

# Refleksjonsoppgave

For å skape endring er det viktig å kartlegge seg selv og virksomheten du jobber ved. Hvordan påvirkes jeg og vi av samfunnets normer i våre holdninger og praksiser? Hvilke forestillinger har jeg om de jeg møter i min arbeidshverdag? Under følger en oppgave man kan bruke for å granske seg selv og virksomheten på ulike måter.

Skjemaet under kan være et nyttig startpunkt for felles arbeid mot en mer inkluderende virksomhet<sup>1</sup>. Slik gjør du:

- Fyll ut i skjemaet og vær ærlig med deg selv. Formålet er ikke å «bli best» men å kunne erkjenne for deg selv hvilke områder du/dere behøver å jobbe med.
- Når alle er ferdige med å fylle ut skjemaet, snakk sammen om hvilke refleksjoner spørsmålene satte i gang. Hva forteller svarene om kunnskapsbehov og holdninger i virksomheten?

---

<sup>1</sup>Skjemaet hentet fra materialet “Safe to be me” fra Age UK og Opening Doors London (2017). Det er oversatt til norsk og videreutviklet av Fri Oslo og Viken, med tilpasninger gjort av Balansekunst.

<b>Vurdér deg selv</b>			
1. Jeg har tenkt over hvilke holdninger jeg har til de av oss som er lhbtq-personer, personer med funksjonsnedsettelse, flerkulturelle personer, personer med ulike religiøse tilhørigheter og personer av ulike kjønn.	Ja	Nei	Delvis
2. Jeg oppsøker aktivt kunnskap om spørsmål om utfordringer og barrierer som minoritetsgrupper møter.	Ja	Nei	Delvis
3. Jeg utfordrer og sier i mot fordommer eller krenkende kommentarer i stedet for å la dem passere.	Ja	Nei	Delvis
4. Jeg unngår å gjøre antagelser om personers seksuelle orientering eller kjønnsidentitet.	Ja	Nei	Delvis
5. Jeg unngår å tillegge folk egenskaper og stereotyper basert på deres identiteter.	Ja	Nei	Delvis
6. Jeg søker kunnskap om inkluderende språk. Jeg lytter til språket som brukes når andre beskriver seg selv. Jeg bruker for eksempel navn og kjønnspronomen (han, hun, hen) og begreper som folk bruker om seg selv.	Ja	Nei	Delvis

<b>Vurdér virksomheten din</b>			
7. Vi viser mangfold av kjønnsuttrykk, etnisitet, hudfarge, funksjonsvariasjon og alder i vårt informasjonsmaterieell og i ekstern kommunikasjon.	Ja	Nei	Delvis
8. Vi bruker et presist og inkluderende språk om de av oss som er flerkulturelle, religiøse, lhbtq-personer, og de av oss som har funksjonsnedsettelse.	Ja	Nei	Delvis
9. En eller flere ansatte har ansvar for å følge opp arbeidet med å gjøre arbeidsplassen inkluderende og trygg for et mangfold av mennesker.	Ja	Nei	Delvis
10. Vi møter personer vi jobber med med åpenhet og fleksibilitet og spør hvordan vi kan tilrettelegge oppgaver og miljø etter ulike behov, for eksempel for ulike tro, ulike familiesituasjoner og omsorgsoppgaver eller for ulike funksjonsvariasjoner.	Ja	Nei	Delvis
11. Lokalene vi benytter oss av er tilgjengelige for personer med nedsatt bevegelsesevne, syn og hørsel. Måten vi jobber			

på er inkluderende for ulike psykiske og fysiske funksjonsvariasjoner.			
12. Vi tilbyr unisex fasiliteter i tillegg til, eller istedenfor, "damer" og "herrer"?	Ja	Nei	Delvis
13. Vi har klare prosedyrer for å håndtere homofobi, transfobi, rasisme og diskriminerende atferd, blant ansatte, brukere og besøkende.	Ja	Nei	Delvis
14. Ledelsen er tydelig på at mobbing, trakassering og diskriminering ikke blir tolerert på arbeidsplassen og har presentert tydelige rutiner for hvordan dette vil håndteres.	Ja	Nei	Delvis
15. Vi har tydelige instruksjoner mot mobbing trakassering, og diskriminering på bakgrunn av alle diskrimineringsgrunnlag.	Ja	Nei	Delvis
16. Vi er bevisste på hvilke risikofaktorer for diskriminering, grenseoverskridelser og maktmisbruk som finnes i vår virksomhet.	Ja	Nei	Delvis
17. Vi tilbyr kompetanseheving om mangfold og anti-diskriminering som en del av vårt opplæringsog fagutviklingstilbud for ansatte og frivillige.	Ja	Nei	Delvis
18. Vi sikrer at våre skjemaer har åpne og inkluderende spørsmål, som ikke antar identitet eller relasjoner.	Ja	Nei	Delvis
19. Vi inkluderer spørsmål om seksuell orientering og kjønnsidentitet, etnisitet, funksjonsevne, alder og klassebakgrunn når vi kartlegger trivsel og behov <sup>2</sup> . Slik kan vi kartlegge om ulike grupper opplever miljøet på ulike vis.	Ja	Nei	Delvis

<sup>2</sup> Spørsmål om identiteter kan regnes som sensitive data, og kan kun kartlegges dersom det er et stort nok utvalg til å anonymisere. Det er avgjørende at respondentene mottar god informasjon om undersøkelsens formål og gir et informert samtykke til å dele sin informasjon anonymt.