

Vad är mångfald?

Situationsbeskrivning

Yalda, 37 år, har rötter i Mellanöstern och är född och uppvuxen i Sverige. Hon är den enda på sin arbetsplats som har utländsk bakgrund och det blir hon ofta påmind om av arbetskamrater och chefer. Alltid i välmenande, positiva ordalag som till exempel "Det är så bra med lite mer mångfald på arbetsplatsen, det behövs verkligen", "Yalda, du kan väl vara med på mötet, vi behöver input från någon med lite andra perspektiv" eller "Vad roligt att ni också firar jul, precis som vi andra!". Hon känner att det finns en tydlig förväntan på att hon ska vara annorlunda och att det bara är den delen av henne som kollegorna ser. Det gör att hon känner sig utanför men hon vet inte hur hon ska ta upp det med sina arbetskamrater. De vill ju bara väl och hon vill inte såra dem.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan

Vad betyder begreppet *mångfald* för er?

När finns det mångfald i en arbetsgrupp?

Var går gränsen mellan att uppskatta varandras olikheter och att skapa utanförskap på grund av en förväntan på olikhet?

Rått men hjärtligt?

Situationsbeskrivning

Emma, 45 år, har efter en tids arbetslöshet äntligen fått en provanställning som kan leda till fast jobb och trivs väldigt bra med sina arbetsuppgifter. Ändå känner hon ofta obehag på väg till jobbet. Hon upplever stämningen bland arbetskamraterna som fientlig och jargongen verkar mest handla om att ha roligt på andras bekostnad. Under introduktionen berättade chefen glatt för henne att det finns en rå men hjärtlig jargong i arbetsgruppen och att det är något man "bara får tåla". Chefen har också vid ett flertal tillfällen pratat om hur högt i tak det är och att det är viktigt att kunna säga vad man tycker utan att någon tar illa upp. Hjärtligt och högt i tak är det sista Emma skulle kalla det. Hon vet att det finns fler som känner likadant och att minst en kollega som varit där länge, och brukar skämtsamt, egentligen mår väldigt dåligt. Ingen av dem vågar ta upp problemet av rädsla för att ses som tråkig och bli utfryst.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan

Vad betyder begreppen *rått men hjärtligt* och *högt i tak* för er?

Var går gränsen mellan skämtsamt och olämpligt beteende på en arbetsplats?

Hur ser det ut på en arbetsplats där det finns en glad jargong som är skämtsamt och samtidigt inkluderande?

Att bli sedd

Situationsbeskrivning

Aida, 27 år, är nyanställd i en verksamhet där det skett en omfattande generationsväxling de senaste åren. I Aidas team är alla i åldern 25-40 år utom Inger som är 63 år. I arbetsgruppen finns en stark gemenskap och Aida kände sig direkt som en i gänget, däremot börjar hon känna allt större olust över att Inger inte verkar vara det. Hon har hört hur kollegorna pratar om Inger som långsam och bakåtsträvande. När hon kommer med synpunkter eller förslag möts hon ofta av antingen tystnad eller himlande ögon och kvävda fniss. Det är sällan någon faktiskt lyssnar på vad hon har att säga. När hela arbetsgruppen skulle på after work tillsammans var inte Inger med. När Aida frågade varför visade det sig att hon aldrig blivit inbjuden. Aida har försökt prata med Inger men hon säger tydligt att hon inte vill ha hennes hjälp och menar att "Det spelar ingen roll, jag går snart i pension och kan stå ut ett par år till".

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Vad innebär uttrycket *att bli sedd* för er?

Finns det vissa grupper som oftare blir sedda eller inte sedda än andra på arbetsplatser eller i samhället? Vad tror ni att det i så fall beror på?

Komplimanger som känns jobbiga

Situationsbeskrivning

Johan, 28 år, är relativt nyanställd på arbetsplatsen och trivs med det mesta i sitt arbete. Det enda som inte känns bra är det förhållningssätt som hans närmsta chef Karin, 40 år, har gentemot honom. Hon ger honom ofta komplimanger angående hans utseende och klädstil. Hon har också frågat om han tränar på gym för att få så fin kropp. Ofta bemöter han det genom att bara inte svara eller att gå iväg men en gång blev han irriterad och sa: "Kan vi inte prata om något annat?". Karin bytte då samtalsämne men har fortsatt med sitt beteende vid flera senare tillfällen. Johan tycker att det är pinsamt och känner sig väldigt besvårad av situationen. Han har länge velat prata med Karin om det men alltid backat. Det har känts för jobbigt.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Vad är en *komplimang* för er?

Var går gränsen mellan komplimanger och olämpligt beteende på en arbetsplats?

Duktig eller kompetent?

Situationsbeskrivning

Bertil, 58 år, arbetar i en verksamhet där det börjat ske en generationsväxling de senaste åren. Det har betytt väldigt mycket för Bertil som gläds åt den ökade mångfalden i arbetsgruppen och trivs med sin roll som en av de mer erfarna.

Däremot irriterar han sig mycket på sina jämnåriga kollegors sätt att prata om de yngre kollegorna som duktiga. De kvinnliga kallas ofta för duktiga tjejer eller till och med duktiga flickor. Bertil ser det som ett uttryck för att deras kompetens och kunskap inte tas på allvar. Det pratas ju aldrig om hans jämnåriga kollegor på det sättet. De kallas istället oftare kompetenta. Bertil har försökt prata med dem om detta men de avfärdar hans synpunkter med att han överdriver betydelsen av ordet och att duktig ju är något positivt.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Vad är skillnaden mellan att vara *duktig* och att vara *kompetent*? Finns det någon skillnad?

Hur kommer det sig att vi ibland benämner liknande egenskaper på olika sätt, till exempel beroende av personens kön eller ålder?

Hur tror ni att synen på varandra och oss själva påverkas av vilka ord vi använder, till exempel för att beskriva prestationer och egenskaper?

Något är annorlunda

Situationsbeskrivning

Ingrid, 50 år, har arbetat i ungefär ett halvår sedan hon kommit tillbaka från en lång rehabilitering efter en bilolycka. Till följd av olyckan har hon blivit halvsidesförlamad i ansiktet och fått talsvårigheter som yttrar sig i ett ofta otydligt och utslätat tal. I övrigt är hon helt återställd. Ingrid längtade länge tillbaka till arbetet och vardagen men väl där märkte hon att något var annorlunda. Arbetskamraterna, både gamla och nya, pratar plötsligt väldigt tydligt eller högt när de pratar med henne. Ofta med ett tonläge som Ingrid uppfattar som överdrivet milt. Det känns ibland som om de pratar till ett barn. Om hon undrar över något, eller kommer med idéer eller synpunkter, inleder de ofta svaret med: "Nu är det såhär förstår du Ingrid...". Hon upplever att det oftare pratas om henne än med henne, även när hon är närvarande.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Varför händer det att personer betar sig på det här sättet mot kollegor eller brukare/kunder/klienter med fysiska funktionsnedsättningar? Vilka konsekvenser kan det få?

Spelar sexualiteten någon roll?

Situationsbeskrivning

Ivan, 34 år, arbetar på en arbetsplats som i samband med Pride anordnar en föreläsning kring HBTQ-rättigheter. Efter föreläsningen diskuterar kollegorna hur inkluderande deras arbetsplats är. Kollegorna tycker att det är en öppen arbetsplats. Fatima uttrycker det som att "Här får man vara som man vill, vi är ju här för att jobba, då spelar inte sexualiteten någon roll". Ivan tycker inte att det stämmer. Han är trött på att arbetskamraterna tar för givet att han är heterosexuell. På kafferasterna och under lunchen pratas det ofta om familj och vad man har för planer i helgen. Ivan tänker att det är lätt för heterosexuella personer att säga att sexualiteten inte spelar någon roll. De behöver ju aldrig fundera över hur de pratar om sina relationer eller sin familj eftersom heterosexualitet ses som det "normala".

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Varför kan det vara problematiskt att uttrycka sig så som Fatima gör?
Hur tycker ni att normer kring sexualitet syns på er arbetsplats?

Värderingskrock

Situationsbeskrivning

Kim, 42 år, är på en tvådagarskurs med sina kollegor. Första dagen har varit full med program-punkter och nu är det tänkt att alla ska äta middag. Under middagen hamnar Kim och en kollega i ett samtal om mångfaldsbegreppet. Kim upptäcker till sin förvåning att kollegans värderingar inte alls stämmer överens med arbetsplatsens värdegrund. Kim påtalar detta och märker att kollegan inte tycker att det spelar någon roll.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Vad betyder värderingar och värdegrund för er?

Kan en person ha vissa värderingar på jobbet och andra på fritiden?

Julfesten

Situationsbeskrivning

Minh, 28 år, har sett fram emot den årliga julfesten som äger rum på arbetsplatsen. Nu är dagen äntligen här och det serveras god mat och stämningen är på topp. Musik drar igång och Minh som älskar att dansa tar sig ut på dansgolvet. En lugn låt börjar spelas och Minhs chef bjuder upp till dans. Chefen i fråga är öppet homosexuell och av samma kön som Minh. Minh känner sig obekvämt i situationen och undrar vad kollegorna kommer att säga.

För ett samtal i gruppen om situationen i beskrivningen med stöd av frågorna nedan.

Tror du att Minh hade reagerat annorlunda om chefen inte hade varit homosexuell och i så fall varför?

Tror du att Minh hade reagerat annorlunda om chefen inte hade varit av samma kön som Minh och i så fall varför?

http://www.levandehistoria.se/sites/default/files/material_file/bryt-tredje-upplagan.pdf