

TIPSLISTA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Material att använda i värdegrundsarbete

Vård- och omsorgsförvaltningen

HEMSIDOR, BÖCKER, FILMER

Vem är normen i våra verksamheter?

Korta filmer från Myndigheten för delaktighet.

<https://www.youtube.com/watch?v=s0XEzuVq8ts>

<https://www.youtube.com/watch?v=B5hdeIisAGo>

<https://www.youtube.com/watch?v=UipURLvHqHw>

<https://www.youtube.com/watch?v=-WJJLWmk1Jc>

HBTQ- handboken och Jobba vidare!

HBTQ- handboken och Jobba vidare! är två böcker framtagna av Funkisprojektet inom RFSL.

HBTQ- handboken innehåller tips för att prata om HBTQ i verksamheter för personer med funktionsvariationer. I boken finns texter och övningar till 10 träffar.

Jobba vidare! Är en bok som innehåller tips på normkritiskt arbete i LSS- verksamheter.

Båda böckerna finns på intranätet i gruppen ”Värdegrundsarbete inom vård- och omsorgsförvaltningen”

Äldreomsorgens nationella värdegrund

Ett vägledningsmaterial vänder sig till alla som arbetar i äldreomsorgen. Boken visar hur man kan arbeta med den nationella värdegrunden i praktiken. En stor del av innehållet upptas av övningar som bygger på dialoger om värdegrund

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-3-3/sidor/default.aspx>

Att mötas i hälso- och sjukvården

Ett utbildningsmaterial för reflektion om bemötande och jämlika villkor. Innehåller bland annat reflektionsövningar kring diskriminering och ojämlikhet mellan personal och brukare.

<https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19620/2015-1-5.pdf>



TIPSLISTA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Material att använda i värdegrundsarbete

Vård- och omsorgsförvaltningen

CASE

På ett äldreboende bor Mirella som kom till Sverige för två år sedan. Personalen märker snart att vare sig Mirella, eller hennes anhöriga förstår den information som ges kring så väl praktiska detaljer som Mirelles omvårdnad, psykiska och fysiska mående.

- Vilket ansvar har vi för att säkerställa att Mirella och hennes anhöriga förstår den information som ges?
 - Vad kan vi göra för att underlätta kommunikationen?
-

Det kommer en ny boende till gruppboenden. Personen heter Kim och säger att den definierar sig varken som man eller kvinna och det har Kim varit tydlig med för alla i gruppboenden. Personalen Ylva och Ahmed pratar ändå om Kim som en tjej och säger alltid ”hon” om Kim. De bjuder in Kim till tjejkvällar, fritidsaktiviteter med ”tjejerna” och försöker få Kim att klä sig mer som en tjej.

- Vad händer och varför händer det?
 - Vad får personalens beteende för konsekvenser för Kim?
 - Vad gör du som kollega?
-

En person kommer till er verksamhet och presenterar sig som Frank men ni tolkar personen som kvinna. När ni slår upp personen i datasystemet så ser ni att Frank där heter Karin. Hur bemöter ni personen?

En äldre muslimsk kvinna klarar inte längre av att köpa hem de matvaror hon vill ha och hon har inga släktingar i Sverige som kan hjälpa henne. Biståndsbedömaren beviljar henne bistånd till hjälp med att handla livsmedel. Redan vid det första inköpstillfället uppstår emellertid problem. Personalen som ska handla säger sig inte kunna köpa de hallalslaktade varor kvinnan vill ha. Hon säger att hemtjänsten endast handlar i den mataffär som ligger närmast kvinnans bostad och de har inte tid att åka runt för att få tag i de livsmedel kvinnan vill ha. Den äldre kvinna menar att det är oacceptabelt eftersom utbudet av för henne som muslim acceptabla livsmedel inte är tillräckligt där.

Vad bör göras i den här situationen?



TIPSLISTA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Material att använda i värdegrundsarbete

Vård- och omsorgsförvaltningen

REFLEKTIONSFRÅGOR

- ✚ Förväntas alla brukare eller medborgare vara antingen man eller kvinna, ha en viss ålder, etnisk tillhörighet eller på annat sätt vara del av en norm?
- ✚ Hur ser hemsidor och informationsmaterial ut? Vilka bilder förmedlas och vilka porträtteras? Kan alla känna igen sig i utformningen av enkäter och blanketter?
- ✚ Låter jag alla personer jag möter definiera sitt eget kön, könsidentitet eller könsuttryck? Eller förutsätter jag att exempelvis en person som ”ser ut som” en kille, även definierar sig som en kille?
- ✚ Vad kan få en brukare att känna sig förbisedd eller i värsta fall kränkt?
- ✚ Vad gör att man som brukare känner sig välkommen?
- ✚ Finns det tid avsatt för reflektion och diskussion om bemötande på din arbetsplats?
- ✚ På vilka sätt visar arbetsplatsen att alla är välkomna? Vad kan ni göra mer?
- ✚ Hur bidrar jag personligen till att olika normer upprätthålls? På vilka sätt får jag eventuellt fördelar av att vissa normer ser ut som dem gör?
- ✚ Vilka är era erfarenheter av maktobalans mellan brukare och personal? Minns ni någon situation när ni särskilt tänkte på detta?