



Lars Wiberg

TÄNK KRITISKT – KLICKA KLOKT

Digitalkompetens och psykisk hälsa

ABF



© LARS VIBERG 2024

UTGIVEN AV ARBETARNAS BILDNINGSFÖRBUND (ABF) Väst

OMSLAG OCH LAYOUT: LARS VIBERG

FOTO: STOCK PHOTO

ISBN 978-91-531-0388-2

INNEHÅLL



FÖRORD.....	5
1. PEDAGOGIK.....	7
2. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH DIGITALKOMPETENS...	13
3. RASISM OCH HAT PÅ NÄTET.....	18
4. JÄMSTÄLLDHET I DIGITALA RUM.....	22
5. JÄMFÖRELSEKULTUR OCH DIGITALT UTANFÖRSKAP...	33
6. PSYKISK HÄLSA OCH SUICID PREVENTION.....	26
RESURSER.....	39



FÖRORD

Den digitala vardagen rymmer enorma möjligheter till gemenskap, kreativitet och lärande. Samtidigt ökar den psykiska ohälsan bland unga. Jämförelsekultur, aggressiva flöden, desinformation och appdesign som jagar vår uppmärksamhet kan få oss att känna stress, otillräcklighet och ensamhet. Därför behöver vi trygga rum där vi stannar upp, förstår hur systemen fungerar – och tar tillbaka kontrollen.

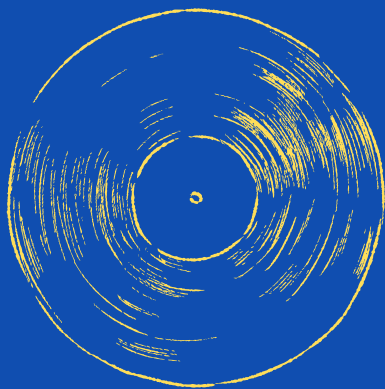
Det är syftet med det här materialet: att stärka ungas psykiska hälsa genom medie- och informationskunnighet (MIK). Vi går igenom hur algoritmer och beteendedesign påverkar oss, hur normer och ideal sprids, och hur vi kan möta risker som näthat, rasism, sexism och digitalt utanförskap. Samtidigt lyfter vi det positiva: digitala gemenskaper, skapande, aktivism och den glädje som uppstår när vi använder tekniken på våra egna villkor.

Materialet är gjort för cirklar i föreningslivet och i skolan, för unga deltagare och för ledare. Här finns fakta, samtalsfrågor och övningar som gör svåra ämnen hanterbara och konkreta. Målet är egenmakt: att fler unga kan förstå, ifrågasätta och agera – och må bättre i en digital tid.

Arbetet är en del av ABF Västs bredare engagemang för jämlikhet och hållbar samhällsutveckling, och knyter an till Samverkanskonceptet för insatser inom folkhälsa och mänskliga rättigheter i Västra Götaland. Inom detta koncept har de fem delregionala nämnderna tecknat avtal med RF-SISU Idrottsutbildarna och Västra Götalands Bildningsförbund (VGB) för att samordna långsiktiga, regionövergripande insatser. Tre områden prioriteras: psykisk hälsa och suicidprevention (med fokus på tidiga insatser), ofrivillig ensamhet i alla åldrar samt fysisk aktivitet.

Vi hoppas att *Tänk kritiskt – Klicka klokt* blir ett stöd i era samtal och en startpunkt för förändring – i cirkeln, i klassrummet och i vardagen.

Med engagemang och hopp,
Lars Viberg
ABF Väst



1. PEDAGOGIK

Inledning

I det här kapitlet fokuserar vi på pedagogiken – alltså hur vi lär oss tillsammans i studiecirkelns form.

Att tänka kritiskt och klicka, dela och tappa klokt handlar inte bara om fakta och information, utan också om att skapa ett tryggt lärande där alla deltar aktivt.

Folkbildningens pedagogik ligger till grund för upplägget: den bygger på deltagarnas egna erfarenheter och frågor, och uppmuntrar till dialog, nyfikenhet och kritisk reflektion. Genom denna deltagarcentrerade metod vill vi ge unga deltagare och cirkelledare verktyg att växa, må bra och bli engagerade i samhället.

I detta kapitel betonar vi folkbildningspedagogikens principer, cirkelmetodikens arbetssätt och hur man skapar en inkluderande lärmiljö. Vi tar upp tekniker som rundan för att ge alla en röst, och går igenom strategier för övningar, konstruktiv feedback och problemlösning. Du får också tips om konflikthantering, inkludering och tillgänglighet, samt vikten av utvärdering.

Allt syftar till att främja kritiskt tänkande, gemensamt lärande och aktivt deltagande, vilket är avgörande för att möta de utmaningar som unga står inför i en digital samtid.

Genom att uppmuntra till öppen dialog, eftertanke och respekt strävar vi efter att göra lärandet både roligt och meningsfullt för alla.



Tips! Kontakta gärna ditt studieförbund om du vill gå en cirkelledarutbildning eller läsa mer om folkbildningsmetodik på en folkhögskola. Det kan ge dig ännu fler verktyg i rollen som cirkelledare.

Folkbildningspedagogik – en grund för lärande och utveckling

Folkbildningspedagogik står i centrum för vår strävan att skapa en inkluderande och engagerande lärandemiljö. Denna pedagogik vilar på principen om deltagarcentrerat lärande.

Det innebär att individens egna erfarenheter, behov och förutsättningar är utgångspunkten för utbildningen. Folkbildning handlar om att skapa en plattform för lärande som främjar självständigt tänkande och kritisk reflektion kring både samhälleliga och personliga frågor.

Genom folkbildningspedagogiken strävar vi efter att stärka varje deltagares förmåga att aktivt delta i samhället och bidra till positiv förändring. Tillvägagångssättet uppmuntrar till samtal och diskussion i en öppen och respektfull miljö där alla perspektiv välkomnas. Istället för att kunskap förmedlas uppifrån och ner, bygger folkbildningen på att vi lär av varandra. Denna demokratiska syn på lärande ökar engagemanget och gör att deltagarna växer med uppgiften. Forskning visar att deltagande i studiecirkelar kan leda till ökat samhällsengagemang och personlig utveckling, vilket understryker betydelsen av folkbildningens metoder i vår tid.

8

Cirkelmetodik – ett samarbetsbaserat lärande

Cirkelmetodiken är en central del av folkbildningspedagogiken och utgör kärnan i vår lärandekultur. Metoden bygger på idén om gemensamt lärande i små grupper, där deltagarna tillsammans utforskar och diskuterar ämnen av gemensamt intresse.

Alla sitter bildligt talat i en cirkel – det vill säga, alla är likvärdiga och ingen står framför de andra och "föreläser".

Genom att arbeta i cirkelform uppmuntras alla deltagare att bidra med sina tankar och idéer, vilket skapar en dynamisk och interaktiv process. Cirkelmetodiken stärker samarbetet och solidariteten mellan deltagarna. Samtidigt främjar den ett djupare engagemang i ämnet, eftersom var och en känner delaktighet i lärandet. Metoden gör det möjligt för deltagarna att lära av varandra, utveckla sitt kritiska tänkande och förbättra förmågan att argumentera och kommunicera. Alla bidrar med något unikt – och allas röster är lika viktiga.

Rundan – En teknik för inkludering och delaktighet

En nyckelteknik inom folkbildningspedagogiken är rundan. Rundan används för att säkerställa att alla deltagare får möjlighet att uttrycka sig och bidra till diskussionen. Metoden är enkel: man turas om att tala enligt en bestämd ordning, så att en person pratar i taget medan de andra lyssnar. På så sätt garanteras att varje röst blir hörd och ingen riskerar att bli avbruten eller överkörd.

Rundan främjar en känsla av tillhörighet och respekt i gruppen. Den ser till att ingen blir ignorerad eller marginaliserad. Det är ett effektivt sätt att skapa en trygg och stödjande miljö där deltagarna känner sig bekväma med att dela sina åsikter och erfarenheter. Som cirkelledare kan du inleda varje träff med en runda – till exempel en snabb avstämning där alla får säga hur de mår eller vad de funderat på sedan sist. Genom rundan blir alla delaktiga och ni sätter tonen för ett öppet samtalsklimat.



Övningar

Praktiska övningar och aktiviteter är ett utmärkt sätt att göra lärandet levande och få med alla på tåget.

Här följer två exempelövningar med tydliga instruktioner som passar bra i början av cirkeln. Känn dig fri att anpassa dem efter din grupp!

Övning 1: Introduktionsrunda

Syfte: Bryta isen, lära känna varandra och ge alla deltagare en första chans att prata i gruppen.

Tid: Cirka 10 minuter (beroende på gruppens storlek).

Instruktioner:

- 1). Sitt i cirkel – se till att alla kan se varandra. Förklara kort att ni kommer göra en runda där alla får presentera sig.
- 2). Presentation: Be varje deltagare att i tur och ordning säga sitt namn och kanske nämna en sak om sig själv. Det kan vara varför de deltar i cirkeln, något de gillar att göra, eller en förväntning de har på kursen.
- 3). Lyssna aktivt: Under rundan talar en i taget. Övriga lyssnar utan att avbryta. Som ledare kan du börja själv, så visar du hur det går till.
- 4). Avslut: Avsluta övningen med att välkomna alla och betona att allas bidrag är viktiga. Nu har ni lärt er några namn och brytit isen – bra jobbat!

Övning 2: Skapa gemensamma spelregler

Syfte: Att tillsammans komma överens om regler för gruppen, så att alla känner sig trygga och respekterade. Detta förebygger konflikter och missförstånd längre fram.

Tid: Cirka 15–20 minuter.

Instruktioner:

- 1). **Introducera uppgiften:** Förklara att gruppen ska enas om några spelregler – alltså riktlinjer för hur ni vill ha det när ni lär er tillsammans (konsensus). Ge exempel, t.ex. “visa respekt när någon pratar” eller “ha mobilen på ljudlös”.
- 2). **Brainstorma:** Be deltagarna komma med förslag på regler. Detta kan göras genom att alla spontant räcker upp handen, eller genom en runda där var och en får säga ett förslag. Skriv upp förslagen så att alla ser dem.
- 3) **Diskutera och enas:** Gå igenom förslagen tillsammans. Om några liknar varandra kan ni slå ihop dem. Fråga gruppen om alla kan acceptera varje regel. Justera om det behövs.
- 4). **Sammanfatta reglerna:** När ni har fem till tio regler som alla ställer sig bakom, skriv rent dem i ett gemensamt dokument så att ni alla har tillgång till dem.
- 5). **Följ upp:** Påminn om att reglerna gäller er alla – även cirkelledaren. Om det skulle uppstå problem längre fram kan ni alltid gå tillbaka och hänvisa till de gemensamma spelreglerna ni skapade nu. Det här skapar trygghet och tydlighet från start.

Att göra olika övningar tillsammans hjälper gruppen att bli mer sammansvetsad. Var inte rädd inför att lägga in fler praktiska moment under cirkelns gång – det kan vara diskussioner i smågrupper, kreativa projekt, rollspel eller reflektionsövningar. Viktigast är att övningarna har ett tydligt utvecklande syfte och att du som ledare ger klara instruktioner. På så vis vet alla vad de ska göra och kan fokusera på lärandet.

Feedback och konstruktiv kritik i rundan

I vårt gemensamma lärande är det viktigt att vi kan dela med oss av åsikter och feedback på ett sätt som främjar förståelse, respekt och personlig utveckling. Att ge och ta emot konstruktiv kritik är en grundsten i denna process.

Vi ska nu gå igenom hur vi på bästa sätt ger konstruktiv kritik i våra rundor, för att säkerställa att varje deltagare känner sig hörd, värderad och motiverad till att växa.

- 1). **Fokusera på beteende, inte person:** När vi ger feedback är det centralt att rikta våra kommentarer till beteendet eller handlingen, inte personen. Detta hjälper mottagaren att se feedbacken som en möjlighet till förbättring snarare än personlig kritik.
- 2). **Var specifik:** För att göra vår feedback så användbar som möjligt, bör vi sträva efter att vara specifika. Det innebär att peka på konkreta exempel snarare än att ge allmänna omdömen. Detta underlättar förståelsen för vad som kan förbättras.
- 3). **Balansera positiv och konstruktiv feedback:** Genom att inleda med att lyfta fram vad som fungerar väl, skapar vi en positiv grund att stå på. När vi sedan lägger till förslag på förbättringar, blir det lättare för mottagaren att ta till sig informationen.
- 4). **Använd "jag"-budskap:** När vi uttrycker vår feedback genom "jag"-budskap, till exempel "Jag märkte att..." eller "Jag kände att...", tar vi ansvar för våra egna observationer och känslor. Detta minskar risken för att mottagaren ska känna sig anklagad.
- 5). **Erbjud lösningar eller förslag:** Att ge konstruktiv kritik handlar inte bara om att peka på problem, utan också om att föreslå lösningar eller förbättringsförslag. Det visar att vi är engagerade i varandras framgång.
- 6). **Lyssna och bjud in till dialog:** Att ge feedback är en tvåvägskommunikation. Efter att ha delat vår feedback är det viktigt att lyssna på mottagarens perspektiv, känslor och eventuella förklaringar. Detta främjar förståelse och gemensamt lärande.

Därefter kan cirkelledaren öppna upp till gruppdiskussion om tiden tillåter.

Konflikthantering

Även i den bästa grupp kan meningsskiljaktigheter eller missförstånd uppstå.

Konflikthantering är konsten att ta itu med sådana situationer på ett sätt som löser problemet och bevarar en god stämning. Som cirkelledare har du en viktig roll i att förebygga och hantera konflikter, men även deltagarna kan hjälpas åt. Här är några råd för att hantera konflikter konstruktivt i cirkeln:

- 1). **Var proaktiv med gruppregler:** Redan från början (till exempel genom övningen med spelregler ovan) tydliggör ni att respekt, lyhördhet och öppenhet gäller i gruppen. Om alla är medvetna om detta är risken för konflikt mindre.
- 2). **Upptäck tidigt och agera lugnt:** Om du märker irritation eller att en diskussion börjar bli väldigt het – ingrip tidigt men sansat. Sätt ord på det du ser: *“Jag märker att det här ämnet väcker starka känslor.”* Att lugnt uppmärksamma läget kan få alla att stanna upp ett ögonblick.
- 3). **Använd rundan vid meningsskiljaktigheter:** Rundan är ett utmärkt verktyg om en konflikt håller på att blossa upp. Låt var och en som är inblandad få tala till punkt, en i taget, utan avbrott. Detta ger alla chans att berätta sin syn på saken och känna sig lyssnade på. Övriga ska lyssna aktivt – ibland kan missförstånd lösas bara genom att alla får tala till punkt.
- 4). **Lyssna och summera:** Uppmuntra parterna att verkligen lyssna på varandra. Ibland kan du som ledare behöva hjälpa till att *summarize* det som sagts: *“Om jag förstår dig rätt så tycker du att...”* och *“Du känner att...”*. Genom att spegla det som sagts bekräftar du allas perspektiv och klargör eventuell förvirring.
- 5). **Fokusera på sak, inte person:** Precis som med feedback – håll diskussionen till sakfrågan eller beteendet. Påminn om att inte komma med personangrepp. Om någon ändå råkar säga något olämpligt, bryt in och påminn om respekt-regeln ni kommit överens om.
- 6). **Ta en paus vid behov:** Om konflikten blir allt för het eller ingen lösning nås just då, våga ta en kort paus. Säg till exempel: *“Vi tar fem minuters bensträckare och funderar lite, så återkommer vi sen.”* Ofta kan lite tid att svalna göra underverk.

7). **Sök gemensam lösning:** Samla gruppen igen och försök hitta en väg framåt. Vad kan ni lära av det som hände? Behöver ni justera några spelregler eller förtydliga något? Betona gemenskapen – att ni trots olika åsikter alla är där för att lära tillsammans. Ibland kan det hjälpa att påminna om det gemensamma målet med cirkeln.

8). **Efteråt – reflektera och gå vidare:** När konflikten väl är löst eller diskussionen avslutad, sammanfatta kort vad ni kom fram till. Det visar att konflikten togs om hand. Se också till att ingen deltagare sitter kvar med dåliga känslor efteråt – kanske genom en privat pratstund med de berörda, om det behövs. Avsluta med att blicka framåt och återgå till ämnet med förnyad positiv anda.

Kom ihåg att konflikter inte alltid är av ondo – de kan faktiskt leda till ökad förståelse om de hanteras rätt. Genom att lösa meningsskiljaktigheter på ett respektfullt sätt lär sig gruppen att man kan tycka olika och ändå samarbeta. Det är en viktig insikt, inte bara i cirkeln utan också i livet utanför.

Inkludering och tillgänglighet

Vår målsättning är att alla ska kunna delta på lika villkor. Detta innebär att vi ibland behöver anpassa studiecirkeln efter deltagarnas olika förutsättningar. Som ledare, var öppen för att göra justeringar för att möta behov kopplade till till exempel funktionsnedsättningar, språkbarriärer eller andra särskilda omständigheter.

Ett inkluderande arbetssätt kan handla om allt från att tillhandahålla studiematerial i olika format (t.ex. både tryckt och digital text, eller talsyntes) till att säkerställa att lokalen är fysiskt tillgänglig för alla (t.ex. ramp för rullstol, god hörbarhet med hörslingor och mikrofon om det behövs). Det kan också vara att anpassa takten eller upplägget – kanske ta extra pauser om någon behöver det, eller förklara begrepp om de är nya för vissa.

Inkludering handlar också om gruppkänslan: att alla känner sig välkomna och vågar bidra. Som cirkelledare kan du lära dig gruppmedlemmarnas namn, se till att alla får ordet (här hjälper återigen rundan), och uppmärksamma om någon verkar drar sig undan så att du kan stötta dem lite extra. Fråga gärna deltagarna i början om det är något som kan underlätta för dem att vara med fullt ut. När alla känner att cirkeln är deras, blir lärandet både roligare och mer rättvist.

Utvärdering

Att då och då utvärdera hur cirkeln fungerar är både nyttigt och viktigt. Utvärdering innebär att ni tillsammans reflekterar över vad ni lärt er och hur ni arbetat – vad som fungerat bra och vad som kan förbättras. Genom regelbunden utvärdering får deltagarna göra sina röster hörda om upplägget, och cirkelledaren får värdefull feedback för att utveckla kursen vidare. Det finns flera sätt att utvärdera. I slutet av en träff kan man ta en snabb runda där var och en får säga en sak de tar med sig från dagens pass och kanske en sak de önskar till nästa gång. Det behöver inte vara långt, men ger en fingervisning om stämningen och lärandet. Ett annat sätt är att låta deltagarna fylla i en enkel anonym enkät efter ett par träffar eller vid kursens slut – där de kan kryssa i hur de upplevde olika delar och skriva kommentarer. Som ledare bör du uppmuntra ärlighet och förklara att all feedback, både ris och ros, tas emot tacksamt. Det är ju så vi blir bättre!

När ni har utvärderat – ta resultaten på allvar. Beröm er själva för det som gick bra: kanske hade ni särskilt livliga diskussioner eller att alla kom i tid varje gång. Fundera gemensamt på det som fått lägre betyg eller kritik: Behöver vi ändra något? Ska vi lägga mer tid på ett visst moment? På så vis visar ni att utvärderingen leder till handling. För deltagarna är det motiverande att se att deras synpunkter kan påverka cirkeln, särskilt eftersom folkbildningsmetodik bygger på deltagarstyrande. För dig som ledare är det guld värt att få insikt i gruppens upplevelse. Sist men inte minst ger utvärderingen deltagarna en chans att själva reflektera över sitt eget lärande – vad de har lärt sig och hur de har utvecklats under cirkelns gång.