

# ATT LEDA NORMKRITISKA SAMTALSGRUPPER

*SiS handbok för samtalsledare*

## INNEHÅLL

<b>BAKGRUND</b> .....	1
– Samtalsgrupper.....	2
– Varför samtalsgrupper?.....	2
– Handbokens disposition.....	3
<b>DIN ROLL SOM LEDARE – FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH PERSPEKTIV</b> .....	5
– Ge utrymme för alla – med ett normkritiskt perspektiv.....	6
– Demokratiskt och medvetet ledarskap.....	9
– Ramar för samtalen.....	12
– Lärande och demokratiska samtal med kreativa metoder.....	16
– Utvecklingsarbete och kollegialt lärande.....	19
<b>VIKTIGA BEGREPP</b> .....	24
<b>NORMER OCH DESS KONSEKVENSER</b> .....	25
– Hur idéer om könsskillnader påverkar synen på människor.....	27
– Hur heteronormen påverkar synen på sexualitet.....	28
– Hur skillnad görs utifrån hudfärg, språk, migrationserfarenhet och religion.....	29
– Teman för samtalsgrupperna.....	31
<b>METODER FÖR SAMTALSGRUPPER – MATERIAL OCH ÖVNINGAR</b> .....	37
– Läs upp.....	38
– Bryt!.....	39
– Osköna normer.....	40
– Fotboll för alla.....	41
– Machofabriken.....	42
– Var går gränsen?.....	44
– Sex- och samlevnadsundervisning med unga inom SiS.....	45
<b>LITTERATURLISTA</b> .....	47
<b>MALL FÖR UPPLÄGG AV SAMTALSTILLFÄLLE</b> .....	52

## Bakgrund

SiS fick 2006 ett uppdrag från regeringen att verka för en jämställd vård och behandling. Inom ramen för det uppdraget utarbetade SiS en första handlingsplan för perioden 2008–2010. Som underlag kartlades arbetet vid SiS institutioner ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta skedde dels i form av uppdragsforskning som genomfördes av Leili Laanemets vid Malmö högskola och Arne Kristiansen vid Lunds universitet (Laanemets & Kristiansen, 2008), dels i en intern kartläggning av vård- och behandlingsverksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv (Allmän SiS-rapport 2008:5) och i ett internt utvecklingsprojekt under ledning av Tove Pettersson, som studerade hur personalen uppfattade att arbeta med flickor och pojkar separat eller tillsammans (Pettersson, 2009).

Under kartläggningarna såg vi att det fanns samtalsgrupper som kallades för tjej- och killgrupper eller kvinno- och mansgrupper på några institutioner men grupperna hade inget uttalat jämställdhetsperspektiv. Därför startade SiS utbildning i att leda samtalsgrupper i ett pilotprojekt på ett par institutioner. Uppdraget gick till Lena Berg praktiker och forskare med fokus på genus, unga och sexualitet och Magnus Sjögren och Peter Söderström, som tillsammans med Christian Fridh hade tagit fram ett material för killgrupper med jämställdhetsperspektiv (Fridh m.fl. 2003). Utbildningen följdes upp med handledning. Satsningen ledde också till ett manus som ligger till grund för den här handboken (Berg, Söderström och Sjögren, 2012).

Samtidigt med jämställdhetssatsningarna fick SiS i uppdrag att motverka prostitution och människohandel, som bidrog till att sådant fokus integrerades i samtalsgrupperna.

År 2013 kom nästa regeringsuppdrag där SiS tillsammans med 17 andra myndigheter uppdrogs att arbeta med jämställdhetsintegrering och ta fram en handlingsplan för 2014. I handlingsplanen ingick att utbilda interna utbildare, som i sin tur kan utbilda inom SiS. Att utbilda SiS personal har gett viktiga erfarenheter som följer med i den handbok som nu ligger färdig. Handboken har fått namnet *Att leda normkritiska samtalsgrupper*. Rapporten är framtagen av Amphi produktion av Lisa Malmberg och Lotta Björkman i samarbete med SiS Vård- och behandlingsenhet.

Samtalsgrupperna är ett gemensamt åtagande för ungdomsvården och missbruksvården i enlighet med SiS riktlinjer.

### Samtalsgrupper

SiS arbetar med samtalsgrupper på ungdomshem och LVM-hem för att vidga perspektiv, öka kunskap och påverka attityder. Samtalen i grupperna kretsar kring områden i livet som har stor betydelse och spelar roll, både för unga och för vuxna. Viktiga teman är relationer, sexualitet och identitet. Det är också relevant att reflektera och prata om våld och vilken roll våldet kan spela i relationer och i livet, eftersom många av dem vi möter har erfarenheter av att befinna sig i våldsamma utsatta livssituationer.

Vi har utvecklat en gemensam struktur för samtalsgrupperna men det är viktigt att upplägget samtidigt är flexibelt. Institutionsvården innebär ju särskilda förutsättningar att ta hänsyn till. Vi måste kunna anpassa upplägget till SiS olika vårdformer, tjänster och vårdtider.

Handboken ger vägledning till dem som leder samtalsgrupperna. Den beskriver den gemensamma strukturen och ger praktiska tips och ingångar till olika upplägg som har visat sig fungera väl i praktiken på ungdomshem och LVM-hem.

### Varför samtalsgrupper?

En vanlig metod inom SiS är enskilt terapeutiskt behandlingsarbete med fokus på beteendeförändring. De samtalsgrupper som beskrivs i det här materialet är dock av en annan karaktär. Dessa grupper syftar inte till behandling utan har istället som mål att få gruppdeltagarna att reflektera kring normer, förväntningar och strukturer. Reflekterandet synliggör och breddar deltagarnas tankar, känslor och handlingar och skapar på så sätt förutsättningar för nya förhållningssätt både till sig själv och till andra.

Det kan till exempel handla om hur normers makt påverkar gruppdeltagarnas syn på hur en "riktig tjej/kvinna" ska vara och hur heterosexualitet skapas. Deltagarna får se hur de själva påverkas av normer men också hur de själva påverkar andra. Denna kunskap kan hjälpa den unge/klienten att börja orientera sig på nya sätt i sitt eget liv och i samhället. Kunskapen om normer skapar på detta sätt autonomi men också möjligheter att förstå egna erfarenheter på nya sätt.

Samtalsgruppernas syfte är således inte att bevara det som varit utan att förändra och möjliggöra. Hur dessa samtalsgrupper organiseras och leds kan se ut på många olika sätt; en grupp kan samtala vid några enstaka tillfällen eller bestå av en längre sammanhängande serie av träffar. Grupperna kan bestå av några få personer som från början inte känner

varandra eller en mindre eller större grupp med deltagare som under en längre tid träffas regelbundet i samma gruppsammansättning.

Samtalsgruppernas utformning kan alltså se olika ut och anpassas utifrån förutsättningarna på avdelningen. Men gemensamt för alla grupptyperna är att de behöver organiseras och ledas på ett tryggt och tydligt sätt av en samtalsledare. Det ledda samtalet i gruppen kan bli en ny arena för deltagarna och möjliggöra en annan typ av kommunikation än de kanske är vana vid. Gruppsamtalen kan ge deltagarna möjlighet att öva på olika typer av sociala situationer samt att lyssna på och formulera sig inför andra. Förhoppningsvis kan det ge erfarenheter av att känna sig trygg i gruppsammanhang, en erfarenhet deltagarna kan ta med sig även utanför gruppen. För att detta ska bli möjligt krävs att grupperna leds på ett genomtänkt, tydligt och reflekterat sätt av en eller flera ledare. Denna handbok är tänkt att vara en hjälp på vägen.

### **Handbokens disposition**

Boken är uppdelad i tre delar som börjar i dig som ledare, går via den kunskapsgrund du behöver och slutligen landar i det konkreta arbetet med gruppen.

#### ***1. Din roll som ledare – förhållningssätt och perspektiv***

I detta avsnitt ges en fördjupning i viktiga förutsättningar för att kunna leda samtalsgrupper på ett tryggt och tillgängligt sätt. Ett *normkritiskt perspektiv* presenteras som ett sätt att möjliggöra att allas erfarenheter får plats. Vidare ges en fördjupning i *ledarskap och grupprocesser* samt vilka förutsättningar och ramar som är viktiga för att leda samtalsgrupper. Slutligen ges en presentation av metoder som kan användas i samtalsgrupper för att demokratisera samtalen.

#### **2. Teoretisk bakgrund – normer och deras konsekvenser**

I detta avsnitt ges en översikt över vad normer och maktordningar får för konsekvenser i samhället i stort men också inom SiS verksamhet. Kunskapen i detta avsnitt hjälper dig som ledare att skapa innehållet i samtalsgrupperna. Du får bland annat några förslag på teman att lyfta i samtalsgrupperna.

#### **3. Metoder för samtalsgrupp – material och övningar**

I det avslutande kapitlet presenteras ett antal olika metodmaterial som du som ledare kan använda för att skapa uppläggen i dina samtalsgrupper.



# DIN ROLL SOM LEDARE

– förhållningssätt och perspektiv

För att deltagarna ska uppleva samtalsgrupperna som utvecklande behöver du som ledare arbeta aktivt för att ge utrymme åt allas erfarenheter. Att samtala om normer kan ibland upplevas som utmanande och du kan möta motstånd. Genom att använda kreativa metoder och ett demokratiskt och medvetet ledarskap kan du skapa ett tillitsfullt och lärande klimat. Med genomtänkta och tydliga ramar för samtalen skapas goda förutsättningar för att alla ska kunna komma till tals.

## Ge utrymme för alla – med ett normkritiskt perspektiv

### Normer påverkar både ledare och gruppdeltagare

Normer är de föreställningar, idéer och oskrivna regler som formar oss människor. Om de inte bryts är de ofta osynliga. Normer och makt hänger ihop och skapar olika förutsättningar för olika personer utifrån exempelvis kön, klass, sexualitet, ålder, hudfärg, språk, funktionsförmåga, bakgrund och hälsa.

SiS möter ungdomar och klienter som inte sällan befinner sig utanför samhällets normativa idéer om hur livet ska fungera. Detta påverkar såklart vad begreppen norm och normalitet får för innebörd. De som kommer till SiS har i många fall erfarenhet av normsystem som omfattar kriminalitet och drogmissbruk. Å ena sidan avviker dessa normer från samhällets generella normsystem, å andra sidan förstärker de ofta delar av det generella normsystemet. Exempel på sådana förstärkta generella normer är kopplingen mellan maskulinitet och våld eller synen på femininitetens koppling till sexuell underordning. Inom SiS verksamhet finns därför en strävan mot att skapa normalitet och ett fungerande liv för ungdomar och klienter.

Något du som ledare behöver fundera på är vad du lägger i begreppet normalitet. Ett funktionellt och " normalt " liv kan se ut på många olika sätt. Det måste inte handla om att inrätta sig i samhällets heterosexuella- och medelklassnorm. Vad ges ungdomar och klienter för förutsättningar att leva upp till bilden av normalitet om normen omedvetet utgår från idéer om kön, sexualitet, funktionsförmåga och hudfärg?

För att alla ska känna sig inkluderade i gruppens samtal behöver du som ledare fundera kring vilka normer och föreställningar du utgår ifrån. Förutsätter du till exempel att alla i din grupp har heterosexuella kärleksrelationer kan det göra att några deltagare känner sig uteslutna, utsatta eller inte har möjlighet att dela upplevelser och funderingar på samma sätt som andra.

### Ett normkritiskt perspektiv

Som ledare påverkar du, både medvetet och omedvetet, vilka samtal som blir möjliga. Du styr beroende på hur du väljer teman, planerar, leder övningar, ställer frågor, bemöter kommentarer och leder diskussioner. De här små handlingarna, som vi kan kalla för



*mikrohandlingar*, har stor betydelse. Det är genom att vara medveten om dessa som du på riktigt kan skapa ett inkluderande samtalsklimat.

Ett normkritiskt perspektiv innebär att synliggöra och ifrågasätta normer som påverkar individers möjlighet till makt och utrymme. Att tillhöra en norm, något som anses vanligt och inte brukar ifrågasättas, innebär fördelar. Ofta blir fördelarna synliga först när någon bryter mot normen. En vit heterosexuell man utan funktionsnedsättning har större inflytande på samhällsnivå än en homosexuell kvinna med funktionsnedsättning eftersom makt och inflytande fördelar sig utifrån normer och föreställningar. Genom att diskutera och utmana våra föreställningar om vad som anses "normalt" läggs fokus på normerna och det blir tydligt hur de påverkar våra liv och vårt handlingsutrymme.

Normkritik brukar sättas i motsats till något som kallas för toleransperspektiv (Edemo och Rindå 2004). Ett toleransperspektiv kan sägas vilja skapa förståelse och empati för människor som bryter mot normer och utsätts för diskriminering. "Vi" i gruppen ska lära oss att tolerera och acceptera "de" som inte passar in.

Ett toleransperspektiv kan vara att ledaren frågar gruppen vad den tycker om homosexualitet med en outtalad idé om att diskussionen ska sluta i en överenskommelse om att "homosexuella är helt ok". Det finns flera problem med ett sådant tillvägagångssätt. Dels finns den uppenbara risken att diskussionen snarare resulterar i otrygga och kränkande samtal. Dels är det också rent pedagogiskt svårt att ta sig vidare från ett sådant uttalande. Risken är att du som ledare blir lockad att "övertala" den som uttalat sig, något som troligen inte skapar förändring.

Ett toleransperspektiv riskerar alltså både att förstärka utsattheten men också motverka utveckling och förändring. Till skillnad från ett normkritiskt perspektiv upprätthålls en maktobalans där en grupp, "vi", tar sig rätten att tolerera eller inte tolerera "dem", "de andra".

## Normer och makt på flera sätt

Samtalsgrupper med ett normkritiskt perspektiv skiljer sig från den behandlande verksamheten genom att inte börja i individen och de individuella erfarenheterna utan istället titta på hur maktstrukturer påverkar samhället, gruppen och individerna. Att skapa medvetenhet kring normer och maktstrukturer kan hjälpa deltagarna att se sitt eget liv och erfarenheter i ett större perspektiv. Flera av gruppmedlemmarna kan ha egna erfarenheter av att ha utsatts för diskriminering och påverkats negativt av att inte passa in i olika typer av normer, något som kan vara själva anledningen till att de befinner sig på institution.

Ordet makt har många olika betydelser. Säkert kan dina deltagare minnas både känslan av makt och av maktlöshet. Makt och maktrelationer är inte statiska utan uppstår beroende av sammanhang, individer och relationer. På en strukturell nivå finns det maktordningar mellan olika positioner, till exempel har män på en strukturell nivå större makt än kvinnor. Det syns exempelvis genom att kvinnor i snitt har lägre löner, stressigare arbetsvillkor och utför en större del av hemarbetet än män. På individnivå kan det hända att en viss kvinna har mer makt än en man eller att en viss man gynnas framför en annan man. Detta har att göra med att även andra identitetskategorier än genus påverkar maktrelationer mellan människor. Med begreppet genus avses inte det biologiska könet, utan de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön och delar in människor i två kategorier, kvinnor och män. Vad som uppfattas som "kvinnligt" respektive "manligt" är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar.

I din samtalsgrupp har deltagarna formats av en mängd olika erfarenheter som avgör vilka möjligheter de tror sig ha och vad de drömmer om. Hur såg uppväxtförhållandena ut? Vilken klasstillhörighet har deras föräldrar? Vilken hudfärg har deltagarna? Var har de bott? Allt detta kan påverka deras handlingsutrymme.

Ett *intersektionellt* perspektiv beskriver hur olika identitetskategorier samverkar. Genom att studera människors sociala interaktioner synliggörs de processer som skapar makt. En viktig utgångspunkt är att kön (i likhet med bland annat etnicitet, klass, sexualitet och funktionalitet) aldrig uppträder renodlat, utan korsas och blandas med andra maktrelationer. Eftersom till exempel kvinnor aldrig bara är kvinnor blir könsrelationer inte tillräckliga för att förklara ojämlikhet och maktutövande. Denna insikt behövs för att förstå de komplexa sätt som makt fördelas på och hur makt skapar både privilegier (till dem inom normerna) och underordning (för dem utanför normerna).



### LÄS MER...

Vill du läsa mer om normer och normkritiska perspektiv kan du till exempel läsa boken *Normkritiska perspektiv – makt lärande och strategier för förändring* (Bromseth och Darj 2010) eller *Normkritisk pedagogik för den högre utbildningen* (Kalonaityté 2014).

# Demokratiskt och medvetet ledarskap

## Olika typer av ledarskap

Grupper kan ledas på olika sätt. I ett ledarskapsteoretiskt perspektiv beskrivs ofta tre olika typer av ledarskap: auktoritärt ledarskap, låt-gå ledarskap och demokratiskt ledarskap. Ett auktoritärt ledarskap bygger på idén om att gruppen måste styras med tydliga order, bestraffningar och belöningar. Ett låt-gå-ledarskap kan ses som motsatsen, där har ledarskapet abdikerats och det är gruppen snarare än ledaren som styr. Detta skapar otrygghet och resulterar ofta i att gruppens informella ledare tar över.

Genom att istället bygga relationer, tydliga ramar och gemensamma mål blir ledarskapet tryggt och dynamiskt i relation till gruppdeltagarna och deras behov. Deltagarna behöver känna att deras tolkningar och erfarenheter får präglade samtalen och att deras funderingar, frågor och åsikter hamnar i fokus.

Nyckeln till ett demokratiskt ledarskap är att du som ledare bygger upp ett mandat i gruppen. Ett mandat kan förstås som en överenskommelse mellan ledaren och deltagarna om hur innehållet och formen för den gemensamma verksamheten ska se ut.

”Ett symboliskt kontrakt som när det signerats ger ledaren mandat att börja jobba med gruppen på ett meningsfullt sätt” (Byréus 2012). Detta kontrakt bidrar till en samsyn och skapar en gemensam målsättning för arbetet i gruppen.

Hur starkt mandatet är beror på omständigheterna kring hur det formulerats. Om gruppen är tvingad till samtalen och inte har haft några möjligheter att påverka vad som ska avhandlas finns risk att mandatet blir formellt men svagt och präglat av en auktoritär anda. Då kan ledaren behöva ta ett steg tillbaka och presentera upplägget som ett förslag och därefter be gruppen om idéer på eventuella förändringar för att det gemensamma arbetet ska upplevas som meningsfullt, givetvis utan att släppa ansvaret helt till gruppen som i låt-gå-ledarskapet. Genom att öppna upp för gruppens behov och önskemål stärks ledarens mandat.

Mandatet påverkas också av hur samtalsgrupperna introducerats. Om du bjuder in till en kväll där ni pratar om relationer och känslor skickar det andra typer av signaler än om samtalsgrupperna istället presenteras som en del av den reguljära verksamheten.

### Grupper behöver situationsanpassat ledarskap

Grupper kan sägas ha två funktioner, en relationsorienterad och en uppgiftsorienterad. Du behöver ta hänsyn till båda funktionerna när du planerar och leder samtalsgrupper.

Relationsfunktionen handlar om det mänskliga samspelet, om att bygga upp en identitet i gruppen, utveckla relationer och om att hantera spänningar och konflikter – det som får gruppen att fungera. Ofta är det exempelvis en god idé att i samband med samtalsgrupperna fika tillsammans, något som kan fungera relationsbyggande.

Uppgiftsfunktionen handlar om det uttalade mål som ska nås. I samtalsgrupperna är det konkret att delta och samtala kring de teman som presenteras i den här handboken.

Psykologen och organisationsforskaren Susan Wheelan (2013) menar att alla grupper som arbetar tillsammans går igenom liknande utvecklingsfaser. Beroende på i vilken fas gruppen befinner sig behöver de olika typer av ledarskap, detta kallas att situationsanpassa ledarskapet.

**Tillhörighet och trygghet.** I början när en grupp är ny behöver den ett tydligt ledarskap eftersom deltagarna ännu inte hunnit landa i gruppen. Deltagarna behöver med hjälp av tydligt ledarskap och övningar ges möjligheter att bli trygga med varandra och samtalsformen och därmed landa i relationsfunktionen av gruppens arbete.

**Opposition och konflikt.** När en grupp lärt känna varandras olika sidor och sätt att agera kan det uppstå konflikter i gruppen och ditt ledarskap kan då ifrågasättas. Här behöver du som ledare vara beredd på att ta emot och hantera detta motstånd.

**Tillit och struktur.** När gruppen tagit sig igenom olika typer av konflikter och hittat sätt att förhålla sig till varandras olikheter kan fokus riktas mot det gemensamma arbetet. Ledaren kan då lämna över mer ansvar till gruppen och i större utsträckning fokusera på uppgiftsfunktionen.

**Arbete och produktivitet.** När gruppen funnits en längre tid och hittat sätt att hantera konflikter kan arbetet bli alltmer fokuserat på den gemensamma uppgiften.

Ledaren måste vara uppmärksam på om grupprocessen av någon anledning börjar om, till exempel vid en konflikt eller om gruppens sammansättning förändras. Inom SiS kan detta ske exempelvis när nya deltagare kommer in i gruppen. Det är då viktigt att du som ledare på ett tydligt sätt tar ansvar för att personen introduceras i gruppens arbete. Den som kommer in ny behöver få möjlighet att förstå hur gruppens arbete fungerar och

gruppen behöver känna sig lugn med att de överenskomna förutsättningarna fortsätter att gälla. Det kan du göra med hjälp av olika trygghetsskapande övningar men också genom ett tydligt och ansvarstagande ledarskap generellt.



### LÄS MER...

Vill du läsa mer om ledarskap och grupper kan du läsa Katrin Byréus bok, *Kreativa metoder för grupphandledning och handledning* (Byréus 2012).

## Två ledare möjliggör demokratiska samtal

Det pilotprojekt med samtalsgrupper som tidigare genomförts inom SiS visade att det ofta underlättar om grupperna leds av två ledare. Ledarna kan då tillsammans följa grupprocessen och växla mellan att leda och att inta en mer observerande roll, stötta varandra i att bearbeta varje träff och ge feedback till varandra. Två ledare medför också mera kunskap och erfarenhet och därmed bättre möjligheter att utveckla innehållet. Ytterligare en aspekt är att två ledare kan hjälpas åt att synliggöra olika typer av normativa antaganden och situationer som kan uppstå i samtalen. Det kan vara lättare att se andras normativa agerande än sitt eget.

Men att vara två ledare ställer också krav på gemensamt arbete före och efter träffarna. En grupp som leds av två ledare som inte har en samsyn på metoder eller innehåll kan leda till otydlighet och otrygghet. Som gruppledare behöver ni därför diskutera syfte och målsättning.

- Vem inleder? Hur avslutar ni?
- Hur förhåller ni er till varandra under passet? Får ni avbryta varandra och tycka olika inför gruppen eller ska ni ta det efteråt?
- Tänker ni att den ena ska leda och den andra stödja eller låter ni det vara öppet?
- Vilka är era strategier om en deltagare exempelvis lämnar rummet eller om det uppstår en kränkande situation?

Ett sätt att landa i ett gemensamt ledarskap är att ta hjälp av metoderna i denna handbok. Prova övningar och titta på filmer, diskutera vad ni upplever och tänker. Genom gemensamma upplevelser får ni möjlighet att tillsammans bli trygga i samtalsgruppens teman och metoder.

## Ramar för samtalen

Ramfaktorer är ett sätt att beskriva de förutsättningar som finns och behövs för att leda grupper i lärande- och utvecklingsprocesser. Det handlar om praktiska förutsättningar som den fysiska lokalen, gruppstorleken och den tid som står till förfogande. Det handlar också om de administrativa ramarna såsom hur personalens, ungdomarnas och klienternas scheman ser ut, vilken tid som ges till förberedelsearbete och hur samtalsgrupperna förankrats på arbetsplatsen. Här kommer vi att diskutera de praktiska förutsättningarna eftersom det främst är dessa som du som samtalsledare kan påverka.

### Gruppsammansättning som ram

Gruppstorleken påverkar samtalsdynamik. Minst sex deltagare har visat sig vara en bra storlek. På SiS kan det ibland vara svårt att få ihop så många deltagare, vilket påverkar hur samtalet kan föras. Antalet deltagare hänger även samman med vilket syfte gruppernas verksamhet har. Få deltagare under en kortare tid möjliggör för andra syften än större grupper som träffas regelbundet under längre tid.

Gruppsammansättningen påverkas av deltagarnas individuella behov och förutsättningar. Kanske finns det personer som av olika skäl har svårt att koncentrera sig en längre tid och upplägget behöver anpassas till detta. Om det finns konflikter mellan gruppdeltagarna som kan påverka samtalsgruppernas arbete behöver du också förhålla dig till det genom att arbeta med trygghetsskapande övningar. Att leda tydligt och konsekvent är också ett viktigt sätt att trygga gruppens arbete.

### Tidsramar

När, hur länge och hur ofta samtalen förs påverkar valet av teman och på vilket sätt de ska tas upp.

- Ska samtalen föras på helgen eller på kvällen efter olika dagaktiviteter?
- Ska ni ses en gång i veckan eller oftare?
- Hur långa ska samtalen vara, vad är rimligt att genomföra med den utvalda gruppen?
- Är det svårt för gruppen att fokusera en längre stund eller kan ni genomföra ett planerat upplägg utan att behöva dela upp det?
- Under hur lång tidsperiod ska gruppverksamheten pågå? Löper den tills vidare eller är begränsad till exempelvis tio veckor?

Om ni väljer en avgränsad period kan det vara lättare att få igång reflektioner kring förändring eftersom tiden gör arbetet mer fokuserat. En avgränsad tid kräver tydlig agenda, fokus och mål. Gruppsamtal som pågår mer kontinuerligt kan göras till en självklar del av vardagen och fungera som en återkommande reflektionsplats med målsättningar som är öppnare.

Alla dessa tidsaspekter är givetvis hela tiden beroende av de förutsättningar som finns i verksamheten. Hur ser de schematekniska förutsättningarna ut, vilka andra typer av verksamheter och program ska gruppsamtalen samexistera med och hur länge är det möjligt att sitta ned med gruppdeltagarna och prata? Vissa av dessa delar är lättare att styra över än andra, men oavsett hur det ser ut är det viktigt att du som ledare formulerar ett meningsfullt och möjligt mål utifrån de förutsättningar som finns.

### **Platsen ramar in**

Genom vårt sätt att utforma fysiska miljöer sker en tydlig kommunikation. Ett luftigt rum med bekväma stolar skickar signaler om lugna och förtroendefulla samtal. En mörk och stökig lokal med trasiga stolar kommunicerar snarare otrygghet och att de samtal som förs där inne inte är viktiga. Ett rum där alla stolar är riktade mot den plats där ledaren ska stå och prata kommunicerar att det främst är ledaren som ska tala medan ett rum där stolarna står i ring skickar signaler att alla som sitter där har samma utrymme att delta. Om inte rummet uppmuntrar till trygghet, lugn och fokus kan det helt enkelt motverka den typ av samtal som ska hållas.

Erfarenheter från pilotprojektet med samtalsgrupper inom SiS visade att det är bra om rummet som samtalen ska genomföras i är en annan plats än där gruppdeltagarna vanligtvis samlas. Att gå iväg tillsammans till ett annat rum skickar en signal om att det nu händer något viktigt. Erfarenheter från samma projekt visar även att deltagarna kände sig tryggare om samtalen bedrevs i samma rum och ungefär vid samma tidpunkt.

### **Ramar för samtalen**

Det är även viktigt att med sitt ledarskap och olika metoder och moment rama in gruppens arbete. Här följer några idéer om hur detta kan göras.

### *Gemensamma förhållningsregler*

Att skapa ett tillitsfullt samtalsklimat kan vara en utmaning i samtalsgrupper på SiS institutioner. Gruppdeltagarna kan ha tidigare erfarenheter av att inte ha känt sig respektfullt bemötta när de delat sina tankar och känslor eller att tillit inte alltid hållit över tid.

Erfarenheter från det tidigare pilotprojektet visade att något som bidrog till trygga ramar var gemensamma förhållningsregler. För att dessa ska kännas meningsfulla och relevanta för gruppen är det bra att gruppreglerna bestäms tillsammans.

- **Hur skapas ett tryggt samtalsklimat?**

Viktigt i denna diskussion är att klargöra att alla deltagare är ansvariga för det som sägs i rummet. Ett sätt att bidra till trygghet är att inte sprida det som sägs i samtalsgrupperna till andra på institutionen.

- **Hur skapas ett respektfullt samtalsklimat?**

Det kan vara genom att inte kommentera eller avbryta varandra samt att låta alla prata till punkt. Ett annat sätt är att tänka sig att alla erfarenheter kan finnas i rummet, det går inte att veta vad de andra har varit med om. Ett annat sätt är att alla uppmuntras att prata utifrån sig själva utan att ta spjärn mot andras åsikter.

Samtidigt gäller samma form av anmälningsplikt i denna del av SiS-verksamhet som överallt annars. Om deltagarna väljer att berätta något som signalerar att de far illa eller planerar att göra något mot sig själva eller andra måste personalen vidta åtgärder.

### *Tydlig plan*

Som ledare behöver du hela tiden fråga dig vart det gemensamma arbetet är på väg och hur du kan bidra till att gruppen utvecklas i en medveten riktning. Vilken är din agenda, ditt fokus och mål med arbetet i samtalsgruppen? Du behöver ha en tydlig plan för arbetet i gruppen men samtidigt hela tiden vara beredd att ompröva och förändra beroende på hur metoder och diskussioner faller ut. Upplägg och metoder är alltid underordnade det uppsatta målet.

Eftersom förutsättningarna är olika från institution till institution är det svårt att säga något generellt om hur en längre samtalsserie ska se ut. Men det är bra om de första samtalen fokuserar på att skapa ett tillitsfullt gruppklimat. Detta görs genom att deltagarna får samtala under styrda former, så att alla får komma till tals. Även om deltagarna känner till varandra från avdelningen är det inte säkert att de är vana vid att ha reflekte-



rande samtal tillsammans. Detta kan göras dels genom tidigare nämnda förhållningsregler men även genom trygghetsskapande övningar. Om det kommer in nya i gruppen behöver detta upprepas.



### LÄS MER...

Vill du läsa mer om trygghetsskapande övningar kan du exempelvis läsa mer i metodmaterialet *Machofabriken* och i Katrin Byréus bok *Kreativa metoder för grupphandledning och handledning* (2012).

### Tydlig struktur vid varje träff

Oavsett hur den längre tidsplanen ser ut för samtalen är det viktigt att ha en liknande struktur vid varje träff. Det skapar förutsägbarhet för både deltagare och ledare. Att kort berätta om träffens tema och vilka praktiska ramar som gäller skapar lugn vilket gör att ni kan ägna er åt det som är syftet med passet. Genom att exempelvis inleda med en förväntningsrunda eller associationsövning får du som ledare koll på vad gruppen tycker och tänker och det skapar dessutom en känsla av delaktighet.

Erfarenheter från pilotprojektet visade att det skapar trygghet om samtalstillfällena är uppbyggda enligt följande:

- En öppnande runda – alla deltagare beskriver känsloläget här och nu.
- Introducera ett tema – exempel på teman kan vara att lära känna varandra, relationer eller sexualitet.
- Växla mellan runda, öppen dialog och strukturerade övningar.
- Avsluta med en runda – låt alla säga hur dagens grupp var, gärna med fokus på vad som var positivt.

Ett sätt att förstå det som händer både med dig själv och med gruppen är att efter varje pass kort anteckna tankar som kommit upp. Detta kan hjälpa dig i planeringen av nästa pass och kan också få dig att få syn på saker att arbeta med i ditt ledarskap. Eftersom ni ofta är två som leder samtalsgrupperna kan det också vara en god idé att diskutera dessa aspekter tillsammans.

Längst bak i handboken finns en mall för hur en träff kan läggas upp. Du kan kopiera mallen och använda den som utgångspunkt när du lägger upp dina gruppstillfällen.

## Lärande och demokratiska samtal med kreativa metoder

### Upplevelsebaserat lärande och kreativa metoder

Att arbeta med upplevelsebaserat lärande utgår från att lärande formas och omformas genom erfarenheter. Lärande sker bäst om den som lär sig (Kolb 2014):

- först får egna erfarenheter genom egna upplevelser
- reflekterar över det som upplevts
- får hjälp med att bearbeta begrepp och teoretisera kring upplevelsen
- får möjlighet att testa erfarenheterna.

I samtalsgrupper kan en upplevelse exempelvis vara en gruppövning, en värderingsövning eller att titta på en film. I diskussionen som följer på upplevelsen är det möjligt för ledarna att fläta in och lyfta olika typer av perspektiv gällande exempelvis makt, genus, våld och sexualitet. I sina reflektioner visar deltagarna sina kunskaper och funderingar vilket blir krokare som mera kunskap kan fästas på. På detta sätt kan arbetet i samtalsgruppen upplevas som både meningsfullt och relevant för deltagarna eftersom det knyter an till dem och deras förståelse. Med hjälp av denna utvecklade kunskap kan de därefter pröva nya sätt att förhålla sig i sin egen vardag.

Att använda olika typer av kreativa metoder (Byréus 2012) är ett sätt att arbeta med upplevelsebaserat lärande. Kreativa metoder kan vara värderingsövningar, olika samtalsstrukturerande metoder, rollspel men också gruppstärkande övningar, lekar, att arbeta med bilder eller att på olika sätt skapa något tillsammans.

I en samtalsgrupp kan kreativa metoder bidra med följande (ibid):

- ger möjlighet att etablera kontakt i gruppen och med ledaren
- är demokratiserande eftersom de fördelar samtalstiden och skapar nya samtalsmönster
- är energigivande och öppnar för nya perspektiv
- kan introducera teman med utgångspunkt i upplevelser (en balansövning mellan två personer kan vara startpunkten för en diskussion om kommunikation).

För att kunna bidra med detta behöver metoderna vara "lagom ovanliga" (Andersen 2003). Är de *för* ovanliga kan de skrämja, blockera, skapa prestationsångest och hämma

utveckling och lärande. Är de däremot för *vanliga* förs diskussionen på samma sätt som den alltid har gjort vilket gör att nya perspektiv utblir.

Var denna nivå av lagom ovanligt ligger går inte att säga generellt. Det är hela tiden en fråga om gruppens situation och sammanhang men också ledarens trygghet och erfarenhet. Ibland kan ett rollspel upplevas som för ovanligt medan det i ett annat sammanhang är just vad som behövs för att utmana gruppen. Det gäller att hitta, för gruppen och ledaren, lagom ovanliga metoder och frågor som utmanar och öppnar för reflektion, förändrade perspektiv och nya handlingar. Generellt genererar ett demokratiskt och tryggt ledarskap en trygg grupp och då kan metoderna kanske vara mer ovanliga än vad gruppen är van vid.

## Metoder för demokratiska samtal

Att arbeta med olika metoder för att skapa demokratiska samtal är ett sätt att bedriva ett demokratiskt ledarskap som ramar in och skapar trygghet i arbetet i samtalsgruppen. Att släppa ordet fritt kan göra att vissa, som ofta pratar, fortsätter att göra det och att andra som ofta inte pratar, fortsätter att vara tysta. Som ledare behöver du, särskilt när gruppen är ny, göra medvetna val kring hur samtalet förs i gruppen så att alla får möjlighet att komma till tals och att alla får öva sig på att lyssna till andra. I detta arbete kan det vara till hjälp att använda kreativa metoder.

### *Fördela ordet*

*Handuppräknning* kan vara bra om du vill ha en livaktig diskussion. Se då bara till att hålla koll på ordningen, så att alla får komma till tals. Ett sätt att dela detta ansvar med gruppen är att be dem om hjälp att hålla ordningen, exempelvis kan de som vill prata hålla upp så många fingrar som den plats de har i talordningen. Näst på tur håller upp ett finger medan den som kommer därefter håller upp två fingrar osv.

*Fördela ordet* kan behövas om det bara är några få som talar och andra, som verkar vilja prata, inte lyckas komma in. Men tvinga aldrig någon att prata, ge istället möjligheten.

En *runda* (där det är möjligt att säga "pass") kan vara ett sätt att låta alla få säga sitt om det är en grupp där bara några få tar talutrymmet. Det kan då vara bra att inleda med *bikupor*, där deltagarna två och två får formulera sig inför varandra innan de diskuterar i gruppen för att på så sätt hinna landa i frågan för sig själv. Rundor är också ett bra sätt att avsluta pass och knyta ihop säcken för både deltagarna och dig som ledare. Att sätta ord på sina upplevelser är viktigt. Det kan vara ett par ord som berättar vad de tar med sig för nya tankar från samtalet.

Ett sätt att ytterligare förtydliga rundan är med hjälp av en *talsak* – en sak att hålla i handen som går runt mellan deltagarna. Det kan vara en penna, en sten, en figur eller ett mjukisdjur. Den som håller i talsaken är den som får prata. Talsaken hjälper till att fördela ordet och hålla fokus. Det kan också kännas avslappnande att hålla i en sak – ha något att fingra och titta på under ett samtal.

### **Samtalsstrukturerande metoder**

Tidigare har det beskrivits att det är bra om metoder är lagom ovanliga för att de ska hjälpa grupper att utvecklas. En för *vanlig* metod för samtal, exempelvis ”prata två och två” kan göra att samtalet förs på liknande sätt och om samma saker som vanligt. En för *ovanlig* metod gör troligen att samtalet avstannar helt. Vad som är lagom ovanligt är hela tiden i relation till gruppens förutsättningar och behov. Hur samtalet än förs är det viktigt att göra ett val kring hur detta ska ske, då kan samtalsstrukturerande metoder vara till hjälp.

En samtalsstrukturerande metod sätter ramarna för samtalet, vilka som ska prata, i vilken ordning, på vilket sätt och på vilken tid. Genom att gruppdeltagarna fokuserar på att genomföra uppgiften kommer samtalen ofta av sig själva att föras på nya sätt och därmed generera nya perspektiv.

Några exempel på strukturerande metoder är *reflekterande team* och *vattentrappa*. De kan göras på lite olika sätt men bygger i grunden på att två eller flera gruppdeltagare pratar om ett tema/problem men utan att prata direkt med de andra i gruppen. Exempelvis sitter kanske en grupp och samtalar med varandra, vända mot varandra medan övriga sitter utanför och lyssnar, utan att delta i samtalet. När gruppen som samtalat är klara får de övriga ge sina reflektioner på vad de hört och de som talat får lyssna. Att på detta sätt ”stänga av” den vanliga typen av kommunikation kräver ett lyssnande som ofta genererar nya perspektiv på en fråga eller ett problem.



### **LÄS MER...**

För mer djupgående kunskap om reflekterande samtal läs gärna Tom Andersens bok *Reflekterande processer – samtal och samtal om samtalen* (2003). För olika sätt att genomföra exempelvis vattentrappa eller reflekterande team går det bra att göra en sökning på nätet. Det finns många olika varianter.



### Värderingsövningar

En kreativ metod som kan bidra till att demokratisera samtal och etablera nya samtalsmönster i en grupp är värderingsövningar. Värderingsövningar synliggör ofta komplexiteten i en fråga på ett sätt som vanliga samtal ibland missar. Det finns inga givna svar i värderingsövningar, syftet är istället att synliggöra olika perspektiv. Det blir dock viktigt att sätta gränser för resonemang som kan uppfattas kränkande av deltagarna i övningen, i detta har du som ledare ett viktigt ansvar att stoppa om så sker. Ingen har rätt att kränka någon annan i uttryckandet av en åsikt. Värderingsövningar handlar inte om att "vädra åsikter" utan om att på ett respektfullt sätt synliggöra komplexiteten i olika frågor och de olika perspektiv som finns. Både egna och andras.

Övningarnas innehåll bestäms av vilket ämne som ska problematiseras. Vidare är det viktigt att hela tiden ha ett normkritiskt snarare än ett toleranspedagogiskt förhållningssätt. Frågornas formuleringar behöver vara genomtänkta så att inte diskussionen som följer riskerar att utsätta någon för kränkningar. Ett toleranspedagogiskt påstående skulle kunna vara *"jag tycker att tjejer och killar är lika mycket värda"* vilket skulle kunna resultera i en utsättande och svår diskussion som utgår ifrån frågan *"jaha, och varför tycker du killar är mer värda än tjejer"*. Ställ istället påståenden som kan resultera i diskussioner som *"varför tror ni att det är så att tjejer och killar ges olika makt och möjligheter i samhället?"*. Detta knyter an till problemet med tolerans. Värderingsövningar handlar inte om att lära ut tolerans utan om att lyfta funderingar och värderingar och hitta nya perspektiv.

Det finns flera typer av värderingsövningar, exempelvis heta stolen, stå-på linje, fyra hörn. Läs gärna Byréus (2012) för en mer fördjupad beskrivning av olika värderingsövningar och vad det är viktigt att tänka på ur ett ledarperspektiv när de genomförs.

## Utvecklingsarbete och kollegialt lärande

### Lär av dig själv och se misstagens potential

Att leda samtalsgrupper är ett arbete som hela tiden behöver och kommer att utvecklas. Som samtalsledare kommer du att inse att de övningar du tänkt skulle leda till ett visst samtal inte alls gjorde det eller att ett tema upplevdes av gruppen på ett helt annat sätt än du tänkt. Du kommer att möta reaktioner som du inte förväntade dig, deltagare kanske kommer att bli ledsna eller upprörda men du kommer också att överraskas av allt det

positiva som händer i gruppen. Som allt arbete med människor är det hela tiden frågan om dynamiska processer där du som ledare ständigt måste göra olika typer av medvetna val, men du vet inte alltid vilka dessa är förrän du inser att du borde ha gjort dem.

För att utvecklas som samtalsledare behöver du därför gilla dina misstag. När det inte blir som du tänkt dig är det en möjlighet att utveckla både ledarskap och upplägg. Blir du bara arg och besviken på dig själv eller på din medledare, om du har en sådan, för att det blivit fel kan det skapa ännu mer oro för att göra misstag nästa gång. Då kommer du/ni troligen bedriva ett mindre dynamiskt och demokratiskt ledarskap. Således krävs prestigelöshet och ett ödmjukt förhållningssätt. Då kan du hela tiden lära av både dig själv, din medledare och gruppen och därmed ständigt utveckla arbetet.

För att möjliggöra dessa reflekterande samtal är det en god idé att avsätta viss tid efter samtalsgrupperna för att fundera över vad som hänt. Ett sätt att göra detta konkret är att efter varje pass kort anteckna tankar om det som hänt, både gällande dig själv och gruppen. Detta hjälper dig ofta i planeringen av nästa pass och hjälper dig att få syn på saker att arbeta med i ditt ledarskap. Utgå gärna ifrån de olika delar som denna handbok tar upp; normkritiska perspektiv, ledarskap, gruppdynamik, ramar, metoder och läroprocessen kopplat till de teman du valt.

### Lär av andra gruppledare

Är ni två ledare är det bra att ha denna typ av samtal tillsammans. I dessa kan ni utgå ifrån den planering som satts upp och hur det var tänkt att samtalen skulle gå till. Uppnåddes de mål som var tänkta att nås, eller landade samtalen någon annanstans? Kanske var detta bra, vad kan du/ni lära av detta? Eller blev det mindre bra, vad skulle kunna göras för att nästa gång skapa förutsättningar för att hamna där ni vill? Viktigt är också att diskutera ledarskapet. Att leda två tillsammans har som tidigare beskrivits många fördelar men det kan också vara svårt och skapa motstånd. Om ni inte varit ense eller om det blivit fel är detta något ni kan lära mycket av. Varför hände det som hände och hur kan ni utveckla ert samarbete till nästa gång? Att vara två ledare ger också möjlighet till att ge feedback av normkritisk karaktär till varandra. Ofta är det svårt att se våra egna normativa antaganden för att vi helt enkelt inte ser vår egen förförståelse. Då kan en annan ledare ge spegling. Dock är det viktigt att detta sker i syfte att hjälpa och utveckla, inte för att skuldbelägga eller kritisera.

Inom SiS är ni flera som leder samtalsgrupper av olika karaktär. Att samtala med personer som arbetar på andra institutioner kan ge många nya perspektiv och input på uppdraget

som samtalsledare. Om det är möjligt för er att träffa dessa personer i ett nätverk har ni möjlighet till mycket ny kunskap. Att dela det ni diskuterat med er medledare kan vara mycket utvecklande. Hur har de andra resonerat kring ledarskap, grupprocesser och ramar för samtalsgrupperna? Vad har de gjort som fungerat eller inte fungerat och vad kan ni lära av detta? Är ni fler än två som samtalar skapar det också möjlighet att utbyta och testa nya metoder och övningar och även ge input till relevanta teman som fungerat bra i andras verksamheter. När ni är flera kan ni också själva använda er av samtalsstrukturerande metoder som reflekterande team eller vattentrappa för att få nya infallsvinklar på de utmaningar ni möter i ert arbete som samtalsledare.

# VIKTIGA BEGREPP

I diskussionen gällande normer, identitet och sexualitet dyker det ibland upp olika typer av begrepp som det är bra att du som samtalsledare har koll på. Centralt när det gäller sexuell läggning, sexuella preferenser och könsidentitet är att var och en alltid har rätten att definiera sig själv. En person kan aldrig säga till en annan: "Du är transperson", "du är kvinna" eller "du är homosexuell". Var och en har rätt att definiera sig själv och sin identitet.



**Transperson:** Transperson är ett samlingsbegrepp som rymmer exempelvis transsexuella, transvestiter och intergenders. Trans handlar om att på något sätt bryta mot förväntningarna kring hur biologiskt kön, juridiskt kön, könsuttryck och könsidentitet ska hänga ihop. Könsidentitet är det kön som en person själv identifierar sig som, det kön personen själv känner sig som. Könsuttryck är det sätt som en person själv uttrycker sin könstillhörighet, det kan liknas vid det sociala könet. Att bete sig feminint och utföra handlingar som traditionellt kodats som kvinnliga, kan vara ett könsuttryck. Trans handlar om kön och har ingenting med sexuell läggning att göra.

\* Att vara *transsexuell* innebär att ha en könsidentitet som inte överensstämmer med det biologiska och juridiska könet. En transsexuell person vill ofta korrigera kroppen till att passa det kön som den känner sig som, det vill säga genomgå en könskorrigering – vilket ibland felaktigt benämns som ett "könsbyte". Könskorrigering kan t.ex. innebära hormonbehandling.

\* Att vara *transvestit* innebär att en ibland eller ofta klär sig i kläder som traditionellt sett burits av det "motsatta" könet men utan att för den skulle vilja genomgå könskorrigering.

\* *Intergender* handlar om att känna sig som vare sig kvinna eller man. Ens könsidentitet befinner sig någonstans mittemellan eller utanför tvåkönsnormen. Ofta används hen som pronomen.

**Cisperson:** Personer som inte är transpersoner är cispersoner. Begreppet "cis" betyder "på samma sida". Cisperson kan till exempel vara en person som blev definierad som pojke vid födseln, uppfattar sig själv som man och uppfattas av andra som man. Cis handlar om kön och har ingenting med sexuell läggning att göra.

**Queer:** Kan syfta på en identitet som ofta innebär normbrytande, icke- heterosexualitet och/eller könsöverskridande. Queer kan även syfta på ett teoretiskt perspektiv som ifrågasätter heteronormen, eller andra normer kring sexualitet och kön.

**Homosexualitet:** Förmågan att attraheras av eller bli kär i personer av samma kön. Homosexualitet har inget med könsidentitet att göra.

**Heterosexualitet:** Förmågan att attraheras av eller bli kär i personer av motsatt kön. Heterosexualitet har inget med könsidentitet att göra.

**Bisexualitet:** Förmågan att attraheras av eller bli kär i personer av samma eller motsatt kön. Bisexualitet har inget med könsidentitet att göra.



# NORMER OCH DESS KONSEKVENSER

*Själva poängen med normkritik handlar inte så mycket om vad man lär sig, utan om att se vad man inte lär sig annars. Alla osynliga gränser som vi inte annars lär oss se blir tydliga. Typ "att bli seende".*

Niklas, elev på gymnasiet

Fokus i denna handbok är att gruppernas samtal ska röra sig kring teman relevanta för deltagarna samt utgå från ett normkritiskt perspektiv. Detta för att deltagarna ska få en ökad förståelse för hur normer styr, påverkar och får konsekvenser för människors liv genom att orsaka utsatthet och begränsningar. För att kunna leda samtalsgrupperna behöver du som ledare därför ha kunskap om normer och dess konsekvenser både i samhället i stort, men också specifikt inom SiS. Detta kapitel är starten till denna kunskapsgrund. Det finns även förslag på fördjupningsmaterial inom de olika temana.

Alla de maktordningar, kategorier och konsekvenser som tas upp i detta avsnitt går in i varandra. Med det tidigare beskrivna intersektionella perspektivet existerar till exempel normer för kön aldrig för sig själv utan påverkas av en mängd andra normativa förväntningar.

## Hur idéer om könsskillnader påverkar synen på människor

Det finns starka normer kring kön, normer som gör att människor förväntas vara antingen tjej eller kille och ingenting annat. Inom genusforskningen studeras hur vi genom förväntningar och sociala handlingar på olika sätt konstrueras till just män och kvinnor. Genom genusbegreppet betonas att kvinnor och män inte är kvinnor och män av sig själva, utan blir det i relation till det samhälle de lever i och till den kultur de är en del av. Kön görs hela tiden i alla våra vardagliga handlingar och styrs av de förväntningar som finns. Exempelvis förväntas det att män är starka, stabila och okänsliga och att kvinnor är omhändertagande och känslorienterade. Dessa förväntningar påverkar och formar kvinnors och mäns möjligheter, kroppar och erfarenheter och influerar deras handlingsmönster (Odén och Grände 2007).

Normer och förväntningar på kön får konsekvenser på olika nivåer. När könen hålls isär och ses som motsatspar sker också en maktfördelning där maskulinitet ges mer makt och femininitet mindre. På detta sätt skapas ojämställdhet. Våra förväntningar på kön tenderar också att göra att vi missar det som inte stämmer in i mallen. Exempelvis missas ofta mäns psykiska ohälsa inom sjukvården eftersom fler frågor om familjesituation och psykisk ohälsa ställs till kvinnor än till män (Smirthwaite 2007). Ett annat exempel är att kvinnors och flickors aggressivitet och utåtagerande ofta ses som värre än pojkars och mäns eftersom det inte stämmer in i våra förväntningar på femininitet.

Normer för kön och könsidentitet leder också till att människor på olika sätt diskrimineras om de bryter mot idéer om hur könen ska vara. En transperson som bryter mot normen om att det endast finns två kön riskerar att utsättas för bestraffningar i form av transfobi, alltså kränkningar och våld som riktas mot en person för att hen har en transidentitet.

SiS verksamhet genomsyras, precis som alla andra verksamheter, på olika sätt av föreställningar kring kön. Många i personalen tycks utgå från att killar och tjejer/män och kvinnor har olika behov och önskar göra olika typer av aktiviteter (Pettersson 2009). Olika forskare som studerat SiS vård och behandling (Överlien 2003; Mattsson 2005, Laanemets & Kristiansen 2008; Pettersson 2009,) har illustrerat hur män och kvinnor som arbetar inom SiS görs till olika och får olika funktioner i en personalgrupp utifrån kön. Detta påverkas av föreställningar kring kropp, styrka och säkerhet och hur dessa begrepp förhåller sig till kön. Män förväntas vara stora och starka och gå in i våldsamma situationer med de unga och klienterna, medan kvinnorna förväntas ha en mer resonerande, samtalande och "mjuk"ingång. Dessa förväntningar gör till exempel att män aldrig får uppvisa rädsla, medan kvinnor ofta förväntas vara rädda (Gruber 2013). Kartläggningar inom SiS visar också att vården i många sammanhang har mannen/pojken som norm och att tvångsvården befäster traditionella mans- och kvinnoroller (ibid). Genom att synliggöra och kritiskt granska de normer kring kön som de intagna och personalen på SiS-institutionerna förhåller sig till samt reflektera kring hur de påverkar våra handlingar, tankar och känslor möjliggörs ett större handlingsutrymme i uttryck och livsval.

Att enheterna inom SiS ofta är könsuppdelade gör att de grupper ni leder kommer bestå endast av killar/män eller tjejer/kvinnor. Det är något som kan förstärka idéerna om att det endast finns två kön och att de är olika och motsatta till varandra. Ett genusmedvetet förhållningssätt innebär att du som ledare behöver ha kunskap om hur normer och föreställningar om kön påverkar hur du bemöter, bedömer och agerar. Det innebär också att handla aktivt utifrån kunskap om hur könsnormer leder till ojämställdhet och att försöka motverka detta. Med hjälp av ett sådant perspektiv kan du börja göra medvetna val i ditt arbete som samtalsledare. Du kan i samtalsgrupperna ge utrymme för många olika typer av upplevelser, inte bara de du förväntar dig. Detta perspektiv kan också hjälpa gruppdeltagarna att förstå hur de själva på olika sätt styrs och påverkas av normer. Ett genusperspektiv är således viktigt både i relation till ditt ledarskap och som ett tema att diskutera med gruppen.

**LÄS MER...**

För en fördjupning gällande föreställningar kring kön kopplat till SiS verksamhet kan du läsa Tove Pettersons rapport *Att arbeta på enkönade eller blandade avdelningar* (2009). Studien består av ett 40-tal kvalitativa intervjuer med personal vid fyra särskilda ungdomshem på avdelningar med olika könssammansättning. Rapporten söker svar på frågor som om det har någon betydelse för behandlingsarbetet om flickor och pojkar vårdas tillsammans eller separat och vad det finns för för- och nackdelar vid olika avdelningstyper.

En annan rapport som kan fördjupa kunskapen är forskningsrapporten *Kön och behandling inom tvångsvård* (Laanemets och Kristiansen 2008). Syftet med denna rapport är att kartlägga vård- och behandlingsverksamheten på SiS-institutioner ur ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten avslöjar bland annat att toleransen mot regelbrott var mindre på pojk- än på flickavdelningarna. Inom missbrukarvården visar studien att genus inte var ett närvarande perspektiv inom vården och att verksamheten tenderar att befästa rådande könsstereotyper och normer.

## Hur heteronormen påverkar synen på sexualitet

Precis som det finns starka förväntningar på kön och könsidentitet finns det starka normer som reglerar sexualitet. Eftersom män och kvinnor förväntas vara olika och komplettera varandra förväntas de också attraheras av varandra. Normer kring sexualitet skapar därför en förväntan om att killar och tjejer och män och kvinnor ska bli kära i och begära varandra, det vill säga vara heterosexuella. Detta brukar kallas heteronorm och finns i allt från reklam och tv-program till hur vi utformar samhället. Heteronormen har också en stark påverkan på hur vi ser på familj och att den ska bestå av två föräldrar, en mamma, en pappa och barn. I själva verket ser ju familjekonstellationer ut på väldigt olika sätt, ett barn kan ha en eller fler än två personer som de ser som sina vårdnadshavare, vårdnadshavarna kan ha olika eller samma kön och det kan vara andra än vårdnadshavarna som barnet ser som sina närmaste.

Heteronormen skapar föreställningar om att heterosexualitet är den "naturliga sexualiteten" som samhället och våra relationer ska orientera sig kring. I görandet av kön ingår också skapandet av heterosexualitet. Därför kan homofobi vara ett uttryck för normer för maskulinitet och skapandet av "en riktig man". Den som bryter mot denna norm genom

att vara homo- eller bisexuell kan utsättas för homofobi. Heteronormativitet tar sig konkret uttryck i kränkningar, hot och våld mot hbtq-personer.

Studier som gjorts inom SiS visar att personal ofta utgår från att ungdomar och klienter är heterosexuella och de regler som skapas utgår från förbud mot heterosexuell interaktion. Dessa antaganden gör att intimitet och närhet tolkas på olika sätt av personalen om det görs av två kvinnor än mellan en man och en kvinna. På det sättet osynliggörs all annan sexuell praktik än den heterosexuella, vilket osynliggör både möjliga homosexuella relationer och eventuella utnyttjanden som kan ske på enkönade avdelningar (Pettersson 2009).

Som samtalsledare är det viktigt att du är medveten om dessa föreställningar, både i samhället och hos dig själv. Du behöver föra samtalen på ett sådant sätt att inte heteronormen blir rådande. Det kan handla om vilka ord du använder, vilka frågor du ställer, hur du följer upp diskussioner. Du behöver alltid utgå ifrån att du inte vet något alls om hur de du möter i gruppen definierar sig och att ditt arbete som samtalsledare behöver ge utrymme för och spegla allas erfarenheter. Detta perspektiv kan därför dels bidra till att gruppdeltagarna känner sig inkluderade och dels att de får verktyg att förstå hur de själva på olika sätt styrts och påverkats och hur de gjort det i relation till andra.

## Hur skillnad görs utifrån hudfärg, språk, migrationserfarenhet och religion

Föreställningar och olikgörande utifrån exempelvis hudfärg, språk, migrationserfarenhet och religion genomsyrar alla delar av vårt samhälle. Utifrån dessa normer och föreställningar kategoriseras människor och ges olika mycket makt. Detta är något som görs via vardagliga handlingar och är sammankopplade med samhällets maktrelationer. I dessa processer görs det skillnader och skapas olikheter mellan människor och grupper där något, normen, är det självklara, naturliga som inte syns, medan det som bryter mot normer pekas ut, särskiljs och görs annorlunda. Exempelvis genom beskrivningen av "invandrarkillar" som något särskilt och annorlunda i kontrast till den normala, osynliga "svenskheten".

Detta hänger ihop med normer för hudfärg och vithetsnorm. Att inte passera som vit möter olika former av motstånd och gör att en person kategoriseras som annorlunda.

Till exempel riskerar den som inte passar in enligt vithetsnormen i det svenska samhället att mötas av olika uttryck för rasism eller antaganden om att inte vara svensk trots att personen kanske bott i Sverige hela sitt liv. Den som följer vithetsnormen tas istället för given och blir inte ifrågasatt utifrån sin hudfärg eller "svenskhet".

I dessa processer av särskiljande och andragörande uppstår rasism som en konsekvens. "Det andra" skapas som problematiskt och opålitligt och med det kommer också kränkningar, nedvärderande och maktutövande. Allt detta är också processer som hör ihop med sociala, politiska, historiska och ekonomiska system där vithet överordnas och icke-vithet underordnas.



### LÄS MER...

Om du vill fördjupa kunskapen om hur denna typ av normer påverkar arbetet inom SiS kan du läsa Sabine Grubers rapport *Konstruktioner av etnicitet och kön på SiS särskilda ungdomshem* (2013). Rapporten är baserad på en etnografisk studie inom SiS särskilda ungdomshem. Gruber har gjort deltagande observationer och intervjuer med personal på fyra institutioner för pojkar och unga män i åldern 12–20 år.

I rapporten visas hur etnicitet och kön ges betydelse inom verksamheten och påverkar arbetsuppgifter och rutiner. Exempelvis antas klienter och unga med utländsk bakgrund ha ett annat beteende än de med svensk bakgrund vilket gör att det antas att det behövs personal med utländsk bakgrund för att möta detta. Studien synliggör föreställningar om att kulturer skiljer sig åt och att de avvikande inte går att förstå sig på för den "svenska" personalen (Gruber, 2013). Det "svenska" görs därmed till något enhetligt och positivt, normen, medan personer med så kallad utländsk bakgrund skapas som avvikande. På samma sätt skapas grupper i samhället, såsom "svenskar" och "invandrare" som ges olika makt och möjligheter.

Som samtalsledare behöver du fundera över dina egna föreställningar kring makt, olikgörande och exempelvis hudfärg eftersom det påverkar hur samtalen förs, och vad ni fokuserar på. Hur påverkar din egen position vilka samtal du kan ha i gruppen? Hur kan rasism komma till uttryck inom SiS och hur kan det märkas i din samtalsgrupp? Vad kan du göra för att synliggöra rasistiska mönster?



## Teman för samtalsgrupperna

Utifrån de kunskapsområden som presenterats ovan kan du som samtalsledare ta upp olika typer av teman i dina samtalsgrupper. Några exempel på teman att lyfta är: Relationer, kärlek, sexualitet, vänskap, inflytande och demokrati, fysisk och psykisk hälsa, internet och sociala medier. Temana kan också utgå tydligare från kunskapsområdena och exempelvis vara "könsskillnader och synen på människors möjligheter" eller "heteronormen och synen på sexualitet". När teman lyfts i samtalsgruppen är det viktigt att det görs med ett normkritiskt perspektiv. Exempel på det kan vara att när ni pratar om familj och relationer inte utgå från att alla har en kärnfamilj eller heterosexuella relationer.

Två exempel på teman att lyfta är "våld" och "sex". Nedan presenteras dessa utifrån ett normkritiskt perspektiv.

### Hur våldsanvändning hänger ihop med normer

Många ungdomar och klienter som kommer till SiS har erfarenhet av att både utsättas och utsätta andra för olika typer av våld. Den definition som används i denna handbok inkluderar psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt/ekonomiskt och latent våld. Orsaker till våld kan vara flera och olika typer av våld hänger ofta ihop. Små våldshandlingar hänger ihop med större, vilket betyder att även de små våldshandlingarna kan få negativa konsekvenser. Olika typer av våldserfarenheter har gemensamma riskfaktorer såsom att växa upp i ett våldsamt hem, att leva i missbruk, starka normer för kön och stora makt- och inkomstskillnader.

Att ha ett normkritiskt perspektiv på våld innebär att se hur normer för maskulinitet hänger ihop med våld. Men också att inte förutsätta att det endast är killar och män som kan använda våld eller att det endast är flickor och kvinnor som kan vara offer för våld. Att exempelvis öppna upp för samtal om rädsla och utsatthet i en killgrupp kan vara viktigt för att inte upprätthålla normer om att killar och män inte känner rädsla.

Om vi tittar på statistiken utsätts både män och kvinnor för våld, men olika typer av våld som ger olika konsekvenser. Män utsätts framförallt för våld av okända personer utomhus, medan kvinnor i högre grad utsätts av närstående personer i hemmet. Att utsättas för våld i en nära relation kan ge allvarliga hälsokonsekvenser hela livet om det inte behandlas. Läs mer i NCK:s studie *Våld och ohälsa*. (NCK 2014)

Studier gjorda av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF fd. Ungdomsstyrelsen) har visat att det finns ett samband mellan våldsutövande och stereotypa uppfattningar om kön. Samma studie visar också att killar i högre grad än tjejer har dessa värderingar (Fokus 13 Ungdomsstyrelsen). Kopplingen mellan våld och maskulinitetsnormer kan förstås på många olika sätt och visar sig exempelvis i brottsstatistiken. Statistik över anmälda våldsbrott visar att män utövar cirka 85 procent av de misshandelsbrott som anmäls och 98 procent av de sexualbrott som anmäls. Det finns starka normer som säger att som "riktig" man ska du kunna använda våld om det behövs och inte backa i situationer som kräver våldsanvändning, ha kontroll och inte känna efter. Det får många konsekvenser, som förakt mot svaghet och femininitet. Att vara aggressiv och känna ilska uppmuntras däremot. Pojkar och män lär sig därför våld som ett sätt att hantera olika känslor av vanmakt och ångest eftersom det inte ingår i normer för maskulinitet att visa känslor av svaghet och osäkerhet. Dessa normer behöver utmanas för att möjliggöra andra beteenden och känslor. Studier har också visat att gruppnormer är viktiga när det kommer till våldsanvändning. Våldshandlingarna blir ett sätt att visa sig tuff inför gruppen, och fungerar också som säkerhet för att själv slippa bli utsatt för våld (Berg och Loftsson 2014).

Synen på våld och våldsanvändande är komplex inom SiS. Det är både idealiserat och något som ses som mycket problematiskt och ska behandlas. Rapporter visar att män som arbetar på SiS institutioner förutsätts vara stora, starka och kunna ingripa i konflikter. På många sätt uppvärderas denna maskulinitet inom verksamheten, samtidigt som det också är den som ses som problematisk bland de unga och klienterna (Gruber 2013). Utifrån dessa förväntningar finns det inte någon möjlighet för män inom verksamheten att uttrycka rädsla eller obehag inför att ingripa. En viktig frågeställning är därför hur ett våldsamt beteende bland klienterna kan utmanas om det samtidigt idealiseras och ses som nödvändigt bland personal?

När det kommer till våld "passar" även tjejer/kvinnor inom SiS in på beskrivningen av hur aggressivt och våldsamt beteende blir de uttryck som används i samspel med andra i trängda lägen. När tjejer/kvinnor använder våld möter det dock än mer motstånd än när jämånåriga män gör det, vilket hänger samman med att kvinnor inte förväntas bete sig våldsamt (Pettersson 2009).

För en fördjupning kring kopplingen mellan unga och våld kan du läsa MUCF:s rapport *Unga och våld* (2013). I rapporten beskrivs killars och unga mäns användning av och utsatthet för våld samt hur detta samspelar med deras attityder till jämställdhet och maskulinitet. I rapporten beskrivs även det arbete som görs för att förebygga killars och unga mäns våld.

**LÄS MER...**

Vill du läsa mer kring våldsanvändande generellt är Per Isdals bok *Meningen med våld* (2001) bra läsning. Isdal är psykoterapeut och föreläsare med många års erfarenhet av människor (främst män) med våldspåslag. Isdal menar att vi, för att stoppa våld behöver förstå dess bakgrund och orsaker.

För fler perspektiv på kvinnor med missbruksproblematik och våld finns Socialstyrelsens utbildningsmaterial *Skylla sig själv – Utbildningsmaterial om våld mot kvinnor med missbruks- eller beroendeproblem* (2011). Detta riktar sig framför allt till personalgrupper som kommer i kontakt med kvinnor med missbruks- eller beroendeproblem och beskriver hur våld och utsatthet hos kvinnor i missbruk eller beroende kan se ut och hur stöd bäst kan utformas.

För perspektiv på flickor och kopplingen till våld finns uppsatsen *Våldsamma flickor på institution* (Schoultz 2006). Den undersöker personalens syn på våldsamma flickor som placerats på särskilda ungdomshem. Uppsatsen utgår ifrån ett konstruktivistiskt förhållningssätt till genus, avvikelse och våld och bygger på intervjuer med tio behandlingsassistenter.

## Hur synen på sex påverkas av normer

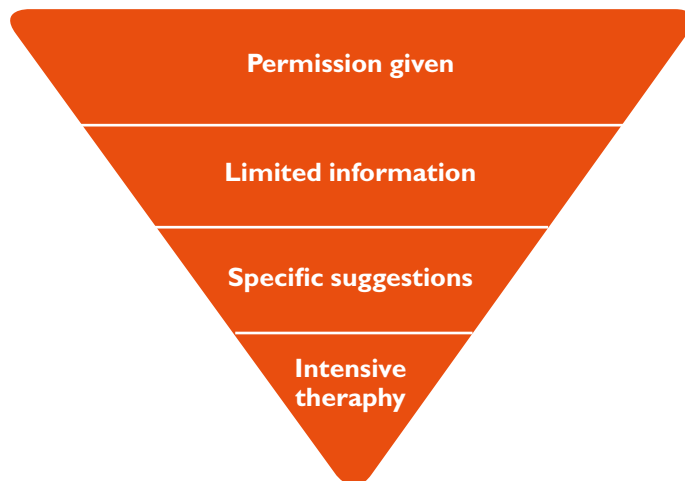
Normer för kön och normer för sexualitet påverkar vår sexuella praktik och våra relationer. Heteronormativa och könsstereotypa antaganden skapar idéer om pojkars och flickors/mäns och kvinnors olika typer av sexuella beteenden eftersom de ses som motsatspar. Även andra kategorier såsom ålder, hudfärg och klass påverkar synen på sexuell praktik. Samma typ av sexuellt beteende tolkas på olika sätt beroende på vem det handlar om. En äldre kvinna som pratar mycket om sitt sexliv tolkas på ett annat sätt än en ung kille som gör detsamma. Föreställningar om att det är manligt att vara potent och sexuellt aktiv gör att män förväntas vilja och kunna ha sex i alla lägen. På samma sätt kan tjejers/kvinnors utlevande sexualitet ses som destruktiv. En annan norm som styr synen på sexualitet är kärleksnormen, det vill säga föreställningen om att de som har sex måste vara kära för att den sexuella praktiken ska passera som "normal" och tillåten.

Att det finns normativa antaganden som påverkar den sexuella praktiken får för många begränsande konsekvenser. En tjej/kvinna som har mycket sex kan bli kallad "hora" eller

”slampa” medan en kille/man ofta får positivt laddade ord som ”hingst” eller ”player”. Detta påverkar såklart allas självbild och handlingsutrymme (Löfgren-Mårtenson et al. 2013). Föreställningen att män alltid ska vilja och kunna ha sex kan bidra till att män upplever stark press och stress kopplat till sex. Kombinerat med den förväntade överordning som män har i samhället kan dessa normer också utgöra en riskfaktor för sexuella övergrepp.

Att få möjlighet att reflektera kring sexuella erfarenheter, både givande och kränkande erfarenheter, kan leda till ökad självkänsla. Då måste du som samtalsledare ge plats för dessa samtal och du behöver därför fundera över dina egna föreställningar om sex och normer eftersom det påverkar hur samtalen förs, och vad som hamnar i fokus. Normativa antaganden från din sida kring sex kan begränsa hur unga och klienter tar upp frågor kring sexualitet.

En användbar modell när det gäller att tala om sex i samtalsgrupper är Plissit. Modellen utarbetades av psykologerna Annon och Robinson i USA 1974 och består av fyra olika nivåer vilka beskriver olika typer av samtal som kan föras kring sex. I de samtalsgrupper du ska leda kommer ni att röra er på de översta två nivåerna.



Den översta nivån kallas "Permission given", tillåtande hållning, och innebär att det finns en öppenhet kring att prata om sexualitet och sexuell praktik och besvara frågor kring detta. I dessa typer av samtal är det centralt med ett normkritiskt perspektiv så att många olika typer av samtal kan tillåtas framkomma. Nästa nivå kallas "Limited information", begränsad information, och innebär att du som samtalsledare kan ge viss begränsad information kring generella frågor om sex. De två nedersta nivåerna innebär mer terapeutiska samtal och bör föras inom den behandlande verksamheten och inte i samtalsgrupperna.

Inom SiS finns det många med erfarenhet av negativ sexuell praktik och övergrepp, något som kan få konsekvenser för vilka samtal som är möjliga att ha i samtalsgrupperna. Får du som samtalsledare veta att en klient blivit utsatt sexuellt kan du visa omtanke och hjälpa till att hitta professionellt stöd om det finns behov av det. För flera kanske utsatt-heten redan är något de jobbar med i annan behandling eller som de ännu inte är redo att prata om (Bergström, 2010). Att det finns negativa erfarenheter behöver inte betyda att ungdomarna eller klienterna inte haft, har eller kan få positiva och hälsosamma relationer, något som är viktigt att också fokusera på.

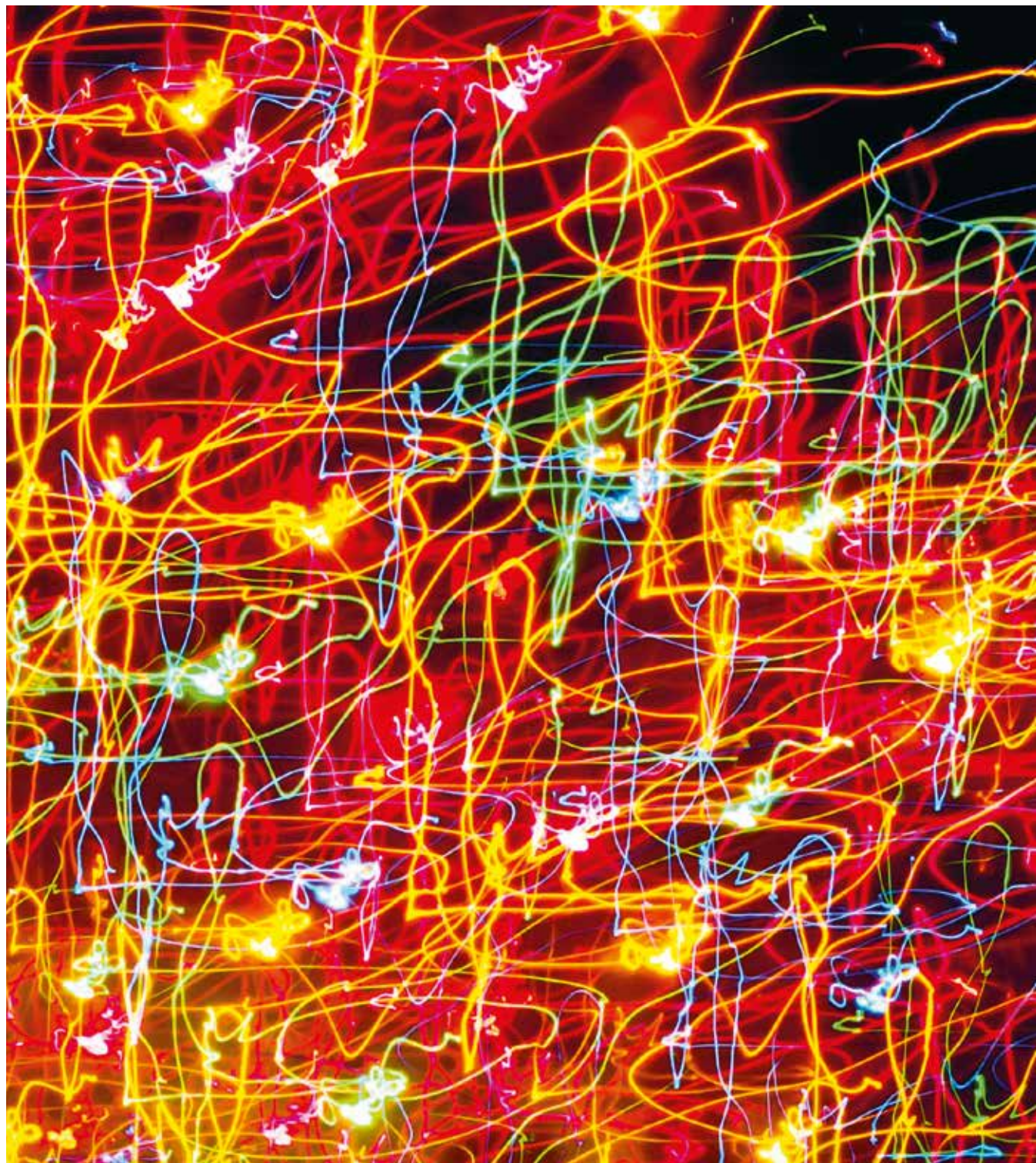


### LÄS MER...

Rapporter inom SiS visar också att det finns en stor okunskap kring sex, preventivmedel och rättigheter, bland ungdomar och klienter. Din roll som samtalsledare kan därför också bli kunskapsförmedlande. En bra grund till detta arbete är den skrift som RFSU tagit fram specifikt för SiS gällande att diskutera sexualitet inom ramen för behandlingsarbete, *Berör sexualitet i socialt behandlingsarbete* (2010). Fokus i denna text ligger på grundläggande kunskaper och inspiration för att beröra sexualitet i enskilda samtal, grupparbeten och vardagliga situationer med ungdomar och klienter. I handboken formuleras användbara tips på hur yrkesverksamma kan öka sin egen trygghet när det gäller att föra denna typ av samtal.

En annan rapport som kan bidra till fördjupning när det gäller temat sexualitet kopplat till SiS verksamhet är *Det är värt risken* (Löfgren-Mårtenson et al. 2013). Detta är en intervjustudie om sexuell hälsa bland unga. 20 ungdomar i åldrarna 15–20 år som vårdas inom SiS har intervjuats om sina erfarenheter, attityder och kunskaper om sexualitet.





# METODER FÖR SAMTALSGRUPPER

– material och övningar

Fokus i denna handbok är att gruppernas samtal ska utgå från ett normkritiskt perspektiv. Vilka teman du väljer att arbeta med bestämmer du som samtalsledare utifrån gruppens behov, ålder och sammansättning. Du utformar dina grupper med hjälp av den teoretiska översikten och övningarna i detta kapitel.

Här får du dels exempel på olika stödmaterial att använda dels exempel på relevanta övningar. Tanken är att på detta sätt ge en ingång i hur materialet kan användas men givetvis kan du använda även andra övningar.

Mycket av materialet har unga som målgrupp. Dock är det i de flesta fallen möjligt att anpassa övningar och metoder till en vuxen målgrupp. Du kanske behöver ändra formuleringar i påståenden eller ändra introduktionen och sammanhanget kring övningen. Du som samtalsledare känner din grupp bäst och vet vad som passar dem och vad de behöver.



### LÅS UPP

Lås Upp utvecklades ursprungligen i ett projekt drivet av Botkyrka Kvinno- och tjejjour. Sedan våren 2015 drivs det av stiftelsen Mångkulturellt centrum. Lås Upp är ett normkritiskt metodmaterial och en webbplats ([www.lasupp.nu](http://www.lasupp.nu)) vars övningar öppnar upp för kritisk reflektion och diskussion kring ämnen relaterade till normer, mångfald, jämställdhet, rasism, diskriminering och rättigheter. Materialet innehåller olika typer av övningar men också ett avsnitt med fakta om vad normkritisk pedagogik innebär. Det finns också övningar som ni i personalgruppen kan göra för att synliggöra era egna normativa föreställningar. Målgruppen för Lås Upp är i första hand pedagoger och vuxna som arbetar med ungdomar i högstadie- och gymnasieålder men om du formulerar om påståenden och reflektionsfrågor kan det även fungera med vuxna.

### Exempel på övningar

En övning som kan vara bra att börja en samtalsgruppsserie med är övningen "Vad är en norm?". Övningen går ut på att utifrån konkreta exempel få en grundläggande förståelse för begreppet norm och att normer både är en förutsättning för att vi människor ska fungera tillsammans och att det samtidigt finns många normer som begränsar oss och speglar ojämlika förhållanden i samhället.

En övning som kan hjälpa dig och din medledare att få syn på era egna positioner är övningen "friktion och fördelar". När vi passar in på olika normer eller tillhör vissa grupper får vi automatiskt fördelar. Det handlar om allt från att anses normal, bli bekräftad och tagen på allvar till att få tillgång till resurser, platser och att känna sig trygg. När vi inte passar in i vissa normer eller tillhör vissa grupper uppstår det friktion och vi får ofta kämpa i uppförsvägen. Friktionen märks genom att vi kan känna oss utanför eller annorlunda, att vi kan bli uttittade, osynliggjorda eller ifrågasatta. Friktion kan också handla om att utsättas för diskriminering, hån, trakasserier och fysiskt våld eller ojämlik tillgång till resurser i samhället. De flesta av oss har erfarenheter av både fördelar och friktion, vilket kommer att bli tydligt under den här övningen. I övningen får du genom att kryssa i en tabell ta ställning till när du själv, kopplat till olika diskrimine-



ringsgrunder, upplevt friktion eller fördelar. Ytterligare en övning som kan hjälpa dig och din medledare att få syn på era egna normativa föreställningar är övningen "normer på en skala". I denna övning får du reflektera över hur du som vuxen förhåller dig till olika värderingar och normer. Din egen historia och dina

erfarenheter har format de värderingar du har idag. Att reflektera över ditt eget förhållningssätt ger dig i din yrkesroll bättre förutsättningar att kunna lägga personliga värderingar och åsikter åt sidan och på så sätt skapa ett öppet och inkluderande samtalsklimat.

## BRYT!

BRYT! är ett metodmaterial som är skapat av RFSL-ungdom och Forum för levande historia och det går att ladda ned som PDF på nätet. Materialet innehåller konkreta övningar och diskussionsunderlag med fokus på vad normer är och hur dessa fungerar främst i relation till kön, sexualitet och etnicitet. Målgruppen för BRYT! är bred och materialet fungerar att använda i de flesta grupper.

### Exempel på övningar

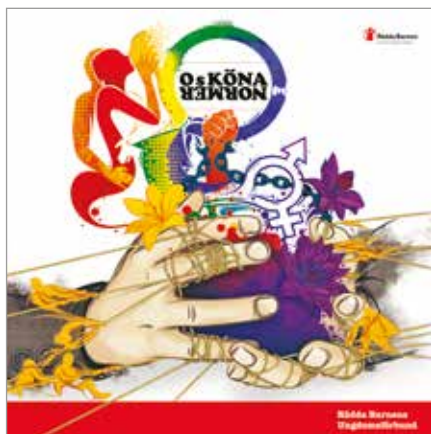
Flera övningar lyfter normer för kön och hur de påverkar vårt beteende och våra möjligheter. Övningen "Ramarna" syftar till att synliggöra ramarna för manlighet och kvinnlighet och hur de hänger ihop med andra maktstrukturer såsom etnicitet, könsuttryck och sexualitet. I övningen "Samhällsstegen" synliggörs hur makt fördelas utifrån exempelvis kön, hudfärg, sexualitet, funktionsförmåga och klass-



bakgrund. Denna övning är bra för att visa på hur olika maktstrukturer samverkar och påverkar våra positioner i samhället. I BRYT! synliggörs heteronormen specifikt.

Därför finns det många övningar att välja på för att starta samtal om normer för sexualitet. I övningen "Gissa heterot" är syftet att synliggöra och ifrågasätta heteronormen genom att utgå från bilder. I materialet finns också flera övningar och texter som lyfter rasism. De flesta övningar

har dessutom ett intersektionellt perspektiv som synliggör hur olika maktstrukturer samverkar. I övningen "Ett steg fram" synliggörs den orättvisa fördelningen av fördelar och nackdelar som grupper och personer får av att följa respektive bryta mot normer på många olika sätt.



### OSKÖNA NORMER

Metodmaterialet *Osköna normer* är framtaget av RBUF, Rädda barnens ungdomsförbund, och finns att ladda ned som PDF på nätet.

Osköna normer är en metodhandbok för normkritiska samtal med fokus på kön, sexualitet och könsöverskridande identitet. Materialet innehåller övningar och flera bra

faktatexter som kan hjälpa dig som ledare till djupare förståelse för vad ett normkritiskt perspektiv innebär i samtalsgrupper. Materialets målgrupp är ungdomar men många av övningarna går att anpassa för att kunna användas i alla grupper.

#### *Exempel på övningar*

*Osköna normer* innehåller många texter och övningar för att synliggöra normer, diskutera normer och utmana normer. En övning som kan vara en bra utgångspunkt för sådana diskussioner är "Bordet som handlingsutrymme". Målet med övningen är att synliggöra våra egna begränsningar utifrån de könsnormer som råder och hitta vägar att röra oss bort från dem. I övningen ska deltagarna kategorisera ord efter föreställningar om kön. Ord som klänning, stark, kåt, ledsen sorteras i kategorierna maskulint, feminint och okönat. Övningen kan göras både genom att deltagarna själva ger förslag på egenskaper och

attribut som är könade, men också genom att de medföljande lapparna från materialet används. En annan övning som kan vara en utgångspunkt för att diskutera normer är övningen "rita normal". Övningen går ut på att mindre grupper ritas en "normal" figur och att en diskussion sedan förs om

vad detta då innebär. Övningen ska fokusera på vad som anses vara normalt, inte på det som anses onormalt. Detta för att inte öppna upp för kränkningar eller utpekande av någon i gruppen. Det är också viktigt att diskussionen förs på en samhällelig nivå, inte på individnivå.

## FOTBOLL FÖR ALLA

Fotboll för alla togs fram i ett projekt som AIK drev med finansiering från Allmänna arvsfonden. Material och filmer är producerade av Amphi Produktion. Filmerna går att titta på gratis på nätet och metodmaterialet går att beställa från AIK:s webbshop.

Fotboll för alla är ett metodmaterial som fokuserar på att skapa en fotbolls-träning fri från rasism, sexism, homofobi och transfobi. Materialet innehåller fem filmer och ett metodmaterial.

Trots att utbildningsmaterialet handlar om fotboll går övningarna att anpassa så att de fungerar även i en samtalsgrupp. Filmerna utspelas visserligen i en fotbollskontext men tar upp ämnen som berör hela livet. Just sportvinken kan i vissa sammanhang bidra till att förståelsen för normer och dess makt ökar eftersom detta är miljöer som är bekanta för många.



### Exempel på filmer

Filmen "Analysen" diskuterar idén om hur mannen är norm i fotbollen. I filmen

beskrivs hur föräldrar och andra runt omkring unga är med och skapar bilden av tjejer och killar som olika. Filmen kan användas för att skapa reflektion kring just kön och hur vi värderar mäns och kvinnors agerande och handlingar olika.

Filmen "Snacka" lyfter förväntningar på manlighet och hur dessa kan skapa förakt mot svaghet, något som i sin tur kan skapa ohälsa på olika sätt. Filmen "Tackla" tar upp hur de starka normerna för kön får konsekvenser för dem av oss som inte passar in i

någon av kategorierna man eller kvinna.

"Omklädningsrummet" lyfter hur heteronormen och normer för manlighet får konsekvenser och "Tackla" fokuserar på hur rasism kan uttrycka sig på olika sätt i en fotbollskontext.

Till alla filmer finns fördjupande diskussionsfrågor och övningar som, om de anpassas, kan användas i ett SiS-sammanhang. Filmerna kan således fungera som en tydlig start i ett upplevelse-baserat lärande i samtalsgrupperna.



## MACHOFABRIKEN

Machofabriken är ett metodmaterial som syftar till att förebygga våld genom att bryta kopplingen mellan normer för maskulinitet och våld. Machofabriken har tagits fram av organisationerna Män för Jämställdhet, Roks och Unizon. Amphi produktion producerade filmer och metodmaterial.

Materialet består av en bok, 17 filmer och en webbplats ([www.machofabriken.se](http://www.machofabriken.se)). Som symbol för normer för maskulinitet används en låda vilken illustrerar både de begränsningar normerna skapar men också vilka fördelar en person som får plats i lådan kan få. Målgruppen är unga mellan 13–25 år, men har använts mycket även i vuxengrupper.

**Exempel på filmer och övningar**

En rekommendation är att börja med första kapitlet för att skapa en grund och förståelse för vad normer är och hur de fungerar. Filmerna "På golvet" och "Syrans favoritlåt" och efterföljande övningar brukar ge mycket reflektioner. I kapitel två tydliggörs hur normer är ihopkopplade med makt och hur detta styr våra livsval och handlingar. Övningen "Min egen genustidslinje" kan vara intressant att göra för att synliggöra hur ens liv påverkats av förväntningar från andra och från en själv.

Kapitel 4 lyfter kopplingen mellan manlighet och heteronormen. Här finns flera relevanta övningar för att diskutera just normer för sexualitet och dess konsekvenser. Övningen "Sexualitetstriangeln" möjliggör reflektioner kring att sexuell praktik, identitet och lust ser olika ut och är något individen själv får definiera. Övningen "Intervjua heterosarna" synliggör heteronormen och vad den innebär. Övningen "Heterohistorien" hjälper deltagarna att få syn på heteronormens närvaro överallt.

Filmen "På kanten" och efterföljande övning syftar till att ifrågasätta stereotypa föreställningar om manlighet och sexualitet. Filmen lyfter kravet som säger att killar och män alltid ska vilja ha heterosexuellt

sex och vad det får för konsekvenser. I filmen "Hemmakväll" och i efterföljande övning tas frågan om våldtäkt upp, samt hur normer för maskulinitet kan hindra män och killar från att ta ansvar för sina handlingar.

I kapitel 2 lyfts kopplingen mellan manlighet och rasism. Här finns flera olika typer av övningar, både kortare associationsövningar kring rasism och längre "utblickar" kring diskriminering, krig och maskulinitet.

Kapitel 5 fokuserar på våld och manlighet och på att hitta andra sätt att kommunicera på än genom våld. Här finns flera relevanta filmer och övningar.

För att synliggöra otrygga platser inom verksamheten är en bra övning att göra "Trygghetskartan". I filmen och den tillhörande övningen "På gymmet" lyfts hur våld i nära relation, kontroll och svartsjuka kan kopplas till normer för maskulinitet. I kapitel 3 i Machofabriken tar filmen "Omklädningsrum" med tillhörande övning upp hur visst våld normaliseras och anses okej, medan annat fördöms.

## VAR GÅR GRÄNSEN?

*Var går gränsen?* är producerad av Brottsförebyggande rådet i samråd med JämO på uppdrag av regeringen och går att ladda ned som PDF på nätet. *Var går gränsen?* är en handledning som innehåller fakta, berättelser, frågeställningar, övningar och diskussionsunderlag kopplat till jämställdhet, kroppslig och själslig integritet, sexuella trakasserier och sexualbrott. Handledningen innehåller metoder som går på djupet, kräver reflektion, ställningstaganden och handling. Varje avsnitt innehåller pedagogisk instruktion, faktamässig bakgrund och därefter övningar.

Materialet vänder sig till ungdomar men genom att anpassa frågor och övningar kan du som ledare använda det även med vuxna.

*(Observera att den här skriften är från 2008 och att vissa fakta därför är inaktuella, exempelvis referenser till gamlaskollagen).*

### Exempel på övningar

Materialet innehåller mängder av berättelser. Berättelsen som metod är ett effektivt verktyg för att arbeta med upplevelse-baserat lärande och skapa intresse för de teman som tas upp. Berättelser skapar nukänsla och närhetskänsla som bidrar till engagemang och intresse. Vissa av berättelserna har öppna slut vilket skapar en frihetskänsla och möjlighet till förändrande strategier.



I materialet finns även mängder av värderingsövningar. Ibland kan de påståenden som finns i dessa vara tvungna att bearbetas något för att inte fastna i toleransfällan. Ta gärna hjälp av boken *Kreativa metoder* (Byréus 2012) för stöd i hur detta kan göras på ett bra sätt.

I materialet finns även gruppövningar som kan bidra till att materialets teman diskuteras. En av dessa är övningen "gränssättning" som handlar om att känna efter hur det känns när man sätter gränser. Övningen bygger på att deltagarna ställer sig på två led, mitt emot varandra. Det ena ledet ska sedan långsamt gå emot den andra och stanna när den på andra sidan

signalerar stopp. Övningen kräver fokus, det gäller att känna efter ordentligt i kroppen var ens egen gräns går. Övningen kan utvecklas på många olika sätt. Efter

övningen kan gruppen diskutera hur det kändes att sätta gränser och att markera en gräns och vad som krävs för att detta ska vara möjligt.

## SEX- OCH SAMLEV- NADSUNDERVISNING MED UNGA INOM SiS

*Sex och samlevnadsundervisning* med unga inom SiS är ett forskningsbaserat metodmaterial som är riktat till unga som visats inom SiS verksamhet.

Materialet är framtaget efter en längre forskningsinsats som undersökte ungas erfarenheter och attityder kopplat till sexualitet och sexuell hälsa. Materialet innehåller olika berättelser som kan användas som ett komplement till metodmaterialet

”Var går gränsen”. De berättelser som presenteras i detta material är hämtade från SiS.







# LITTERATURLISTA

## Litteraturlista

- Allmän SiS-rapport 2008:6, SiS vård och behandling ur ett jämställdhets-perspektiv.
- Andersen, Tom (2003). *Reflekterande processer: samtal och samtal om samtalen*. 4., utök. uppl. Stockholm: Mareld
- Armijo Holmberg, Lotta, Norell, Anja & Nygård, Marit (2012). *Lås upp: begränsande normer*. Tumba: Botkyrka Kvinnojour
- Berg, Söderström, Sjögren (2012). *Samtalsgrupper om genus, sexualitet & våld – Handbok för att starta & genomföra samtalsgrupper*. SiS (opublicerad).
- Berg, Lena och Loftsson, Magnus (2014). *Inget att vänta på: handbok för våldsförebyggande arbete med barn och unga*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF)
- Bergström, Maria (2010) *Berör sexualitet i socialt behandlingsarbete*. Stockholm: RFSU och SiS
- Björkman, Lotta och Malmberg, Lisa (2014). *Fotboll för alla*. AIK
- Bromseth, Janne & Darj, Frida (red.) (2010). *Normkritisk pedagogik: makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala: Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet
- Byréus, Katrin (2012). *Kreativa metoder för grupputveckling och handledning*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- Edemo, Gunilla & Rindå, Joakim (2004). *Någonstans går gränsen: en lärarhandledning om kön, sexualitet och normer i unga människors liv*. Stockholm: RFSL
- Fokus 13: unga och jämställdhet*. (2013). Stockholm: Ungdomsstyrelsen
- Fridh, Christian, Sjögren, Magnus & Söderström, Peter (2003) *Normal, eller? – Vägledning: ledarmaterial för att sätta killar i rörelse*. Älvsjö: Sensus studieförbund.
- Gruber, Sabine (2013). *Konstruktioner av etnicitet och kön på SiS särskilda ungdomshem*. SiS.
- Isdal, Per (2001). *Meningen med våld*. Stockholm: Gothia
- Kalonaityté, Viktorija (2014). *Normkritisk pedagogik: för den högre utbildningen*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kolb, David (2014[2015]). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. 2nd edition. Indianapolis, IN: Pearson

Laanemets, Leili och Kristiansen, Arne (2008). *Kön och behandling inom tvångsvård*. SiS.

Lundqvist, Emma (red.) (2011). *Machofabriken: ert verktyg för ett roligt och omtumlande jämställdhetsarbete!* Stockholm: Liber

Löfgren- Mårtenson et al. (2013) *Det är värt risken*. Stockholm, SiS

Tillgänglig på Internet:

[http://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer\\_uploads/inget-att-vanta-pa20121212.pdf](http://www.muuf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/inget-att-vanta-pa20121212.pdf)

Mattsson, Tina (2005), *I viljan att göra det normala. En kritisk studie av genusperspektivet i missbrukarvården*. Akademisk avhandling, Institutionen för socialt arbete, Lunds universitet.

Odén, Niklas. & Grände, Josefin. (2008). *Var går gränsen? handledning för temaarbeten om integritet, sexuella trakasserier och sexualbrott*. Enskede: TPB

Olsson, Frida & Klett Sarmentero, Balder (2010). *Osköna normer: metodhandbok för normkritiska samtal med fokus på kön, sexualitet och könsöverskridande*. Stockholm: Rädda Barnens ungdomsförbund

Pettersson, Tove (2009) *Att arbeta på enkönade eller blandade avdelningar: Stockholm*, SiS

Rosenberg, Tiina (2002). *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas

*Skylla sig själv?: utbildningsmaterial om våld mot kvinnor med missbruks- eller beroendeproblem*. (2011). Stockholm: Socialstyrelsen

Tillgänglig på Internet:

<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18433/2011-10-1.pdf>

Smirthwaite, Goldina (2007). *(O)jämställdhet i hälsa och vård: en genusmedicinsk kunskapsöversikt*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting

Tillgänglig på Internet:

[http://brs.skl.se/brsbibl/kata\\_documents/doc39045\\_1.pdf](http://brs.skl.se/brsbibl/kata_documents/doc39045_1.pdf)

*Unga och våld: en analys av maskulinitet och förebyggande verksamheter*. (2013). Stockholm: Ungdomsstyrelsen

## LITTERATURLISTA

*Våld och hälsa: en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa.* (2014). Uppsala: Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), Uppsala universitet

Wheelan, Susan A. (2013). *Att skapa effektiva team: en handledning för ledare och medlemmar*. 2., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Åkerlund, Carl (red.) (2011). *Bryt!: ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet*. 3., [omarb.] uppl. Stockholm: Forum för levande historia

Tillgänglig på Internet:

[http://www.rfslungdom.se/sites/default/files/media/bryt\\_upplaga3.pdf](http://www.rfslungdom.se/sites/default/files/media/bryt_upplaga3.pdf)

Överlien, Caroline (2003) Innocent Girls or Active Young Women? Negotiating Sexual Agency at a Detention Home. *Feminism and Psychology* Vol 13, No 3, pp. 345–367.



# Mall för upplägg av samtalstillfälle

*Tema:*

.....  
.....  
.....

*Viktigt att tänka på för mig som ledare:*

.....  
.....  
.....  
.....

*Introövning(ar):*

.....  
.....  
.....  
.....

*Övningar från metodmaterial:*

.....  
.....  
.....  
.....

*Avslutning:*

.....  
.....



**Statens institutionsstyrelse, SiS**, bedriver individuellt anpassad tvångsvård och verkställer sluten ungdomsvård.

I samverkan med socialtjänsten ger vi ungdomar och klienter med allvarliga och omfattande psykosociala problem bättre förutsättningar för ett socialt fungerande liv utan missbruk och kriminalitet.

Vi utför vård och behandling med god etik och hög kvalitet. Vårt arbete präglas av hög tillgänglighet och rättssäkerhet.