

Vidga normen-podden

Avsnitt 8 – Utmaningar och lärdomar

Vidga normen i praktiken startade den 1 september 2018 och är igång till slutet på 2021.

Under projektets gång så har ett 20-tal organisationer deltagit från flera olika branscher. De har fått titta på var de befinner sig i sitt inkluderingsarbete, både kunskapsmässigt och organisatoriskt. Genom sitt deltagande i projektet Vidga normen så har de också fått analysera hur deras aktiva åtgärder kan förstärkas. I dag så träffar vi två stycken av de här deltagande organisationerna.

MUSIK

Du lyssnar på Vidga Normen-podden. En podd där du får följa med mig Fatema Vanat och Mona Nechma genom en resa där vi öppnar upp för kunskap, funderingar och kanske väcker lite känslor för att utmana och vidga normen kopplat till hudfärg. Det är Länsstyrelsen i Stockholm och Europeiska socialfonden som står bakom podden.

MUSIK

MN: Hej Fatema.

FV: Hej Mona.

MN: Hur mår du? Nu är det första avsnittet efter en sommaresemester.

FV: Jag mår bra. Jag är taggad över att få vara här och få vara tillbaka i studion. Dels för att få hänga med dig men också för att få hänga med de som ska komma och vara med i vårt samtal.

MN: Ja, precis. Jag med. Vi ska ju prata med två deltagande organisationer i dag.

FV: Yes, det stämmer. Ska vi köra igång?

MN: Vi kör.

MUSIK

FV: Då vill vi hälsa välkomna till dagens gäster som är Jesper Isaksson från Roslagsskolan och Susanna Berg från Tietoevry. Välkomna hit!

SN: Tack!

JJ: Tackar!

FV: Vill ni berätta lite om vilka ni är.

SN: Ja, jag heter Susanna och jag jobbar på ett företag som heter Tietoevry. Vi är ett IT-konsultbolag och har deltagit i Vidga normen-projektet i cirka två år nu. Min roll där är att jag jobbar på HR-avdelningen som HR-generalist vilket innebär att jag stöttar chefer och medarbetare i olika personalrelaterade frågor och är med i olika projekt som vi driver.

FV: Jesper, kan du berätta lite om dig själv?

JJ: Ja, jo Jesper här då. Jag är legitimerad högstadielärare på Roslagsskolan som ligger i Norrtälje. Vi är en ganska stor skola. Vi är den största högstadieskolan i Norrtälje med cirka 600 elever och ett 50-tal lärare är vi.

FV: Hur kom det sig att ni gick med i Vidga normen i praktiken Susanna?

SB: Nämen det var faktiskt så att jag besökte ett av era seminarium som hölls för cirka 2-3 år sedan som var öppet för allmänheten där ni berättade om projektet och också hade som en liten föreläsning kring det här temat och jag tyckte att det var en jättebra föreläsning och sedan fick jag chansen att prata med en av projektledarna efteråt som berättade att det fanns chans att delta som organisation fortfarande i projektet. Så då tog jag med mig det till vår HR-chef och presenterade det och hon tyckte också att det lät jätteintressant. Så det var på den vägen vi kom in.

MN: Jesper, såg det ut ungefär likadant för dig?

JJ: Nej, det gjorde det inte riktigt men ändå ganska intressant hur det gick till tror jag och det är mycket på grund av min chef. Strax innan vi gick med då för lite drygt för två år sedan så var jag med om en incident. Jag är själv adopterad från Thailand och jag, på vägen hem en kväll efter ett föräldramöte, så på bussen så blev jag ganska hårt utsatt av medpassagerare som satt och pratade högt och tydligt om vad de tyckte om mig och sådana som jag och sitter man på en sådan där landsvägsbuss så kan man liksom inte fly undan där utan man sitter fast där och så får man hela tiden ta emot det där. Så när jag kom hem så var jag ganska förstörd helt enkelt så jag mejlade chefen på morgonen för jag sov ingenting den natten så beskrev jag vad som hade hänt och sa att jag kommer lite för sent i dag för jag måste ta en promenad innan jag kommer till jobbet. Och det där så fastnade hon för då och så har hon en syster som jobbar på Länsstyrelsen som tipsade just om Vidga normen. Så min chef hon bestämde då att det här måste vi göra. Vi ska hoppa på det här och det är obligatoriskt för alla. Så på den vägen är det.

MN: Ja, spännande att det finns väldigt olika vägar liksom in som organisation i Vidga normen. Jag är ledsen att du behövde gå igenom det som du gick igenom Jesper. När ni liksom kom igång eller när chefen sa så att nu ska vi köra så här och vi, det är obligatoriskt för alla, hur togs det emot av alla kollegor?

JJ: Ja, det är väl lite svårt att säga. Det är väl så att vi lärare vi är ganska vaksamma över vår arbetstid så där tror jag men min känsla var ändå att det här var någonting som var väldigt angeläget för väldigt många. Dels då för att det kanske var så att, ja då har de en kollega i kollegiet som vet vad det handlar om och då kom det lite närmare tror jag, just de här frågorna. Så att det var nog ett ganska stort engagemang där i början helt klart. Det här måste vi göra. Det här är viktigt och det här kommer vi att få mycket bra ut av.

MN: Susanna, jag blir nyfiken på vilka behov som ni, eller som du tänker att så här: Vi har de här behoven i organisationen och därför så vill vi vara med i Vidga normen.

SB: Jag kände nog att vi inte hade pratat så mycket om det här ämnet tidigare i vår organisation. Vi försöker ju få igång liksom ett starkt arbete kring mångfald och inkludering och jag tror vi har kommit väldigt långt när det kommer till jämställdhetsfrågan mellan män och kvinnor men jag tror vi fortfarande behöver liksom jobba med fler diskrimineringsgrunder än så. Därför tyckte vi att det här var en ganska bra start för att komma igång med det, så liksom.

FV: Hur togs det emot att bara så att säga jobba med en diskrimineringsgrund, diskriminering utifrån hudfärg? Vi är vana vid att jobba med frågor som är relaterade till kön till exempel men kanske inte så mycket den här frågan. Så, hur togs det emot hos er?

SB: Det har varit lite blandat. Vissa chefer tror jag absolut kan ha känt att det kanske har känts lite för nischat även om jag skulle säga alla som har hört talas om det har tyckt att det har varit väldigt positivt men att det kanske är mer så att vi har en väldigt snabb takt i vår organisation och med våra kunder och då kan det nog kännas stressigt att behöva ta liksom varje diskrimineringsgrund för sig. Men med det sagt när vi har presenterat projektet så tycker nog alla ändå att det låtit väldigt bra. Då tror jag ändå att man har liksom velat delta. Men jag tror att det kanske är främst tidsaspekten som har känts som en

utmaning just när det kommer till att det är en enda diskrimineringsgrund och att man vill ju göra så mycket, man vill ju fokusera på alla diskrimineringsgrunder så klart.

MN: Jag tänker på att, när du säger att det är liksom att man vill gärna jobba med alla diskrimineringsgrunder men att vi är väldigt vana med kön, att liksom att jobba med diskrimineringsgrunden kön och där kanske vi inte har den uppfattningen om att vi tänker att det är för nischat. Upplever ni samma när man pratar om hudfärg så är det en sak som man kan uppleva som väldigt nischad fråga men när det kommer till jämställdhet så är det inte det eller det uppfattas inte som en nischad fråga utan en högaktuell fråga kanske.

SB: Ja, men det skulle jag verkligen säga. Det har blivit så etablerat och kanske just i IT-branschen så har det blivit mer och mer fokus på att få in fler kvinnor i och med att delvis att man försöker tänka på jämställdhet men också att det är sådan brist på kompetens så har man också förstått att man måste också faktiskt försöka få in kvinnor också för de är ganska underrepresenterade i dag i IT-branschen. Då tror jag att det har känts som en självklarhet att man ska jobba med det och då kanske det är så att de andra diskrimineringsgrunderna faller undan lite för det har blivit en sådan självklarhet.

MN: Jesper, upplevde du samma sak?

JJ: Jo, men det måste jag nog säga att det märktes ju att det är ganska ovant att prata om just de där frågorna medan de andra diskrimineringsgrunderna är någonting vi har pratat mycket om och levt med under en tid så just det här med etnisk bakgrund den var nog lite laddad i början helt klart ska jag säga. Laddad på det sättet att man inte har pratat om det.

MN: Susanna, skulle du bara kunna sammanfatta kort hur processen inom Vidga normen om man är en organisation som är med i Vidga normen, hur ser processen ut från A till ö?

SB: Jo, men då började vi ju med att man gjorde en kartläggning och en analys. Delvis att det var som en undersökning där Kitimbwa och Marie gick in och intervjuade deltagarna och hade fokusgrupper och gjorde en enkät bara för att få reda lite mer på attityderna som finns hos oss men också att de undersökte våra styrdokument som till exempel vår mångfaldsplan, code of conduct och så vidare för att se hur vi ställer oss till frågan i dag. Utifrån det resultatet sen så fick vi också jobba då med ett antal utbildningstillfällen så hela tiden i utbildningarna som vi fick delta i som deltagare så anknöt också utbildarna till det resultatet som kommit fram under analysen.

FV: Så utifrån den processen som ni har gått igenom i Vidga normen, vilka frågor har ni valt att fokusera på i ert arbete?

SB: Jo, men vi märkte ju ändå i det här resultatet att något som vi brottas med ganska mycket var delvis att många av deltagarna känner inte att man är bekväm att prata om den här frågan över huvud taget och att vi då valde att beskriva det som att vi har liksom en avsaknad av ett språk för att kunna prata om det. Det var många som inte visste liksom vilka ord man skulle kunna använda för att prata om rasifierade personer och att man kanske främst egentligen pratar om liksom nyanlända när man pratar om rasifierade. Ska man säga något annat då vågar man inte riktigt prata om det för man är rädd att kanske säga något rasistiskt och så där. Så det var en del som vi gärna ville fokusera på. Sedan märkte vi också att många av deltagarna uppfattade i alla fall att vi faktiskt inte har så många rasifierade personer representerade i organisationen. Så även det har vi ju liksom, det är ju ett ganska stort mål så klart att öka det men om man liksom ändå kan börja på något sätt att försöka fundera på hur vi ska kunna öka representationen kring det och även att vi ska förbättra vårt systematiska arbete kring den här diskrimineringsgrunden.

FV: Hur såg det ut hos er Jesper? Vad valde ni att fokusera på?

JJ: Jag skulle nog säga att det är ganska mycket samma sak där, just det här språket. Vi har ju, vi är inte så många rasifierade personer i kollegiet på skolan över huvud taget. Däremot så har vi som sagt

då pratat om med våra elever som är från diverse olika länder och hörn i världen och att vi känner nog att vi behövde nog lära oss lite hur man bemöter dem och deras vårdnadshavare. Då är det väl då så att det var språket som var en utav våra stora delar som vi pratade väldigt mycket om, just det där hur man pratar om och hur man diskuterar de här frågorna. Det var någonting som jag tror mina kollegor har saknat ganska länge. De har inte de verktygen så just den modulen var väldigt bra, upplever jag.

FV: Ni båda nämner ju språket som en stor, eller en del som ni har fokuserat på. Vad har varit utmaningarna i just språket? Vad har varit svårigheten?

SB: Jo, men för oss, och det kan jag säga för mig själv också, att man är nog liksom väldigt rädd för att våga prata om det. Just för att, och det har vi ju pratat om på utbildningen också att i Sverige så, man anser sig inte vara kanske ett rasistiskt land och att det inte finns rasism här utan det är någonting som kanske fanns förr i tiden men att det finns ju ändå liksom kvar och då tror jag att man är rädd för att om vi börjar prata om det så blir det liksom, då kommer det att skapas rasism. Eller vi hade faktiskt en deltagare som uttryckte sig så att jag pratar hellre inte om det för om jag börjar prata om det då kommer det ju att börja skapa problem liksom för rasifierade personer. Så att jag tror att det är en sådan på något sätt, om man synliggör det då erkänner man att det finns ett problem men om vi stänger locket på det då finns det inte så.

JJ: Jag kan bara hålla med att det är nog så jag upplever det också och det såg vi nog på några utvärderingar också att det fanns de tendenserna också att det här är inte bra för vi tar upp. Varför väcka den björn som sover, lite så där. Lite rädsla inför det. Jag kommer ihåg att vi hade ett gruppsamtal under någon av de första utbildningarna där när vi satt och diskuterade just hur kan man prata om det på ett annat sätt och då gav jag ett exempel till mina kollegor där och då var det så här: Om det kommer en grupp elever som inte vet vem Jesper är, hur skulle ni beskriva honom? Då var det så här: Ja, skägg, mustasch, glasögon, han är skallig, han är lite stor, lite kraftig och så där. Han har glasögon. Skulle någon av er kunna säga att han har ett asiatiskt, ett sydostasiatiskt utseende? Nej, vet du vad, det var ingen som kunde göra det. Och det tyckte jag var lite talande någon stans där att man vågar inte riktigt säga det också eller man vågar inte prata om det när det är kanske det som är det mest tydliga när man ser mig att det faktiskt är mitt utseende.

MN: Jo, alltså vi känner ju igen det här också för vi har ju podden där vi pratat väldigt mycket om det här med färgblindhet och jag antar att det också blev ett sådant ämne som ni fick ta tag i och ser båda två kanske.

JJ: Ja, absolut och det tror jag var lite, just i den här situationen var det extra tydligt. Jag fick chansen att återknyta till just den situationen i sista utbildningen vi hade den dagen där när jag skulle summera för då återkom jag till den situationen. Då hade vi ändå processat ganska mycket. Kollegiet har ju faktiskt, jag ser det som en framgångssaga att vara i deltagande i Vidga normen, att vi har gått från lite tveksamt men ändå så känner jag och min chef, ja även Kitimbwa tror jag, att det har hänt väldigt mycket i kollegiet på Roslagsskolan. Men då kunde jag knyta tillbaka till den där situationen: Varför kunde man inte säga att Jesper har ett sydostasiatiskt utseende? Vad säger det mig? Ja, men det säger mig att det är ingenting bra. Det är ingenting man vill prata om och då är det ju ändå min identitet och det är hela min uppenbarelse är ju just att jag är född i Sydostasien. Det tror jag blev en liten tankeställare för många.

MN: Ja, precis att inte nämna någonting blir att lägga någonting negativt i det som man inte vill benämna på något sätt.

JJ: På något sätt, ja.

FV: Hur har ni då, eftersom det här var någonting som ändå väckte väldigt mycket känslor kan jag tänka mig och att det kanske fanns ett skav på något sätt att börja ta tag i frågor kring hur man pratar om saker. Hur tog ni er an det arbetet?

SB: Jo, men hos oss så pratade vi ganska mycket om det i styrgruppen och jag tror faktiskt att vi blev inspirerade av en annan deltagande organisation som pratade om att ta fram en slags guide eller vokabulär för sina medarbetare. Det tyckte vi var en jättebra idé. Vi gjorde faktiskt samma sak och tog fram ett dokument delvis då med exempel på ord som man kan använda om rasifierade personer men också som en liten introduktion till liksom att uppmuntra varför man ska prata om hudfärg och att det inte behöver vara liksom någonting dåligt utan att det kan hjälpa jättemycket i till exempel när man pratar rekrytering, arbetsmiljö, enkäter och så vidare. Så vi har tagit fram ett sådant dokument som vi har i vår personalhandbok som både chefer och medarbetare kan använda.

MN: Förutom då den här färgblindheten som ett slags hinder i arbetet, vad för andra hinder stötte ni på?

JJ: Det största hindret det var nog egentligen det här med att man förlorade tid. Många tror jag kände att det var inte tillräckligt viktigt att gå på de här utbildningarna, att sitta där, det var tid som kunde ha tillbringats på bättre sätt och det gjorde nog lite att en del blev lite sådär, alltså lite negativa till det, kanske direkt från början. Men sen så tror jag nog att det blev bättre mot slutet. Men det var nog just den där grejen att det var inte jättestor entusiasm att gå med i projektet. Det är nog min upplevelse, det var nog det stora tror jag.

MN: Och då var det för att man tänkte att som lärare, ja, men jag kan lägga tid på annat i stället som har med ...

JJ: Ja, precis. Lärare vi är ju väldigt måna om tiden. Det ska utnyttjas på allra bästa sätt och det var det kanske inte hos en del.

MN: Och Susanna, vad hade ni för andra hinder?

SB: Nej, men tid var ju en faktor hos oss också kan man säga. Eller vi är ju en så pass stor organisation, vi är 4 000 medarbetare nu i Sverige och sedan har vi också verksamheter runt om i Norden och runt om i världen. Så en utmaning för oss var ju hur ska alla liksom kunna ta del av den här kunskapen. Så vi gjorde en slags kompromiss där vi satte ihop en pilotgrupp med deltagare från HR, kommunikation och från själva IT-verksamheten som fick gå själva utbildningarna och vara med i den här kartläggningen och analysen. Sedan har vi också försökt göra lite så specialinsatta utbildningar, delvis för rekryteringsteamet eftersom vi såg det här med brist på representation men också för arbetsmiljöombuden eftersom de ändå möter väldigt mycket medarbetare i sin vardag som pratar om arbetsmiljö med dem och sedan hade vi en öppen utbildning som chefer och medarbetare fick delta i om de hade tid och ville och som vi också spelat in. Men jag tänker att det är fortfarande en utmaning i att vi har lyckats nå nu då i och med det kanske lite fler än vad vi tänkte men vi vill ju så klart nå ut till alla. Tiden är ju verkligen en faktor hos oss också att våra medarbetare har väldigt mycket att göra, våra chefer har väldigt mycket att göra och det är svårt att binda upp folk på så mycket tid. Samtidigt som att de deltagarna som var med i utbildningarna tyckte att det var jättebra och att det liksom i slutet ändå var väldigt värdefullt att ha gått alla utbildningstillfällen. Men det är ändå svårt att få med exakt alla på det tåget för det är ändå ganska mycket tid.

MN: Upplever du att det var liksom någon skillnad i, eller att det fanns ett starkt värde i chefernas, ledarskapets att de investerade tid eller prioriterade tiden på att lägga på Vidga normen?

SB: Ja, men absolut jag vet att det var ju många som pratade som var väldigt positiva till projektet och tyckte att det var en jättebra idé men som själva hade svårt att verkligen så här delta och engagera sig i det. Så, det absolut, det är verkligen en ledarskapsfråga.

MN: Jag tänker på den här metoden eller verktyget som vi jobbar med, jämställdhetsintegrering, där saker inte ska bli en liksom sidogrej och att det är då som det blir ett problem att det blir så här att nu måste jag göra det här utöver mitt arbete istället för att se det så här att det är en del av mitt arbete. För

det låter lite som att det är så ni beskriver det och det är klart att det här är ett projekt och så där men att ambitionen ska vara att det handlar om ett arbete som är systematiskt, som ni har nämnt.

SB: Verkligen.

FV: En annan sak som ni båda nämner tänker jag är ordet engagemang och att det behövs ett driv och ett engagemang av människor för att vilja ta sig tid och kunna ta sig tid till den här frågan. Hur har ni jobbat med just att engagera andra i det här arbetet?

JJ: Det jag kan säga är att efter de första utbildningsdagarna så kom det fram kollegor till mig och som uppenbart var engagerade så att vi bildade en liten grupp tillsammans som vi kallade för antirasismgruppen och tog vara på liksom det där engagemanget vi hade där. Sedan så hade vi några träffar för kollegiet där vi jobbade lite extra med de här frågorna och lite olika andra övningar och så där. Det tror jag väckte lite mer engagemang hos andra också att det fanns kollegor som brann för de här frågorna. Så det tror jag var viktigt för vår utveckling där.

SB: I och med att vi är en sådan stor organisation som vi är så har ju vi lite utmaningar som sagt att nå ut till alla som kanske sitter runt om i Sverige så vi försökte jobba mycket med vårt intranät och göra lite liksom olika inlägg kring ämnet men också kring själva projektet för att det ändå skulle uppmärksammas, så att folk skulle få veta om att vi faktiskt är med och deltar men också försöka göra lite så där tankeväckande frågor så att man ändå funderar lite själv på det även fast man kanske inte själv deltar i utbildningen. Men jag tror vi ändå kommer få jobba med att sprida det även framöver.

JJ: Det måste man säga att det är jättespännande att vi är två så olika organisationer.

SB: Ja, verkligen.

JJ: Det är roligt att höra, 4 000 och vi 50 liksom, det här häftigt.

SB: Ja.

MN: Hur skulle ni förklara, eller liksom beskriva er process, alltså från det att ni, ja men hur har förändringarna sett ut, vad har hänt på arbetsplatsen, vad har ni kunnat liksom se?

JJ: Ja, jag tror ju då och jag tycker mig ha sett att det tog fart någonstans i mitten av utbildningen då vi kanske landade i moduler och frågor som låg lite närmare vår verksamhet. För många tror jag kan ha tänkt att det här är inte någonting som vi behöver ta oss an, vi som jobbar i skolan. Men sedan så blev det grejer som gjorde att det landade bättre hos oss och då började det hända grejer helt enkelt att gruppdiskussionerna var helt fantastiska. Alla kom till tals och man sa vad man tänkte och tyckte och det var ett fantastiskt erfarenhetsutbyte där från, ja, sista halvan där. Mot slutet kändes det verkligen som att, ja det här kollegiet har gjort en resa och många tänker nog annorlunda i dag och tänker framför allt på till exempel vad man har med i undervisningen, hur man väljer undervisningsmaterial och att man kanske till och med väljer vissa material för att lyfta frågor runt diskriminering och då alla egentligen diskrimineringsgrunder. Så det tycker jag mig ha varit väldigt positivt.

SB: Ja, och hos oss så, delvis så bara på HR-avdelningen så tycker jag mig märka att vi pratar mycket mer om det här ämnet vilket är jättekul och också under utbildningarna att det verkligen, man såg verkligen precis som du säger Jesper en liksom förändring att deltagarna var väl med från början men sedan någonstans i mitten så speciellt i slutet hos oss så var de engagerade på ett helt annat sätt och uttryckte verkligen att de tyckte att det var jätteintressant och att det var väldigt tankeväckande och att man vågade liksom lyfta olika tankar och så. Så det tycker jag har varit jättekul att se. Sedan, på grund av covid, att man inte träffade alla kollegor lika mycket på kontoret och så där så har jag inte hunnit snappa upp så mycket mer runt om i organisationen men i själva gruppen så har det varit jättekul.

FV: Hur tänker ni att ni kommer ta vidare det här arbetet som ni har, eller de kunskaper som ni har fått med er, hur tar ni vidare det efter att projektdeltagandet är slut?

SB: Ja, men hos oss så delvis så känner vi att vi har ett mål att försöka sprida kunskapen mycket mer ut i organisationen då och sedan så vill vi också försöka ta fram ett sätt att kartlägga för det var någonting i och med att vi både saknar ett språk men också inte ha jobbat så mycket med frågan systematiskt att vi skulle vilja ta fram kanske en enkät för att kunna undersöka hur medarbetarna uppfattar sin arbetsmiljö, om de upplever att det förekommer kanske kränkande särbehandling eller diskriminering. Och i och med det måste vi då också fundera över kanske vilka olika begrepp vi vill ha med och olika kategorier och sådant. Så det, skulle jag säga är vårt första steg om vi kan få ut en sådan enkät så blir ju nästa steg att fundera på ja, men ok men då har vi resultat och hur ska vi jobba med det framöver.

FV: Jesper, hur ser det kommande arbetet ut hos er?

JJ: Ja, det har väl redan börjat lite. Vi, den här antirasismgruppen som vi skapade upplevde vi att det fanns ett behov av att vidga och inte bara jobba med etnisk bakgrund för det var någonting som vi också märkte under utbildningarna att när man börjar prata om alla diskrimineringsgrunder så var det många som kunde ta till sig även den här etniska bakgrunden som diskrimineringsgrund, att det blev liksom, det kom lite närmare. Om man inte har erfarenheter av att själv vara rasifierad och inte själv ha erfarenheter av att utsättas för rasism så kunde man ändå förstå lite när man pratade om de andra diskrimineringsgrunderna. Så att nu tänker väl vi då att den här antirasismgruppen har blivit till en anti-diskrimineringsgrupp i stället. Vi kommer att ta mycket lärdom av hur vi har jobbat med just etnisk bakgrund och försöka överföra det på de andra sex diskrimineringsgrunderna. Så vi har ju fått en hel del verktyg och tankar som vi kan fortsätta att arbeta med, tänker jag.

MN: Spännande. Jesper, förutom att liksom starta en grupp som faktiskt jobbar med det, har du några andra, konkreta, handfasta tips till vår lyssnare?

JJ: Det som hjälpte nog ganska mycket det var ju nog en, jag tror att det räcker till att ganska tidigt prata om privilegier och att man fick titta på sig själv liksom just det här att vilka privilegier har man som man och vilka privilegier har man som vit och så vidare att man då faktiskt tittar på lite olika, ur olika perspektiv de vi är och faktiskt fundera över vilka privilegier man har. Det var nog någonting som fick många att tänka till lite där just då.

SB: Ja, men jag kommer bara på att, jag vet att den övningen var väldigt uppskattad den som vi hade med i utbildningarna. Jag tror att den kallas teflontestet och där man får olika påståenden kring, vad ska man säga, hur det är att vara rasifierad och sedan får man liksom ta ställning kring ifall det passar in på en själv då utifrån ens egen hudfärg eller inte. I och med att vi har ganska låg representation av rasifierade i vår organisation så var det väldigt många vita som fick lite så här aha-upplevelse. Så den tycker jag, den var en ganska enkel övning men den är så otroligt liksom träffande. Så att jag tror att den är väldigt bra liksom inledning till att ens börja reflektera över det här.

JJ: En annan sak som jag tänker på är ett bra tips det är att man inte ska vara ensam att driva det här projektet, att man har en liten arbetsgrupp tillsammans som kan brinna tillsammans, det har varit jättebra.

FV: Jag tänker att ni båda pratar om att man har haft en ingång i det här projektet där man också har fått utgå från sig själv, kanske inte bara som en person i en organisation eller en roll eller att man är där som en organisationsrepresentant utan man är också där och får rannsaka sig själv i den här processen. Vad tänker ni att det har haft för betydelse?

JJ: Jag tror att det här var alltså någonting som var väldigt nytt i ett kollegium och jag kan väl nästan tänka att det är nog ovanligt. Jag har jobbat på ganska många skolor men jag har aldrig varit med om att jobba i ett kollegium där man har kommit så nära varandra om man säger så för att man har tillsammans stångats och blött svåra frågor som faktiskt handlar om väldigt (ohörbart ord) som en

person är och som kan vara väldigt svåra för många men ändå så har man liksom delat med sig om saker och tankar och som då faktiskt har gjort den här gruppen väldigt mysig. Kan man säga så?

FNISS OCH SKRATT

JI: Väldigt öppen hjärtig och kamratlig och det tror jag är en effekt av Vidga normen och det arbetet vi har gjort där tillsammans. Det har blivit personligt. Det har varit svårt och tungt men vi har liksom gjort det tillsammans ändå och varit öppna och personliga. Och det är nog lite ovanligt tror jag.

MN: Skulle du då säga att ert arbete inom Vidga normen har på något sätt förbättrat arbetsmiljön bland kollegor?

JI: Ja, jag skulle nästan våga påstå det helt enkelt. Jag tycker det i alla fall för det jag gillar liksom det är att det ska vara lite mysigt och öppet och så där för det har ju varit situationer som man kan se på andra att det här är jobbigt, det här är jobbiga frågor. Man kanske aldrig har tänkt på de här sakerna förut men ändå så har man kunnat prata om det och det har varit bra.

MN: Susanna, har det varit så för er också?

SB: Ja, men verkligen. Jag håller verkligen med om att det har väldigt fint att liksom deltagarna har vågat vara så öppna och liksom modiga på det sättet att man kan liksom säga vad man tycker och sitta och reflektera under tiden också i övningarna och utbildningarna om hur man känner inför saker och vad man har för attityder och erfarenheter och sådant. Så jag tycker också att det har varit jättebra och också för mig själv som delprojektledare har det varit jättelärorikt i att verkligen få reflektera över de här olika typerna av frågor. Ibland kan man ju också tro sig själv vara väldigt liksom insatt i någonting men man kan ändå behöva de här olika övningarna för att verkligen få perspektiv. Så jätte, jättebra, verkligen.

JI: Jag har visserligen en liten anekdot som jag faktiskt gjorde i dag. Det kom ju ut en ny rapport från Friends för några veckor sedan där det visar då att rasistisk mobbning bland barn och ungdomar har ökat ganska kraftigt på senare tid. Så då hade jag en klass nu då faktiskt under eftermiddagen, strax före det här, där de fick faktiskt titta igenom den här rapporten och reagera och tänka till på olika statistik som fanns i den rapporten och sedan så fick de skriva ner sina egna tankar: Hur kan man jobba med mobbningen, hur kan vi bli av med det här och så vidare, vad tänker du, hur kände du när du läste det här? Och det var helt fantastiskt vad mycket bra tankar jag fick. Man blir så glad och varm i hjärtat. Då gjorde jag så att då tog jag några citat ur elevernas texter och så klistrade jag in det i ett mejl till min chef och så har jag skickat iväg det och så skrev jag i slutet, Vidga normen i praktiken på riktigt.

FV: Jag tänker att det var väldigt fina ord att avsluta det här samtalet med. Så vi vill tacka för att ni har deltagit i det här samtalet i dag och delat med er av era processer och vi hoppas på att de som lyssnar in tar med sig de här sakerna som ni delar med er av och kan använda dem i sina egna processer framåt. Så tack så jättemycket för att ni har varit med.

SB: Tack så mycket!

JI: Tack, tack!

MUSIK

MN: Vad roligt det var att få prata med Susanna och Jesper och få liksom ett deltagarperspektiv på det här projektet.

FV: Ja, jag tänker att de tidigare avsnitten som vi har gjort med Vidga normen-podden har varit väldigt baserade på fakta och information och mycket teori och i dag får man också lite kunskap om hur man praktiskt kan jobba med de här frågorna och ta vidare det i sitt eget arbete och i sin egen organisation.

MN: Precis, och det är ju liksom den delen som handlar om liksom verkställande av den kunskapen som man har förvärvat i Vidga normen-utbildningarna liksom.

FV: Ja, och jag tänker att det ger oss konkreta verktyg i hur vi kan jobba vidare och implementera den här frågan som både Jesper och Susanna belyser som lite jobbig att ta i, lite obekvämt att prata om. Jag tycker att det har varit ett väldigt spännande avsnitt.

MN: Det tycker jag med. Nu är det väl dags för Grej of the day.

MUSIK

FV: Under hösten släpps en handbok som ska belysa Vidga normen i praktikens best practise. Där får du handfasta tips om hur du tar vidare i jämlikhetsarbetet i din organisation.

MUSIK