



# Framfart



## Inkludera dig själv och andra - färdplan för jämställda arbetslag

Version: Andra utgåvan december 2024



**TRANSPORTFÖRETAGEN**

# Inkludera dig själv och andra

## Innehåll

1. **Vad menas med inkludering?**
2. **Fördelar med att arbeta för ökad inkludering**
3. **Verktyg för inkludering och konsten att skapa ett lyckat förändringsarbete**
4. **Några sammanfattande tips**

### 1. Vad menas med inkludering?

Vad är inkludering?	Vad är exkludering?
<p>Inkludering på arbetsplatsen innebär att alla anställda respekteras, har möjlighet att vara delaktiga och bedöms på ett rättvist sätt. På en inkluderande arbetsplats uppmuntras olika perspektiv och varje medarbetare värdesätts för sin unika kompetens.</p> <p>Det kan låta självklart, men om man inte arbetar aktivt för inkludering är risken att det växer fram en exkluderande arbetskultur av bara farten.</p>	<p>Exkludering är motsatsen till inkludering och innebär att en del medarbetare på något sätt känner sig utanför gruppen eller upplever att de behöver dölja viktiga delar av vilka de är för att accepteras av gruppen. Exkludering är ofta något som inte görs med flit, även om det såklart sker. Vi människor bär alla på olika förutfattade meningar, ibland utan att vi är medvetna om det. Det är lätt hänt att det påverkar vad vi förväntar oss och hur vi betar oss mot varandra, på ett sätt som blir exkluderande.</p>

#### **Inkludering är allas ansvar**

Inkludering handlar om hur vi betar oss mot varandra i arbetsvardagen. Så fort människor samlas i en grupp uppstår normer – oskrivna regler om hur vi bör vara och agera. Det är upp till oss alla att se till att dessa oskrivna regler inte leder till att någon känner sig exkluderad.

Men är det inte alla medarbetares eget ansvar att föra sin egen talan och våga säga vad de tycker? Självklart har vi ett eget ansvar, men det finns goda skäl att göra inkludering till ett gemensamt ansvar för alla.

Vi människor har ett grundläggande behov av att känna tillhörighet i en grupp. Om vi upplever att det finns en risk att inte accepteras av en grupp, som vi vill eller behöver vara en del av, försöker vi ofta anpassa oss för att inte bli exkluderade. Vi kan till och med gå emot våra egna värderingar, bete oss på sätt vi egentligen inte trivs med, för att få höra till.

Därför går det inte att lägga ansvaret helt på individen. Vi behöver alla hjälpas åt för att skapa ett sammanhang där varje medarbetare känner sig accepterad.

### 2. Fördelar med att arbeta för ökad inkludering

Det finns många fördelar med att arbeta för ökad inkludering. Några av de viktigaste vinsterna med en inkluderande arbetsplats är:

- Högre engagemang och bättre prestationer.
- Bättre välmående och trivsel.
- Bättre samarbete.
- Högre kvalitet i beslutsfattande.
- Mindre personalomsättning.
- Fler kompetenta sökande attraheras till lediga tjänster.
- Mer innovation och utveckling.

### 3. Verktyg för inkludering och konsten att skapa ett lyckat förändringsarbete

De olika verktygen:

1. **Alla finns i rummet**
2. **Aktivt lyssnande**
3. **Trivsamt vardag**
4. **Teflontestet**
5. **Mikrohandlingar**
6. **Normer**



## Verktyg nr 1 - Alla finns i rummet

Verktyget “alla finns i rummet” innebär att vi utgår från att alla slags personer och erfarenheter finns med i samtalet. Det är lätt att anta att vi vet mer om andra än vi egentligen gör. Istället för att till exempel utgå från att alla är heterosexuella, uttrycker vi oss som vi skulle göra om vi visste att någon i rummet har en annan sexualitet – och att vi vill behandla den personen med respekt.

### Vad är jargong?

Jargong är när vi pratar på ett sätt som kan vara svårbegripligt för utomstående, eller kränkande mot vissa grupper. På arbetsplatser där det på ytan ser ut som om de flesta är lika varandra, till exempel med en ojämn könsbalans eller där majoriteten har samma bakgrund, kan det vara lätt att hamna i en jargong som blir respektlös mot den grupp som är i minoritet. Den som är i minoritet kan känna sig tvungen att hålla tyst om det eller till och med delta i jargongen för att inte riskera att hamna utanför på något sätt. Det skapar stress och en exkluderande arbetsmiljö.

### Motverka skadlig jargong

“Alla finns i rummet” är ett effektivt och enkelt sätt att motverka exkluderande jargong. Det handlar inte om att man inte får prata om vissa grupper eller identiteter utan hur man pratar om dem. Vi vet ju oftast inte allt om våra kollegor, och det är vanligt att de som på något sätt skiljer ut sig från majoriteten låter bli att berätta om det. Det här verktyget påminner oss om att vi inte kan se på ytan vilka erfarenheter de omkring oss har, och hjälper oss samtidigt att uttrycka oss på sätt som visar respekt och acceptans.





## Verktyg nr 2 - Aktivt lyssnande

Aktivt lyssnande handlar om att lyssna på andra med full uppmärksamhet, med målet att verkligen förstå vad de vill förmedla. Du bekräftar vad du hör och ställer frågor för att förstå bättre. Att verkligen försöka förstå andra, utifrån deras perspektiv, ökar chansen att du uppfattar dem rätt och inte går vilse i dina egna tolkningar och förutfattade meningar. Det är ett sätt att skapa goda förutsättningar för att andra ska känna sig respekterade – och inkluderade.

### Strategier för aktivt lyssnande

- Visa med ditt kroppsspråk att du är intresserad av det den andra säger. Vänd dig mot personen och visa ett vänligt ansiktsuttryck. Undvik att sitta med armarna i kors. Nicka då och då, lägg in små ord som “mm”, “aha”, “ja”, det visar att du lyssnar.
- Om du behöver fråga något för att förstå den andra bättre, ställ öppna frågor. Öppna frågor är de man inte kan svara enbart “ja” eller “nej” på, som uppmuntrar till att berätta mer. “Vad tycker du om det?” “När märkte du det här?” “Vad gjorde du då?”
- Spegla det den andra berättat – sammanfatta vad du hört och stäm av om du förstått rätt. Det gör inget om du råkar spegla fel ibland. Bara att du försöker är bekräftande i sig eftersom det visar att du verkligen vill förstå. Eftersom du frågar om du förstått rätt, kan den andra rätta dig om det blev fel.
- Spela lite ovetande – fråga hellre än att tro på och utgå från de tolkningar som kanske dyker upp i dina tankar. Du är ingen tankeläsare, och ska inte försöka vara det heller. Det inger mer förtroende att fråga!
- Släpp din egen agenda med samtalet. Det gör inget om du inte vet vad du ska svara när den andra slutat prata. Många är oroliga för att framstå som mindre kompetenta om de inte har svar på tal direkt. Men att fundera en stund innan du svarar visar att du tar in vad den andra säger. Det ökar din trovärdighet och ökar chansen att den andra tar ditt svar mer på allvar.
- Det viktigaste i aktivt lyssnande är att genuint försöka hitta intresset för den andra.

## Verktyg nr 3 - Trivsamt vardag

Tänk er in i hur en riktigt trivsamt arbetsvardag skulle kunna vara och hur ni vill ha det då.

Några frågor ni kan ställa er:

- Vad skulle finnas där?
- Vad skulle ni göra?
- Vad skulle ni säga till varandra?
- Vad behöver ni göra för att skapa förändring i vardagen? Vad fungerar för er?
- Hur reagerar personalen/ni själva? Är de positiva? Möter ni motstånd? Hur kan ni göra för att få med er alla? Tillmötesgå alla? Vad säger ni? Vad kan du göra annorlunda för att nå fram med din kommunikation?

Hitta er trivsamma vardag genom “tvärtomövningen”

Ett annat sätt att komma fram till hur ni vill ha det är att vända på frågan och börja med att prata om hur ni **inte** vill ha det. Det här kan vara ett bra sätt att avdramatisera arbete med normförändring. Vad skulle vara det värsta tänkbara scenariot, där ni exkluderar istället för att inkludera varandra? Fundera på hur ni då skulle bete er mot varandra, och vad som skulle hända på arbetsplatsen. När ni inte kommer på fler saker, börja skriva om svaren till sin positiva motsats. Då får ni en målbild för en trivsamt och inkluderande arbetsvardag.

# Verktyg nr 4 - Teflontestet

Teflontestet är ett självskattningstest som går ut på att identifiera hur ofta en viss grupptillhörighet eller egenskap skapar någon form av "friktion", eller obehag, i vardagen.

Namnet syftar på materialet teflon, som i bland annat stekpannor skapar en friktionsfri yta. När vi motsvarar den norm som finns i samhället gällande en specifik grupptillhörighet upplever vi ingen friktion, inget "fastnar" på oss. Men när vi inte uppfyller normen skapas frik-

tion genom att vi på olika sätt bemöts negativt, osynliggörs eller utsätts för diskriminering. Teflontestet är en bra start för gemensam diskussion om inkludering. Mallen för Teflontestet finns som bilaga för dig att skriva ut.

## Hur gör du Teflontestet?

Visa upp eller dela ut mallen, se bilaga, till deltagarna och låt dem reflektera i enskildhet. Ingen behöver visa för andra hur den fyller i. Samla sedan gruppen för gemensam reflektion utifrån exempelvis följande frågor:

- Hur kändes det att fylla i och få syn på resultatet i testet?
- Någon som är förvånad? Hur kan svaren se olika ut i olika sammanhang? (till exempel hemma privat jämfört med på arbetet)
- Hur kan jag använda dessa kunskaper/insikter om normer och privilegier konstruktivt?
- Hur kan vi förhålla oss till dessa resultat i gruppen på ett konstruktivt sätt?

Jag stöter på friktion, krångel eller motstånd på grund av andra personers tankar och idéer om min/mitt:

	OFTA	IBLAND	SÄLLAN
Etnicitet			
Hudfärg			
Utbildningsbakgrund			
Kroppsstorlek			
Utseende			
Kön			
Könsidentitet eller -uttryck			
Sexuella läggning			
Religion eller annan trosuppfattning			
Ålder			
Annat			

Källa: Testet är ursprungligen publicerad av Louise Andersson i boken *Normkritisk pedagogik – Makt, lärande och strategier för förändring*.

# Verktyg nr 5 - Mikrohandlingar

Arbetet med jämställdhet och trivsel är ett långtgående arbete likt andra förändringar som sker i er organisation. Det är lätt att vilja göra mycket på kort tid. Det kan också leda till stora frågor, som påverkar många människor på olika sätt, och det kan i sin tur leda till att det kan komma upp jobbiga känslor och tankar. Därför är det viktigt att hellre ta små steg även om de ibland kan kännas betydelselösa.

Ha med er detta:

- Vad är vårt långsiktiga mål med att skapa en trivsamt arbetsplats?
- Vad är ett litet steg vi kan ta nu utifrån dagens förutsättningar för att komma dit?

## Hur skapar man förändring?

Genom att ta små små steg skapar vi förändring! Vi alla har olika tankar och känslor inför förändring och det som är roligt för någon kan kännas jobbigt för någon annan. Det är ok, alla är olika och det skapar snarare en bra dynamik med fler perspektiv som vi kan lära oss utav. Ställ er frågan: vad skulle mitt nästa lilla steg kunna vara i den här situationen? Ofta vet vi svaret om vi bara vågar lyssna.

Många gånger är det våra tankemönster, känslor och invanda beteenden som sätter käppar i hjulen för oss. Det är inte konstigt och det händer oss alla beroende på vilka erfarenheter vi har med oss. Men hur skulle du kunna utmana dig själv? Om en del av ett steg känns stort eller olustigt, kanske du kan börja någon annanstans?

## Systematiskt förändringsarbete

En viktig del är att jobba systematiskt med förändringsarbetet. Det innebär konkret att undersöka/kartlägga, förstå orsakerna, förändra och följa upp. För att göra det bra är det bättre att fokusera på några få frågor som är lätta att följa upp. Att inte följa upp och låta allt rinna ut i sanden

skapar inget bra förändringsarbete. Det vet nog de flesta och ofta beror det på att vi gör det för stort. Ta de små sakerna som är lätta att påverka, det skapar ofta ringar på vattnet och leder ibland till resultat på andra fronter också.



## Varaktig förändring

Varaktig förändring går genom våra känslor, vi behöver kunna känna att det känns rätt för att ändra något. Det kan vara att förändra beteenden, tankemönster eller nya och andra sätt att arbeta på. Om vi tar oss tid att förankra det i oss själva kommer vi att komma djupare och längre i arbetet. Så hur kan ni utmana er själva att tänka så här?



## Att möta motstånd

I ett förändringsarbete kommer det alltid att finnas motstånd på ett eller annat sätt. Det är som sagt så vi människor fungerar. Som chef kan det kännas tungt att driva förändring när man möts av negativitet eller upprördhet. Men många gånger handlar detta om en rädsla över att förlora kontrollen. Att vi reagerar är naturligt och

egentligen ett bevis på engagemang. Försök att lyfta frågan på ett nyfiskt sätt och ta reda på vad rädslan handlar om. Hur kan ni stötta varandra i det? Vilka behov har ni för att komma vidare?

Ta de små stegen tillsammans!

## Mandat

Ett råd är att jobba med det som ni själva bara kan och har mandat att påverka. Då händer det saker och framförallt minskar ni frustrationen genom att inte kunna påverka något uppåt i hierarkin.

Har ni behov av stöd från din egen chef eller HR? Be om en önskelista och hur ni tillsammans kan lösa de problem eller utmaningar som uppstår.

Källa: *How to Change Absolutely Anything*, 2012 Damian Hughes

# Verktyg nr 6 - Normer

Normer är ofta osynliga, inlärd och föränderliga. De speglar det samhället vi lever i, vad vi har fått med oss från vår uppväxt och livserfarenheter, de grupper och sammanhang vi har varit och är i och de människor vi omges av. En norm kan därmed uppfattas olika av olika människor. Det kan vara sådant vi aldrig har tänkt på eftersom vi kanske inte har kunskap om det – då blir det osynligt för oss.

Det som är en norm på en arbetsplats behöver inte vara det på en annan.

Vissa normer grundar sig också på diskrimineringslagstiftningen.

## Vad säger lagen?

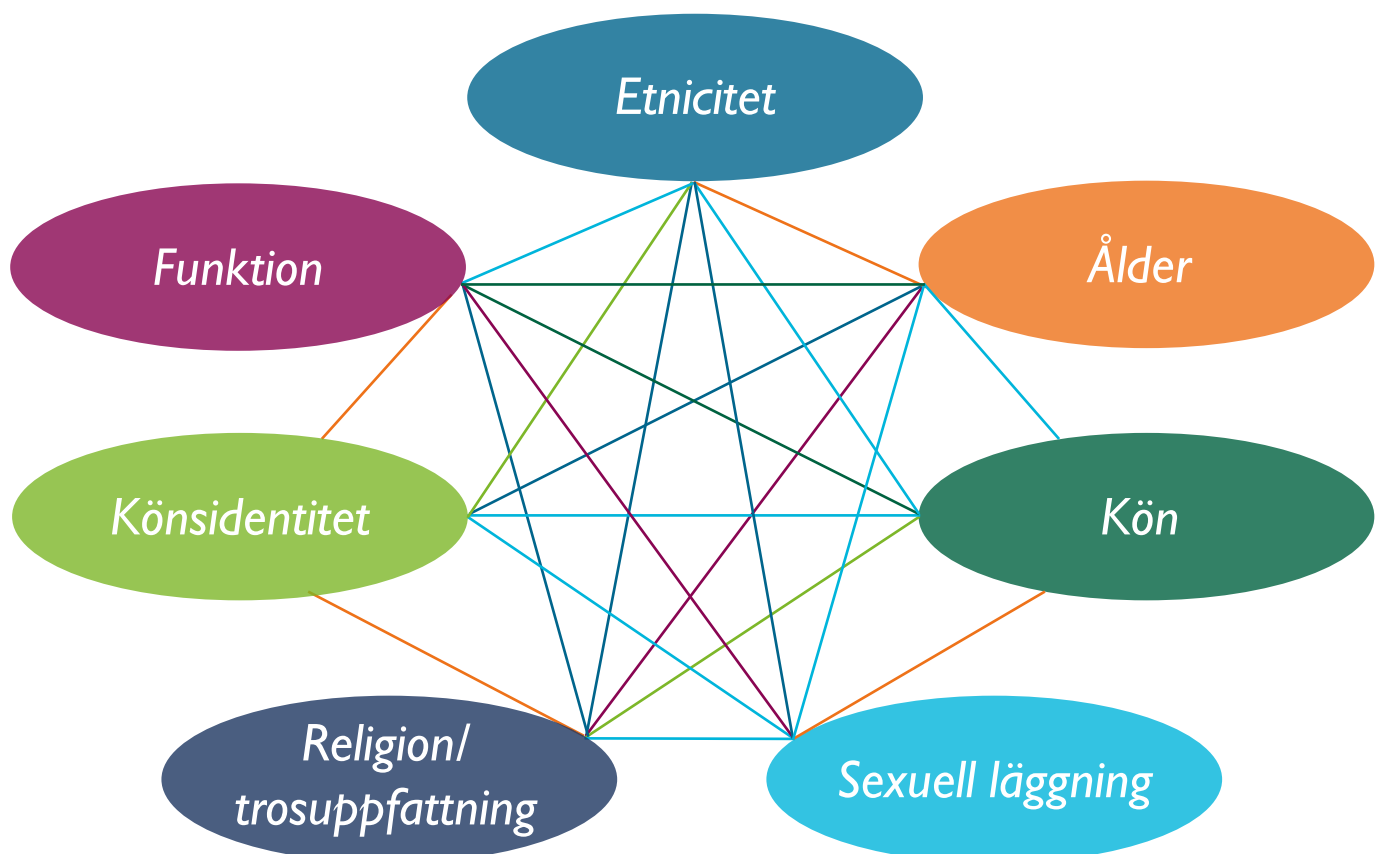
Diskrimineringslagen är den lag som reglerar dessa frågor. Utifrån den ska ett likabehandlingsarbete ske som tydligt ska framgå i era policies. Tyvärr är detta något som många gånger kan bli en "pappersprodukt". Gå tillbaka och titta

på vinsterna med inkludering igen och koppla dessa till er policy och rutin, vad kan ni lägga till eller förändra så att det faktiskt sker i vardagen?

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. [Läs mer på do.se](http://do.se).

Utifrån ett normperspektiv kan man se på diskrimineringsgrunderna enligt nedan. Hur ser det ut hos er? Vilka får komma till tals? Hur presenterar ni ert företag?



## Exempel på normer

**Vithetsnorm** - utgår från att vit/ljus hud är standard. Ett exempel är att "hudfärgade" plåster är ljusbeiga, fast det finns många fler hudfärger.

**Åldersnorm** - förväntningar om vad vi förväntas ägna oss åt, se ut och bete oss vid en viss ålder. Exempelvis att äldre personer kan ha svårt att bli anställda på grund av deras ålder, eller förväntningen att yngre personer inte är lika ansvarsfulla som äldre personer.

**Könsnorm** - beskriver vad som "anses" vara kvinnligt och manligt. Exempelvis: "tjejer är mer känsliga än killar" eller "killar gillar fotboll och bilar".

## Vad är normer?

Vår hjärna vill göra det enkelt för oss och letar efter sådant som vi känner igen och förstärker vår världsbild. Det som avviker från den uppfattar vi som annorlunda eller märkligt. Så är det för alla människor och det är högst normalt. Men genom att belysa dem och skaffa oss kunskap kan vi förändra det som behöver förändras eller förstärka det som är positivt.

Ett sätt att göra detta är att diskutera de normer ni ser på er arbetsplats. Se nedan för en enkel övning.

## Arbeta med normer - övning

Normer vid fikan, fundera på och var nyfiken på hur det är hos er:

- Vilka brukar delta på fikan?
- Hur sitter ni? Vad finns det för grupperingar? Har alla "samma plats"?
- Dricker alla kaffe? Te? Annat?
- Vad pratar ni om? Vilka är det som pratar? Är alla med i samtalet?

## 4. Några sammanfattande tips

- Var öppen för att lyssna.
- Var medveten om dina omedvetna fördomar.
- Läs på och lär dig mer.
- Erkänn på de sätt du bidrar till exkludering (till exempel genom att inte säga ifrån).
- Hitta saker där du kan göra skillnad, till exempel genom att påtala normer.
- Ge plats åt röster som inte har samma möjligheter som du.

**Heteronorm** - ett antagande om att de flesta är heterosexuella, och att det är det normala att vara. Om en person inte passar in i heteronormen så får den därför ständigt förklara sig och komma ut som avvikande.

**Kristen traditionsnorm** - att enbart kristna högtider uppmärksammas.

**Cis-norm** - antagandet att alla människor identifierar sig som det kön som har tilldelats dem vid födseln och lever efter det könets sociala normer, kvinnligt eller manligt.

**Funktionsnorm** - utgår från att människor inte förväntas ha en funktionsvariation.



**Reflektera** över vad ni kom fram till när ni funderade? Kunde ni se några mönster? Vad säger detta er?

Exempelvis har vi en stark kaffe-norm i Sverige där man "förväntas ta en kaffe därför att det är ju lite krångligt med te och tepåsar och allt". Eller?

Det är en enkel övning som kan väcka nyfikenhet och som kan få oss att tänka på andra sätt. Hur skulle ni kunna applicera detta tankesättet på andra normer hos er? Vad skulle ni komma fram till då?

Lycka till!



# Teflontestet

## Uppgift: Teflontestet

Visa upp eller dela ut mallen (sid. 2 i denna pdf) till deltagarna och låt dem reflektera i enskildhet. Ingen behöver visa för andra hur den fyller i. Samla sedan gruppen för gemensam reflektion utifrån exempelvis följande frågor:

- Hur kändes det att fylla i och få syn på resultatet i testet?
- Någon som är förvånad?
- Hur kan svaren se olika ut i olika sammanhang? (till exempel hemma privat jämfört med i skolan/på arbetet)
- Hur kan jag använda dessa kunskaper/insikter om normer och privilegier konstruktivt?
- Hur kan vi förhålla oss till dessa resultat i gruppen på ett konstruktivt sätt?

# Teflontestet

Jag stöter på friktion, krångel eller motstånd på grund av andra personers tankar och idéer om min/mitt:

	OFTA	IBLAND	SÄLLAN
Etnicitet			
Hudfärg			
Utbildningsbakgrund			
Kroppstorlek			
Utseende			
Kön			
Könsidentitet eller -uttryck			
Sexuella läggning			
Religion eller annan trosuppfattning			
Ålder			
Annat			