

”INKLUDERINGSGLASÖGONEN”

– ATT HINDERSPANNA I VERKSAMHETEN

PRAKTISK INFORMATION:

Tidsåtgång: Ca 15 min att presentera övningen innan APT + eget arbete under cirka en vecka + en timme på APT för att gå igenom era spaningar och diskutera fram åtgärder.

Du behöver: Utskriven övning (ett ex per deltagare), penna, blädderblock/whiteboardtavla, sittning som möjliggör diskussioner i smågrupper.

Bra om du som samtalsledare: Läser igenom instruktionerna noggrant så att du känner dig trygg med upplägget.

* Tänk på att utsatt tid är det som **generellt** krävs för att genomföra övningen. I er grupp kan det kräva mer eller i enstaka fall mindre tid. Beroende på ämne och grupp kan det vara bra att boka in lite extra tid, boka in ett uppföljningsmöte eller undvika att boka in ett annat möte direkt efter som alla måste rusa till.

GÖR SÅ HÄR:

- Skriv ut övningen till respektive medarbetare.
- Presentera och dela ut övningen till medarbetarna cirka en vecka innan APT.
- Välj ut de "informella" och "formella" sammanhang du anser lämpliga/relevanta för dina medarbetare att göra sin spaning utifrån. Ett tips är att inte välja för många åt gången, utan att fokusera på 1–3 sammanhang per tillfälle.
- Be medarbetarna att ta minnesanteckningar på saker de reagerar på (positiva och negativa).
- Be deltagarna att lämna in sina resultat (digitalt eller fysiskt) samt berätta att de kommer att lyftas under nästkommande APT.

FÖRSLAG PÅ SAMMANHANG ATT HINDERSPANNA INOM:

Formella sammanhang (möten, e-post, konferenser osv)

- Är den psykiska och fysiska miljön tillgänglig för alla? (Lokaler, mötesrum osv)
- Hur funkar era möten? Kan alla delta och komma till tals? Funkar tiderna för alla?
- Vilka normer råder hos er gällande talutrymme? Får vissa mer eller mindre?
- Hur ser det ut med utvecklingsmöjligheter, befordran och kompetensutveckling? Har alla samma möjligheter att utvecklas hos er?

- Förekommer härskartekniker? Vilka? Medvetet eller omedvetet?
- Hur fungerar det att kombinera föräldraskap med att jobba hos er?
- Funkar all utrustning ni använder för alla? Funkar arbetsmetoder och arbetsförhållanden i övrigt?
- Hur ser synliga/osynliga hierarkier ut mellan personer, yrkesroller eller avdelningar?
- Hur ser kommunikationen ut inom och mellan avdelningar/verksamhetsområden?

Informella sammanhang

(Luncher, fikor, after work, sociala aktiviteter osv)

- Vad betyder gemenskap hos er? Kan alla vara sig själva och fortfarande vara en del av gemenskapen?
- Hur är jargongen? Inkluderar samtalsämnen alla medarbetare?
- Hur är bemötandet – internt och externt (i korridorer, på möten, med kunder osv)?
- Vad skämtas det (och inte) om? Förekommer stereotypa skämt eller generaliseringar?
- Hur är det att börja som ny kollega hos er? Hur lätt är det att bli "en i gänget"?
- Vilka sociala aktiviteter anordnas? Har alla möjlighet att delta?
- Hur bjuder ni in till luncher, after works och andra sociala sammanhang?

UPPLÄGG UPPSAMLANDE DISKUSSION PÅ APT:

- Låt deltagarna sitta i grupper om 3–5 personer.
- Respektive grupp utser en som är ansvarig för tidtagning och en som för anteckningar.
- I rundor får sedan respektive deltagare utrymme att delge sina spaningar. Viktigt att påminna om era guidelines och att ingen spaning är rätt eller fel. Ni kan ha olika bild av den egna organisationen inom gruppen.
- Spaningarna lyfts sedan i helgrupp - Vilka spaningar har ni gjort? Skiljer de sig åt? Vilka spaningar har många i gruppen gjort?
- Vid behov kan du som tagit emot spaningar inför APT-träffen lägga till saker som kommit in anonymt och som inte lyfts nu i rummet.
- Sammanställ vilka utmaningar och problem som lyfts i gruppen. Har ni många bör ni prioritera och välja ut några av dem som känns viktigare att börja åtgärda. En metod för detta är "pluppling", det vill säga att alla deltagare får ett visst antal pluppar (klistermärken eller liknande) som de använder för att rösta om vilken utmaning de tycker är viktigast. Utmaningarna med flest pluppar när alla röstat är de som ni ska ta vidare.
- Tillsammans formulerar ni praktiska lösningar för de utmaningar som ni valt att ta vidare. Ibland väljer en för stora områden/saker vilket gör det svårt att jobba vidare med, så försök att välja något konkret som ni faktiskt kan skapa förändring kring efter sittningen. Det kan exempelvis handla om att införa tidtagning under möten då medarbetarna gjort spaningen att vissa ges mer talutrymme än andra.
- Utse en eller flera ansvariga och bestäm sedan hur och när ni ska ha en uppföljning.
- Om ni vill kan ni använda mallen för handlingsplan som stöd.

I NORMENS ÖGA:

På arbetsplatser finns det ofta normer, oskrivna regler och förväntningar på hur folk ska vara, bete sig, se ut eller leva sina liv. Det gör att personer som passar in i normen kan ha lättare att navigera, få sin röst hörd eller känna sig trygg på arbetsplatsen. Den som är normbrytare riskerar i högre utsträckning att inte känna sig som en del av gemenskapen, inte få sin röst hörd eller i värsta fall misstänkliggöras. Det gör även att den som är norm och inte drabbas i lika hög utsträckning ofta har svårare att se vad som försiggår, vilka informella regler och normer som faktiskt gäller, och då även påverkar andra än dem själva. Det kan kallas att finnas "i normens öga" för att likna det vid att finnas "i stormens öga". Mitt i en storm (eller inuti en norm) är det oftast ganska lugnt och behagligt. Men rör man sig utåt, genom att exempelvis bryta mot normer, blir det tuffare och det är väldigt tydligt att det stormar. Därför är det särskilt viktigt att vara medveten om hur du själv förhåller dig till de normer som råder, och vilka eventuella fördelar, privilegier men även utmaningar det kan innebära. Bilden illustrerar hur den som är norm ibland exkluderar andra utan att reflektera över det.



Syntolkning: Bilden föreställer en äng med ett träd. Framför trädet står en apa, en hjort, en säl, en kanin, en hund och en gorilla. Gorillan säger: "För att vi ska få det rättvist så ska alla klara samma prov. Börja med att klättra upp i det där trädet".

Inkluderingsglasögonen handlar om att som medarbetare reflektera och tillsammans med andra synliggöra vilka normer som råder på arbetsplatsen. Det kan handla om allt från möteskultur, vad det skämtas om eller vilken jargong som råder. Syftet är att skapa ett inkluderande arbetsklimat där alla oavsett kön, hudfärg, ålder, klass, funktionalitet, sexuell läggning och religion kan känna sig trygga, inkluderade och på så vis nå sin fulla potential på jobbet. Allt förändringsarbete börjar med reflektion och det är också kärnan i "Inkluderingsglasögonen". I ett vidare skede diskuterar ni tillsammans och ifrågasätter de problematiska och begränsande normer som råder på er arbetsplats. Det sista steget handlar om förändring, och hur ni som medarbetare vill ha det istället och på så vis skapa en så inkluderande arbetsplatskultur som möjligt.

INSTRUKTION TILL "INKLUDERINGSBRILLORNA":

- Ha de frågeställningar som din chef valt ut från "Inkluderingsglasögonen" med dig under en arbetsvecka innan er APT-träff.
- Glasögonen påminner dig om att tänka på eventuella hinder, härskartekniker, jargonger eller exkluderande skämt som sker på arbetsplatsen.
- Ta minnesanteckningar på saker du reagerar på (både inkluderande och exkluderande – positiva och negativa). Försök hitta sätt att hjälpa och påminna varandra med detta.
- Ha gärna diskrimineringsgrunderna i åtanke när ni gör spaningen.
- Ta med dina reflektioner och anteckningar till nästkommande APT-träff och var beredd på att lyfta hur du resonerat och tänkt.

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA ENLIGT LAG

- Etnisk tillhörighet
 - *Etnicitet, nationalitet, hudfärg, språk etc.*
- Funktionsnedsättning
 - *Varaktig nedsättning av funktionsförmågan (fysisk, psykisk eller kognitiv).*
- Kön
 - *Juridiskt kön (man/ kvinna)*
- Könsidentitet eller uttryck
 - *Att bryta mot förväntningarna kopplat till kön och könsnormer genom sitt sätt att identifiera eller uttrycka sig.*
- Religion eller annan trosuppfattning
 - *Trosuppfattningar som har andlig koppling, till exempel de stora världsreligionerna och att vara ateist eller agnostiker.*
- Sexuell läggning
 - *Bisexualitet, heterosexuallitet och homosexualitet.*
- Ålder
 - *Uppnådd levnadslängd.*

MALL HANDLINGSPLAN

Vad vill ni förändra? (problem/hinder/utmaning)	
Vad ska göras?	
Vem har ansvar?	
När ska det göras?	
När och hur följs det upp?	