

Macho- samtalet

Ett stöd för samtal om manlighet på jobbet

"Jag tycker inte att känslor hör hemma på jobbet. Vi är här för att jobba och resten får en ta hemma."

Innehåll

Innan ni börjar	3
Vad är machokultur?	4
Förbered samtalet	5
Vanliga frågor och reaktioner	6
Att använda under samtalet	7
Film 1: Om normer kring manlighet	8
Film 2: Om att visa känslor på arbetsplatsen	9
Film 3: Om att fråga, lyssna och prata	10
Hur kan vi fortsätta?	11
Samtalsregler för Machosamtalet	12

Vill du veta mer?

Besök www.regionvasterbotten.se/machosamtalet



Skanna med
din mobilkamera.

Machosamtalet är framtaget av Region Västerbotten och Region Norrbotten i samarbete med Unghästen/Västerbottensteatern.

Innan ni börjar

Det här är ett material som riktar sig till arbetsplatser som vill utveckla en mer jämställd arbetsplatskultur. Syftet med Machosamtalet är att förändra begränsande manlighetsnormer eller rent av bryta upp en machokultur.

Mansdominerade arbetsplatser är huvudmålgrupp för materialet men det går även bra att använda i blandade grupper. Materialet består av tre korta filmer som avslutas med diskussionsfrågor. Materialet är lämpligt att använda under en APT eller en planeringsdag på arbetsplatsen. Det går att se alla filmerna vid ett och samma tillfälle eller att se dom vid olika tillfällen. Se till att avsätta tid för diskussion efter varje film.

Uppskattad tidsåtgång

Introduktion: 5 minuter

Film: Cirka 3 minuter

Diskussion: 15–30 minuter

Totalt: 25–40 minuter per film



Vad är machokultur?

Normer och föreställningar kopplade till kön är ofta begränsande. Män förväntas vara på ett visst sätt och kvinnor förväntas vara på ett annat sätt. Normer är ofta outtalade och många är omedvetna om att de finns. Ändå påverkar normer kopplade till kön hur vi förhåller oss till varandra och vad vi berättar för varandra.

En person som bryter mot normer kan drabbas av konsekvenser av olika grad beroende på vem normbrytaren är. En vit medelålders heterosexuell man har troligtvis större utrymme att bryta mot normer än en svart yngre homosexuell man. Detta visar på hur normer också samverkar med varandra och skapar ojämlikhet. Den som följer normen får fördelar jämfört med den som inte gör det.

Manlighet är ofta kopplat till att upprätthålla en stark fasad, inte visa sårbarhet, vara målmedveten, fysiskt stark och självständig. Samtidigt är män överrepresenterade i statistiken både vad gäller arbetsplatsolyckor och självmord. När dessa begränsande normer kring manlighet upprätthålls kallas det ibland för machokultur. Ett aktivt arbete med att förändra begränsande normer för manlighet kan ge stora vinster för såväl kvinnor, män och icke-binära som för samhället som helhet. Det kan leda till förbättrad hälsa, breddad rekrytering, mer jämställda relationer, bättre arbetsmiljö och minskat våld.

Förbered samtalet

Var gärna två personer som ansvarar för att leda samtalet. Det underlättar om det blir livliga diskussioner och ni behöver fördela ordet och svara på frågor från deltagarna. Men det underlättar också om gruppen är väldigt tyst och inte vill diskutera så mycket. Ni kan använda er av till exempel rundor, handuppräckning, lista eller någon annan typ av system för att alla ska komma till tals. Skriv gärna ut och lägg fram samtalsreglerna som finns sist i detta dokument. När samtalsledare utses, fundera över hur följande skulle kunna påverka samtalet:

- samtalsledarens kön
- samtalsledarens position (chef, HR-strateg, medarbetare)
- andra faktorer som samtalsledarens ålder eller hur länge hen har varit på arbetsplatsen.

Som samtalsledare är det bra att se filmerna innan och fundera över diskussionsfrågorna i förväg, då kommer det att bli enklare att leda samtalet och vid behov ställa följdfrågor. Om ni känner gruppen sedan tidigare kanske ni också vet vilka frågor eller funderingar som kan dyka upp.

Förslag på upplägg på samtalet

1. Inledning

Inled med att kort berätta vad ni ska göra och varför. Om ni har något annat arbete med exempelvis jämställdhet eller jämlikhet så passa på att knyt ihop Machosamtalet med det arbetet. Att

diskutera frågor som rör machonormer, jämställdhet och kön kan synliggöra olika känslor och tankar i gruppen. Vissa kanske är vana att diskutera den här typen av frågor medan det för andra är något nytt. Börja gärna med att prata om att ni vill att det här sammanhanget ska kännas bra för alla. Det är viktigt att alla får komma till tals och att alla känner sig respekterade. Betona att ingen kommer att behöva dela med sig av någonting privat om en inte vill utan att det också går att diskutera frågor på en mer allmän nivå.

2. Se filmen

Börja med första filmen och pausa filmen vid diskussionsfrågorna.

3. Diskussion i smågrupper

Dela in gruppen i mindre grupper, förslagsvis runt 3–5 personer i varje grupp. Låt varje grupp diskutera frågorna ca 15 minuter.

4. Diskussion i helgrupp

Be varje grupp berätta något som de pratade om för hela gruppen.

5. Avslutning

Ni som samtalsledare kan avslutningsvis sammanfatta diskussionen och eventuella idéer som dykt upp. Ni kan sen välja att fortsätta med nästa film eller ta de resterande två filmerna vid ett annat tillfälle. Om ni tar dem vid ett senare tillfälle är det en bra idé att ha någon kort inledning även dessa tillfällen för de som eventuellt inte var med vid första tillfället.



Foto: Mattias Andersson



Vanliga frågor och reaktioner

"Varför ska vi diskutera det här? Jag tycker inte vi har problem med machokultur, däremot borde vi prata om X."

Detta är en vanligt förekommande fråga och därför är det bra att ni som leder samtalet vet varför ni/ledningen prioriterar detta. Här kan ni också bekräfta att "X" också är en viktig fråga och att ni gärna diskuterar det vid ett annat tillfälle men att ni nu har avsatt tid för att prata om machokultur.

"Tidigare fanns det mycket machokultur men inte nu längre när vi får in fler yngre personer, de är inte alls såhär."

Det är ofta svårt att se normer och kultur i sammanhang där en själv ingår. Det är lättare att se att machokultur kan förekomma i exempelvis andra åldersgrupper, på andra geografiska platser eller i andra branscher. Statistiken visar dock att machokultur inte bara är ett problem bland exempelvis äldre. Machokultur är en fråga vi kan ha olika erfarenheter

av och genom att samtala om det kan vi synliggöra vad som präglar relationerna på vår arbetsplats. Ett sätt att bemöta denna fråga kan vara att fråga gruppen "Min erfarenhet är att vi brukar tycka olika i dessa frågor och det är därför vi behöver prata mer om det" eller att vända på frågan "Vad är det som gör att ni inte tycker att vi har en machokultur? Vad är det som ni tycker att vi gör rätt?".

"Jag tycker inte att känslor hör hemma på jobbet. Vi är här för att jobba och resten får en ta hemma".

Här kan det vara en idé att bolla tillbaka frågor till gruppen. Går det att skilja på sitt privata och sitt professionella jag? Händer det att en tar med sig saker som hämt på jobbet hem till familj och vänner eller tvärtom? Vi spenderar mycket tid på våra arbetsplatser och hur vi mår påverkar vår arbetsituation och relationen till kollegor.

Fyra punkter som är bra att komma ihåg under samtalet

- Förändringar sker inte över en natt. Delar av samhället som ses som självklara idag har föregåtts av hårt arbete, till exempel kvinnors rösträtt och mäns rätt till föräldraledighet. Att ni arbetar med machokultur är en del av att bidra till ett mer jämställt samhälle.
- Definiera era anledningar till att arbeta med machokultur, till exempel tryggad kompetensförsörjning, minskad risk för arbetsplatsolyckor och ökad psykisk hälsa.
- Arbetet med machokultur är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som regleras via lagstiftning.
- Det är chefen som har ansvar för arbetsmiljön och därmed ansvar att hantera om kränkningar eller trakasserier sker i samband med samtalen.

Att använda under samtalet



Film 1: Om normer kring manlighet

Frågor från filmen med förslag på följdfrågor:

Känner ni igen er filmscenerna?

Varför, varför inte? Är det någon särskild scen ni känner igen er i eller reagerar på?

Skulle något liknande kunna hända hos er?

Varför, varför inte? Vad skulle hända då? Hur skulle kollegorna reagera?

Har ni machokultur på er arbetsplats och hur visar det sig i så fall?

Hur är stämning och jargongen? Vad och vem skämtas det om och inte? Vem hörs och blir lyssnad på? Vilka arbetsuppgifter har hög och låg status? Hänger det ihop med machokultur?

På vilka sätt är machokultur skadligt?

Vem känner sig välkommen och trivs på vår arbetsplats? På vilket sätt hänger arbetsplatsolyckor ihop med machokultur? På vilket sätt hänger mäns överrepresentation i självmordsstatistiken ihop med machokultur?

Förslag på ytterligare följdfrågor

- Prova att byt ut ordet "kärring" som används upprepade gånger i filmerna till ett ord med manlig klang. Hur förändras meningarna som sägs? Prova att säga dem högt och diskutera vad som upplevs annorlunda och varför. (förslag på ord: gubbe, kille, snubbe, man)
- Vad finns det fler för normer kopplade till manlighet? Vilka är positiva och vilka är negativa?
- Vad finns det för normer kopplade till kvinnlighet? Vilka är positiva och vilka är negativa?
- Vad händer om en man har egenskaper som uppfattas som kvinnliga? Hur påverkar det omgivningens syn och bemötande?
- Hur påverkas personer som inte identifierar sig som vare sig kvinnor eller män av de här normerna?



Film 2: Om att visa känslor på arbetsplatsen

Frågor från filmen med förslag på följdfrågor:

Känner ni igen er filmscenerna?

Varför, varför inte? Är det någon särskild scen ni känner igen er i eller reagerar på?

Vilka känslor går att visa på jobbet?

Illska, aggressivitet och irritation kanske är tillåtna men hur är det med nedstämdhet och sorg? Är det okej för en man att vara ledsen på jobbet och visa det för kollegor?

Går det att visa glädje, tacksamhet, omtanke och på vilket sätt?

Vad gör du om du är ledsen på jobbet?

Hur påverkar det arbetsgruppen och relationerna på arbetsplatsen?

Hur hänger möjligheten att visa känslor ihop med vilket stöd vi kan ge varandra på vår arbetsplats?

Kan machoideal påverka möjligheter att påtala brister i fysisk och psykisk arbetsmiljö, exempelvis mobbing, arbetsbelastning eller skyddsutrustning?

Förslag på ytterligare följdfrågor

- Hur tar känslor som nedstämdhet och sorg uttryck på er arbetsplats? Vad kan du göra om du märker att en kollega mår dåligt? Vad finns det för stöd att få från arbetsgivaren, till exempel företagshälsovård?



Film 3: Om att fråga, lyssna och prata

Frågor från filmen med förslag på följdfrågor:

Känner ni igen er i filmscenerna?

Varför, varför inte? Är det någon särskild scen ni känner igen er i eller reagerar på?

Hur tänker ni kring det som händer?

Finns det exempel på bra och mindre bra sätt att reagera från filmen? Vad blir effekterna av olika sätt att reagera?

Har du egna erfarenheter av bra och mindre bra sätt att reagera?

Vilken kultur vill ni ha på er arbetsplats?

Hur behöver en vara för att passa in på arbetsplatsen och i arbetsgruppen? Hur påverkar det olika personers möjligheter vid rekrytering?

Hur når ni dit?

Vad gör vi idag som är bra? Vad skulle kunna förbättras?

Hur arbetar vi vidare med frågan på arbetsplatsen? Vad blir vårt första steg?

Förslag på ytterligare följdfrågor

- Kvinnor som grupp förväntas ta större ansvar för prata om känslor jämfört med män. Kan ni se det här i filmerna? Vad krävs för att män som grupp ska kunna ta större känslomässigt ansvar?



Hur kan vi fortsätta?

Arbetet med jämställdhet tar inte slut här. Många organisationer erbjuder stöd inom jämställdhetsområdet i form av till exempel egna utbildningar, sakkunniga inom området, checklistor och andra stöddokument. Här har vi också samlat några tips på användbara material från aktörer inom området.

Jämställ.nu

Jämställdhetsmyndighetens sida med fakta om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete.

jamstall.nu

Man gör skillnad

Metodmaterialet handlar om jämställdhet där normer kring maskulinitet står i fokus. Man gör skillnad är ett sätt för att nå målet om en bättre och mer jämlik och jämställd hälsa. Idéerna, utvecklandet och framtagandet av Man gör skillnad är ett resultat av ett samarbete mellan Folkhälsocentrum och Kultur-enheten vid Region Norrbotten samt Make Equal.

mangorskillnad.se

Killmiddag

Ambitionen med #killmiddag är att ge killar och män chansen att börja med sig själva i kampen för ett jämställt och jämlikt samhälle. #Killmiddag är ett sätt för män att i en trygg miljö prata om hur det är att vara kille/man utifrån olika teman. Med anledning av #metoo har det tagits fram särskilda samtalsguider till arbetsplatser, kollegornas #killmiddag och även samtalsguider med speciellt fokus på pappor och för användning i skolor. Materialet är framtaget av Make Equal.

killmiddag.se

Machofabriken

Machofabriken är ett metodmaterial för praktiskt arbete för jämställdhet och mot våld tillsammans med unga. Fokus ligger på normer för manlighet och hur de påverkar oss alla. Filmerna och övningarna erbjuder verktyg att utforska och reflektera kring förväntningar, attityder och begränsningar utifrån destruktiva könsroller. Machofabriken är en verksamhet som ägs gemensamt av Unizon och organisationen MÄN.

machofabriken.se

Samtalsregler för Machosamtalet

- Vi är respektfulla mot varandra
- Det personliga vi delar stannar inom gruppen
- Alla bidrar med sitt perspektiv och värdesätter att få ta del av andras
- Det är okej att prova tankar och att ändra sig
- Alla ska få komma till tals om de vill
- Vi delar med oss så mycket eller lite som vi vill
- Alla bidrar med sitt perspektiv och värdesätter att få ta del av andras
- Det är okej att prova tankar och att ändra sig

Samtalsregler för Machosamtalet

- Vi är respektfulla mot varandra
- Det personliga vi delar stannar inom gruppen
- Alla ska få komma till tals om de vill
- Vi delar med oss så mycket eller lite som vi vill
- Alla bidrar med sitt perspektiv och värdesätter att få ta del av andras
- Det är okej att prova tankar och att ändra sig

