

”ÅSKÅDARROLLEN”

– HUR VI KAN AGERA VID EXKLUDERANDE BETEENDEN

PRAKTISK INFORMATION:

Tidsåtgång: Cirka 30 min*.

Du behöver: Utskrivna exemplar av informationstext (ett per deltagare), dator, internetuppkoppling, projektor, penna, blädderblock/whiteboardtavla, yta som möjliggör sexhörnsövning, 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:

- *Dela ut och läs informationstexten om åskådarrollen och främjartekniker tillsammans med deltagarna.*
- *Gå igenom främjarteknikerna med deltagarna.*
- *Förbered 6-hörnsövning där respektive hörn representerar en främjarteknik.*
- *Läs ett case i taget och låt sedan deltagarna ta ställning.*
- *Låt deltagarna diskutera med den som står bredvid om hur det kändes att ta ställning och varför de valde som de gjorde.*
- *Låt några deltagare (om möjligt alla) komma till tals och diskutera i helgrupp varför de tog ställning som de gjorde.*

DEN VIKTIGA ÅSKÅDAREN

I situationer där det förekommer diskriminering, orättvisor eller våld - i vardagssituationer likväl som på gatan eller arbetsplatsen, finns det nästan alltid åskådare. Kanske har du själv bevittnat orättvisor och reflekterat över vad som hade hänt om någon sagt ifrån? Du som står bredvid när andra utsätts är viktig, kanske viktigare än du tror. Som åskådare har du makt att ingripa, hjälpa till, se och stötta – och i egenskap av åskådare göra saker som den som utsätts inte har möjlighet till själv.

På arbetsplatsen är ni som medarbetare varandras arbetsmiljö och ni bidrar till den kultur och det klimat som skapas, även om arbetsgivaren alltid är ytterst ansvariga formellt. I alla arbetsgrupper och organisationer kan det uppstå situationer där kollegor känner sig exkluderade eller rentav diskriminerade. Därför behöver du vara medveten om att du som åskådare alltid skickar signaler, både till den som är i en utsatt situation och till den som

beter sig gränsöverskridande. Att stå vid sidan om är inte samma sak som att vara neutral och den som utsätter kan tolka åskådarens passivitet som ett tyst medgivande. Vi vet att personer som på olika sätt är normbrytare oftare än andra utsätts för kränkningar och därför är det särskilt viktigt att andra runtomkring stöttar och gör motstånd när någon går över gränsen.

Samtidigt kan det vara svårt att veta hur en kan vara ett bra och lämpligt stöd, många känner en rädsla att göra fel. Därför är det viktigt att komma ihåg att det går att öva på att agera – genom kunskap, lämpliga tillvägagångssätt och att finna stöd hos varandra går det att gå från en passiv åskådare till att vara en som hjälper.

När det är svårt kan det vara bra att ha konkreta strategier för att veta hur, var och när en bör ingripa i olika situationer. Dessa strategier kallas främjartekniker och kan användas för den som vill ingripa när någon utsätts. Varje bemötandesituation är unik, och det finns inget "facit" på vilken främjarteknik som är bäst lämpad för olika tillfällen. Genom att lära er dem, pröva på, reflektera och diskutera är tanken att ni både ska ha kännedom om dem, men även ha med dem i ert framtida arbete på arbetsplatsen.

Aktiva

– Varje situation är unik, och det är viktigt att reflektera över hur en som åskådare agerar om något utsätts. Ibland finns det utrymme att agera i stunden, att ingripa, avbryta det som sker och på så vis stötta den som utsätts.

frågasätt – Om någon säger eller gör något olämpligt, säg ifrån direkt att "det där är inte okej". En kan även säga ifrån genom att ställa frågor – "Hur menar du när du säger så?", "varför gör du så?" eller "jag förstår inte, kan du berätta mer?".

Flytta fokus – Ibland exkluderas personer genom objektifiering och förlöjliganden. Det kan handla om medarbetare som lyft kritik och blivit bemötta med olämpliga kommentarer om deras utseende. Ett effektivt att möta detta är att flytta tillbaka fokus, exempelvis genom att säga "... ja, om vi skulle ta och gå tillbaka till det vi pratade om".

Lyft andra – Ibland blir personer osynliggjorda, förlöjligade eller förminskade i arbetssituationer. En lämplig främjarteknik är då att som åskådare lyfta andra, exempelvis genom att säga "som X precis sa så ...". Det kan även handla om att ge uppskattning till rätt person, om någon tar åt sig äran för något en annan gjort.

Passiva

- Vissa situationer kan lämpa sig bättre att agera på i efterhand. Att agera i stunden kan rentav göra situationen värre, därför är följande främjartekniker särskilt lämpade för att fånga upp saker i efterhand.

Delta inte - Om någon drar ett olämpligt skämt, skratta inte med. Det är ett enkelt och subtilt sätt att göra motstånd mot något en inte tycker är okej. Ofta uppfattas det nästan lika kränkande att alla andra skrattade med som det kränkande skämtet i sig.

Ta snacket sen (med den som utsatt) – Fånga upp situationen i efterhand med den som utsatt. Det kan handla om att markera att något inte varit okej och berätta hur du uppfattade situationen. Att fokusera på beteende snarare än person kan vara ett effektivt sätt att minska risken för att samtalet ska landa fel hos den det berör.

Stötta sen – Om någon blivit utsatt kan en visa sitt stöd i efterhand. Ibland kan det räcka med att bara visa förståelse för att något varit jobbigt för personen ifråga och eventuellt ställa frågan om det finns något du kan göra för att stötta i framtiden. Här är det viktigt att vara inkännande, så att stödet blir på den utsattes villkor.

INSTRUKTIONER 6-HÖRNSÖVNING:

Du som chef läser ett case och ger sedan deltagarna 6 olika alternativ (hörn) att välja som svar. Varje hörn i övningen representerar en främjarteknik. Då deltagarna tagit ställning frågar du personerna i respektive hörn varför de valt som de gjort. Under övningens gång är det okej för deltagarna att byta plats. Det kan exempelvis handla om att de hört en kollega säga en bra motivering som fått dem att tänka annorlunda kring situationen. Det viktigaste i den här typen av värderingsövningar är att det är ett öppet diskussionsklimat och att det inte handlar om att svara rätt eller fel.

Case 1 – "Kommentaren"

"Håkan är på ett möte där olika avdelningar ska få information om en ny lagstiftning. När han lyfter ett förslag bemöts han av en av de andra mötesdeltagarna med kommentaren: "Du som är så ung och snygg, du får väl din vilja igenom bara för att vi tanter blir helt förtrollade av dina fantastiska ögon". Håkan kommer av sig av den oväntade kommentaren och vet inte riktigt hur han ska gå vidare"

Vilken främjarteknik skulle du använda och varför?

- *Ifrågasätta*
- *Flytta fokus*
- *Lyfta andra*
- *Inte delta*
- *Ta snacket sen (med den som utsatt)*
- *Stötta sen*

Reflektion: Hur är kommentaren problematisk? Finns det saker du som kollega bör undvika att göra i denna situation?

Case 2 – "Taltid under möten"

"Du och dina kollegor bollar idéer inför ett kommande projekt. Ni har kommit överens om att var och en får 5 min på sig att presentera sina tankar individuellt, och att presentationen följs av en gruppdiskussion. När Sara, som är ny på arbetsplatsen, presenterar sina idéer blir hon både avbruten och ifrågasatt upprepade gånger. Du lägger även märke till att några tillåts presentera längre än de 5 min ni kommit överens om."

Vilken främjarteknik skulle du använda och varför?

- *Ifrågasätta*
- *Flytta fokus*
- *Lyfta andra*
- *Inte delta*
- *Stötta sen*
- *Ta snacket sen (med den som utsatt)*

Reflektion: Vilka underliggande faktorer kan bidra till att liknande situationer uppstår?

Case 3 – "Simhallen"

Se filmen "Simhallen" tillsammans. Filmen hittar ni här:
<http://www.levandehistoria.se/film/simhallen>

Vilken främjarteknik skulle du använda och varför?

- *Ifrågasätta*
- *Flytta fokus*
- *Lyfta andra*
- *Inte delta*
- *Stötta sen*
- *Ta snacket sen (med den som utsatt)*

Reflektion: Skulle ni agera olika i de två situationerna? (i simhallen och i omklädningsrummet). Varför tror du att många får svårt att agera fast de egentligen vill? Kan du komma på liknande situationer som skulle kunna uppstå på en arbetsplats? Hur skulle du agera då?