

Handledning – Situationsbeskrivningar

Situationsbeskrivningarna innehåller exempel på medvetna eller omedvetna beteenden som kan leda till diskriminering eller känslor av utanförskap på en arbetsplats, ofta utan att någon egentligen menat något illa. Syftet är att synliggöra detta i arbetsgruppen och att skapa dialog kring vilka normer och beteenden som ökar delaktigheten på arbetsplatsen, och vilka som motverkar den.

Att reflektera över för dig som ska hålla i övningen

Det är bra om du som ska leda övningen funderar över normerna på arbetsplatsen och din egen position innan du sätter igång. Annars finns risken att du omedvetet hjälper till att återskapa ojämlika normer och strukturer istället för att synliggöra och problematisera dem. Du kan läsa mer om normer i [LikaOlikas ordlista](#).

Några exempel på frågor att fundera över:

- Vad pratar vi om på fikarasterna? Vems eller vilkas berättelser får utrymme? Finns det något mönster i det?
- Vilka ges eller tar utrymme på möten och liknande? Vilkas förslag tas tillvara? Vilka blir lyssnade på och inte? Finns det något mönster i det?
- Vilka har formell och informell makt på arbetsplatsen? Finns det något mönster i det?
- Vem är du i det här? Vid en första anblick, är det många som är lika dig på arbetsplatsen? Till exempel har samma kön, hudfärg, ålder och klädstil? Varför är det i så fall så/inte så och vad har det för betydelse för din roll på arbetsplatsen?

Praktiska förberedelser

Välj ut en eller två situationsbeskrivningar att ta upp till dialog i gruppen. Du bör undvika situationsbeskrivningar som påminner mycket om en konflikt eller annan känslig situation som nyligen inträffat på arbetsplatsen. Samtidigt är det bra om du



väljer en situation som medarbetarna kan känna igen, så att samtalet blir meningsfullt för gruppen.

Fundera över ditt syfte med övningen och formulera några relevanta följdfrågor. Tänk på att du som ledare kan styra dialogen i önskad riktning genom att lyfta samtalet i helgrupp och ställa följdfrågor.

Om du vill ha stöd eller någon att bolla med kan du kontakta HR-funktionen på din förvaltning.

Genomförande

Dela in arbetsgruppen i grupper om 5-7 personer.

Dela ut situationsbeskrivningen och be deltagarna läsa igenom beskrivningen och följa instruktionerna på papperet. *Ca 15 min.*

När grupperna pratat klart är det dags att ta upp ämnet till samtal i helgrupp. Be grupperna dela med sig av vad de pratat om, ställ följdfrågor och fortsätt samtalet tillsammans. *Ca 15 min.*

Avrunda gärna genom att tillsammans med gruppen sammanfatta vad som sagts och de reflektioner som gjorts. Avsluta med att ge deltagarna ett par minuter att tysta för sig själva reflektera över sitt eget beteende.

Tänk på

Det får aldrig bli så att den "utsatte" eller den som bryter mot normen i situationsbeskrivningen skuldbeläggs eller att personens rättigheter ifrågasätts. Om du märker sådana tendenser i gruppen är det viktigt att försöka styra tillbaka samtalet till att fokusera på normen eller kulturen på arbetsplatsen i beskrivningen – hur den ser ut, varför den är problematisk och hur den kan förändras.

Uppmuntra gärna deltagarna att dela med sig av egna erfarenheter men var tydlig med att detta inte är rätt forum för att ta upp eventuella konflikter eller anklagelser mot andra personer på arbetsplatsen. Sådana saker ska tas efteråt, med chef eller inblandade.

