

Workshop om språk och jargong i byggbranschen - handledning

Språk och jargong i byggbranschen uppfattas av många som hård och ofta kränkande för andra. En del tycker att det är helt okej medan andra till och med slutar i branschen just på grund av den sociala arbetsmiljön. Att människor mår dåligt på jobbet är inte bara ett problem för individen. Det påverkar också andra på arbetsplatsen och kan bidra både till sämre produktivitet och olyckor.

Dessutom finns lagar och föreskrifter som ställer krav på arbetsgivare att se till att alla har en god arbetsmiljö som är fri från kränkningar och trakasserier. Alla medarbetare behöver hjälpa till för att skapa en arbetsmiljö som är bra för alla.

Det här materialet är ett stöd för att ni ska kunna jobba aktivt för en god social arbetsmiljö tillsammans. Handledningen är för dig som ska leda workshopen. Till handledningen hör också en presentation som du kan använda under workshopen. Det går såklart utmärkt att hålla workshop utan att visa presentationen.

Materialet är fritt att använda och kopiera.

Du behöver:

- Post-it lappar och pennor
- (Dator och projektor – om du väljer att använda presentationen)
- Ca 1,5 timme

Handledning till presentation och workshop

Eller inspiration för att hålla workshop på annat sätt.

Bild 1

Inled med att berätta varför ni har samlats för att prata om språk och jargong. Du kan också hänvisa till egna policyer och rutiner som till exempel jämställdhetsplan, mångfaldsplan, systematiskt arbetsmiljöarbete, rutiner vid kränkande särbehandling och trakasserier, uppförandekoder mm.

Det kan också vara bra att ha tänkt ut hur ni ska gå vidare med det som kommer fram under workshopen. Eller ha med det som en gemensam fråga i slutet av workshopen.

Vi vet inte alltid hur vi uppfattas av andra och det är inte alltid andra säger ifrån om de inte trivs med vårt sätt att agera eller prata. Om någon känner sig ledsen över något som en kollega har sagt är det inte alltid så lätt att säga ifrån. Men det går att skapa en kultur där alla har mod att säga ifrån och där alla känner sig trygga på jobbet.



Bild 2

(exemplet är hämtat från verkligheten)

Fråga gruppen om de tycker att det här är ok.

Fråga gruppen om det här skulle kunna hända i ert företag.

Situationen skulle kunna vara sexuella trakasserier enligt DL (2008:567). En arbetsledare räknas enligt lagen som arbetsgivare och det innebär att den anställde som är utsatt skulle kunna anmäla kränkningen till sitt fackförbund eller till diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgivare har också en skyldighet att se till att trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen.

Bild 3

I slutet av 2017 kom berättelser om sexuella trakasserier och övergrepp inom ramen för #metoo upproppen. Det blev tydligt att trakasserier förekommer i alla branscher – byggbranschen var inget undantag och hade ett eget upprop som hette #sistaspiken i kistan.

Bild 4

Det här är några citat från det uppropet.

Fråga gruppen hur de tänker när de ser det här.

Bild 5

Ingen ska behöva stå ut med den här typen av kommentarer på jobbet. Det är olagligt. Både diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) innehåller regler om sexuella trakasserier och andra typer av trakasserier.

Bild 6

Diskrimineringslagen innehåller idag förbud mot diskriminering när det gäller sju diskrimineringsgrunder.

Bild 7

Det här är definitionen av trakasserier och exempel på vad det kan vara.

Bild 8

Det här är definitionen av sexuella trakasserier och exempel på vad det kan vara.

Bild 9

Det här är definitionen av kränkande särbehandling.

Bild 10

Alla arbetsgivare ska ha ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter – så kallade aktiva åtgärder. Det ska ske i en särskild process som är väldigt lik det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i det förebyggande arbetet.

Bild 11

Ge post-it lappar och pennor till deltagarna.

Be var och en skriva ner tre ord som beskriver deras nuvarande arbetsmiljö som de själva uppfattar den. Ett ord på varje post-it lapp.

Bild 12

Dela in deltagarna i mindre grupper med ca 3-4 personer i varje grupp.

Be alla välja ut ett av sina ord och börja prata om varför de valt just det ordet, diskutera likheter och skillnader vid val av ord och uppfattningar om arbetsmiljön mellan gruppdeltagarna. Om gruppen hinner – gå vidare med fler av orden.

Samla alla tillsammans. Om du vill kan du be grupperna att berätta för alla deltagare om vad de har pratat om och vilka ord de har diskuterat. Reflektera över likheter och skillnader mellan grupperna.

Bild 13

Se till att alla har post-it lappar och penna kvar.

Be var och en skriva ner tre ord som beskriver en arbetsmiljö de vill ha. Ett ord på varje post-it lapp.

Använd samma grupper eller dela in deltagarna i nya grupper med ca 3-4 personer i varje grupp.

Be gruppen enas om tre som kännetecknar en bra arbetsmiljö.

Samla alla tillsammans. Be alla grupper presentera sina resultat.

Skriv upp alla ord på en tavla eller klistra post-it lapparna i grupper på väggen. Kan gruppen komma överens om tre ord som kan vara vägledande för företagets arbetsmiljö?

Om ni sedan tidigare har värdeord, uppförandekod med ord kring arbetsmiljö eller liknande – stämmer de framtagna orden överens med era tidigare ord? Ska ni ändra till de nya?

Bild 14

Berätta hur du kommer att hantera det som kommit fram under workshopen eller ställ frågan till deltagarna: hur tycker ni att vi ska ta det här vidare?