildning i jobbet.
- Är en arbetstidsförkortning genomförd som innebär att alla har mer tid för sina närmsta och/eller utvecklande aktiviteter utanför arbetslivet.

Tema 2: **En social alkohol- och narkotikapolitik**

Alkohol- och narkotikaproblem är ytterst ett uttryck för missförhållanden i samhället och i människors livssituation. Kampen mot alkohol- och narkotika-skador måste utgå ifrån den sociala verkligheten och sättas in i sitt politiska sammanhang.

I Verdandis framtida samhälle:
- Har vi kamratstöd för alla, i bostadsområden och på arbetsplatser.
- Finns inga ensamma människor.
- Har kommunerna handlingsprogram mot ensamhet – för gemenskap.

Tema 3: **En demokratisk socialtjänst**

Socialtjänsten är det yttersta skyddsnätet när samhällets övriga insatser inte räcker till för att tillgodose människors grundläggande behov.

I Verdandis framtida samhälle:
- Har vi en socialtjänst utan tvångsåtgärder.
- Får man det bistånd man behöver.
- Ersätts behandling med handling.
- Bygger verksamheten på människors självbestämmanderätt och integritet.

Tema 4: **Jämställdhet mellan kvinnor och män**

En viktig förutsättning för ett bra samhälle för alla är att vi når målet om full jämställdhet mellan könen. Jämställdheten måste förverkligas inom alla samhällets områden; ekonomiskt, politiskt, socialt och kulturellt. All könsdis-kriminering måste bekämpas. Jämställdheten är ingen kvinnofråga – det är en människofråga.

I Verdandis framtida samhälle:
• Tar kvinnor och män lika ansvar för barnen.
• Tar kvinnor och män lika del i samhällslivet.
• Har kvinnor och män samma inflytande över de gemensamma angelägenheterna. De fattar gemensamt de viktiga politiska och ekonomiska besluten.

Tema 5: **Konsumentpolitik för rättvisa**

Rollen som konsument får allt större betydelse för människor i dagens samhälle. Vi konsumerar varor, tjänster och samhällelig service. Som medvetna konsumenter kan vi öka kontrollen över våra egna liv och påverka samhällsutvecklingen.

I Verdandis framtida samhälle:
• Råder köpfrid, det vill säga att ingen mot sin vilja ska utsättas för påträngande reklam. I ett samhälle med köpfrid stärks den skapande gemensamma kulturen på de krasst kommersiella intressenas bekostnad.
• Stärks konsumenternas ställning genom rättighetslagstiftning.
• Är den kommunala konsumentvägledningen stark och obligatorisk.

Tema 6: **Social bostadspolitik**

Samhället har ett ansvar för allas rätt till en bra bostad till en rimlig kostnad. Vinstintressen ska inte styra bostadsmarknaden. Mänskliga och sociala behov måste stå i förgrunden.

I Verdandis framtida samhälle:
• Har alla en bra bostad.
• Har alla råd att betala hyran.
• Kan ingen tjäna pengar på andras hem.

Tema 7: **Solidaritet utan gränser**

Solidariteten kan inte stanna vid nationsgränsen. Rätten till fred och frihet, social rättvisa och jämlikhet gäller alla människor oavsett var man bor. Sverige måste ha en generös inställning till människor som flyr undan krig, konflikter och förtryck. Internationella konventioner om mänskliga rättigheter är en självklar grund.

I Verdandis framtida samhälle:
• Är internationell solidaritet en självklarhet.
• Respekteras alla människors lika värde och rätt att leva utan förtryck.
• Får flyktingar en fristad i Sverige.
• Har Sverige en generös flyktingpolitik också i handling.

Rast

Cirka 15 min

Trestegsraket mot framtiden... (90 min+10 min rast vid tillfälle)

Redovisa resultatet av kryssenkäten. Det tema (eller teman om det är jämt) som fått flest kryss ska ni nu jobba vidare med. Syftet är att engagemang, idéer och förslag ska mynna ut i ett eller flera, stora eller små, projekt/aktiviteter – förändring!

Presentera arbetsmetodens tre delar och skriv upp dem på tavla/blädderblock:
1. Hur vill vi ha det?
2. Hur når vi dit – eller åtminstone en bit på vägen?
3. Bli konkret – planera!

Försök hålla isär diskussionerna i de tre delarna men var öppen för att diskussionen kan hoppa fram och tillbaka mellan 1, 2 och 3. Skriv upp på tavla/blädderblock det som sägs.

1. Diskutera hur ni vill att det ska se ut gällande det tema ni valt.
Fokusera inte på det negativa/problemen utan istället på en slags drömvärld:
Så här borde det vara! Jobba gärna i korta bikupor och sen diskussion i helgrupp.
Nu har ni ett mål, en gemensam bild av hur ni vill att samhället ska se ut.

2. Nu är uppgiften att diskutera vad ni som grupp kan göra. Vad bör Verdandi-avdelningen jobba med för att nå målet? Spåna fritt på aktiviteter och verksamhet. Var realistiska och utgå från vad ni tror att ni klarar av.

3. När ni märker att ni har en eller flera idéer som faktiskt är genomförbara ska ni börja planera för att förverkliga idéerna. **Var konkret!** Gör en checklista som besvarar frågorna vad, hur, när och var. Checklistan kan till exempel besvara frågorna; vem ansvarar för att frågan tas upp på nästa medlemsmöte/styrelsemöte? hur kan idén finansieras? behöver vi tillsätta en speciell arbetsgrupp? vilka olika aktiviteter ska vi ha? när ska de ske? vilka vänder vi oss till? och så vidare...

Kom ihåg att det viktiga är att en gnista tänds – inte att det blir ett stort projekt som ska förändra världen. Alla steg är viktiga och att deltagarna känner att de stärkts som individer och som grupp och har något med sig hem från lokalen:
Deras åsikter spelar roll! De behövs! De kan vara med och påverka.

Utvärdering av cirkeln Cirka 20min

Avsluta alltid cirkelarbetet med en utvärdering av hur utbildningen fungerat. Enklast är att använda sig av utvärderingsenkäten som finns på *verdandi.se*. Det är ett bra sätt att dokumentera och kunna förbättra upplägget till nästa gång en studiecirkel ska genomföras.

Man kan också göra en övning – till exempel med bilder på samma sätt som vid presentationen. Varje deltagare väljer en bild som hen tycker symboliserar kursen i sin helhet och berättar kort om hur hen tänkt.

METOD OCH FÖRDJUPNING

Verktygslåda

Presentationsövningar

• Rundan

Deltagarna får presentera sig själva i tur och ordning. Bestäm innan vad de ska svara på. Till exempel namn, varför de deltar i cirkeln/kursen, och intressen. Om man lämnar ordet helt fritt finns risk att några pratar väldigt mycket och andra väldigt lite.

• Intervju

Deltagarna delas upp två och två. Det bör vara två som tidigare inte känner varandra. Be dem intervjua varandra kring några frågeställningar som du bestämt. Ge dem sedan max tio minuter och be dem byta efter fem. Sedan presenterar de varandra i storgruppen. (Många tycker att det är lättare att prata om andra än om sig själv.)

• Intervju – rita

En variant på intervjun är att svaret på frågorna ritas på ett blädderblock som delats upp i fyra rutor. Syftet är inte att det ska vara fina teckningar utan att bilden tar fokus från den som pratar och gör presentationen lite lättsammare.

• Välj bild

Ta med dig olika bilder (urklipp ur tidningar, foton, vykort) till cirkeln.
Lägg ut bilderna och be deltagarna välja en bild. När de sedan ska presentera sig berättar de utifrån den valda bilden.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Värderingsövningar

• Linjen
Markera en linje tvärs över rummet. I ena änden är det 1 och i andra änden 10. Påstå något och be deltagarna ställa sig på linjen utifrån i vilken grad de håller med. 10=Håller med helt, 1=håller inte med alls och däremellan är man mindre säker. Låt dem motivera sitt beslut. De kan flytta sig efter argumentation från någon annan.

• Fyra hörn
Deltagarna tar ställning till fyra olika påståenden kring en fråga genom att välja ett hörn. Varje hörn representerar ett påstående.

Exempel: Vad är viktigast i vår cirkel?
1. Att vi lär oss mer.
2. Att vi mår bra/trivs tillsammans.
3. Att alla får prata lika mycket.
4. Att vi tillsammans hjälps åt att göra cirkeln bra.

• Samarbetsövning
Vilken månad är jag född i? Be deltagarna, utan att prata med varandra, ställa sig i rad efter vilken månad de är födda i. Diskutera efteråt hur de gick till väga. Vem tog initiativ? Hur löste de uppgiften utan att prata med varandra?

Grupparbeten

• Bikupor
Bryt av med att be deltagarna diskutera en fråga två och två eller tre och tre. Det sker på plats och med dem som sitter närmast. Detta bör helts inte pågå mer än fem minuter.

• Större grupper
Dela in i grupper – helst inte färre än fem och inte fler än åtta personer. Bäst är att blanda deltagarna så att de inte känner alla i gruppen. Gruppen arbetar sedan med att lösa och diskutera ett ämne och redovisar sedan sitt arbete för de övriga i cirkeln.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

.....

Redovisningar

• Redovisning på tavla/blädderblock/power point
Grupperna skriver upp vad de kommer fram till och redovisar för övriga.
För att undvika upprepningar kan man låta grupperna redovisa en fråga var.
Uppmuntra att fler pratar och inte bara en person från varje grupp.

• Vernissage
Grupperna redovisar med bilder (ord, teckningar, urklipp) på ett blädderblocksark.
Sätt sedan upp redovisningarna på väggen och ha en visning. Alla samlas kring de uppsatta bilderna och gruppen får berätta vad de kommit fram till.
Om man vill kan man bjuda på salta pinnar och cider för att ”leka” vernissage.

Utvärderingar

• Bilder
På samma sätt som vid en presentation kan man låta deltagarna välja en bild och utifrån bilden berätta om hur man upplevt cirkeln/kursen.

• Collage
Genom att låta deltagarna göra ett collage blir hela gruppen delaktig. Ta med tidningar, saxar, lim och tuschpennor. Gruppen berättar sedan tillsammans utifrån sitt collage hur man upplevt utbildningen.

• Enkät
Den vanligaste, och kanske tråkigaste, utvärderingen är att man låter deltagarna besvara ett formulär med färdiga frågor som: Vad de tyckte om de olika passen? Vad var bäst respektive sämst? Vad de har för förslag till förbättringar?
Tänk på att alla inte är så bra på att skriva och läsa svenska!
Se till att spara enkäterna och använd dem vid utvärderingen av cirkeln.

Övrigt

• Hisspresentation/argumentation
Att träna på att snabbt och tydligt förmedla sitt budskap till andra.
Exempel: Tänk dig att du står i en hiss med ett Verdandimärke på dig. En person frågar: ”Vad är Verdandi ?” Du har fyra våningar på dig att svara – hur svarar du?
Låt deltagarna fundera i cirka tre minuter och gå sedan igenom svaren.

• Framtidsverkstad
Människor samlas i grupp för att tillsammans arbeta med en för dem central fråga. Arbetsprocessen är fokuserad på framtiden och deltagarna får fritt ge uttryck för sina önskningar och fantasier. En framtidsverkstad lämpar sig för grupper mellan 10–30 deltagare.

Är gruppen större kan parallella verkstäder hållas där vi rör oss mellan liten, halvstor och stor grupp. En Framtidsverkstad genomförs i olika faser:

Kritikfasen – där gruppen gemensamt inventerar vilka hinder, svårigheter och problem som finns för att uppnå det man önskar.
Idé-/visionsfasen – där deltagarna får lyfta blicken och undersöka hur man skulle vilja att framtiden ser ut.
Förankringsfasen – där man utifrån kritik och visioner sållar fram hållbara uppslag och konstruerar konkreta planer för framtiden.

Metoden används då man:
• har problem man vill lösa • vill kläcka nya idéer • vill göra en verksamhets-strategi för de kommande åren • vill göra en konkret handlingsplan för att nå gemensamma mål.

• Duttning

För att få fram vad deltagarna tycker i en speciell fråga delar man ut små färgade självhäftande ”duttar” som de ska placera ut. Skriv påståenden på tavla eller blädderblock och låt sedan deltagarna rösta genom att sätta sin prick på det påstående hen tycker är bäst.

• Glödlampan

En bra övning för att belysa att varje individ i en grupp reagerar olika även om alla får exakt samma information. Syftet är att förmedla att alla tolkar information på sitt eget sätt och utifrån sina förutsättningar. Det är därför viktigt att vara tydlig och förberedd för att nå fram med sitt budskap. Det är även viktigt att ha förståelse för att allt nytt vi lär oss tolkas utifrån de tidigare erfarenheter vi bär med oss. Den ena tolkningen är inte mer rätt än den andra.

En deltagare följer med dig ut ur lokalen. Visa en bild av en glödlampa och ge deltagaren i uppgift att beskriva bilden för de andra i gruppen utan att avslöja att det är en glödlampa. Glödlampans linjer och hur de ska ritas ska förklaras. De andra ska rita bilden på ett tomt papper utan att ställa frågor. De ska bara följa instruktionerna från personen som beskriver bilden.

Låt gruppen visa sina bilder och berätta hur de upplevde övningen. Förmodligen kommer bilderna se helt olika ut. Det brukar inte vara någon som ritar en glödlampa. Be dem fundera över varför bilderna ser olika ut.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

Gruppen och deltagarna

Gruppens olika faser

Att arbeta tillsammans i en grupp innebär att varje individ men också hela gruppen går igenom olika stadier som är bra att känna till. Varje studiecirkel genomgår inte alla faser. Träffas gruppen under lite kortare tid hoppas faserna i mitten över för att landa i separationen.

• Tillhörandefasen

Första gången människor träffas finns det ofta en viss nervositet i luften. Hur ska det här bli? Vem kommer jag att vara i den här gruppen? Många tycker att det är mycket obekvämt att prata inför nya människor medan andra gärna tar för sig och pratar desto mer. I tillhörandefasen pratas det gärna om väder och vind och annat allmängiltigt. Låt det ta lite tid. Använd någon presentationsövning.

• Smekmånaden

Allt känns bra, en vi-känsla har inträtt i gruppen. Ni håller ofta med varandra i diskussionerna och bekräftar varandra. Ibland uppstår det smågrupper inom den stora gruppen. Deltagarna upptäcker att de har mer gemensamt med en eller ett par av de andra. Det är viktigt att cirkelledaren inte tillhör någon sådan mindre gruppering, då kan det kännas som att ledaren favoriserar.

• Konfliktfasen

Gruppen har upptäckt att de faktiskt inte tycker så lika om allting som de upplevde nyss. En cirkel ska genomsyras av ett öppet klimat och här finns det absolut plats för oliktänkande. Ställ frågor! Prata om skillnaderna i era åsikter så att deltagarnas olika synsätt blir tydligare. Försök guida gruppen genom konflikten. Var en tydlig samtalsledare och ta inte ställning för den ena eller den andra sidan i diskussionerna.

• Platån

Idétorka och stagnation. Gruppen behöver hjälp för att komma vidare.
Lyft in något nytt i cirkeln – byt miljö, gör nåt kul eller jobba med en ny övning.

• Den effektiva fasen

Nu vet ni var ni har varandra och känner till varandras starka och svaga sidor. Ni kan använda er av varandra för att på bästa möjliga sätt tillsammans uträtta stordåd. Ni har lärt er att kommunicera och att acceptera och även uppskatta oliktänkande inom gruppen.

• Separationen

Det är viktigt att genomföra sista träffen och summera vad ni jobbat med. Människor behöver få göra ett avslut och samtidigt sikta framåt.

Olika individer och olika roller

Till en studiecirkel kommer en rad olika typer av människor som alla haft olika roller i olika sammanhang. Här är några exempel.

Är en person van att alltid vara den som får andra att skratta kommer den reflexmässigt ta på sig den rollen även i en studiecirkel. Är individen van att ständigt bli undanskuffad och lämna plats åt andra kommer det att vara så denne agerar i cirkeln. Den roll vi tar på oss är också oftast den vi får av andra i en grupp.

Som cirkelledare kan du erbjuda människor att kliva utanför sin invanda roll men aldrig tvinga dem. Tänk på att det är skillnad på **att ge** deltagarna lika mycket utrymme och på att kräva att deltagarna **ska ta** lika mycket utrymme.

• Gruppens skämtare

Skämtaren har oftast en rolig kommentar till allt som sägs. Oftast är det faktiskt roligt och till att börja med kan det vara bra med någon som kan bryta isen i gruppen och lätta upp stämningen. Efter ett tag kan det dock bli ganska tröttsamt med någon som aldrig kan ta någonting på allvar.

Oftast är gruppens skämtare en blandning mellan att vilja vara kompis och en osäkerhet om hen verkligen duger.

Hjälp skämtaren att våga kliva utanför sin trygghetszon genom att inte skratta högt varje gång en rolig kommentar kommer. Hitta det allvarliga i skämtet och spinn istället vidare på det ”ja, du skojar men det ligger ju faktiskt någonting i det där” och så vidare.

Genom att ta skämtaren på allvar när hen försöker vara rolig öppnar du upp för att skämtaren nästa gång ska våga sig på en seriös kommentar.

• Den informella ledaren

Den här deltagaren går bakvägen för att ta över ledarskapet i gruppen.
Den informelle ledaren kan också göra försök att få gruppen mot ledaren.

Hen är i grund och botten en ganska osäker person som behöver bekräftelse och bevis på att hen duger. Varför inte ge det? Fråga till exempel om den informelle ledaren, nästa gång ni ses, kan ansvara för ett kortare och avgränsat pass på kanske tio minuter.

En del informella ledare känner sig sedda och betydelsefulla om de får ett uppdrag av dig som cirkelledare. Det gör att du kommer att få den informella ledaren med dig istället för mot dig. Var mycket noga med att du aldrig låter den informella ledaren misslyckas med sitt pass. Som ledare är det **alltid** ditt ansvar att se till att ingen deltagare känner sig dum eller bortgjord.

• Allvetaren

Den här personen har ett stort behov av att hela tiden framhäva sig själv, tyvärr ofta på bekostnad av de andra i gruppen.

Allvetaren svarar alltid på så gott som alla frågor och är inte särskilt intresserad av att lyssna på vad de andra har att säga. Hen har ju redan sagt det rätta svaret. Här får du lov att ställa krav på att alla har rätt att uttrycka sig. Deltagarna måste lyssna på varandra.

En metod du kan använda för att få jämnare fördelning på inläggen i diskussionen är ”talpinnen”. Den som håller i talpinnen har ordet. Talpinnen lämnas sedan vidare till nästa som vill prata. På det sättet åskådliggörs det tydligt vem som håller i pinnen mest.

Blir allvetarrollen alltför tydlig och går ut över resten av deltagarna behöver du markera att detta inte är okej. Gör det när tillfälle bjuds att prata enskilt med personen utanför resten av gruppen.

• Den tysta och osäkra

En eller flera tysta och lite osäkra personer brukar det alltid finnas i en grupp. Den här rollen beror ofta på att personen i fråga inte är så van att ta för sig eller prata inför andra människor.

För att stötta hen måste man låta hen få ta tid på sig. Passa på att prata med den här deltagaren under fikapausen, det kan kännas som mindre kravfyllt och bli mer avslappnat. Ska du ställa frågor så ställ bara frågor som du är helt säker på att hen vet svaret på. Ställ hjälpfrågor för att få den tysta och osäkra att våga fortsätta.

Anteckningar.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Lite mer om Verdandi...

Det är alltid bra att vara påläst och uppdaterad om vad som är på gång inom organisationen. Titta in på hemsidan *verdandi.se* för att ta fram material som du vill läsa och kanske ta med till cirkeln. Här är en kortkort Verdandifördjupning:

Namn och historik

Organisationens fullständiga namn är:
Verdandi – arbetarnas socialpolitiska organisation.

Verdandi betyder ”Du som är”. Namnet Verdandi kommer från den fornnordiska mytologin (gudasaga). Här talas det om tre nornor (gudinnor): Urd, Verdandi och Skuld. Namnen står för dåtid, nutid (vardande) och framtid.

Verdandi bildades den 2 februari 1896 som en proteströrelse mot sociala missförhållanden som slog hårt mot människor. Dåtidens verdandister tog strid för sociala, politiska och ekonomiska förändringar för att lyfta människor ur alkoholmissbruk, fattigdom och utanförskap.

Mål och medel

Verdandi företräder en socialistisk samhällssyn. Målet är ett fritt och demokratiskt samhälle som på solidaritetens grund skapar politisk, ekonomisk, social och kulturell jämlikhet och trygghet.

Att verka för social rättvisa och ett samhälle fritt från alkoholskador och drogmissbruk är en huvuduppgift för Verdandi. Arbetet för åtgärder och reformer som undanröjer ekonomiska och sociala orsaker till alkohol- och drogmissbruk är därför centralt.

Insamlade medel och gåvor till Verdandis solidaritetsfond ska främja praktisk kamratstödjande verksamhet eller verksamhetsutveckling.

Medlemskap och organisation

Verdandis uppgift är att organisera dem som ansluter sig till organisationens mål och program. Rätt till medlemskap i Verdandi har den som stöder dessa mål och erlägger fastställd medlemsavgift.

Varje medlem tillhör en Verdandiavdelning. Avdelningarna samverkar regionalt i kretsar och distrikt. För medlemmar mellan 13 och 30 år finns Verdandis Ungdomsförbund. Där samverkar ungdomsgrupper och Ungdomsförbundsavdelningar.

Verdandi arbetar socialpolitiskt inom hela Sverige. Förbundet främjar även internationell solidaritet genom samverkan med andra organisationer inom landet samt genom projekt/kontakter i andra länder.

Grundsyn för Verdandis arbete

Verdandi arbetar för social rättvisa och för gemenskap och solidaritet mellan människor. Vi är motståndare till fattigdom, missbruk och rasism, främlingsfientlighet och homofobi. Vi vill ha jämställdhet mellan könen.

Verdandi är partipolitiskt och religiöst obunden.

Verdandis samhällsuppfattning bygger på att människor på ett avgörande sätt formas av sin miljö – av sin totala livssituation.

Genom att arbeta för förbättringar och förändringar tillsammans med andra människor kan vi påverka miljön och våra livsvillkor. För att bli starka i denna förändringskamp måste vi gå samman med andra som har samma eller likartade grundvärderingar.

Verdandi kämpar.

- Mot fattigdom
- Mot missbruk
- För en generell och solidarisk välfärdspolitik
- Mot rasism, främlingsfientlighet och homofobi
- För jämställdhet

Verdandi arbetar med opinionsbildning, kamratstöd och nätverksarbete. Verdandi arbetar för social rättvisa och ett alkoholskadefritt samhälle genom att organisera utsatta grupper till kamp för bättre villkor.

Verdandi är vad människor gör tillsammans. Det är inte toppstyrt. Allt vi gör runt om i landet präglas av solidaritet mellan människor och en önskan om ett samhälle där alla behövs och får möjligheter att utvecklas och ha ett bra liv. Bara tillsammans med andra kan vi förbättra våra egna liv och ställa krav på ett schysst samhälle som formas runt tanken: ”om jag hjälper dig idag, så hjälper du säkert mig imorgon”.

Verdandis människosyn bygger på att människan har resurser både att ta ansvar för sitt liv och förändra sina livsbetingelser. Människan har också personliga förutsättningar att ta aktiv del i en förändring av samhället och sin sociala verklighet tillsammans med andra människor.

Tron på att människor med sina personliga resurserna och förmågor kan skapa en god tillvaro för sig själv och andra är grundläggande i Verdandis verksamhet. Respekt och ansvar är nycklar för positiva förändringar.

Människan är en social varelse: hen skapar sin identitet tillsammans med andra. Gemensamma aktiviteter, som bygger på solidaritet och ansvarstagande för varandra, bryter ensamhet och isolering och ger mening åt vardagen.

I Verdandis människosyn är varje person unik och var och ens resurser frigörs bäst i samspel med andra. Det innebär också att alla ska garanteras rätt till den hjälp och det stöd som behövs när livets motgångar blir alltför stora.

Verdandi kommer alltid att stå upp för en generell välfärd som finansieras gemensamt. Det är grunden för den svenska modellen som bygger på respekten för varje individs rätt och möjlighet att leva ett tryggt och värdigt liv.

Den generella välfärdspolitiken är i allt väsentligt skapad av arbetarrörelsens visioner och mobilisering av medborgarna för ett samhälle där var och en bidrar efter förmåga och ges omsorg efter behov.

Anteckningar.....

- **LADDA NER informationsmaterial från Verdandi på** *verdandi.se*
- **HÅLL DIG UPPDATERAD om allt som händer inom organisationen på facebook – där finns både förbundet och en del distrikt.**

Fatbursgatan 8, 118 54 Stockholm
Telefon: 08-642 28 80
E-post: info@verdandi.se
verdandi.se

verdandi