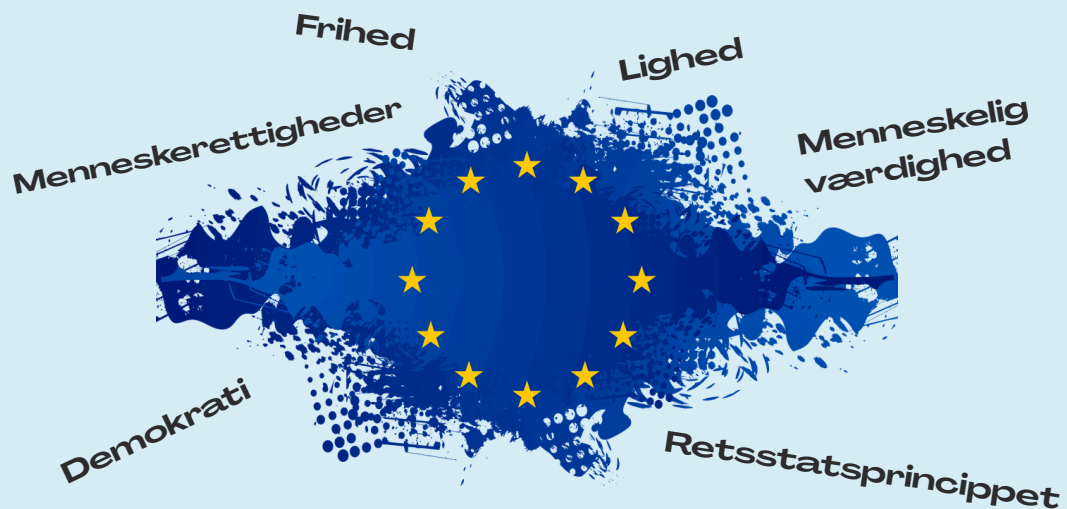


4

FÆLLES EUROPÆISKE VÆRDIER



I praksis forventes det ofte, at europæiske fagfolk introducerer og arbejder med europæiske værdier i deres interaktioner med mennesker med flugterfaring. Dette kan indebære at forklare værdier som lighed, demokrati og frihed og at støtte folk i at navigere i dem.

Denne opgave indebærer imidlertid en række dilemmaer. Den kan bygge på den antagelse, at mennesker med flygtningebaggrund ikke allerede har disse værdier, eller at værdierne forstås og udleveres ensartet i hele Europa. Samtidig forventes det ofte, at mennesker tilpasser sig disse værdier, uden at de nødvendigvis har fuld adgang til de rettigheder og den beskyttelse, som værdierne repræsenterer.

I praksis kan det også være svært at skelne mellem værdier og normer, da normer ofte er implicitte og tages for givet. Derudover kan fagfolk støde på synspunkter, der adskiller sig markant fra deres egne, og være usikre på, hvordan de skal reagere. Dette modul undersøger disse spændinger og deres relevans i den daglige faglige praksis.



EU'S 6 KERNEVÆRDIER

Den Europæiske Union bygger på en række fælles værdier, der er fastlagt i artikel 2 i traktaten om Den Europæiske Union. Disse værdier udgør grundlaget for samarbejdet mellem EU-landene og fremstilles ofte som fælles for hele Europa.



1 Menneskelig værdighed

Hvert menneske har en værdi i sig selv og skal behandles med respekt. Dette udgør grundlaget for de grundlæggende rettigheder.

2 Frihed

Omfatter bevægelsesfrihed, ytringsfrihed, trosfrihed og personlig autonomi.

3 Demokrati

Baseret på repræsentation og deltagelse. Borgerne har ret til at stemme og påvirke politiske beslutninger.

4 Lighed

Alle mennesker er lige for loven og bør ikke diskrimineres.

5 Retstatsprincippet

Lovene gælder lige for alle og opretholdes af uafhængige institutioner.

6 Menneske- rettigheder

Universelle rettigheder, der beskytter individer mod diskrimination og sikrer sikkerhed, værdighed og adgang til retfærdighed.

Disse værdier beskrives ofte som universelle og beskyttende – både af rettigheder og af Den Europæiske Unions geografiske område. De anvendes åbent som et skelnende måleredskab til at definere "os" inden for EU og "dem", hvilket kommer til udtryk i ansøgningsprocessen for interesserede kandidatlande. Kravet om at tilslutte sig og gennemføre de europæiske værdier og rettigheder gennem stabile institutioner er ufravigeligt for at opfylde medlemskriterierne (Københavnskriterierne). Samtidig debatteres og udfordres værdierne i stigende grad i de europæiske samfund, og deres håndhævelse er ikke altid konsekvent.

For mennesker med flygtningebaggrund fungerer disse værdier både som beskyttelse og som forventninger.

De danner grundlaget for rettigheder som beskyttelse, sikkerhed og ikke-diskrimination. Samtidig er lige adgang til disse rettigheder ikke altid en realitet i praksis.

Mennesker kan stå over for begrænsninger i forbindelse med juridisk status, deltagelse og adgang til systemer, samtidig med at der stadig forventes, at de forstår, deler og tilpasser sig værdierne.

Dette skaber en spænding mellem værdierne som definerede principper og den måde, de opleves på i hverdagen.

VÆRDIER OG NORMER I PRAKSIS

I det daglige arbejde er det vigtigt at skelne mellem værdier og normer.

Værdier er generelle principper, såsom lighed og frihed. Normer er de daglige forventninger, der præger adfærden – hvordan man kommunikerer, hvordan man opfører sig i institutioner, og hvad der anses for passende.

Normer er ofte implicitte og tages for givet. Det betyder, at de kan være svære at genkende, især for dem, der er vant til dem.

Normerne er heller ikke ensartede i hele Europa. Forventningerne til kommunikation, autoritet, kønsroller og adfærd i institutioner varierer fra land til land og fra sammenhæng til sammenhæng. Det betyder, at selv om værdier kan fremstilles som fælles, er der betydelige forskelle i normerne.

I praksis fremstilles normer nogle gange som værdier. Udsagn som "sådan gør vi det her" kan tolkes som udtryk for værdier, selv når de afspejler lokale normer eller normer, der gælder for flertallet. Dette skaber udfordringer i det professionelle arbejde. Fagfolk skal håndtere situationer, hvor forventningerne ikke altid er eksplicitte, hvor værdier og normer overlapper hinanden, og hvor ansvaret for tilpasning ikke er jævnt fordelt.



BEVIDSTHED OM NORMER

Her er der to niveauer af forståelse og refleksion:

1. Bevidsthed om de velkendte normer i det samfund eller den mindre gruppe, som fagpersonen er en del af og derfor tager for givet.
2. Bevidsthed om de implicitte forventninger og normer, som udlændinge møder, når de interagerer i det lokale samfund, og som den nyankomne skal lære og tilpasse sig. Denne proces kan være særligt udmattende, da der ikke findes nogen "lærebog" eller eksplicit vejledning fra samfundet. Det er en proces med forsøg og fejl, der kræver nysgerrighed og et trygt rum til at stille spørgsmål – hvilket måske ikke er inden for rækkevidde for nogle personer.

NAVIGERING FOR IMMIGRANTER

Kort sagt fungerer de europæiske værdier i hverdagen som et fundament, en ramme og et officielt ideal, hvor det praktiske liv også påvirkes af andre/udfordrende holdninger i samfundene i de europæiske lande, uligheden i rettigheder mellem borgere og flygtninge/indvandrere med andre opholdsformer samt den egentlige adfærd, normer og nuancer i individuelle værdier. Det er den kontekst, som mennesker med flygtningebaggrund lever i, og som naturligvis har indflydelse på den enkeltes trivsel og evne til at slå sig ned.

CASE: En lærer giver en gruppe elever (1) lov til at hænge et LGBT+-flag op på væggen i klasseværelset. Andre elever (2) klager over flaget. Læreren argumenterer for, at det er ytringsfrihed. Eleverne (2) argumenterer for, at de kan hænge et naziflag op på væggen på grund af ytringsfriheden. Læreren ved ikke, hvad han skal svare. Læreren tillader ikke, at de hænger et naziflag op, men føler sig også frustreret på grund af manglende argumenter og begrundelser.

- Kan du begrunde, hvorfor LGBT+-flaget er i orden, men ikke naziflaget, set i lyset af EU's værdier?
- Hvad tror du, at eleverne (2) tænker efter denne diskussion?
- Hvordan tror du, at LGBT+-eleven i klassen havde det?

4 FÆLLES EUROPÆISKE VÆRDIER

EUROBAROMETER

Besvar de samme spørgsmål som 27.000 europæere gjorde



**UNDERSØGELSEN:
EU-BORGERNES VÆRDIER OG IDENTITETER**

[HTTPS://EUROPA.EU/EUROBAROMETER/SURVEYS/DETAIL/2230](https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2230)

En undersøgelse, Eurobarometer, blev gennemført i år 2000 på initiativ af Europa-Kommissionen for at undersøge værdier og identiteter blandt europæiske borgere baseret på EU's officielle værdier. Respondenterne blev identificeret ud fra faktorer som nationalitet, køn, indkomst, uddannelsesniveau, landlig/bymæssig placering og mere for at kunne isolere og undersøge forskellige tværgående aspekter og drage konklusioner om, hvilke forskellige livsomstændigheder der påvirker svarene. Alle 27 medlemsstater var repræsenteret, og 27.000 personer svarede.

DINE VÆRDIER OG DIN IDENTITET - SOM EUROPÆER

Som fagperson, der arbejder og bor i et europæisk land, kan dette spørgeskema give dig indsigt i din egen opfattelse, dine prioriteter og værdier – og give dig mulighed for at sammenligne dem med undersøgelsens konklusioner og de officielle europæiske værdier.

I appendikset findes spørgeskemaet, som kan udskrives eller vises på en stor skærm.

Uanset om du besvarer spørgsmålene direkte på udskriften eller på et separat ark, skal du have overblik over dine svar, så du kan genkende dem ved en senere sammenligning.

4 FÆLLES EUROPÆISKE VÆRDIER

Road to Resilience

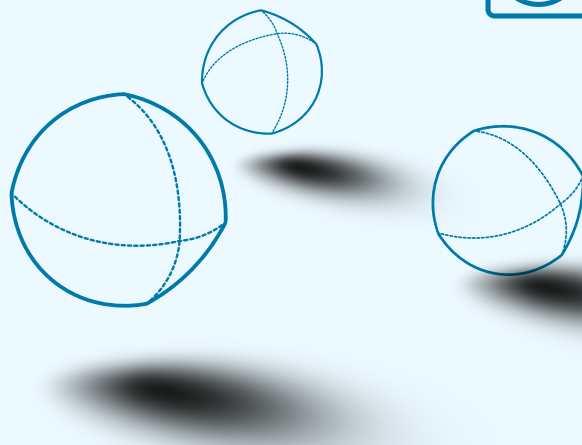
AKTIVITETEN 'BOLDSPILLET'



FORMÅL

01.

'Boldspillet' giver deltagerne mulighed for at opleve, hvordan det er at være en del af en gruppe med selvdefinerede sociale regler, der udmøntes på forskellige måder. Det introducerer emner som kulturelle normer, eksklusivitet og inklusion. Skab et rum, der styrker samarbejdet.



MATERIALER:

- Mindst 2 bløde bønneboller
- Musik fra en telefon eller højttaler
- Tørklæde eller bind for øjnene osv.

BAGGRUND

02.

I denne aktivitet bliver det etablerede mønster for at kaste en bold en metafor for en kultur. Mønstret eller rækkefølgen repræsenterer fælles regler og forventninger, der forstærkes gennem gentagelse.

Spillet udfordrer deltagerne til at overveje: Vil den dominerende gruppe (de "fysisk raske" og de "vidende") tilpasse sig for at inkludere dem, der er anderledes, eller vil kulturen fortsætte uændret, så nogle holdes udenfor?

DEBRIEFING

04.

- Facilitatoren initierer en kort pause.
- Deltagerne reflekterer og diskuterer, hvordan mønstret blev skabt og fulgt.

SKABE KULTUR

03.

- Deltagerne stiller sig i en cirkel. De skal være stille, mens musikken spiller. Musikken markerer spillets start.
- En deltager får udleveret en bold. Den sendes videre tilfældigt og i stilhed, indtil alle har haft bolden én gang. Den sidste person sender den tilbage til den første, hvorved mønstret afsluttes. Dette mønster gentages derefter uden ophør.
- Der kan tilføjes flere bolde efter det samme mønster.
- Når musikken stopper, slutter spillet.

INTRODUSÉR ELEMENTER AF MANGFOLDIGHED

05.



- En person bliver bedt om at forlade lokalet i et øjeblik. I mellemtiden tilføjer facilitatoren endnu en regel: Alle skal nu danne en cirkel, mens de holder bolden. Cirklen kan være lille og næsten umærkelig eller lidt større. Det kan være en bevægelse eller en O-form med fingrene. Personen uden for døren ved, at der foregår noget, men ikke hvad, og resten af gruppen fortsætter spillet, som om intet er sket, blot med tilføjelsen af den nye, udtalte og subtile regel.
- Deltagerne vender tilbage til cirklen og gentager legen med den samme rækkefølge for aflevering.
- Mens legen er i gang, introducerer facilitatoren udfordringer for at simulere mangfoldighed og forstyrrelser, såsom:
 - At binde en deltagers arm bag ryggen
 - At give en deltager bind for øjnene
 - At få en deltager til at sætte sig på gulvet
 - At vende en deltager, så vedkommende vender ryggen til cirklen
- Disse ændringer skaber vanskeligheder, især for de berørte.
- Facilitatoren stopper musikken for at afslutte legen.



HÅNDTERING AF MANGFOLDIGHED OG INKLUSION I EN KULTUR

06.



Facilitatoren leder en debriefing for at afdække virkningen af de introducerede udfordringer.

Nogle centrale refleksionsspørgsmål er:

- Hvordan føltes det at have færre muligheder end de andre?
- Forsøgte de andre at inddrage den deltager, der stod over for en udfordring, eller blev vedkommende udelukket?
- Hvilke ikke-verbale strategier fremmede inklusionen?
- Hvordan opfattede de deltagere, der ikke blev udfordret, dem med udfordringer – med bekymring, morskab eller ligegyldighed?
- Var der forsøg på at tilpasse reglerne eller ændre rutinen for at gøre den mere inkluderende?