

Stöd före, under och efter

EN GUIDE FÖR *DIG* SOM LEDER SAMTALET



EN
RIKTIG
MAN



FYRA TEMAN

VAD ÄR EN RIKTIG MAN?

Män dör oftare i olyckor, söker hjälp senare och pratar mindre om det som är jobbigt och svårt. Det är dags att förändra mönstret och skapa en trygg och inkluderande miljö på arbetsplatser där alla kan känna sig bekväma, säkra och vill stanna kvar.

En riktig man är ett samtalsmaterial om föreställningar kring manlighet och hur de påverkar oss på jobbet, hemma och i relation till andra. Samtalen ger deltagarna möjlighet att stanna upp och fundera tillsammans kring sådant vi kanske inte pratar om så ofta.

MATERIALET

En riktig man består av fyra teman. Ni kan börja med det tema som känns mest relevant för er arbetsplats.

- Normer, värderingar och jargong.
- Psykisk ohälsa och ensamhet.
- Risker, olyckor och trygghet.
- Våld, makt, sex, sexuella trakasserier och relationer.

Vi rekommenderar att ni gör alla fyra, gärna vid flera tillfällen så att det finns tid för reflektion mellan temana. Om ni genomför alla fyra teman kan ni också beställa ett intyg för att berätta om ert arbete.

SÅ FUNGERAR ETT TEMA

- Cirka 45 minuter.
- Två korta filmer.
- Tre frågor i mindre grupper.
- En avslutande övning.
- Bonusfrågor om ni har mer tid.

DU BEHÖVER INTE VARA EXPERT

Din uppgift är att guida gruppen genom materialet, hålla tiden och hjälpa till att skapa ett öppet och nyfiket samtal.

Det finns inga rätta svar och gruppen behöver inte komma fram till en gemensam slutsats.

VEM SKA LEDA?

I vissa grupper är chefen ett naturligt val. I andra kan någon annan göra det lättare för deltagarna att prata öppet. Du får gärna dela egna tankar när det känns naturligt, men försök att inte bli den som driver diskussionen.

TIPS!

Skriv ut och ha guiden som stöd under samtalet.



1. PLANERA OCH BJUD IN

VILKA SKA VARA MED?

Ni kan bjuda in en arbetsgrupp, en avdelning eller hela företaget. Materialet har fokus på män och mansnormer, men ni avgör själva vilka på arbetsplatsen ni vill bjuda in.



BJUD IN

Inbjudan ska kort förklara vad En riktig man är, varför ni gör det här hos er och vad deltagarna kan förvänta sig.

FÖRSLAG PÅ INBJUDAN

Välkommen till ett samtal om hur det är att vara man och om de förväntningar som följer med.

En riktig man är ett samtalsmaterial om mansnormer och hur de kan påverka oss, på jobbet, hemma och i relation till andra.

Varför gör vi det här hos oss? (Kort anledning)

På (dag) börjar vi med temat (tema), som handlar om

(kort beskrivning).

Under ungefär 45 minuter tittar vi på två korta filmer och diskuterar några frågor i mindre grupper. Det finns inga rätta svar och du behöver inte förbereda något.

Tid:

Plats:

Vill du veta mer? Gå in på www.enriktigman.se



2. FÖRBERED DIG VÄL

KLICKA IGENOM TEMAT I FÖRVÄG

Titta på filmerna och läs de tre frågorna, bonusfrågorna och den avslutande övningen.

Du behöver inte förbereda några svar. Poängen är att veta vad som väntar och att du känner dig trygg med upplägget.

TÄNK IGENOM NÄSTA STEG

Bestäm gärna före träffen vad nästa steg är, till exempel nästa tema eller hur sådant som gruppen vill arbeta vidare med tas om hand.

FÖRBERED GRUPPINDELNING

Förbered gärna gruppindelningen när du vet vilka som kommer. Dela upp deltagarna så att det är cirka 4 till 6 personer per samtalsgrupp.

Roller och relationer kan påverka hur lätt det känns att prata öppet.

I vissa grupper fungerar det bra att chef och medarbetare sitter tillsammans. I andra kan en annan indelning fungera bättre.



3. INNAN NI STARTAR

FÖRBERED RUMMET

Se till att alla kan se och höra filmerna.

Om alla inte känner varandra, gör en presentationsrunda.

Låt gärna deltagarna sitta med sin samtalsgrupp redan från början. Då kan de enkelt börja diskutera när filmerna är slut.

Om flera grupper sitter i samma rum, försök placera dem så att de inte stör varandra under diskussionerna.

KOLLA DETTA I GOD TID

- Filmer och ljud fungerar.
- Frågorna finns tillgängliga.
- Samtalsgrupperna är klara.
- Alla kan se och höra.
- Det finns något att skriva på.
- Du har koll på tiden.

Tidsåtgång



10 min – Inledning och filmer

25 till 30 min – Diskussion

5 till 10 min – Avslutning

4. UNDER SAMTALET

INLED TRÄFFEN

Berätta kort varför ni har valt En riktig man, varför just den här gruppen är inbjuden, hur lång tid ni kommer att hålla på och hur träffen går till. Om alla i gruppen inte känner varandra, börja gärna med en kort presentationsrunda.

SÅ KAN DU INLEDA

Vi har valt att göra det här eftersom [anledning]. I dag ska vi under ungefär 45 minuter prata om [tema]. Vi börjar med två korta filmer. Sedan diskuterar ni tre frågor i era grupper. Jag säger till när det är dags att gå vidare. I slutet reflekterar vi över vad vi tar med oss.

SÄTT ENKLA RAMAR

- Vi behöver inte tycka lika.
- Vi lyssnar på varandra och är nyfikna på olika perspektiv.
- Ingen behöver berätta något personligt som den inte vill dela.
- Det är alltid okej att avstå från att svara på en fråga.
- Vi hjälps åt så att alla får komma till tals.



GE GRUPPERNA UTRYMME

Var tillgänglig utan att övervaka. Rör dig gärna mellan grupperna då och då, men ge dem möjlighet att prata ostört.

Smågruppssamtalen behöver inte dokumenteras eller återrapporteras. Deltagarna väljer själva vilka tankar de vill dela med resten av gruppen.

OM EN GRUPP FASTNAR

Försök hjälpa gruppen vidare. Om ni ändå inte kommer vidare, byt fråga eller parkera den och återkom senare.

NÄR ÄR DET DAGS ATT BYTA FRÅGA?

Låt en fråga få mer tid om den väcker ett bra samtal. Gå vidare när diskussionen börjar upprepa sig eller gruppen verkar färdig.

FÅNGA UPP TANKAR NÄR DET PASSAR

Ni behöver inte samla hela gruppen efter varje fråga. Ibland kan det ändå vara värdefullt att kort fånga något som kommit upp innan ni fortsätter.

DISKUSSION/REFLEKTION

- Var det något ni fastnade särskilt för?
- Är det någon tanke från era samtal som ni vill skicka med till de andra?





5. AVSLUTA SAMTALET

VAD TAR NI MED ER FRAMÅT?

Be alla att först skriva ned en egen tanke på en lapp och behålla den för sig själv.

Samla sedan gruppen och fånga upp några av tankarna. Den som vill kan dela med sig, men ingen är tvingad.

Avsluta med att tacka för samtalet och kort berätta vad som händer härnäst.

DISKUSSION/REFLEKTION

- Vad tar ni med er från samtalet?
- Är det någon tanke ni vill skicka med till resten av gruppen?



OM SAMTALET BLIR *SVÅRT*

Ha gärna den här sidan nära till hands under träffen.

NÅGON AVFÄRDAR FRÅGAN

- Var nyfiken i stället för att försöka övertyga.
- Testa: Vad är det som gör att du inte känner igen dig?
Finns det andra erfarenheter i gruppen?

NÅGON SÄGER NÅGOT SOM VÄCKER STARKA REAKTIONER

- Försök förstå vad personen menar och öppna sedan för fler perspektiv.
- Testa: Vad menar du när du säger så? Hur tänker ni andra?
- Om samtalet börjar riktas mot personer i gruppen, för tillbaka det till frågan och påminn om att ni ska lyssna respektfullt på varandra.

DET KOMMER FRAM NÅGOT SOM BEHÖVER TAS VIDARE

Det kan till exempel handla om psykisk ohälsa, våld, utsatthet eller något på arbetsplatsen som personen behöver stöd kring.

Du behöver inte lösa situationen där och då inför gruppen. Fånga i stället upp personen efter samtalet och hjälp den vidare till rätt stöd.

Om det gäller något på arbetsplatsen kan det handla om chef, HR, skyddsombud, företagshälsovård eller den funktion som ansvarar för frågan hos er.

NÅGON SKÄMTAR BORT FRÅGAN

- Humor kan göra svåra frågor lättare. Om skämten gör att gruppen inte kommer vidare, hjälp dem tillbaka.
- Testa: Om vi tar frågan på allvar en stund, vad tänker ni då?

NÅGON BERÄTTAR NÅGOT PERSONLIGT

- Lyssna utan att pressa personen att berätta mer.
- Testa: Tack för att du berättar. Du behöver inte berätta mer än du själv vill.
- Låt personen själv avgöra hur mycket den vill dela och hjälp sedan gruppen vidare.

PARKERA EN FRÅGA

Om en fråga behöver mer tid än ni har just nu, parkera den och bestäm när ni ska fortsätta samtalet.

NÅGON BEHÖVER STÖD

På www.enriktigman.se finns länkar till mer information och stöd.

TEMA A: NORMER, VÄRDERINGAR OCH JARGONG

VARFÖR ÄR DET HÄR VIKTIGT ATT PRATA OM PÅ ARBETSPLATSEN?

Det här kan bidra till en arbetsplats där fler känner sig trygga, kan vara sig själva och trivs bättre. På sikt kan det också göra det lättare att behålla och locka nya medarbetare.

DET HÄR HANDLAR SAMTALET OM

Normer är oskrivna regler för hur vi förväntas vara och bete oss. För män kan det till exempel handla om att vara stark, klara sig själv, inte klaga och kunna ta ett skämt.

På jobbet kan normerna märkas i jargongen, i vem som får status och i vad som känns möjligt att säga högt. Humor och jargong kan skapa gemenskap, men också göra att människor anpassar sig för att inte hamna utanför.



DET HÄR KAN SAMTALET BIDRA TILL

- Större medvetenhet om sådant i kulturen som annars går på autopilot.
- En jargong där humor och gemenskap inte kräver att någon måste tåla sådant som känns fel.
- En arbetsplats där det blir lättare att säga ifrån, be om hjälp eller visa osäkerhet.



BRA ATT HA MED SIG

Jargong är inte automatiskt något negativt. Det kan finnas mycket i arbetsplatsens kultur som deltagarna tycker om och är stolta över. Håll fokus på hur kulturen fungerar för olika personer, snarare än på om jargongen är bra eller dålig.

OM SAMTALET TAR EN ANNAN VÄG

Om samtalet mest handlar om att försvara jargongen

Humor och jargong kan skapa gemenskap. Hjälp gruppen att också se om samma kultur fungerar lika bra för alla och vad som händer när någon känner att den måste spela med.

Om ansvaret hamnar på den som borde säga ifrån

För tillbaka samtalet till gruppen. Normer kring tillhörighet, status och att kunna "ta ett skämt" kan göra det svårt att markera.



OM NÅGOT KOMMER UPP

Samtalet kan göra att någon berättar att den själv har känt sig utanför, förlöjligad eller pressad att spela med.

Låt personen själv bestämma hur mycket den vill berätta. Om samtalet börjar handla om en enskild kollega, hjälp gruppen tillbaka till mönstret eller situationen.



TA DET VIDARE

Om samtalet väcker något ni vill göra annorlunda på arbetsplatsen, gör det konkret.

- Prata om vilken jargong ni vill ha och var gränserna går.
- Gör det lättare att säga ifrån utan att bli den som "förstör stämningen".
- Uppmärksamma beteenden som gör att vissa tar mindre plats eller tystnar.

TA HJÄLP VID BEHOV

Ibland kommer sådant upp som inte kan eller ska lösas i själva samtalet. Då kan du parkera frågan eller ta hjälp av närmaste chef, HR eller skyddsombud.

På www.enriktigman.se finns länkar till mer information och stöd.

TEMA B: PSYKISK OHÄLSA OCH ENSAMHET

VARFÖR ÄR DET HÄR VIKTIGT ATT PRATA OM PÅ ARBETSPLATSEN?

Det här kan bidra till en arbetsplats där människor ser varandra, vågar säga när allt inte är bra och får stöd tidigare. Det kan göra det lättare att fånga upp när någon har det svårt innan problemen hunnit växa.

DET HÄR HANDLAR SAMTALET OM

Ensamhet handlar inte alltid om att vara ensam. Man kan ha människor omkring sig och ändå sakna någon man känner att man kan prata öppet med.

Många män har lärt sig att klara sig själva och inte belasta andra. Därför kan både ensamhet och psykisk ohälsa vara svåra att se, också för personen själv.

För många män är jobbet en viktig social del av livet. Gemenskap och kontakt med andra kan därför spela stor roll.

DET HÄR KAN SAMTALET BIDRA TILL

- Större förståelse för att det inte alltid syns när någon har det svårt.
- En arbetsplats där det känns lättare att prata om hur man mår.
- Mer omtanke och uppmärksamhet på förändringar hos människor omkring oss.

BRA ATT HA MED SIG

Psykisk ohälsa kan också visa sig som irritation, ilska, sömnproblem, trötthet, stress, koncentrationssvårigheter eller kroppsliga besvär. Samtalet handlar inte om att diagnostisera andra, utan om att förstå att mående kan ta sig olika uttryck.

OM SAMTALET TAR EN ANNAN VÄG

Om samtalet landar i att man ändå inte kan veta hur någon mår

Det går inte alltid att se. Poängen är inte att kollegor ska upptäcka allt, utan att fundera över vad som kan göra det lättare att visa att allt inte är bra.

Om samtalet börjar handla om vems ansvar måendet är

Kollegor ska inte vara terapeuter eller ta ansvar för någon annans mående. Temat handlar om kontakt, gemenskap och att visa omtanke.

OM NÅGOT KOMMER UPP

Det här temat kan väcka igenkänning. Om någon berättar något personligt, låt personen själv bestämma hur mycket den vill säga.

Du behöver inte lösa situationen inför gruppen. Fånga upp personen efteråt om det verkar finnas behov av stöd.

TA DET VIDARE

Om samtalet väcker något ni vill förändra på arbetsplatsen, prata om vad nästa steg kan vara. Exempel på aktiviteter att arbeta vidare med:

- Prata om hur ni kan stärka gemenskap och kontakt i vardagen.
- Gör det lättare att prata om stress och mående.
- Tydliggör vilket stöd som finns och vart man kan vända sig.

TA HJÄLP VID BEHOV

Ibland kommer sådant upp som inte kan eller ska lösas i själva samtalet. Då kan du parkera frågan eller ta hjälp av närmaste chef, HR eller företagshälsovården.

På www.enriktigman.se finns länkar till mer information och stöd.

TEMA C: RISKER, OLYCKOR OCH TRYGGHET

VARFÖR ÄR DET HÄR VIKTIGT ATT PRATA OM PÅ ARBETSPLATSEN?

Det här kan bidra till en arbetsplats där fler vågar stanna upp, fråga och säga ifrån när något känns osäkert. På sikt kan det minska riskerna och hjälpa till att förebygga olyckor.

DET HÄR HANDLAR SAMTALET OM

Risker kan bli en del av vardagen utan att man riktigt märker det. Det kan handla om vana, tidspress, genvägar eller ett snabbt "jag ska bara".

Normer kring att vara erfaren, tålig och säker på sig själv kan också påverka hur lätt det känns att stanna upp, fråga eller säga ifrån.



DET HÄR KAN SAMTALET BIDRA TILL

- Större medvetenhet om risker som blivit vardag.
- En arbetsplats där det känns naturligt att stanna upp eller säga ifrån.
- En syn på säkerhet som ansvar både för sig själv och för andra.



BRA ATT HA MED SIG

Situationsfilmen handlar om en olycka eller incident ur en anhörigs perspektiv. Den kan väcka starka känslor.

Låt gärna reaktionen få finnas. En viktig del av temat är just att vidga perspektivet: en olycka drabbar inte bara den som själv är med om den.

OM SAMTALET TAR EN ANNAN VÄG

Om filmen gör gruppen tyst

Låt tystnaden finnas en stund. Filmen är gjord för att väcka känslor och vidga perspektivet på vilka som påverkas när en olycka händer.

Om samtalet landar i att olyckor ändå kan hända

Alla risker går inte att ta bort. Hjälp gruppen tillbaka till det som faktiskt går att påverka: vanor, genvägar, tillbud och möjligheten att stanna upp eller säga ifrån.



OM NÅGOT KOMMER UPP

Temat kan väcka egna erfarenheter av olyckor eller sorg. Följ råden på sidan om svåra samtal och låt personen själv bestämma hur mycket den vill berätta.



TA DET VIDARE

Om samtalet väcker något ni vill förändra på arbetsplatsen, prata om vad nästa steg kan vara. Exempel på aktiviteter att arbeta vidare med:

- Fånga upp risker och genvägar som blivit vardag.
- Gör det lättare att stoppa, fråga eller säga att man är osäker.
- Prata om och följ upp tillbud.

TA HJÄLP VID BEHOV

Ibland kommer sådant upp som inte kan eller ska lösas i själva samtalet. Då kan du parkera frågan eller ta hjälp av: Skyddsombud, företagshälsovård, närmaste chef eller arbetsmiljöansvarig

På www.enriktigman.se finns länkar till mer information och stöd.

TEMA D: VÅLD, MAKT, SEX, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH RELATIONER

VARFÖR ÄR DET HÄR VIKTIGT ATT PRATA OM PÅ ARBETSPLATSEN?

Det här kan bidra till en tryggare arbetsplats där gränser tas på allvar och fler reagerar när någon behandlas illa. Det kan göra det lättare att fånga upp sådant som annars riskerar att fortsätta.

DET HÄR HANDLAR SAMTALET OM

Gränser kan överskridas på olika sätt. Det kan handla om kommentarer och närmanden på jobbet, om sex där den andres vilja inte respekteras eller om kontroll, hot och våld i en relation.

En viktig del av temat är också det som händer runt omkring. Normer och makt påverkas av vad vi skrattar åt, reagerar på och låter passera.



DET HÄR KAN SAMTALET BIDRA TILL

- Större medvetenhet om beteenden som kan göra andra otrygga eller gå över en gräns.
- En arbetsplats där fler reagerar när någon behandlas illa.
- Större förståelse för hur status och makt påverkar vem som vågar säga ifrån.
- Bättre beredskap att agera om man blir orolig för en kollega.



BRA ATT HA MED SIG

Situationsfilmen visar olika former av gränsöverskridanden och våld. Håll fokus på beteendet och konsekvenserna, inte på karaktärerna i filmen.

När det gäller sexuella trakasserier är avsikten inte det enda som spelar roll. Ett beteende kan gå över en gräns även om personen själv inte menade illa.

OM SAMTALET TAR EN ANNAN VÄG

Om ett beteende tonas ner, till exempel för att personen inte menade illa

För tillbaka fokus till beteendet och konsekvenserna. Vad gruppen accepterar, skrattar åt eller låter passera spelar också roll.

Om våld och kontroll i en relation beskrivs som en privat sak

Det som händer hemma kan följa med till jobbet. Det kan påverka både personen själv och kollegorna. Oro, frånvaro, kontroll eller skador kan vara sådant som människor runt omkring märker.



OM NÅGOT KOMMER UPP

Temat kan väcka egna erfarenheter av trakasserier, övergrepp eller våld. Följ råden på sidan om svåra samtal och fånga vid behov upp personen enskilt efteråt.



TA DET VIDARE

Om samtalet väcker något ni vill förändra på arbetsplatsen, prata om vad nästa steg kan vara. Exempel på aktiviteter att arbeta vidare med:

- Skapa ett klimat där alla känner att de kan säga ifrån när någon går över gränsen.
- Tydliggör vart man kan vända sig vid trakasserier, hot eller våld.
- Fånga upp oro för en kollega.

TA HJÄLP VID BEHOV

Ibland kommer sådant upp som inte kan eller ska lösas i själva samtalet. Då kan du parkera frågan eller ta hjälp av: Närmaste chef, HR, skyddsombud eller företagshälsovård.

På www.enriktigman.se finns länkar till mer information och stöd.

EN *RIKTIG* MAN