

Boost by FCR har genom statsbidrag till jämställdhetsprojekt drivit projektet Select by FCR. I denna handbok presenterar vi mer kring projektet, lärdomar och metodmaterial för att genomföra workshopserien Nya perspektiv - Nya vägar. I Nya perspektiv - Nya vägar vill vi öka medvetenheten hos unga vuxna om den könssegregerade arbetsmarknaden och om hur val de gör gällande yrke, utbildning och familj kan påverka deras ekonomiska självständighet på kort och lång sikt.

HANDBOK

SELECT BY FC ROSENGÅRD

Malin Schaub & Christoffer Stahre



BOOST
BY FC ROSENGÅRD



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN



FINANSIERAT AV JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

Select by FCR finansieras av statsbidrag till jämställdhetsprojekt via Jämställdhetsmyndigheten och har pågått under drygt ett år. Målet med insatsen är att uppnå en ökad insikt hos unga kvinnor och män 15-29 år i hur val gällande utbildning, yrke och jämställdhet i familjen påverkar deras inkomst på kort och lång sikt. Detta kommer att ske genom två fokusområden. En workshop har tagits fram där unga får lära sig om och diskutera dessa frågor. Samt en handbok för att ge stöd till andra yrkesverksamma kring hur man pratar om normer på arbetsmarknaden och i hemmet med unga.

INNEHÅLL

FINANSIERAT AV JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN	1
OM ORGANISATIONEN	3
ORDINARIE VERKSAMHET.....	3
MÅLGRUPP	4
OM SELECT BY FCR.....	5
BAKGRUND TILL SELECT BY FCR.....	5
OM PROJEKTET	6
GENOMFÖRANDE	6
REFLEKTION.....	7
RESULTAT	8
LÄRDOMAR	9
FEEDBACK FRÅN REFERENSGRUPP	9
ORDBOK.....	11
VÄRDEFULLA LÄNKAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE	12
WORKSHOPEN NYA PERSPEKTIV - NYA VÄGAR.....	14
FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH TANKAR BAKOM.....	14
ÖVERSIKT INNEHÅLL	15
SLUTORD.....	15
BILAGOR	16
METODMATERIAL NYA PERSPEKTIV - NYA VÄGAR DEL 1.....	16
METODMATERIAL NYA PERSPEKTIV - NYA VÄGAR DEL 2.....	24
ÖVNING 2	33
ÖVNING 3	34

OM ORGANISATIONEN



ORDINARIE VERKSAMHET

FC Rosengård, är en idrottsförening med rötter i Malmöstadsdelen Rosengård, har sedan 2003 parallellt med sin idrottsverksamhet drivit olika sociala initiativ riktade mot integration, utbildning och arbetsmarknad.

Det omfattande sociala engagemanget har genom åren bland annat växt till en verksamhet med 35 medarbetare som idag ligger i en egen ideell organisation, "Boost by FC Rosengård". I organisationen finns studie- och yrkesvägledare, lärare, rekryterare, folkhälsovetare, socionomer, före detta elitidrottare och före detta arbetsförmedlare. Detta ser vi som en styrka i arbetet med att stötta unga och vuxna att närma sig självförsörjning. Genom att arbeta med deltagarnas kompetenser och färdigheter samt hälsa och framtidstro förbereder vi dem inför kommande arbete eller studier. Föreningen har som övergripande mål att stötta utsatta målgrupper som saknar sysselsättning, samt att stärka den idéburna sektorns roll i samhället.

Sedan starten har tusentals unga blivit anställda eller börjat studera efter att ha deltagit i någon av våra insatser. Organisationen Boost by FCR bedriver idag en rad olika projekt, uppdrag och initiativ. De finansieras i huvudsak av Europeiska Socialfonden och Malmö stad och sker i nära samverkan med Arbetsförmedlingen, Region Skåne och ett stort nätverk av arbetsgivare.

Läs mer på www.boostbyfcr.se

MÅLGRUPP

Projektets huvudsakliga målgrupp är arbetslösa i åldern 15-29 år i Malmö med omnejd som deltar i Boost by FCRs verksamhet. Dessa deltagare anvisas till Boost by FCR från offentliga remitter, i huvudsak Malmö stad och Arbetsförmedlingen. Verksamhetens arbetsmarknadsprojekt riktar sig i huvudsak till de som står längre från arbetsmarknaden och är i behov av stöd för att bli självförsörjande, men tar även emot arbetslösa unga vuxna som står närmare arbetsmarknaden.

I våra projekt är ca 40% kvinnor och ca 60% män. Av de som skrivs in är en majoritet 25 år eller yngre. Deltagarna som vi möter har olika utmaningar, en majoritet av våra inskrivna deltagare saknar gymnasieexamen. Cirka 40% är födda utomlands och en del av de utrikesfödda har bott kort tid i Sverige, har begränsad kunskap i svenska språket och saknar relevant kontaktnät. En växande andel av våra deltagare har upplevt psykisk ohälsa och/eller någon form av neuropsykiatrisk diagnos (exempelvis ADD/ADHD eller autismspektrumtillstånd).

Inom målgruppen finns det väldigt varierande förkunskaper när det kommer till jämställdhet och de ämnen som vi tar upp under workshopen Nya perspektiv – Nya vägar (NPNV). Några av deltagarna har barn eller ska få barn inom kort och dessa har ofta lite mer förkunskaper om föräldreledighet och föräldrapenning. Några uppger att de har pratat om liknande ämnen tidigare i skolan och för några är dessa ämnen helt obekanta.

OM SELECT BY FCR

BAKGRUND TILL SELECT BY FCR

Behoven som ligger till grund för detta projekt har framkommit i de möten, samtal och situationer som vår personal genom åren har haft med ungdomarna. Vi ser ofta hur ungdomar vi möter faller in i ojämställda och traditionella mönster vilket begränsar deras möjligheter på olika plan. Faktorer som studie- och yrkesval, ansvar i hemmet, deltidsarbete och föräldraledighet påverkar deras liv och i slutändan även deras livsinkomst och ekonomiska självständighet.

”Vi upplever att de unga vuxna vi möter saknar insikt i hur deras studie- och yrkesval påverkar inkomsten hela vägen till pensionen. Hårdast drabbar detta kvinnorna, de förväntas ta ansvar för barnen och hemarbetet och väljer dessutom lågavlönade yrken i mycket högre grad. Det vill vi vara med och förändra.” - Christoffer Stahre, projektledare för Select by FCR

När deltagarna kommer till oss domineras deras önskemål av könsstereotypa yrkesval, i verksamheten kan vi även se att det nästan uteslutande är kvinnor som uteblir från aktiviteter och samtal för vård av barn. Det är även bara kvinnor som avslutas för att gå på föräldraledighet. Däremot är det vanligare att män känner sig stressade över att hitta ett jobb för att kunna försörja sin familj. I vissa fall har det till och med inneburit att män tackat nej till att börja studera för att de upplever att de snabbt och på kort sikt behöver få en inkomst.

”Det finns många fallgropar och normer som är svåra att upptäcka och svåra att bryta när det gäller val av yrke och utbildning. Vårt mål är att belysa dessa frågor och bidra med verktyg och en handbok för hur man kan arbeta med målgruppen kring jämställda yrkesval på ett engagerande sätt istället för att fokus enbart ska ligga på att få deltagare ut i arbete eller studier så snabbt som möjligt.” - Malin Schaub, projektledare för Select. by FCR

Detta är något som vi i projektet Select by FCR velat belysa och förhoppningen är att motivera deltagarna till att ifrågasätta vad de ser som självklart och bredda vad de ser som möjligt. Vi vill inte bara ge deltagarna möjlighet att börja arbeta eller studera utan även öka deras möjlighet att göra mer långsiktiga och hållbara val - både för individen och samhället.

OM PROJEKTET

I projektet Select by FCR har vi haft flertalet mål och arbetsområden. Det huvudsakliga arbetet har gått ut på att träffa vår referensgrupp för att få insikter och feedback samt skapa en workshop med detta i åtanke, utforma en handbok och sprida denna samt öka kunskapen i den egna organisationen.

Huvudmålet för projektet är: Att unga kvinnor och män 15-29 år ska få ökad insikt i hur val gällande utbildning, yrke och jämställdhet i familjen påverkar deras inkomst på kort och lång sikt.

Ekonomisk självständighet är tätt kopplat till inkomster livet ut, vilket i sin tur påverkas kraftigt av yrkesval och ansvarsfördelningen i hemmet. De områden vi har valt att fokusera på är studie- och yrkesval, barnomsorg och obetalt hemarbete. Vi ser ett behov av att stötta yrkesverksamma som arbetar med unga vuxna till att känna sig mer bekväma att diskutera dessa frågor med de unga vuxna, därför har denna handbok med metodmaterial tagits fram.

GENOMFÖRANDE

I arbetet med att ta fram workshopinnehåll har vi velat ta intryck av flera olika perspektiv, åsikter och tankar. Inom vår organisation har vi mycket erfarenhet och kunskap kring att arbeta med unga vuxna och att hålla i workshops, vilket vi tagit vara på genom att diskutera med kollegor samt använt vår egen kunskap och erfarenhet.

Vi har också velat ta reda på mer kring vad våra deltagare har för kunskaper inom området, vad som intresserar dem och hur de tycker att en workshop bör gå till. I vårt arbete med att ta fram workshopmaterialet så har vi kontinuerligt arbetat med att anpassa och utveckla innehållet utifrån feedback från vår referensgrupp.

Efter att ha genomfört workshoptillfällena och fått feedback från deltagare så har vi utformat och skrivit denna handbok samt färdigställt tillhörande metodmaterial för att sedan använda detta inom vår egen organisation samt sprida det till andra organisationer och intressenter.

REFLEKTION

Vår utgångspunkt har varit att ta fram en workshop som är engagerande för unga vuxna. Genom att ta del av vår referensgrupps tankar och åsikter har vi kunnat hitta ämnesområden och metoder som dessa deltagare tycker är engagerande och relevant för dem.

Vi har även haft för avsikt att synliggöra men inte reproducera de normer som finns. Detta bland annat genom att använda ord så som förälder och inte mamma eller pappa. När vi går igenom kring föräldraledighet och fördelning av hemarbete utgår vi huvudsakligen från heterosexuella relationer eftersom det saknas statistik för andra relationer och hur föräldraledighet och hemarbete fördelas.

Vi har haft för avsikt att utifrån ett normkritiskt perspektiv problematisera kring ojämställdheten mellan män och kvinnor när det gäller arbetsmarknad, ekonomi, föräldraskap och ansvar för hemmet. Detta gör vi bland annat genom att ifrågasätta och diskutera föreställningar som vi har kring yrken och vem som arbetar inom olika branscher. Vi har medvetet använt oss av en könsneutral bild av yrket som skickare i Powerpointpresentationen för att kunna ha en diskussion som bygger på egna föreställningar och inte den bild som visas.

Vi har upplevt att det är en utmaning att hitta en lagom nivå på innehållet eftersom grupp sammansättningen är olika vid varje tillfälle och att de som deltar är individer med olika förkunskapsnivå och intresse för ämnet. Därför har vi i slutet av workshopen berättat om var deltagarna kan ta reda på mer information, genom att dela länkar och information om myndigheter och organisationer som kan bidra med mer kunskap. I handboken under avsnittet [värdefulla länkar för jämställdhetsarbete](#) tipsar vi om fler organisationer och myndigheter som ger värdefull information och material för att ge ytterligare stöd i arbete med jämställdhet.



RESULTAT

Inom ramen för projektet har vi efter varje genomfört workshoptillfälle delat ut enkäter för att få en uppfattning kring deltagarnas åsikter för att kunna förbättra workshopen (NPNV) under projektets gång. Utifrån dessa enkäter har vi fått en bild av vad deltagarna har tyckt om workshopserien. En stor majoritet (97%) har varit nöjda eller mycket nöjda med workshopserien. De allra flesta uppger också att de kommer att ha nytta av det som de lärt sig under workshopen (90%).

På frågan "Har workshopen lärt dig mer om den könssegregerade arbetsmarknaden?" svarar 89% att de i hög eller mycket hög grad lärt sig mer.

På frågorna "Har workshopen lärt dig mer om pension och vad som kan påverka din framtida ekonomi?" och "Har du fått ökad kunskap om hur ojämnt fördelad föräldraledighet och ansvar för hemmet kan påverka din inkomst på lång och kort sikt?" uppger 100% att de i hög eller mycket hög grad lärt sig mer.

Vi upplever att deltagarna i olika grad är personligt intresserade av ämnena som vi tar upp på workshopen, men att de allra flesta tycker om workshopen och att det är nyttig kunskap att få. Två av dem uttrycker det så här i enkäten:

"Ett väldigt viktigt ämne, skulle gärna vilja lära mig mer och ännu mer detaljerat." – Workshopdeltagare om NPNV del 1

"Inte det roligaste att prata om [pension och föräldraledighet], men definitivt nyttigt!" – Workshopdeltagare om NPNV del 2



ÖVERGRIPANDE MÅL

Att med hjälp av referensgrupp ta fram workshopmaterial. Genomföra workshop för Boost by FCRs inskrivna deltagare. Författa en handbok för att ge stöd till yrkesverksamma att arbeta med dessa teman.



INNEHÅLL

Workshopserien Nya perspektiv- Nya vägar. Uppdelad i två tillfällen. Fokusområden; Ekonomi, studie- och yrkesval, hemarbete och föräldraförsäkring.



RESULTAT

97% av de som har deltagit har varit nöjda eller mycket nöjda med workshopen. 90% av deltagarna har uppgett att de tror att de kommer att ha nytta av kunskaperna de fått genom workshopen.

LÄRDOMAR



FEEDBACK FRÅN REFERENSGRUPP

En del i projektet har varit att ta del av idéer, åsikter och tankar från en referensgrupp bestående av deltagare som varit inskriva i olika projekt hos Boost by FCR vid tillfället för referensgruppsträffen. Vårt mål har varit att ha en referensgrupp där personer med olika könstillhörighet, ålder, etnicitet, bakgrund och livssituation har varit representerade. Referensgruppen har inte varit densamma under de fyra tillfällen som vi har träffats, utan har förändrats lite utifrån vilka deltagare som varit inskrivna och vilka som haft möjlighet och intresse av att delta.

Under projekttiden hade vi möjligheten att träffa vår referensgrupp under fyra tillfällen. Vid första tillfället berättade vi inte några detaljer kring vad workshopen Nya perspektiv – Nya vägar skulle handla om, utan vi ville att deltagarna skulle få uttrycka sina åsikter och tankar utan att ha blivit färgade av våra idéer.

Vid första och tredje tillfället så använde vi det digitala röstningsverktyget mentimeter för att visualisera deltagarnas olika åsikter och idéer. Utöver detta hade vi mycket frågor och diskussioner i gruppen kring ämnen, upplägg för en workshop och vad som känns relevant för dem. Deltagarna i referensgruppen har även fått prova på övningar och delar av workshopserien och kommit med feedback.

”Enskild övning är jättebra om man får diskutera det sedan, tillsammans, fördel att man bildar sig en egen åsikt först, sen får man prata tillsammans.” – Deltagare referensgrupp

I våra mentimeter undersökningar frågade vi referensgruppen hur relevanta följande fyra teman var för dem; *Min framtida ekonomi*, *Studie- och karriärval*, *Barn och karriär*, *Samma möjligheter för kvinnor och män*. Vid de två tillfällena som frågan ställdes blev det tydligt att det tema som var allra mest relevant var *Min framtida ekonomi*, på andraplats kom *Studie- och karriärval*. De andra temana *Barn och karriär* och *samma möjligheter för kvinnor och män* var generellt lite mindre relevant enligt vår referensgrupp.

”Alla har rätt till kunskap om ekonomi. Många har inte lärt sig om ekonomi, har inte ens fått lära sig om hur man betalar en räkning. Jag tycker sparande är viktigt och intressant.” – Deltagare referensgrupp

Frågan kring män och kvinnors möjligheter var polariserande där några angav att det inte alls var relevant och andra att det var väldigt relevant. I diskussionerna efter framkom det bland annat att några av killarna inte tyckte att det var så relevant för dem, eftersom de menar att det är *bättre* för dem nu och att de har fördelar. Med detta i åtanke har vi velat utforma workshopen på ett sätt som tydliggör vinster för såväl män som kvinnor när det kommer till jämställdhetsfrågor som rör just arbetsmarknad, ekonomi och föräldraskap.

”Man har skyldighet att vara där för barnen, man får bra förhållande och barnen utvecklas. Båda måste lägga lika mycket energi, inte bara en som gör allt.” – Deltagare referensgrupp

Vi ställde även frågor kring upplägg för workshops. De flesta tyckte att ca 60–90 minuter var en lagom längd för workshop, även de som hade röstat för längre och kortare workshop tyckte att 60–90 minuter funkade bra. Detta är en tidsram som vi genom erfarenhet också kommit fram till fungerar bäst.

När det kommer till antal deltagande svarade referensgruppen att de tyckte att ca 10 deltagande var lagom. Vi som tagit fram workshopen har försökt utforma den på så sätt att det går att använda för mindre och även lite större grupper. Vi skulle säga att workshopen fungerar för grupper på cirka 5–20 personer, dock upplever vi att det optimala antalet är runt 10 deltagande. Vid större grupper kan det finnas behov av att modifiera workshopen genom att exempelvis göra kort-versionerna av övningarna eller göra färre övningar.

Det framkom att referensgrupperna mest uppskattade PowerPoint/föreläsning, gruppövningar och gruppdiskussioner både i helgrupp och i smågrupper. Tävlingar och enskilda övningar utan gemensam genomgång var mindre populärt.

”När det gäller PowerPoint är det bra att diskutera mellan också för att förstå, inte bara sitta och lyssna. Det blir tråkigt.”

ORDBOK

I detta stycke kommer vi definiera några begrepp som vi använder oss av i workshopen Nya perspektiv - Nya vägar och begrepp som ofta förekommer i sammanhang där jämställdhet diskuteras.

Fördom – Vår definition är att med begränsad fakta eller kunskap utgå från föreställningar, egna erfarenheter, andras åsikter eller stereotyper när man gör en bedömning av andra personer eller situationer.

Normer – ”Normer är oskrivna regler i samhället som vi har att förhålla oss till. De sätter ramar och är en förutsättning för att vi ska fungera tillsammans. I många fall kan normer vara något positivt, t ex skapa ordning. Ett exempel är att vi står i kö till kassan i mataffären. Andra normer, t ex de som rör utseende, språk eller sexualitet kan påverka negativt, genom att de leder till dåligt bemötande eller diskriminering för de som inte passar in i normen. Detta kan både ske medvetet och omedvetet. I många fall är det omedvetet. Men normer uppstår inte av sig själva. Det är vi människor som skapar dem och vi kan också ifrågasätta och förändra dem.” Källa, Folkhälsomyndigheten om normer

Normkritiskt perspektiv – ”Med hjälp av ett normkritiskt perspektiv kan vi få syn på, och förändra, begränsande strukturer och normer, i stället för att försöka få enskilda individer att passa in i mallen.” Källa Jämställ.nu

Representation – Vår definition av representation handlar om att synliggöra olikheter. Med viss medvetenhet visa olika människor i olika kontexter, ibland i sammanhang där dessa människor ofta inte syns. Det kan bland annat handla om personers utseende, könsuttryck och funktionsförmåga där man vill visa den bredd som finns i samhället. I förlängningen kan detta bidra med att fler ser nya möjligheter och ser sig som representerade i samhället.

Reproducera – Vår definition av ordet reproducera i detta sammanhang är att återskapa och upprepa de föreställningar som finns. Det kan innebära att de föreställningar och normer som finns blir förstärkta. Vår ambition har varit att inte reproducera och förstärka normer som finns.

VÄRDEFULLA LÄNKAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Här nedan presenterar vi länkar till andra organisationer och myndigheter där det går att finna mer material och fakta för att arbeta vidare med jämställdhet.

På försäkringskassans hemsida finns mycket information kring att bli förälder och föräldraledighet/föräldrapenning. Det finns även möjlighet att göra ekonomiska uträkningar. [Försäkringskassan](#)

På Jämställdhetsmyndighetens hemsida finns såväl forskning och publikationer som material för att stötta i jämställdhetsarbete och även information om olika projekt beviljade av myndigheten. [Jämställdhetsmyndigheten](#)

Portalen Jämställ.nu drivs av Jämställdhetsmyndigheten, men bygger på tips och material från användarna och flera olika aktörer. [Jämställ.nu](#)

På pensionsmyndighetens hemsida finns mycket samlad information kring hur pension fungerar och är uppbyggd- samt möjlighet att göra pensionsprognoser. [Pensionsmyndigheten](#)

På statistiska centralbyråns hemsida finns olika typer av statistik som rör jämställdhet. Bland annat finns fickboken "På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet" [SCB - Jämställdhet](#)

På skolverkets hemsida går det bland annat att finna forskning och fördjupning kring jämställdhet men även material för stöd och inspiration. [Skolverket - Jämställdhet i skolan](#)

På hemsidan för Sveriges Kommuner och Regioner finns stöd till jämställdhetsarbete samt olika publikationer som rör jämställdhet. [SKR - Stöd till jämställdhetsarbete](#)

”Vi är ju unga nu,
men det är vi som
kommer ha hand om
löner, ha företag mm.
Det är bra att veta
mer nu, så att man
kan bygga för
framtiden.” –
Deltagare



WORKSHOPEN NYA PERSPEKTIV - NYA VÄGAR

FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH TANKAR BAKOM

Vi som har arbetat med att ta fram workshopmaterialet är studie- och yrkesvägledare och lärare. Vi har tagit avstamp i våra respektive utbildningsbakgrunder och erfarenheter i arbetet med att genomföra och utveckla workshopserien Nya perspektiv – Nya vägar. Vi har valt att utgå från Powerpointpresentation i vår workshop av flera anledningar. Dels är det ett bra pedagogiskt hjälpmedel, inte minst för de som har språkbegränsningar, det hjälper även gruppen att hänga med i de resonemang som ges. Enligt våra referensgruppsmedlemmar blir det också roligare när det finns visuellt material.

Ett annat skäl till att vi har valt att utgå från PowerPoint är att det är lättare för andra att leda workshopen när det finns tydligt material att följa. Vi har även öppnat upp för den som leder workshopen att kunna anpassa materialet utifrån sin målgrupp. Genom att vi har länkat till källor i powerpointpresentationen finns möjlighet att ge mer ingående fakta, vi har även anpassat övningar för att kunna välja det tillvägagångssätt som passar gruppen. Metodmaterial för att genomföra workshopen finner du under avsnittet *bilagor*. Powerpointpresentationer, handbok och metodmaterial finner du på www.boostbyfcr.se



Digitalt material

Vårt förhållningssätt har varit att ta tillvara på de diskussioner som uppkommer under workshopen, ofta är det intressanta synvinklar som lyfts. Det finns även möjlighet att adressera felaktigheter eller problematisera kring eventuella kränkande åsikter och värderingar. Utifrån vår erfarenhet och våra deltagares åsikter så är det mer engagerande när man som workshopdeltagare inte är passiv mottagare, utan får delta och uttrycka sina tankar.

För den som håller i workshopen kan det vara utmanande att balansera diskussioner med det redan bestämda innehållet i workshopen. Som studie- och yrkesvägledare har jag under utbildningen lärt mig om samtalsmetodik, vilket är en stor tillgång i arbetet med deltagare.

Ett enkelt samtalsverktyg för den som håller i workshopen är att göra kortare sammanfattningar. Att sammanfatta är ett bra sätt att skapa samförstånd inom gruppen och tydliggöra för de som eventuellt inte hängt med i det som tidigare sagts. Det är även ett sätt för de som deltar att känna sig lyssnade på. Genom att sammanfatta både innehållet i ämnet man pratat om och åsikter som framkommit blir det en naturlig övergång till nästa tema.

ÖVERSIKT INNEHÅLL

Nya perspektiv – Nya vägar del 1 har huvudfokus på tema studie- och yrkesval, normer och den könssegregerade arbetsmarknaden. Detta tillfälle innehåller flertalet övningar och kräver inte förkunskaper hos deltagarna. Workshopen kräver relativt lite förkunskaper hos den som leder workshopen, dock är det alltid en god idé att sätta sig in i materialet för att känna sig trygg som ledare. Tidsåtgång ca 75–90 min, ca 5–20 deltagare.

Nya perspektiv – Nya vägar del 2 har huvudfokus på ekonomi och behandlar ämnen såsom pension och sparande, föräldraledighet och fördelning av hemarbete. Detta tillfälle innehåller färre övningar och mer information, workshopen kräver inte förkunskaper hos deltagarna, men är mer krävande i innehåll och nivå. Det är en fördel att som workshopledare förbereda sig mer grundligt inför workshopen för att känna sig trygg i den kunskap som ska förmedlas. Det är möjligt för den som håller i workshopen att anpassa innehållet utefter gruppen genom att ta upp mer eller mindre information på varje del och möjlighet att hoppa över vissa delar om detta önskas. Tidsåtgång ca 75–90 min, ca 5–20 deltagare.

SLUTORD

Vår förhoppning är att denna handbok och medföljande metodmaterial ska kunna underlätta för dig som yrkesverksam i att diskutera och belysa frågor kring jämställdhet på arbetsmarknaden och i hemmet.

Vi vill tacka Jämställdhetsmyndigheten för möjligheten att genomföra detta projekt. Stadsbidraget har varit en förutsättning för oss att kunna bedriva arbetet i Select by FCR. Arbetet med att öka medvetenheten hos unga vuxna om hur val de gör gällande yrke, utbildning och familj kan påverka deras ekonomiska självständighet kommer att fortsätta inom vår egen organisation och möjlighet kommer att finnas för andra yrkesverksamma att arbeta vidare med metodmaterialet vi har skapat.

Vi vill även tacka våra deltagare i referensgruppen för värdefull feedback, likväl vill vi tacka för råd och tips från våra kollegor.

För att ta del av vårt digitala material, handboken och metodmaterialet är du välkommen till vår hemsida. Läs mer www.boostbyfcr.se



Digitalt material

BILAGOR

METODMATERIAL NYA PERSPEKTIV - NYA VÄGAR DEL 1

FÖRBEREDELSE

Tidsåtgång: ca 75–90 min. Beroende på gruppens storlek, engagemang och kunskapsnivå kan det ta både kortare och längre tid.

Antal: ca 5–20 deltagare. Vid större grupper kan workshopen behöva modifieras genom att göra färre övningar eller använda kort-versioner av övningarna.



Digitalt material

Material för att genomföra workshopen:

- Dator
- Projektor eller smartboard eller liknande
- Pennor
- Tomma papper
- Röstningslappar "flest kvinnor, flest män, jämn fördelning"
- Stencil - Fördomar om yrken

1. Nya perspektiv – Nya vägar del 1

Workshopen kommer i två delar, de behöver inte göras i någon specifik ordning och det går att använda bara ett av tillfällena. Men de kompletterar varandra och gör att deltagarna får en helhetsbild.

2. Vad & Hur

Vi ska prata mer om hur det ser ut på arbetsmarknaden i Sverige och vi ska prata mer om studie- och yrkesval. Vi kommer varva mellan att ha en del övningar och diskussioner. Uppförandekod – det är viktigt att vi alla är respektfulla, lyssnar på varandra, har inte uppe telefonen om det inte är ett viktigt samtal. (Det finns möjlighet till rast)

3. Presentation och övning 1 - Vad har vi gemensamt?

För att starta upp workshopen är det bra för workshopledaren att presentera sig. Låt sedan deltagarna presentera sig med namn, om man vill går det fint att göra lite längre presentationer. Om du som ledare behöver ta närvaro är detta ett bra tillfälle. Om alla redan känner varandra så går det att hoppa över presentationer.

Syftet med den första övningen "Vad har vi gemensamt?" är att göra deltagarna mer bekväma och "värma upp" inför de kommande diskussionerna och övningarna. Denna "ice breaker" är särskilt viktig i en grupp där deltagarna inte känner varandra väl. I vissa grupper finns det en viss tvekan inför att prata med någon man inte känner, det är bra som gruppledare att vara uppmärksam och stötta de grupper där pratet inte flyter på genom att hjälpa till eller komma med förslag. I de flesta fall brukar den första obekvämhetsen av att prata med någon man inte känner försvinna snabbt och det brukar bli en glad och trevlig stämning. Att få prata med andra i gruppen och få veta lite mer om dem brukar hjälpa deltagarna att känna att de vågar ta lite mer plats i efterföljande övningar och diskussioner. Denna övning går att genomföra på olika vis och det är fritt fram för gruppledaren att välja utifrån vad som passar.

Övning 1, ice breaker: "Vad har vi gemensamt?"

Dela in gruppen i par eller 3 st. Dela sedan ut papper och pennor.

Kort version

Deltagarna ska i sitt par eller i sin grupp hitta minst 2 saker som de har gemensamt (det är fritt för gruppledaren att välja en högre siffra). Det får inte vara uppenbara saker såsom att alla är på samma plats, alla lever osv. Sedan görs en kortare genomgång där varje grupp eller par får berätta om något de har gemensamt.

Längre version

Deltagarna ska hitta så många saker som möjligt som de har gemensamt, på tid. Det brukar vara lagom med tid på kring 3-10 minuter beroende på gruppen. Sedan görs en genomgång där varje grupp eller par får berätta om några saker de har gemensamt.

Twist: Det är möjligt att göra detta till en tävling där de som hittat flest vinner. I sådana fall bör det vara workshopledaren som godkänner de olika svaren och räknar poängen.

4. Bild på verktyg och övning 2 – Fördomar om yrken/Gåtan

Övning 2, temaövning: "Fördomar om yrken alt. Gåtan".

Fördomar om yrken ca tid 15–30 min

Deltagarna får ut stencilen där de ska fylla i hur de föreställer sig någon som arbetar som snickare/träarbetare. Det är frågor kring kön, hur personen bor, favoritmat mm. Detta är inte svar som de kan ha rätt eller fel på, utan syftet är att belysa våra föreställningar. Det är möjligt att välja ett annat yrke, men vi har upplevt att poängen blir tydlig när vi har använt snickare/träarbetare som yrke.

Samtal efter genomförd övning

Alla berättar om "sin" snickare.

Finns det gemensamma teman i det ni berättat? Prata med grannen.

Gemensam genomgång - Vad som är gemensamt tema (kön, civilstånd bla)

Ämnen att lyfta i diskussionen

Om det var många som fick samma - hur kan det komma sig?

Koppla till att kvinnor och män ofta arbetar inom olika områden.

Ämnen att lyfta är fördomar, normer och representation (se definition nedan).

Hur påverkar detta oss när vi tänker på vilka yrken som är passande för oss själva och andra?

Alternativ övning - Gåtan. Ca 10–15 min

Ett alternativ för en kortare temaövning är att berätta gåtan nedan. Det går bra att låta workshopdeltagarna ensamma fundera kring svaret, eller diskutera tillsammans i grupper. Be dem som redan hört gåtan att **inte** avslöja vad svaret är.

“En pappa och hans son skulle ut på en bilutflykt. När de kört ungefär halvvägs råkar de ut för en fruktansvärd bilolycka och pappan dör. Pojken däremot blir upphämtad av en ambulans och blir körd till sjukhuset. Pojken är väldigt skadad och väl på sjukhuset bestämmer man sig för att operera pojken. Han förs in på operationsbordet. Kirurgen får syn på pojken och utbrister; ”det där är ju min son!”

Fråga deltagarna hur detta går ihop. Vem är kirurgen?”

Det rätta svaret är mamman. Beroende på svaren som getts kan man med fördel även här diskutera de frågor som står under rubriken “Ämnen att lyfta i diskussionen”.

Fördom – Vår definition är att med begränsad fakta eller kunskap utgå från föreställningar, egna erfarenheter, andras åsikter eller stereotyper när man gör en bedömning av andra personer eller situationer.

Normer – ”Normer är oskrivna regler i samhället som vi har att förhålla oss till. De sätter ramar och är en förutsättning för att vi ska fungera tillsammans. I många fall kan normer vara något positivt, t ex skapa ordning. Ett exempel är att vi står i kö till kassan i mataffären. Andra normer, t ex de som rör utseende, språk eller sexualitet kan påverka negativt, genom att de leder till dåligt bemötande eller diskriminering för de som inte passar in i normen. Detta kan både ske medvetet och omedvetet. I många fall är det omedvetet. Men normer uppstår inte av sig själva. Det är vi människor som skapar dem och vi kan också ifrågasätta och förändra dem.” Källa, Folkhälsomyndigheten om normer

Representation – Vår definition av representation handlar om att synliggöra olikheter. Med viss medvetenhet visa olika människor i olika kontexter, ibland i sammanhang där dessa människor ofta inte syns. Det kan bland annat handla om personers utseende, könsuttryck och funktionsförmåga där man vill visa den bredd som finns i samhället. I förlängningen kan detta bidra med att fler ser nya möjligheter och ser sig som representerade i samhället.

5. Arbetsmarknaden i Sverige – Jämställd men segregerad

Sverige är ett av världens mest jämställda länder - det har ni säkert hört?

Vad betyder ordet jämställt? Kortfattat kan man säga att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Vad betyder ordet segregerat? Kortfattat kan man säga att det betyder att något är uppdelat och åtskilt.

Vi ska berätta mer och visa några exempel på hur Sveriges arbetsmarknad är både jämställd och segregerad.

6. Sysselsättningsgraden för kvinnor i EU

Sverige har den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor i EU. Med andra ord är det många kvinnor i Sverige som arbetar. 80% kvinnor och 84% män i Sverige.

Källa, ekonomifakta om jämställdhet på arbetsmarknaden

7. På vilka vis är Sveriges arbetsmarknad jämställd?

Sverige har den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor i EU. Med andra ord är det många kvinnor i Sverige som arbetar. 80% kvinnor och 84% män.

Snitt i EU är att 67% av kvinnorna arbetar och 79% av männen arbetar.

Sverige ligger ganska bra till i statistiken när det kommer till att män och kvinnor har samma lön, kvinnor i Sverige tjänar ca 90 % av mäns löner i snitt. Förklaringar till varför män och kvinnor inte tjänar lika mycket är bland annat att de arbetar i olika branscher, att kvinnor oftare arbetar deltid, det kommer vi in på mer sedan. Men efter att hänsyn har tagits till ålder, utbildning, arbetstid, yrke och sektor och att alla löner är uppräknade till heltidslöner så är skillnaden ändå 4,2 %. Vilket kanske inte låter som så mycket, men på en livstid blir det mycket pengar. Hur kan man förklara denna skillnad på 4,2%?

“Den kvarstående skillnaden kan bero på att kvinnor får lägre lön än män på grund av att de är kvinnor, men det kan också finnas andra förklarande variabler som man inte har möjlighet att kontrollera för. Till exempel hur många år man varit borta från arbetsmarknaden på grund av föräldraledighet. Den oförklarade löneskillnaden bör därför inte tolkas som att den nödvändigtvis är osaklig.” - Ekonomifakta om lönegap

På vilka sätt är Sveriges arbetsmarknad segregerad?

Sverige är ett land som sticker ut på ett annat sätt. Det är ett land med stor könssegregation på arbetsmarknaden, det innebär att kvinnor och män arbetar i olika branscher och olika roller. Med andra ord kan man säga att arbetsmarknaden är uppdelad. Exempelvis är 99% av snickarna män, i Sverige. I yrkena undersköterska och sjuksköterska är ca 90% kvinnor i Sverige.

Varför ser det ut såhär? Normer och föreställningar är en förklaring.

Källa, SCB om könsfördelning yrken

Källa, ekonomifakta om lönegap

Källa, ekonomifakta om jämställdhet på arbetsmarknaden

Källa, Jämställ.nu om arbetsmarknad

8. Vad är normer?

Vad är normer? Fråga gärna deltagarna vad de tänker och om de vill besvara frågan.

Vårt svar på frågan är följande:

- Saker du känner att du "bör göra". Oskrivna regler.
- Förväntningar från andra (och dig själv) på hur du ska agera, se ut, tycka och vara.

“Normer är oskrivna regler i samhället som vi har att förhålla oss till. De sätter ramar och är en förutsättning för att vi ska fungera tillsammans. I många fall kan normer vara något positivt, t ex skapa ordning. Ett exempel är att vi står i kö till kassan i mataffären. Andra normer, t ex de som rör utseende, språk eller sexualitet kan påverka negativt, genom att de leder till dåligt bemötande eller diskriminering för de som inte passar in i normen. Detta kan både ske medvetet och omedvetet. I många fall är det omedvetet. Men normer uppstår inte av sig själva. Det är vi människor som skapar dem och vi kan också ifrågasätta och förändra dem.” Källa, Folkhälsomyndigheten om normer

9. Normer på arbetsmarknaden och övning 3 – könsfördelning

Normer finns också på arbetsmarknaden, det går att återkoppla till snickaren och den sneda könsfördelningen, i vissa yrken är det betydligt fler män, i andra yrken är det betydligt fler kvinnor som arbetar. Nu när vi pratar om könssegregation på arbetsmarknaden så ska vi göra en övning där vi tar reda på hur det ser ut med fördelningen i vissa yrken och om våra föreställningar stämmer eller inte.

Övning 3

Vi ska kolla hur det ser ut med könsfördelning i några olika yrken och se vilka deltagarna tror har en balanserad könsfördelning och vilka yrkeskategorier som är mer könssegregerade. Dela ut lappar där det står jämn könsfördelning, flest män, flest kvinnor. Deltagarna ska sedan få hålla fram det alternativ som de tror stämmer. Det går att dela in workshopdeltagarna i smågrupper, eller låta varje deltagare få gissa på egen hand. Diskutera kort kring varför de har gissat som de har gjort och återkoppla när fördelningen för varje yrke är avslöjat.

10–15. Yrkena presenteras

Yrkena som presenteras

Kock - Jämn könsfördelning - 49% män, 51% kvinnor.

Polis - Flest män - 34% kvinnor, 66% män.

Politiker - Jämn fördelning - 46% kvinnor, 54% män.

Redovisningsekonom - Flest kvinnor - 79% kvinnor, 21% män.

Läkare - Jämn fördelning - 52% kvinnor & 48% män.

Grundskollärare: Flest kvinnor 75% - 25% män

16. Tidslinje 1900–1950

Det finns olika teorier kring varför svensk arbetsmarknad blivit jämställd men segregerad. Oavsett så har många stora förändringar skett sent i historien. Vi ska gå igen lite historiska händelser som kan hjälpa till att förklara varför den svenska arbetsmarknaden ser ut som den gör.

Fakta kring datum och historiska händelser hämtad från materialet "PÅ LIKA VILLKOR -Jämställdhet genom livet"- Arena Skolinformation, om inget annat anges.

17. 1909

1909 - En lag upprättas som förbjuder kvinnor att arbeta på natten. Lagen gör bland annat att kvinnor inte kan konkurrera om avlönade nattarbeten, utan det blir männen som har möjlighet att jobba de tider som betalar bäst.

18. 1921

1921-Kvinnor får rösträtt och kan röstas in i riksdagen. Detta år röstas fem kvinnor in i riksdagen. [Källa, Riksdagen om valet 1921](#)

19. 1927

Innan 1927 endast möjligt för flickor att ta realexamen som motsvarar grundskolan i dagens skolsystem. Läroverk motsvarar gymnasiet. [Källa, UKÄ om kvinnors utbildningshistoria](#)

20. Tidslinje 1950-2000

21. 1939

Förbud mot att avskeda kvinnor pga. giftermål eller graviditet.

22. 1967

1967 upprättas en lag om att alla barn ska ha rätt till förskola. Detta innebar i praktiken att möjligheten att arbeta på dagen ökar för kvinnor som under denna tid ofta hade huvudansvaret för barnomsorg och hem.

23. 1971.

Sambeskattningen för gifta par tas bort. Det innebär att det blir mer lönsamt för kvinnor att arbeta. " **Sambeskattning** innebär att makarna i ett äktenskap vardera beskattas för hälften av den sammanlagda inkomsten. Detta kan sänka den totala skatt de betalar genom att partnern med högre inkomster får lägre marginalskatt. Dock får den som tjänar mindre betala lika hög skatt som den som tjänar mest, varför sambeskattning generellt drabbar kvinnors inkomst mer än mäns." Mer info om sambeskattning och hur detta påverkar; [Information sambeskattning](#)

24. 1974

1974 Får båda föräldrarna rätt att vara hemma med barnen, alltså föräldralediga. 1974 tog mammor ut 99,5 procent av alla dagarna medan pappor tog ut 0,5 procent. 2019 stod mammorna för cirka 70 procent av de utbetalda dagarna och papporna cirka 30 procent. Fördelningen blir allt mer jämn men det har tagit tid. Det finns många fördelar med att dela lika på föräldrapenningdagarna, vilket kan vara ett skäl till att fler delar jämnare. Att dela lika bidrar till att båda föräldrarna får bättre förutsättningar för att utveckla sina karriärer, få en bättre relation med sina barn och i förlängningen minskar risken för sjukskrivning pga. utmattning.

[Källa, Försäkringskassan om fördelning av föräldraledighet](#)

25. 1979

1979 - Ojämställdhet blir olagligt på arbetet.

Olagligt gör att man kan bli dömd för diskriminering.

År 1979 antogs en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Syftet var att ge kvinnor och män lika rätt i fråga om arbetsvillkor, anställning och utvecklingsmöjligheter. Lagen innebar förbättringar för kvinnors villkor i arbetslivet. Yrkesområden öppnades upp, och kvinnor kunde nu börja jobba inom olika yrken som präst och militär. Dock var det inte många kvinnor som arbetade inom de nya yrkena och de som ändå gjorde det möttes ofta av motstånd från män.

1957 fick kvinnor börja polisskolan, men det var få kvinnliga poliser då och de fick inte använda samma vapen som männen. [Källa, Polismuseet om polishistoria](#) Sedan 1989 är samtliga befattningar inom militären öppna för kvinnor. [Källa, Försvarsmakten om historia](#)

26. Rast?

27. Varför ska vi bryta normer på arbetsmarknaden?

Vi ska kolla på två videoklipp. Fundera över vad det finns för fördelar med att bryta normer på arbetsmarknaden. Kanske hör du något bra argument i filmerna. Prova att fundera utifrån olika perspektiv.

- Vad finns det för fördelar om du är arbetsgivare?
- Vad finns det för fördelar om du är arbetstagare (alltså anställd)?
- Vad finns det för fördelar utifrån perspektivet som kvinna/man?

28. Yrkesfilm barnskötare

Filmen är hämtad från YRMiS

[Källa, yrkesfilm från YRMiS](#)

29. Yrkesfilm lastbilschaufför

Filmklipp hämtat från nyhetsrapportering SVT 2019.10.07

[Källa, SVT](#)

30. Fördelar med att bryta normer på arbetsmarknaden - övning 4.

Fundera över vad det finns för fördelar med att bryta normer på arbetsmarknaden.

Övning 4

Låt deltagarna diskutera i helgrupp, eller dela in i smågrupper. Låt dem fritt diskutera sina tankar efter de två filmerna och sammanfatta i helgrupp.

Här nedan finns punkter att ta upp som workshopledare, om de inte redan tagits upp under diskussionerna.

- Påståendet att tjejer kör bättre - lönsamhet för arbetsgivare pga färre skador. Vilket innebär konkurrensfördel för tjejer i den branschen. Det blir lätt mycket diskussioner kring denna punkt, både sakliga och osakliga. Det är intressant att diskutera vad "bättre" innebär i detta fall. Vi tolkar det som säkrare. För mer läsning: [Källa, SVT om jämställdhet i trafiken](#)
- Bättre miljö i klassrummet när det var blandat med killar och tjejer.
- Barnskötaren fick jobbet genom Platsbanken, där det brukar vara hög konkurrens (många som söker samma jobb). Antagligen få som Francisco som sökte jobbet, vilket gjorde att han utmärkte sig.

- Franciscos föreställning om jobbet var att det var feminint arbete, men han menar att han hittat sitt drömjobb och trivs i miljön. Blivit motbevisad genom erfarenhet. Våga testa en praktik!

31. Lönsamhet

Ett argument för att bryta normer på arbetsmarknaden handlar om lönsamhet. Alltså att företag/arbetsgivare tjänar mer och får bättre ekonomi genom att ha en arbetsgrupp där både män, kvinnor och personer med annan identitet finns representerade. Mångfald är ett ord som ofta används i sådana här sammanhang, i begreppet mångfald ryms även många fler faktorer såsom ålder, etnicitet, personer med eller utan funktionsnedsättning m.m.

Några exempel på hur en blandad yrkesgrupp bidrar till mer lönsamhet:

- Nyttänkande pga. fler perspektiv från arbetsgruppen, alltså nya förslag och idéer som kan hjälpa företaget att bli bättre.
- För de företag som är beroende av försäljning av varor eller tjänster så innebär mer kunder/försäljning att de tjänar mer. När det finns fler perspektiv och fler idéer är det lättare att nå ut till fler kunder.
- *"Undersökningar har visat att en jämlik könsfördelning lönar sig och att företag med en hög andel kvinnor i styrelsen presterar bättre än de med enbart män i styrelsen" - Europeiska Kommissionen*

Källa, tillväxtverket om tillväxt och mångfald

32. Hälsa

Enligt Annika Vänje som forskar på ergonomi så finns det kopplingar mellan bättre arbetshälsa och att man är en arbetsgrupp med både män och kvinnor, dvs. könsintegrerad.

Källa, Sunt arbetsliv

"Ju mer könsintegrerad en arbetsplats är, desto bättre är arbetshälsan... Den forskning som finns visar att bristande jämställdhet leder till fler konflikter och trakasserier på arbetsplatsen och till högre personalomsättning." - Annika Vänje, forskare vid avdelningen för ergonomi på Kungliga Tekniska högskolan, KTH

33. Konkurrens

Ett argument för att bryta normer på arbetsmarknaden handlar om konkurrens. Med det menar vi att som arbetssökande sticka ut ur mängden om man söker ett arbete som inte domineras av sitt eget kön.

Eftersom många företag vill ha en blandad arbetsgrupp, av de anledningarna som vi redan nämnt, så kan det ses som positivt att vara annorlunda än majoriteten på arbetsplatsen. Givetvis krävs det också att man är lämpad för tjänsten och har de kvalifikationer som krävs.

Öka dina chanser genom att vara den "unika" sökande, exempelvis som Fransisco i videon.

34. Fler möjligheter

Ett argument för att bryta normer på arbetsmarknaden handlar om att öka sina möjligheter.

Vi menar att det finns fler jobb att söka/få/ta då man inte är låst vid könsnormer utan kan välja bland fler alternativ.

Större chans att bli anställd med bredare perspektiv, genom att det finns fler arbeten att söka.

Större möjlighet att hitta ett passande yrke om det finns fler alternativ.

Be deltagarna gissa.

Gissa ungefär hur många yrken en högstadieelev känner till när de går i 9an? Källa, artikel Skolvärlden. Svaret kommer på nästa bild.

35. Hur många yrken känner 9: ondeklassare till?

Hur många yrken känner en högstadiellev till när de går i 9an? Det är svårt att säga exakt, men siffror som presenteras i olika sammanhang brukar vara kring 30 stycken. [Källa, artikel Skolvärlden](#)

Be deltagarna gissa.

Gissa ungefär hur många yrken som finns i Sverige (det är många!). Svaret kommer på nästa bild.

36. Hur många yrken finns det?

Även detta är svårt att säga exakt men ca 8700 yrken enligt boken Äntligen måndag (s. 38–39). De två vita figurerna på Powerpointpresentationen är de som motsvarar de antalet yrken som man känner till när man slutar högstadiet (ungefär) men alla de svarta är de som man inte vet om. Går det att välja något som man inte vet finns?

Om man vill veta mer och lära sig om fler av dessa 8700 yrken så finns det en hemsida som vi rekommenderar. [länk/info](#) på nästa sida.

37. Framtid.se

[Länk till framtid.se](#)

Beskrivning av funktioner på hemsidan

På hemsidan kan man hitta beskrivning av 2000 yrken, det finns information om vad yrket innebär. På många yrken hittar man även korta videoklipp där de presenterar yrket, lönestatistik, hur svårt eller lätt det är att få arbete inom yrket och längst ned finns det förslag på liknande yrken.

Med andra ord kan man lära sig om många nya yrken och klicka sig vidare till andra liknande arbeten.

Det går att söka med fritext i sökrutan. Det går även att filtrera under fliken "yrken", det går att filtrera på olika branscher, på yrken där det finns efterfrågan på arbetskraft, yrken som har olika krav på utbildning.

Det finns många funktioner på sidan som är utmärkta att använda för att få mer kunskaper och underlätta inför ett utbildnings- eller yrkesval.

38. Dagens workshop

Vårt mål med dagen:

- Visa den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige och lära er mer historien bakom.
- Se vinster med att bryta normer på arbetsmarknaden.
- Få er att se fler möjliga vägar och veta mer om var du kan kolla vidare för mer inspiration.

Våga bryta normer.

- Var en förebild!
- Var med och påverka/forma arbetsplatser och branscher.

METODMATERIAL NYA PERSPEKTIV - NYA VÄGAR DEL 2

FÖRBEREDELSE

Tidsåtgång: ca 75–90 min. Beroende på gruppens storlek, engagemang och kunskapsnivå kan det ta både kortare och längre tid.

Antal: ca 5–20 deltagare. Vid större grupper kan workshopen behöva modifieras genom att göra färre övningar eller använda kort-versioner av övningarna.



Digitalt material

Material för att genomföra workshopen:

- Dator
- Projektor eller smartboard eller liknande
- Pennor
- Tomma papper

1. Nya perspektiv – Nya vägar del 2

Workshopen kommer i två delar, de behöver inte göras i någon specifik ordning och det går att använda bara ett av tillfällena. Men de kompletterar varandra och gör att deltagarna får en helhetsbild.

2. Vad & Hur

Vi har upptäckt att många tycker att det är intressant med ämnet min framtida ekonomi. Men att det finns en del saker som man saknar kunskap om. Vi vill gärna försöka hjälpa till att fylla dessa tomma luckor. Uppförandekod – det är viktigt att vi alla är respektfulla, lyssnar på varandra, har inte uppe telefonen om det inte är ett viktigt samtal. (Det finns möjlighet till rast)

3. Presentation och övning 1 - Vad har vi gemensamt?

För att starta upp workshopen är det bra för workshopledaren att presentera sig. Låt sedan deltagarna presentera sig med namn, om man vill går det fint att göra lite längre presentationer. Om du som ledare behöver ta närvaro är detta ett bra tillfälle. Om alla redan känner varandra så går det att hoppa över presentationer.

Syftet med den första övningen "Vad har vi gemensamt?" är att göra deltagarna mer bekväma och "värma upp" inför de kommande diskussionerna och övningarna. Denna "ice breaker" är särskilt viktig i en grupp där deltagarna inte känner varandra väl. I vissa grupper finns det en viss tvekan inför att prata med någon man inte känner, det är bra som gruppleddare att vara uppmärksam och stötta de grupper där pratet inte flyter på genom att hjälpa till eller komma med förslag. I de flesta fall brukar den första obekvämheden av att prata med någon man inte känner försvinna snabbt och det brukar bli en glad och trevlig stämning. Att få prata med andra i gruppen och få veta lite mer om dem brukar hjälpa deltagarna att känna att de vågar ta lite mer plats i efterföljande övningar och diskussioner. Denna övning går att genomföra på olika vis och det är fritt fram för gruppleddaren att välja utifrån vad som passar.

Övning 1, ice breaker: "Vad har vi gemensamt?"

Dela in gruppen i par eller 3 st. Dela sedan ut papper och pennor.

Kort version

Deltagarna ska i sitt par eller i sin grupp hitta minst 2 saker som de har gemensamt (det är fritt för gruppleddaren att välja en högre siffra). Det får inte vara uppenbara saker såsom att alla är på samma plats, alla lever osv. Sedan görs en kortare genomgång där varje grupp eller par får berätta om något de har gemensamt.

Längre version

Deltagarna ska hitta så många saker som möjligt som de har gemensamt, på tid. Det brukar vara lagom med tid på kring 3-10 minuter beroende på gruppen. Sedan görs en genomgång där varje grupp eller par får berätta om några saker de har gemensamt.

Twist: Det är möjligt att göra detta till en tävling där de som hittat flest vinner. I sådana fall bör det vara workshopledaren som godkänner de olika svaren och räknar poängen.

4. Dagens tema

Vi ska gå igenom mer kring:

- Pensionssystemets upplägg
- Saker som påverkar din framtida ekonomi
- Ekonomisk självständighet.

5. Diskutera med varandra – Övning 2

Övning 2

Diskutera med varandra, dela in i par eller smågrupper och låt deltagarna diskutera följande frågor:

- Vad tänker du på när du hör "min framtida ekonomi"?
- Möjlig följdfråga; Hur mycket kan du kring pension? Placera dig på en skala 1–10.

Ta upp diskussionen i helgrupp för att kolla av kring tankar och vad de kommer att få lite mer svar på under dagens workshop.

6. Vad är pension

Pension är ersättning (pengar) från staten, arbetsgivare, försäkringsbolag eller fond till den som permanent förlorat en inkomst, vanligtvis syftar man på ålderspension. I dagens workshop kommer vi att prata om ålderspensionen, alltså då man slutar sitt arbetsliv pga. ålder. [Källa, Wikipedia om pension](#)

Ålderspensionen kan tas ut från 62 års ålder. Dock har anställda rätt att arbeta fram till 68 års ålder men det råder fortfarande en norm om att pensionera sig runt 65 år.

Vi lever allt längre, det betyder att pensionsåldern kommer att höjas gradvis. [Källa, Pensionsmyndigheten om ålder](#)

I avsnittet om pension (s 6–10) är all fakta hämtad från [Pensionsmyndigheten](#) om inget annat anges.

7. Pensionspyramiden

Här är en bild av Pensionspyramiden. Den förklarar vilka olika delar som pensionen består av. [Källa, Pensionsmyndigheten](#)

8. Allmän pension

Allmän pension (den röda figuren) är den statliga pensionen som Pensionsmyndigheten ansvarar för. Alla som arbetat eller bott i Sverige får allmän pension. Den grundas på alla inkomster du betalar skatt för. Det gäller även inkomster som arbetslöshetsersättning (a-kassa), sjuk- eller aktivitetsersättning och föräldrapenning. Varje år avsätts 18,5 procent av din pensionsgrundande inkomst det vill säga lön och andra skattepliktiga ersättningar till allmän pension. Den största delen, 16 procent, går till inkomstpensionen. **Extra** Det finns också en del i den allmänna pensionen som inte tjänas in genom inkomst, garantipensionen, vilken är viktig om man inte arbetat länge i Sverige.

Av de 18,5 procentenheterna så går 2,5 procentenheterna till Premiepensionen. Där har du som pensionssparare möjlighet att välja lite mer hur du vill att pengarna ska sparas. Dock är det bara 0,5% av alla i Sverige som gör ett aktivt val. Lägg premiepensionen på minnet, vi kommer att återkomma till denna lite senare. [Källa, Pensionsmyndigheten](#)

9. Avtalspension/tjänstepension

Om din arbetsgivare har kollektivavtal betalar de varje månad in till din tjänstepension. Är du anställd av kommunen eller av en privat arbetsgivare med kollektivavtal sätts 4,5% av ditt lönebelopp (innan skatt) in till din framtida tjänstepension.

9 av 10 anställda har tjänstepension. Har du inte tjänstepension blir den översta nivån ännu viktigare då du med enbart allmän pension riskerar att få en väldigt låg pension.

Det är lite skillnader på när en arbetsgivare börjar betala in till ens tjänstepension. Om vi utgår från de regler som gäller personer i er ålder så är det från att man är 25 år om man är privatanställd tjänsteman/arbetare och om du är anställd via kommunen, landsting eller staten så börjar du få inbetalningar till din tjänstepension när du börjar arbeta oavsett vilken ålder du är. [Källa, Pensionsmyndigheten om inbetalning](#)

Extra information

De som tillhör ITP 1 (privatanställda födda 1979 eller senare och anställd av arbetsgivare med kollektivavtal) placerar själva tjänstepensionen genom ITP-valet. Hälften av premien måste placeras i en traditionell pensionsförsäkring. Den andra hälften kan placeras i en traditionell försäkring eller en fondförsäkring eller både och. Man väljer också vilket bolag som ska förvalta pengarna.

10. Eget sparande

I snitt kommer allmän pension och tjänstepensionen leda till att man får ca. 60–80% av sin tidigare lön den dag man går i pension. [Källa, Pensionsmyndigheten](#). För att kunna leva som förut även när man blivit pensionär väljer därför många att pensionsspara privat. Alltså att sätta undan en del av lönen och spara i fonder eller liknande.

- Extra viktigt om du:
- Inte har tjänstepension
- Jobbar / jobbat deltid under långa perioder av ditt liv
- Vill gå i pension tidigt
- Inte tror att din pension kommer räcka.

Anledningen till att vi pratar med er unga om pension är att det krävs mindre insättningar om man startar tidigt.

11. Genomgång eget sparande

I detta avsnitt är det mycket information och det finns möjlighet att själv avgöra vilka delar och hur mycket man som workshopledare vill gå igenom. Detta kan bero på gruppens förkunskap, tidsåtgång och relevans för gruppen.

Vi kommer att gå igenom några av de vanligaste formerna av eget sparande. Det behöver inte enbart handla om att man sparar till pension, utan det är samma princip oavsett vad man sparar till.

Sparkonto utan ränta

Att lägga undan pengar på ett vanligt konto i en av de vanliga storbankerna, gör att de är trygga, men man tjänar inget extra på att ha sina pengar där. Ungefär som att ha en spargris, antalet kr man lägger in är detsamma som man tar ut.

Extra Men om man sparar sina pengar på detta vis så kan det ändå bli så att pengarna förlorar i värde på grund av inflation. [Källa, Riksbanken om inflation](#)

Som ni kanske känner till så blir saker generellt dyrare med tiden, det gör att man efter lång tid får mindre för samma summa pengar.

Ett räkneexempel; En vara som kostade 100 kronor år 1980 kostar nu år 2020 nästan tre gånger mer. [Källa, SCB om KPI](#)

Sparkonto med ränta

Innebär att du sätter in pengarna på ett konto där banken betalar en liten summa pengar till dig för att du väljer att ha dina pengar där (ränta). Här tjänar du lite extra pengar på det du sparar, utan att det är någon risk att de går ner i värde. Beroende på villkor så är räntorna kring 0,5%-1,5% just nu (2020). Om du blir erbjuden mycket högre ränta än så är risken stor att banken inte har *insättningsgaranti* och du riskerar att förlora *alla* pengar om banken skulle gå i konkurs. Insättningsgarantin innebär att staten betalar tillbaka dina pengar upp till 950 000 ifall banken skulle gå i konkurs, men det är inte alla banker som har detta, så det är viktigt att kolla upp. Men utöver detta krävs det ingen mer kunskap. När det kommer till nästa exempel är det däremot viktigare att man har kunskap innan man väljer att spara pengar på detta vis.

Aktier

Kort förklarat är en aktie en ägarandel i ett företag och när du köper aktier blir du därför delägare i företaget. Det är inte alla företag som säljer andelar i sitt företag och de måste vara ett aktiebolag (AB). Anledningen till att företag väljer att ge ut aktier är för att finansiera bolaget, antingen när företaget bildas eller när de anser att mer pengar behöver komma in i bolaget. Aktier köper och säljer man på det man brukar kalla börserna. Det är litegrann som tradera för aktier, fonder och andra värdepapper. Där kan man sälja och köpa aktier av varandra och priserna kan gå upp och ner beroende på hur det går för företaget, hur många som vill köpa/sälja och vad som händer i omvärlden. Det är därför man kan både tjäna pengar på att ha aktier men också förlora pengar. Därför är det viktigt att man lär sig mer eller träffar en rådgivare innan man lägger några större summor pengar på aktier.

Det som kanske är en missuppfattning är att man måste vara rik för att handla med aktier, det behöver man inte, små summor pengar kan få en större effekt med det vi kallar ränta på ränta effekten. Det går vi igenom strax. När det gäller aktier är det olika stor risk beroende på vilka företag man köper in sig i. *Men med alla aktier finns risken att förlora hela eller delar av sina pengar.*

Fonder

En fond består av ett flertal olika värdepapper, till exempel olika sorters aktier, alltså andelar i olika företag. Om vi ska försöka förklara det enkelt så kan du se det som en matkasse, där själva matkassen är fonden och de olika matvarorna är aktier, eller andra värdepapper. Du äger matkassen med alla varor i, men kan inte själv bestämma vad som ska finnas i din matkasse – det gör en så kallad fondförvaltare. Oftast så väljer förvaltaren många olika varor för att sprida risken. Det finns fonder som har olika teman, exempelvis teknik, fastigheter eller som är begränsat till ett geografiskt område, exempelvis Sverige, Nordamerika, Asien. Det finns fonder med olika stor risk, men generellt är det inte lika hög risk som aktier eftersom man har blandade företag i sin fond, någon kan gå ner i värde och någon annan går upp i värde. Det kostar en mindre avgift att ha fonder, eftersom de som väljer ut bolagen håller sig uppdaterade - fondförvaltaren vill tjäna pengar på det jobbet hon eller han gör. Det finns också fonder som inte har en fondförvaltare som håller koll. Dessa kallas ofta indexfonder.

(Just nu kan man nämna att coronakrisen har påverkat börserna runt om i världen. De flesta aktier och fonder har i början av pandemin gått ned väldigt mycket, vilket visar på det vi pratat om innan - att ha sina pengar investerade i aktier och fonder och andra värdepapper innebär en risk att förlora pengar.)

[Källa, Hallå konsument om sparformer](#)

[Källa, Finansportalen om sparformer](#)

12. Exponentiell tillväxt

Möjligt att hoppa över denna bild, om gruppledaren anser att det är överflödigt eller för svår nivå. Exponentiell tillväxt, tid är till din fördel. *I räkneexemplet har de utgått från en avkastning (dvs ökning av pengarna) på 8 %, det är ett genomsnitt. Men det finns inget som säger att pengar som man investerar i aktier eller fonder kommer att öka med 8% varje år.*

Graf från Framtidsfeministen

Här ser du vad som händer om du sparar 200 kr i månaden i 25 år och med en årlig avkastning(ökning) på 8 %. Du kommer då ha sparat 60 000 kr men ha fått 130 000 kr i avkastning tack vare ränta på ränta-effekten! Så då har du totalt 190 000, varav 60 000 är pengar som du satt in och 130 000 är pengar som du tjänat.

Viktigt att skaffa sig kunskap innan man investerar sina pengar eftersom det betyder att man kan förlora delar av eller alla pengarna. Olika risk: högre risk=chans till hög avkastning, men är mindre tryggt. Lägre risk= mindre chans till hög avkastning men är tryggare. Anpassa sitt sparande utefter sin situation och mål, men det är en bra idé att börja fundera på sparande även när man är ung.

13. Sammanfattning

Sammanfattning Pension:

Pensionen består av tre delar: Allmän pension, tjänstepension, privat pensionssparande
Tid en viktig faktor. Både angående hur lång tid du pensionssparat och hur lång tid du har arbetat.
Längre perioder av arbetslöshet och deltidsarbete påverkar pensionen negativt, alltså tjänar du ihop mindre till din pension. Vi ska prata lite mer om deltidsarbete strax.

14. Rast

Möjlighet till rast

15. Diskutera med varandra – Övning 3

Övning 3

Dela in i par eller smågrupper och låt deltagarna diskutera följande frågor:

- Varför arbetar vi/andra deltid?
- Vem arbetar deltid?
- När i livet arbetar vi/andra deltid?

Återkoppla sedan kort i helgrupp.

16. Orsaker till deltidsarbete

Här är en graf som visar anledningar till att arbeta deltid.

- Vad är arbetaryrken eller tjänstemannayrken? Idag definieras detta oftast av vilket fackförbund du tillhör.

- LO = Arbetaryrken (Handels, Byggnads, Kommunal m.fl.)

Yrken: Lagerpersonal, butiksarbetare, plattsättare, VVS-montör, Barnskötare, elevassistent.

- TCO/SACO = Tjänstemannayrke (Vårdförbundet, Lärarförbundet, Unionen, Vision, Akademikernas)

Yrken: De flesta som kräver akademisk utbildning. Barnmorska,

Källa, LO

17. Förtydligande graf

Möjligt att hoppa över denna bild om den anses överflödigt

Förtydligande graf - orsaker till deltidsarbete

18. Deltidsarbete

Det är lite olika skäl till att man arbetar deltid beroende på om man är tjänsteman eller arbetare.

Att man inte får eller hittar heltidsjobb är det vanligaste skälet till att arbeta deltid om man är "arbetare". Deltidsarbete är särskilt vanligt inom handeln, hotell- och restaurang, vården och kultursektorn. Inom detaljhandeln har 75 procent av kvinnorna ett deltidsjobb, men även för männen ligger andelen deltidsjobb högt och närmar sig 50 procent. Så detta är den vanligaste anledningen för både män och kvinnor om man är arbetare.

Att man är hemma pga. vård av barn är den vanligaste anledningen för deltidarbete för kvinnor som är tjänstemän (7%) och ett av de vanligaste för män som är tjänstemän (2%).

Källa, LO

19. Tips om du har deltidarbete

Tjänstepension. När du är aktuell för en anställning är det bra att kolla upp så att du har tjänstepension. Om du redan har ett arbete och inte har tjänstepension kan du prata med arbetsgivaren om möjlighet att införa tjänstepension. Om detta inte är aktuellt så kan du se om du kan förhandla dig till högre lön för att kunna göra avsättningar på motsvarande 4,5% av lönen och spara på egen hand.

Genom att arbeta bara några månader till något år längre så kan du kompensera upp för att ha arbetat deltid under perioder i livet. Det går att använda en hemsida som heter minpension.se och sätta in olika värden, exempelvis lön, hur länge man vill arbeta och då får man en prognos. Man kan prova sig fram med olika siffror så ser man att det gör skillnad att jobba längre än den avtalade pensionsåldern.

"Det krävs inte särskilt mycket längre arbete efter 65-årsdagen för att radera den negativa effekt på pensionen som ett deltidarbete under småbarnsåren orsakat. Om du vill och har möjlighet kan det vara en bra lösning. Faktum är att det bara krävs 4–5 månader av ytterligare arbete efter 65-årsdagen, givet att avsättningarna till tjänstepensionen ITP även görs efter 65-årsdagen". Källa, Aftonbladet om pension

Jobba vitt - det finns många saker som är problematiskt med att arbeta svart. En av dessa saker är att du inte tjänar ihop pengar till din pension, det innebär att din allmänna pension (längst ned i pyramiden) påverkas negativt och att du inte tjänar in någon tjänstepension (mitten på pyramiden).

20. Föräldraledighet

I delarna om Föräldraledighet utgår vi från försäkringskassans information, om inte annat anges.

Källa, Försäkringskassan

Föräldraledighet innebär att man som nybliven förälder har möjlighet att vara ledig från arbete, studier osv. med betalning från Försäkringskassan.

480 dagar med föräldraledighet, minst 90 dagar behöver tas ut av vardera förälder, om man inte tar dessa så brinner de inne, alltså att de inte kan användas. Ensam vårdnad= alla dagar själv

390 av dessa dagar får man 77,6% av sin lön. Minsta ersättning är 250: - / dag vilket ger ca. 7500: - / månaden. Källa, Försäkringskassan om föräldrapenning

Historisk utveckling:

1974 tog mammor ut 99,5 procent av alla dagarna medan pappor tog ut 0,5 procent. 2016 tog mammor ut cirka 75 procent av de utbetalda föräldrapenningdagarna medan pappor tog ut cirka 25 procent. 2019 stod mammorna för cirka 70 procent av de utbetalda dagarna och papporna cirka 30 procent. Källa, Försäkringskassan om fördelning

Efter föräldraledigheten: Möjlighet att gå ner i arbetstid frivilligt, max 25% minskning. Detta innebär alltså att du arbetar mindre och får mindre lön. Arbetsgivare måste tillåta detta fram tills att barnet är 8 år, men det kan även vara längre beroende på kollektivavtal.
Källa, Unionen om arbetstidsförkortning

21. Föräldraledighet och fördelning

I delarna om Föräldraledighet utgår vi från försäkringskassans information, om inte annat anges.
Källa, Försäkringskassan

Om inte möjlighet eller intresse finns för att dela jämnt på föräldraledighet, vad kan man göra för att kompensera den som tar större ansvar?

Premiepension (den vita figuren i pensionspyramiden) . Denna del har du möjlighet att överföra till din partner för att kompensera för framtida minskad pension om ni väljer att inte dela lika på föräldraledigheten. Så att den som är minst föräldraledig kan dela med sig av sin pension till sin partner som är mer föräldraledig.

Genom att dela på VAB (vård av barn) vid sjukdom drabbas inte den ena föräldern negativt ekonomiskt. Fördelningen av ansvar för hem och familj påverkar ofta även den framtida karriären och löneutveckling på ett negativt vis. Genom att dela mer lika gör det att ingen av föräldrarnas pension påverkas väldigt negativt och att det blir lättare för båda att utvecklas i arbetet och få en bättre löneutveckling.

Att dela på ansvaret för hemmet, i nästa del går vi in på detta mer.

22. Hemarbete

Vad betyder hemarbete? De sysslor som görs utan lön för att få hushållet att gå runt, exempelvis städa, laga mat, handla, tvätta, ta hand om barnen hemma om man är förälder.

23. Mest jämn fördelning av hemarbete

Mest jämnt med fördelning av hemarbete:

Sammanboende (gift eller sambos) ålder 18 år-44 år, utan barn.

Hemarbete per vecka, kvinnor: 18 tim 56 min, män: 18 tim 58 min. Dvs 2 minuter som skiljer, där männen lägger lite mer tid i snitt.

24. Fördelning av hemarbete

Fördelning av hemarbete och konsekvenser

Mest jämnt med fördelning av hemarbete:

Sammanboende (gift eller sambos) ålder 18 år-44 år, utan barn. Hemarbete per vecka, kvinnor: 18 tim 56 min, män: 18 tim 58 min. Dvs 2 minuter som skiljer, där männen lägger lite mer tid i snitt.

Mest ojämnt med fördelning av hemarbete:

Sammanboende småbarnsföräldrar, Kvinnor: 39 tim 55 min, män: 32 tim, 20 min. Dvs 7 tim 35 min, där kvinnorna lägger mer tid. Motsvarar nästan en hel arbetsdag per vecka.

För er som haft praktik eller jobbat heltid - hur trött blir man efter en dags arbete?

Extra

Enligt en artikel om forskning som Katarina Boye, sociolog vid Stockholms universitet har gjort så visar det sig att det är mycket ojämnt även i parförhållanden där båda arbetar heltid. Det visar sig också att i familjer där båda föräldrarna arbetar heltid eller mer är det som mest ojämn fördelning av hemarbete, där kvinnorna gör 4 gånger mer hemarbete än männen. Ett skäl till detta menar Katarina är att man tar mer ansvar och skaffar nya rutiner för hemarbete när man är föräldraledig, som sedan hänger med. Då kvinnor är föräldralediga mer än män, i genomsnitt, så kan detta hjälpa till att förklara det ojämna ansvaret för hemmet. Källa, artikel från Fria tidningen

Vi kan se att "yngre" sammanboende i genomsnitt delar väldigt lika på hemarbetet, men att det blir en skillnad när man skaffar barn. Vad kan det bli för konsekvenser för den som tar mer ansvar i hemmet (i de flesta fall kvinnor)?

Exempelvis; Detta kan leda till negativa konsekvenser för kvinnorna i form av försämrade möjligheter på arbetsmarknaden, men också till att kvinnor får ett ökat ansvar för hemarbetet vilket i sin tur kan leda till stressrelaterad ohälsa.

Extra

Ytterligare en konsekvens av ansvaret för hemarbete är att kvinnor har ett lägre deltagande i samhällliga och sociala sammanhang. Vidare framhålls det att mängden hushållsarbete och mängden deltagande i samhällliga och sociala sammanhang har ett samband med psykisk (o)hälsa
Källa, Kandidatuppsats sociologi

Vi kan se i statistiken att det verkar vara lite av en generationsfråga och att i yngre hushåll är man bättre på att fördela arbetet jämt än i äldre hushåll.

Om inte annat anges är statistik kring hemarbete hämtad från Källa, SCB om fördelning av hemarbete

25. Varför dela på föräldraledighet?

Kontakt mellan barn och båda föräldrar blir bättre.

Försäkringskassan har gjort en Sifo-undersökning för att ta reda på vilka attityder som finns kring föräldraledighet och vilken relation vuxna har till sina föräldrar. Undersökningen visade att 50 procent av de tillfrågade ringer sin mamma först när de har något att berätta och 10 procent väljer att ringa sin pappa först.

Undersökningen visade också att de vars föräldrar som delade mer lika på föräldraledigheten oftare är nöjda med relationen till båda föräldrarna.

Ekonomiskt på kort sikt:

Fördelningen av ansvar för hem och familj påverkar ofta den framtida karriären och löneutveckling. Det går även att göra beräkningar på hur mycket familjen får ut under föräldraledighet. Ofta kan man se att det inte blir så stor skillnad i total inkomst för familjen oberoende av vem som tar ut mer föräldraledighet, även när man var för sig inte tjänar lika mycket. Detta kan man räkna mer kring på försäkringskassans hemsida:

https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vantar_barn/foraldrakollen

Ekonomiskt på lång sikt:

Kvinnor får i genomsnitt ut 68% av en genomsnittlig manlig pension. Längre föräldraledighet och deltidsarbete är en anledning till detta. En annan är kvinnor och mäns olika löner.

"Typfallsberäkningar från Pensionsmyndigheten visar att om föräldrarna delar jämställt i stället för att göra som i dag så förlorar männen 180 kronor brutto (innan skatt) per månad i pension, medan kvinnorna vinner mellan cirka 700 kronor till cirka 2 000 kr per månad i pension, beroende på antal år med deltidsarbete."

Källa, Pensionsmyndigheten om jämställdhet

En annan fördel är att man genom att dela mer jämnt ser till att båda får ekonomisk självständighet och en pension som går att försörja sig på. Det ger livskvalitet och trygghet att båda kan ha en okej ekonomisk situation oavsett om man lever tillsammans med sin nuvarande partner eller ej i framtiden.

Källa, Försäkringskassan om fördelning

26. Dagens workshop

Vårt mål med dagen:

- Ni ska känna er tryggare med att fatta beslut som rör er framtida ekonomi och på sikt få ekonomisk självständighet.
- Fått mer kunskap om vad som kan påverka er ekonomi både på lång och kort sikt.

27. Om du vill veta mer

- Försäkringskassans hemsida har mycket värdefull info kring att bli förälder när det gäller föräldraledighet, föräldrapenning, VAB mm. [Försäkringskassan](#)
- På pensionsmyndighetens hemsida finns väldigt mycket information kring pension och pensionens olika delar, samt tips vad man kan tänka på. [Pensionsmyndigheten](#)
- Min pension - man kan skapa konto och logga in, där kan man se hur mycket man fått ihop till sin pension, det går även att fylla i olika siffror och se vad som händer med pensionen. Men är man ung så kommer det vara svårt att få en uppskattning som stämmer. [Min pension](#)
- Avanza akademin har mycket fakta kring att investera sina pengar på olika sätt. Avanza är också som en bank där man kan skapa konto och göra olika investeringar, så det kan man ha med sig när man läser informationen. Dvs att de inte är helt opartiska, men de har mycket kunskap att dela med sig av. Detta ska man alltid ha med sig om man får tips på specifika investeringar, att kolla upp information på egen hand och tro inte på allt som folk rekommenderar. Det finns även en del poddar att lyssna på. [Avanza akademin](#)

ÖVNING 2

1. Ålder

2. Kön

3. Civilstånd/familjesituation (ex. singel, gift, har barn, ensamstående osv)

4. Hur bor personen? (ex. lägenhet, villa, stuga)

5. Vad kör personen för bil eller annat fordon?

6. Vad har personen för hobby (vad gör personen på sin fritid?)

ÖVNING 3

FLEST KVINNOR

FLEST MÄN

JÄMN KÖNSFÖRDELNING

Kontaktuppgifter

Boost by FC Rosengård
Lantmannagatan 32 B
214 48 Malmö

Reception
0709 - 92 17 66
info@boostbyfcr.se

Projektledare
Malin Schaub
Tel: 0709 - 102194
malin.schaub@boostbyfcr.se



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN