

DÅLIG STÄMNING

Av Martin Lindberg

Samtalshandledning



av Elin Callmer, dramapedagog Dalateatern 2018

DALATEATERN 

Ur föreställningen:

"Mobbning är livsfarligt. Offren för mobbning tror ibland att de kan orka med det, men det är det ingen som kan. Människor som blir mobbade blir sjukskrivna, begår självmord, eller dör av alla möjliga sjukdomar som de annars inte skulle ha fått"

Dålig stämning

Föreställningen bygger på intervjuer med personer i Dalarna som själva har erfarenhet av att bli utsatta för vuxenmobbning på sina arbetsplatser. Dramatikern och regissören Martin Lindberg har intervjuat tjugofem personer och åtta av berättelserna återfinns i föreställningen.

I intervjuerna har jag lyssnat på förtvivlade, arga, maktlösa och uppgivna människor. Personer som drabbats av depressioner, blivit fråntagna sina arbetsuppgifter, hamnat i arbetslöshet, blivit sjukskrivna eller omplacerade.

Och förutom övergreppen och kränkningarna återkommer de flesta av dem jag intervjuat till "den tysta massan". De som stod bredvid och såg, men inte sa nåt. De som inte ville eller vågade ta ställning för den utsatta.

Att få ta del av deras berättelser har öppnat mina ögon för hur det kan se ut på många arbetsplatser. Och jag hoppas att den här föreställningen ska ge även dig en klarare blick. Finns de här tendenserna på din arbetsplats eller i din organisation? Och i så fall, vad gör du? Är du en del av lösningen, eller en del av problemet?

Martin Lindberg

Studiecirklar i Dalarna

I samarbete med studieförbund har Dalateatern under våren 2018 bjudit in till samtal om Dålig stämning och vuxenmobbning. Studiecirklar har arrangerats i Falun (Bilda), Smedjebacken (ABF), Säter (NBV), Borlänge (ABF), Åsgarn (Vuxenskolan), Vansbro (Vuxenskolan), Leksand (ABF) och Älvdalen (Folkuniversitetet).

Att prata om teater

I den här handledningen finns förslag på frågor och övningar som kan användas för att sätta i gång samtal om föreställningen, till exempel i studiecirkelarna, i klassrum eller på arbetsplatser.

När det gäller att tolka och förstå teater finns det inte något rätt eller fel. Ni som sett föreställningen har säkert upplevt olika saker! Välj någon eller några av övningarna som du tycker känns intressanta och som passar din grupp.

Frågor om handledningen?
elin.callmer@dalateatern.se

Övningar: Uppvärmning

1. Att börja prata efter föreställningen

Minnesrunda - Ett sätt att påminna sig föreställningen. Sitt gärna på stolar i en ring så att alla ser varandra. Låt en i taget berätta om något den minns från föreställningen. Om det behövs kan du konkretisera frågan och låta var och en tänka på något som hen blev berörd av och något som hen undrar över efter föreställningen.

Titeln - Varför tror du att föreställningen heter Dålig Stämning? Vad betyder dålig stämning? På vilket sätt var det dålig stämning i föreställningens berättelser? Vilken undertitel skulle föreställningen kunna ha?

Affisch - Hur ser affischen ut? Vad berättar affischen om föreställningen? Passar affischen till föreställningen tycker du?

Publik - Hur kändes det att sitta i publiken?

Hur kändes det att räcka upp handen och svara på frågor under föreställningen?

Hur kändes det att svara på frågorna om mobbning? Vilka tankar satte det i gång i dig?

→ Till er i studiecirkelarna som läst manus innan, blev föreställningen som ni tänkt er?

2. Kränkning, mobbning, diskriminering, trakasserier?

Det finns olika definitioner, läs gärna dessa och prata om det. Är det till exempel tydligt när något övergår det från kränkning till mobbning?

Kränkning – Att bli illa behandlad så att man känner sig ledsen, sårad eller mindre värd. Det är den utsatta som avgör vad som är en kränkning.

Mobbning - Upprepade kränkningar. Mobbning innebär att någon återkommande utsätts för negativa handlingar på ett för personen obegripligt sätt och i situationer där den utsatte har svårt att försvara sig.

Diskriminering – Att bli sämre behandlad än någon annan på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Dessa kallas för de sju diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier – Att bli kränkt utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna som presenteras ovan. Det räcker med en händelse för att någon ska göra sig skyldig till trakasserier.

Övningar: Fördjupande reflektion

3. Heta stolen, värderingsövning.

Rum - Stolar i ring, golvyta.

”Heta stolen” är en övning där deltagarna får ta ställning till påståenden om föreställningens tematik. Syftet är att på ett kreativt sätt tillsammans reflektera kring föreställningens tematik.

Instruktion – Deltagarna sitter på stolar i en cirkel och det finns en extra, tom, stol i cirkeln. Du som ledare står i mitten och läser upp ett påstående i taget. Om deltagarna håller med om påståendet så byter de plats/stol, om de *inte* håller med sitter de kvar på sin plats/stol.

Uppmuntra deltagarna att försöka tänka på vad de själva tycker, inte titta hur de andra i rummet gör. Deltagarna ska försöka ta ställning utifrån sin första impuls, men självklart är det helt okej att ändra sig under övningens gång.

När deltagarna bestämt sig, genom att byta plats eller sitta kvar, är det bra om du som ledare frågar några av deltagarna om hur de tänkte, varför bytte de plats eller varför satt de kvar? Utmana genom att fråga om exempel och förtydliganden. Ställ gärna problematiserande följdfrågor, till exempel: *Varför? Hur? Är det alltid så?*

Påståendena syftar till att sätta i gång samtalet, följdfrågorna är minst lika viktiga! Du som ledare bör hålla dig neutral och inte ta ställning till påståendena utan fungera som en ”utomstående” moderator.

Börja gärna med några uppvärmningspåståenden, till exempel

- Det är gott med pizza
- Dalarna är en bra plats att bo på

Påståenden. Välj de du tycker passar din grupp. Ställ alltid följdfrågan "varför?"

- Det är viktigt att trivas på jobbet.
- Man har rätt att själv bestämma vem man ska umgås med på jobbet.
- En skämtsam jargong kan stärka en grupp.
- Att tuga är att samtycka.
- Människor säger inte ifrån eftersom de själva är rädda för att bli utsatta.
- Det krävs mod att säga ifrån om man ser någon bli utsatt för mobbning.
- Det är viktigt att känna att man tillhör gruppen.
- Det är viktigt att kunna anpassa sig till gruppens normer.
- Mobbning förekommer på alla arbetsplatser.
- Mobbning är vanligare bland barn än vuxna.
- Chefen har störst ansvar att förhindra mobbning på arbetsplatsen.
- Det är lätt att veta när något är mobbning.
- Att snacka skit om någon är mobbning.
- Alla har lika stort ansvar för att ingen råkar illa ut i en grupp.

4. Citat ur föreställningen

Rum – Om det passar kan ni sitta i ring på stolar så att alla ser varandra. Läs citaten eller printa ut dom och rata i helgrupp eller låt deltagarna först prata två och två, i så kallad "bikupa".

"Människan är människans varg"?

- Vad menas med uttrycket? Vad sas om det i föreställningen?

En av karaktärerna pratar om kognitiv dissonans *"det är det som gör att vi människor kan försvara våra handlingar även om de är onda. Om du varit taskig mot en kompis så förtränger du dina egna handlingar och skyller allt på kompisens. Och intalar dig själv att ditt agerande var helt normalt"*.

- Vad tänker ni om det? Kan det vara så?

"Naturligtvis borde jag sagt ifrån. Tagit mer plats".

- Ligger det på den utsatte att vara den som säger ifrån och stoppar mobbningen? Är det möjligt?

"Det är ett virus, någon slags sjukdom. Och allt hänger på ledningen. Om dom inte tar tag i sånt här från början blir alla bara sjukare och sjukare".

- Vem har mest ansvar för att förhindra mobbning och trakasserier på arbetsplatsen?
- Återkommande i berättelserna är att den som blivit utsatt blir den som tvingas byta arbetsplats. Hur hade situationerna kunnat lösas annorlunda?

5. Hur våga säga ifrån?

Vad gör att vissa vågar stå upp när ingen annan gör det?

I föreställningen nämns August Landmesser och i slutet visas det välkända fotografiet från 1936 där Landmesser står i en folkmassa som heilar. August själv står med armarna i kors och vägrar delta.

Prata med varandra om fotografiet. Vilka associationer får ni, vad tänker du på?

I föreställningen nämns "den tysta massan", vilket ansvar har den som ser att någon blir utsatt men inte ingriper? Vilket ansvar har så kallade medlöpare och åskådare?

Prata om Martin Luther King Juniors kända citat: "*Det är inte de onda människornas ondska som är det farliga, utan de goda människornas tystnad*". Vad tänker ni om det citatet?

Andra frågor:

- Vad får oss att ingripa eller säga ifrån?
- Vad hindrar oss från att ingripa eller säga ifrån?
- Finns det några exempel ur föreställningen på personer som sa ifrån och/eller ingrep?
- Vad betyder civilkurage?



6. Berättelserna i föreställningen

Berättelserna i föreställningen är uppbrutna och spelas inte i rak följd. Prata med varandra om vilka berättelser ni minns.

Prata med varandra om vilka berättelser ni minns.

- Handläggaren
- Sekreteraren
- Den kommunanställda och beteendevetaren
- Tvätteriarbetaren
- Jämställdhetsansvarige inom facket och porrmejljen
- Specialpedagogen
- Badhusreceptionisten
- Vårdbiträdet

... och hur stod det till mellan skådespelarna på Dalateatern? Vad hände egentligen i ensemblen? Skådespelarna emellan, hur hade deras repetitionsprocess varit? Förekom det mobbning? Vems berättelse var sann? Vad tänker du?

Statyer

Om det passar kan du dela gruppen i mindre grupper om ca 3 – 5 personer. Respektive grupp får i uppgift att med sina kroppar visa en stillbild ur föreställningen, en "staty" som visar någon av berättelserna. "Statyn" står helt still och är ljudlös. Låt de andra gruppera titta på statyn och resonera kring vilken scen/berättelse det är som "statyn" visar och vilka känslor den förmedlar.

7. Avslut

Avsluta gärna med en runda där alla får säga något om hur samtalet har varit. Och avsluta sen gärna med de kanske viktigaste frågorna av alla:

- Hur kan vi förebygga och stoppa mobbning?
- Är du en del av lösningen eller problemet?

Lästips för dig som vill veta mer:

Arbetsmiljöverket: Kränkande särbehandling och mobbning:

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

Berg/Bohlin: *Fem härskartekniker, femtio motståndsstrategier.*

Berg/Bohlin: *Bit inte ihop: sätt gränser på jobbet.*

Blomberg: *Mobbning på jobbet – uttryck och åtgärder.*

Eriksson/Östberg: *Mobbning på arbetsplatsen – handbok i att slå tillbaka med hedern i behåll.*

Hallberg: *Mobbning och trakasserier i arbetslivet.*



Kika gärna in på vår hemsida och få inspiration av tidigare handledningar
www.dalateatern.se/barn-unga/verktygslada-for-pedagoger