



Tryggt jobbat!

HANDLEDNING FÖR GRUPPÖVNINGAR

Prevent förmedlar kunskap om hur man genom ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan skapa framgångsrika företag där alla är säkra och mår bra.

Prevent vill inspirera och stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. Det gör vi genom att:

- informera om arbetsmiljöfrågor
- utbilda och genomföra seminarier runt om i landet
- ta fram enkla och användbara produkter och metoder

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK, det vill säga arbetsgivare och fack tillsammans.

Besök **www.prevent.se** – kunskaper för en bättre arbetsdag!

© 2022	Prevent Arbetsmiljö i samverkan Svenskt Näringsliv, LO & PTK
Upplaga	1
Projektledare	Lisa Rönnbäck
Text	Emelie Frisk, Houdini Group AB
Foto	Envato Elements
Grafisk form	Houdini Group AB
Distribution	Prevent, Box 20133, 104 60 Stockholm
Telefon	08-402 02 00
E-post	kundservice@prevent.se
Webb	www.prevent.se
Art nr	635N



prevent

ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

Välkommen!

Välkommen till den här handledningen för webbutbildningen Tryggt jobbat! Handledningen vänder sig till dig som ska utbilda i grupp med utgångspunkt i webbutbildningen. Du kan ha nytta av den oavsett om du är chef och vill utbilda dina medarbetare, om du har fått i uppgift att utbilda dina kollegor eller om du är lärare på en utbildning för personer som ska arbeta inom djursjukvården. Använd handledningen som stöd och välj ut de delar som är relevanta för just din grupp.

1. Börja med att läsa igenom handledningen (det här dokumentet).
2. Gå igenom webbutbildningen Tryggt jobbat! Utbildningen tar cirka 60 minuter att genomföra.
3. Planera din utbildning utifrån den aktuella gruppens förutsättningar, till exempel när det gäller hur mycket tid ni har och vilka förkunskaper deltagarna har. Du kan använda materialet som finns i webbutbildningen och övningarna i den här handledningen som grund, eller ta fram egna övningar anpassade efter din grupp.

Om du har ont om tid kan du istället diskutera webbutbildningen utifrån Prevents korta guide för gruppdiskussioner.

Förebygg hotfulla situationer med Tryggt jobbat!

Att djursjukvårdspersonal utsätts för hat och hot är ett arbetsmiljöproblem som har blivit vanligare i Sverige på senare år. Det är viktigt att alla som arbetar inom djursjukvården – eller studerar för att arbeta där – vet hur man kan hantera problemet och att det finns stöd att få. Då kan alla medarbetare vara bättre förberedda på hotfulla och svåra situationer, och de kan lättare förstå och stötta varandra.

Genom att arbeta med webbutbildningen Tryggt jobbat! kan alla vara med och bidra till en tryggare bransch.

Din roll som utbildningsledare

I den här handledningen hittar du övningar kopplade till filmer, texter och övningar i webbutbildningen. Handledningen riktar sig till dig som ska utbilda djursjukvårdspersonal i grupp, antingen om hat, hot och konflikter specifikt eller om arbetsmiljöfrågor i stort. Den fungerar oavsett vilken roll du själv har – chef, medarbetare eller lärare.

Du kan använda handledningen som ett stöd på olika sätt, till exempel i samband med kompetensutveckling för personalen, vid gruppdiskussioner på arbetsplatsträffar och i undervisningen på utbildningar till yrken inom djursjukvården. Om du inte redan har gått igenom webbutbildningen rekommenderar vi att du gör det innan du använder övningarna i handledningen.

Som utbildningsledare kan du

- **sprida kunskap** om arbetsmiljöfrågor och om hur deltagarna kan hantera svåra situationer som kan uppstå i mötet med djurägare
- **skapa förutsättningar för samtal** där deltagarna får reflektera över sin situation och lära sig mer om hur de kan bidra till en god arbetsmiljö för alla
- **stötta** deltagarna i frågor som rör arbetsmiljö och trygghet på arbetsplatsen.

Ge deltagarna möjlighet att utvecklas och stötta varandra

Arbetet med arbetsmiljön och med att öka medarbetarnas trygghet är ett ständigt utvecklingsarbete. Oavsett hur långt ni har kommit på din arbetsplats går det alltid att utveckla arbetet. Att medarbetarna blir mer medvetna om frågor om hat och hot är ett steg i utvecklingsarbetet. Planera din utbildning för att nå deltagarna i just din grupp, väcka eller tillvarata deras engagemang och ge dem möjlighet att samtala och stötta varandra. Använd din kreativitet och fundera ut former som fungerar för just din grupp. Bolla gärna frågor och funderingar med en kollega. Här är några saker som kan vara bra att tänka på:

- **Utgå från verkligheten.** Fokusera på hur situationen för deltagarna ser ut idag och vilka förkunskaper de har. Sätt mål som är realistiska för verksamheten.
- **Se dig som samtalsledare** snarare än kunskapsförmedlare. Fånga upp deltagarnas kunskaper och erfarenheter genom era diskussioner.
- **Främja konstruktiv dialog och reflektion.** Försök att skapa förutsättningar för gruppdeltagarna att samtala och reflektera tillsammans på ett konstruktivt sätt. Uppmuntra alla att lyssna och delta aktivt.
- **Välj olika typer av övningar.** Underlätta för alla i gruppen att delta aktivt i diskussionerna genom att använda olika typer av övningar som leder till samtal. Ett exempel är rundor där alla får säga något, eller att varva övningar och diskussioner i helgrupp med samtal i par eller mindre grupper. Om det finns möjlighet kan ni också göra en del av övningarna skriftligt.
- **Prata om förväntningar.** Diskutera i förväg tillsammans med deltagarna kring vilka förväntningar som finns i gruppen. Vad hoppas de få lära sig?
- **Ge av dig själv – men lämna också plats åt deltagarna.** När du får en fråga från en deltagare, fråga gärna om någon annan av deltagarna vill svara. Du kan också använda dina egna erfarenheter eller reflektioner. Ju mer du ger av dig själv, desto mer ger också deltagarna.

Tänk på att hat och hot kan vara känsligt

Hat och hot kan vara ett känsligt ämne. Det är viktigt att hantera det på ett ansvarsfullt sätt med respekt för att deltagarna är olika individer med varierande erfarenheter och förkunskaper.

Här får du några tips på saker som är bra att tänka på:

- **Skapa ett tryggt gruppklimat.** Dela gärna upp en stor grupp i mindre grupper för att ge fler personer möjlighet att komma till tals, även de som inte trivs med att synas eller höras i stora sammanhang. Sätt också upp gemensamma regler för att skapa trygghet, till exempel att en person i taget pratar och att du som utbildningsledare fördelar ordet.
- **Betona att det är frivilligt att dela med sig.** I ett tryggt sammanhang kan det finnas deltagare som vill berätta om egna erfarenheter och ventilera sina upplevelser med andra. Uppmuntra gärna det i situationer där det passar, men betona att det är frivilligt. Betona också att ingen får peka ut någon annan eller diskutera andras berättelser utan tillåtelse. Ingen ska behöva känna sig utpekad eller ifrågasatt.
- **Fokusera på lösningar.** Om du utbildar elever, studenter eller personer som är nya inom djursjukvården är det särskilt viktigt att fundera på hur du pratar om hat och hot i branschen. Undvik att sprida oro och fokusera på konstruktiva sätt att hantera problemet. Du kan till exempel betona att de allra flesta djurägare beter sig bra – men att det kan vara skönt att veta hur man kan hantera svåra situationer som kan uppstå på en arbetsplats eller praktikplats.

Övningar

I det här avsnittet får du förslag på övningar som du kan använda när du utbildar. Övningarna är kopplade till de olika kapitlen i webbutbildningen. Här får du också förslag på olika sätt att lägga upp utbildningen under en eller flera gruppträffar.

Så kan du använda övningarna

Du kan använda övningarna i handledningen på olika sätt. Utgå dels från deltagarnas arbetssituation och erfarenhet, dels från hur mycket tid ni har. Tanken är inte att du ska använda alla övningar, utan att du ska välja ut några övningar som du tror fungerar bra för din grupp.

Du kan anpassa övningarna efter gruppens förutsättningar eller skapa dina egna övningar. Övningarna och frågorna är i första hand anpassade för utbildning av personer som är yrkesverksamma. Därför kan du behöva justera en del övningar om du utbildar elever eller studenter. Du kan till exempel börja med diskussion i helgrupp för att få igång samtalet om ämnet är nytt för deltagarna, snarare än att låta deltagarna fundera själva eller i par.

Du kan också välja att lägga upp utbildningen på olika sätt utifrån olika arbetssätt och teman. Här följer några förslag på hur du kan göra.

Ta upp ett kapitel per träff

Dela upp utbildningen på fyra eller fem olika tillfällen, till exempel i samband med arbetsplatsträffar eller andra personalmöten. Varje tillfälle kan vara alltifrån 15 till 60 minuter beroende på hur mycket tid ni har. Om det blir fyra eller fem tillfällen beror på om du vill att deltagarna ska gå igenom kapitel 5 – som främst är till för chefer – eller inte. Låt deltagarna på egen hand gå igenom ett kapitel i webbutbildningen inför varje träff. Använd sedan övningarna kopplade till respektive kapitel som grund för gruppdiskussioner när ni träffas.

Samla upp deltagarnas reflektioner efter att de gått webbutbildningen

Låt deltagarna i förväg gå igenom hela webbutbildningen på egen hand. Välj ut relevanta övningar att gå igenom tillsammans vid ett eller flera utbildningstillfällen.



Fokusera på filmerna

Det finns en film i början av varje kapitel i utbildningen. Du kan välja att utgå ifrån filmerna när du planerar utbildning i grupp. Låt deltagarna titta på filmerna inför eller i samband med ett eller flera utbildningstillfällen. Gör sedan övningarna som är kopplade till filmerna. De är markerade med en filmsymbol.



Prata om svåra situationer

Det finns två dilemman i varje kapitel i webbutbildningen, förutom i kapitel 5. Det är kortfattade beskrivningar av svåra situationer som kan uppstå i arbetet inom djursjukvården. Välj ut 2–3 dilemman som du tycker är särskilt relevanta för din grupp, och gör de övningar som är kopplade till dilemman. De är markerade med två pratbubblor här i handledningen. Du kan förstås också ta fram egna övningar eller discussionsfrågor som är kopplade till dilemman och anpassade efter din grupp.

Övningar för kapitel 1 – Hat och hot påverkar



Övning 1 – Känner du igen dig?

I den här övningen får deltagarna reflektera över en film där djursjukvårdspersonal berättar om hur de har upplevt hat eller hot i sitt arbete.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna titta på filmen i början av kapitel 1. Uppmana dem att skriva ner eventuella reflektioner under tiden eller efteråt.
2. Dela in gruppen i par eller smågrupper.
3. Låt deltagarna ta ställning till det som de intervjuade personerna säger. Du kan till exempel utgå från frågorna i rutan här nedanför.
4. Följ gärna upp övningen med att göra era egna »intervjuer« i par eller smågrupper. Låt då deltagarna låtsas att de blir intervjuade och själva svara på frågorna som ställs i filmen.

Frågor:

- Håller du med om det som sägs om situationen inom djursjukvården? Varför? Varför inte?
- Känner du igen någon eller några av de typer av händelser som nämns i filmen?
- Vill du lägga till något om hur hat och hot kan påverka en person eller en arbetsplats?

Övning 2 – Hur säkerhetsmedveten är du?

I den här övningen får deltagarna reflektera över hur de tänker på säkerhet och risker i sin vardag på arbetsplatsen.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna var och en för sig läsa igenom faktarutan på nästa sida (texten finns också i kapitel 1 i webbutbildningen under rubriken Den som drabbas kan ändra sitt beteende och säkerhetstänk) och be dem att placera sig själva någonstans på skalan mellan Inte alls säkerhetsmedveten och Mycket säkerhetsmedveten. De ska utgå från var de befinner sig just nu.
2. Dela in gruppen i par eller smågrupper och låt paren eller grupperna berätta för varandra var de befinner sig och reflektera över varför.
3. Låt hela gruppen diskutera utifrån frågorna i rutan på nästa sida.

Faktaruta

Många som upplever hat och hot på jobbet ändrar sitt beteende i privatlivet för att undvika att utsättas igen. Det kan handla om sådant som att

- sluta svara i telefonen på fritiden
- inte berätta vad man jobbar med
- förändra eller dölja sig för att inte bli igenkänd där man bor
- undvika allmänna platser och folksamlingar
- inte våga åka med kollektivtrafik
- dra ner på umgänget med familj och vänner.

Det är också vanligt att ens säkerhetsmedvetenhet förändras. Antingen kan man bli mer försiktig, vaksam och närmast överdrivet säkerhetsmedveten både i yrkesrollen och privat, eller så kan man reagera på motsatt sätt. Är man överdrivet säkerhetsmedveten kan det bli svårt att leva ett normalt liv och sköta sitt jobb på ett bra sätt. Är man å andra sidan inte alls säkerhetsmedveten och kanske struntar i att följa säkerhetsrutiner kan man utsätta både sig själv och andra för risker. Säkerhetsmedvetenheten brukar återgå till det normala efter ett tag. Men alla reagerar olika och har olika utgångspunkter.

Inte alls säkerhetsmedveten

Mycket säkerhetsmedveten



(Se även sista sidan för skala att skriva ut)

Frågor

- Befinner vi i arbetslaget oss på ungefär samma ställe på skalan? Varför eller varför inte?
- Kan olika säkerhetsmedvetenhet skapa oro eller vara en grogrund för konflikter på arbetsplatsen, till exempel för att någon glömmer eller låter bli att stänga dörrar? Hur kan vi i så fall förhindra det?



Övning 3 – Hantera ett dilemma

I den här övningen får deltagarna reflektera kring ett dilemma som kan uppstå i arbetet. Välj ut en av de två dilemmasituationerna i kapitel 1 – Alltför säkerhetsmedveten eller När hat och hot normaliseras – som deltagarna får ta ställning till och diskutera.

Du kan göra så här:

1. Presentera den dilemmasituation du har valt ut.
2. Presentera de olika svarsalternativen som ingår i dilemmat. Om ni gör övningen på plats i samma rum kan du lägga ut lappar med svarsalternativen på olika ställen i rummet. Gör ytterligare en lapp för deltagare som inte tycker att något av svarsalternativen passar eller som har ett annat förslag.
3. Låt deltagarna ställa sig vid den lapp som stämmer bäst överens med deras värderingar. Kom ihåg att det i regel inte finns något rätt eller fel svar.
4. Be de som står vid samma lapp att berätta för varandra varför de har valt det alternativet. Om det är många som har valt samma delar du upp dem i mindre grupper. Om någon står ensam vid sin lapp får hen berätta för dig varför hen har valt det alternativet. Håll dig sedan i närheten så att personen inte blir ensam i den delen av rummet.
5. Be någon eller några från varje alternativ förklara för hela gruppen varför de har valt det. De andra grupperna får inte kommentera eller ifrågasätta förklaringen. Fråga om någon vill byta alternativ efter att ha hört de andra gruppernas förklaringar.
6. Tacka och låt alla sätta sig på sina platser. Presentera återkopplingen som kommer efter svarsalternativen i dilemmat i webbutbildningen. Låt deltagarna diskutera återkopplingen. Håller de med? Finns det något mer som är viktigt att tänka på?
7. Avsluta med att låta deltagarna fundera över sina egna erfarenheter av liknande situationer. Utgå från reflektionsfrågorna under rubriken Fundera och reflektera i dilemmat i webbutbildningen.

Övningar för kapitel 2 – Bli bättre rustad i vardagen

Övning 4 – Hur kommunicerar vi med djurägarna?

I den här övningen får deltagarna reflektera över hur de kommunicerar med djurägare, särskilt i svåra situationer, och hur kommunikation kan påverka risken för hat och hot.

Du kan göra så här:

1. Ställ frågan »Vad är viktigast att tänka på i kommunikationen med en djurägare?» och låt var och en av deltagarna skriva ner det första de kommer att tänka på.
2. Ställ sedan frågan »På vilket sätt kan god kommunikation minska risken för konflikter?» och låt på samma sätt deltagarna skriva ner sina tankar.
3. Gör en runda med hela gruppen där var och en får möjlighet att berätta vad hen har skrivit.
4. Låt deltagarna diskutera i grupp och välja ut **tre saker som utmärker god kommunikation** med djurägare och **tre saker som skulle kunna försvåra kommunikationen och samarbetet** med djurägaren. De här sakerna kan vara sådant som deltagarna tog upp under rundan, eller sådant som de kommer att tänka på under diskussionen.
5. Avsluta diskussionen med att beskriva varför du tycker att det är viktigt att sträva efter god och tydlig kommunikation. Du kan du utgå från det som står i rutan Återkoppling från utbildningsledaren eller beskriva med egna ord utifrån dina erfarenheter.

Återkoppling från utbildningsledaren

Här är några tips på saker som kan underlätta kommunikationen med djurägare:

- **Informera enkelt och tydligt** om kostnader, behandlingsalternativ, risker och annat som är viktigt för att djurägaren ska förstå och – när det behövs – fatta rätt beslut. Försäkra dig om att djurägaren har förstått, särskilt i svåra fall där det handlar om liv och död.
- **Läs av situationen** och försök att bedöma om djurägaren just nu behöver information eller medkänsla från dig. En minnesregel kan vara att bemöta fakta med fakta och känslor med känslor. Djurägaren kan befinna sig i kris eller i sorg över ett älskat djur, och i stunden är hen kanske inte mottaglig för den information du vill förmedla. Om det är möjligt kan det då vara bra att ta en paus eller att skriva ner informationen så att djurägaren kan ta till sig den när hen är lugnare.
- **Ta hjälp av en kollega.** Ibland kan det vara värdefullt att låta en kollega sitta och lyssna på eller delta i samtalet med djurägaren, särskilt om situationen är komplicerad eller om du märker att du själv inte riktigt når fram.

Övning 5 – Att arbeta ensam

Den här övningen passar bäst för grupper och deltagare som arbetar ensamma hela eller delar av sin arbetstid. Det kan till exempel vara anställda medarbetare som arbetar natt- eller jourpass ensamma eller personer som är egenföretagare eller distriktsveterinärer. Deltagarna får möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter och stötta varandra.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna var för sig eller i par fundera över frågorna i rutan här nedanför.
2. Gör gemensamt i helgrupp en lista över saker som skapar trygghet. Skilj på sådant som skapar trygghet nu och sådant som deltagarna skulle vilja ha.
3. Gör på samma sätt en lista över fördelar och nackdelar med att arbeta ensam.
4. Avsluta med att låta deltagarna diskutera och tillsammans reflektera över sin arbetssituation. Finns det likheter och skillnader i de olika deltagarnas situation? Har de erfarenheter eller tips som de vill dela med sig av till varandra, till exempel tips om hur man kan få stöd under eller efter en hotfull situation även om man inte har någon chef eller kollegor att vända sig till?

Frågor:

- Vad behöver du för att känna dig trygg med att arbeta ensam? Det kan både vara saker som gör dig trygg i nuläget och saker som skulle kunna göra att du kände dig mer trygg.
- Vad tycker du att det finns för fördelar med att arbeta ensam?
- Vad tycker du att det finns för nackdelar?



Övning 6 – Hantera ett dilemma

I den här övningen får deltagarna reflektera kring ett dilemma som kan uppstå i arbetet. Välj ut en av dilemmasituationerna i kapitel 2 – Djurägaren vill inte betala eller Det blir fel vad man än gör – som deltagarna får ta ställning till och diskutera. Utgå från beskrivningen av övning 3 i den här handledningen.

Övningar för kapitel 3 – Yttre skydd skapar trygghet



Övning 7 – Hur fungerar det yttre skyddet?

I den här övningen får deltagarna reflektera över en film som handlar om det fysiska skyddet på arbetsplatsen.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna titta på filmen i början av kapitel 3. Uppmana dem att skriva ner eventuella reflektioner under tiden eller efteråt.
2. Dela in gruppen i par eller smågrupper.
3. Låt deltagarna ta ställning till det som de intervjuade personerna säger. Du kan till exempel utgå från frågorna i rutan här nedanför.
4. Följ gärna upp övningen med att göra era egna »intervjuer« i par eller smågrupper. Låt då deltagarna låtsas att de blir intervjuade och själva svara på frågorna som ställs i filmen.

Frågor:

- Vad väcker filmen för tankar hos dig? Känner du igen något i filmen från din egen arbetsplats? Varför? Varför inte?
- Vad finns det för säkerhetsrutiner och säkerhetsåtgärder på din arbetsplats?
- Finns det tips i filmen som skulle kunna passa på din arbetsplats? Varför eller varför inte?

Övning 8 – Prata om näthat

Syftet med den här övningen är att lyfta frågor om näthat som drabbar yrkesverksamma inom djursjukvården. Även personer som inte själva har upplevt den typen av problem i arbetet kan ha nytta av att känna till att det förekommer och hur man kan hantera det.

Du kan göra så här:

1. Planera en kort presentation (förslagsvis 5–10 minuter) om hat och hot som drabbar den utsatta via nätet, exempelvis sociala medier. Ta gärna upp exempel på situationer som kan uppstå och rutiner för att hantera dem. Du kan utgå från informationen i kapitel 3 i webbutbildningen.
2. Håll presentationen för deltagarna.
3. Om du bedömer att det är lämpligt för gruppen kan du öppna upp för diskussion kring eventuella egna erfarenheter från deltagarna. Annars kan det vara mer lämpligt att uppmuntra deltagarna att vända sig till dig efter utbildningstillfället om de har frågor eller vill prata om sina erfarenheter av hat och hot via nätet.



Övning 9 – Hantera ett dilemma

I den här övningen får deltagarna reflektera kring ett dilemma som kan uppstå i arbetet. Välj ut en av dilemmasituationerna i kapitel 3 – En misstänkt person i receptionen eller Hantera en aggressiv och hotfull djurägare – som deltagarna får ta ställning till och diskutera. Utgå från beskrivningen av övning 3 i den här handledningen.

Övningar för kapitel 4 – När något händer

Övning 10 – Var går gränsen?

I den här övningen får deltagarna prata om hur de uppfattar olika typer av situationer som kan uppstå i arbetet.

Du kan göra så här:

1. Presentera kort 4–6 olika svåra situationer som kan uppstå inom djursjukvården. Du kan välja aktuella situationer från deltagarnas vardag, utgå från situationerna som presenteras i webbutbildningens dilemman eller hitta på egna exempelsituationer.
2. Dela in gruppen i par eller mindre grupper och låt dem diskutera de olika situationerna som du har presenterat. Utgå från frågorna i rutan här nedanför.
3. Låt deltagarna berätta om hur de har bedömt de olika situationerna i helgrupp.
4. Diskutera om det finns likheter och skillnader mellan de olika parens eller gruppernas bedömningar. Är det någon eller några situationer där det verkar vara särskilt svårt att dra gränsen mellan acceptabelt och oacceptabelt? Vad kan det bero på?
5. Avsluta med att prata i helgrupp om vilka rutiner som finns för hur man ska hantera de olika typerna av situationer. Om du eller gruppen tycker att det saknas tydliga rutiner kan ni gärna ta fram förslag på lämpliga rutiner som ni skulle kunna införa på arbetsplatsen.

Frågor:

- Vilken eller vilka av situationerna tycker du ingår som en naturlig del i ditt arbete? Varför?
- Vilken eller vilka av situationerna tycker du passerar gränsen för vad som är acceptabelt? Varför?
- Vilken eller vilka av situationerna skulle du tycka var lättast respektive svårast att hantera? Varför?

Övning 11 – Gå i konflikttrappan

I den här övningen får deltagarna undersöka den så kallade konflikttrappan som beskriver hur en dialog steg för steg kan övergå i total konfrontation – om inte en eller båda parterna väljer att ta ett steg tillbaka.

Du kan göra så här:

1. Presentera kortfattat konflikttrappan enligt den beskrivning som finns under rubriken »Utgå från konflikttrappan« i kapitel 4 i webbutbildningen. Visa själva trappan med de olika stegen antingen på skärm direkt i webbutbildningen eller på ett utskrivet papper. Låt deltagarna bekanta sig med vart och ett av stegen.
2. Skriv i helgrupp ner olika exempel på konflikter som har uppstått eller skulle kunna uppstå i deltagarnas arbete. Ange två olika parter för varje konflikt. Se till att du har några exempel förberedda ifall deltagarna inte själva kommer på några konflikter.
a. Exempel på en konflikt: En veterinär (part 1) och en kattägare (part 2) är inte överens om vilken behandling katten behöver.
2. Dela in gruppen i par och ge varje par en av de exempelkonflikter som ni tog fram i steg 2.
3. Låt paren skriva ner hur konflikten skulle kunna låta om de två parterna skulle gå igenom alla steg i konflikttrappan. Vad skulle parterna säga till varandra på varje steg? Eftersom exempelkonflikterna är kortfattade kan deltagarna behöva fylla på med exempel och detaljer för att de olika stegen ska verka realistiska.
4. Låt varje par spela upp sin konflikt för resten av gruppen. Du kan låta något av paren gå hela trappan upp till steget Eliminering, men du kan också be paren att avbryta upptrappningen och istället visa hur det skulle kunna låta om den ena parten behåller lugnet eller tar ett steg ner i konflikttrappan.
5. Avsluta med att låta deltagarna reflektera över och utvärdera övningen i helgrupp. Var det en svår eller lätt övning? Tycker de att det verkar realistiskt och användbart att utgå från konflikttrappan i en verklig konfliktsituation?



Övning 12 – Hantera ett dilemma

I den här övningen får deltagarna reflektera kring ett dilemma som kan uppstå i arbetet. Välj ut en av dilemmasituationerna i kapitel 4 – Vad är viktigast – djurets hälsa eller arbetsmiljön? eller När man behöver mer stöd – som deltagarna får ta ställning till och diskutera. Utgå från beskrivningen av övning 3 i den här handledningen.

Övningar för kapitel 5 – För dig som är chef eller vill veta mer

Övningarna kopplade till kapitel 5 är i första hand tänkta för dig som utbildar chefer i grupp. De utgår från ett chefsperspektiv, och därför passar de kanske inte för en grupp som består av bara medarbetare. Om du däremot ska utbilda en grupp med blandade roller, till exempel medarbetare, skyddsombud och chefer, kan du undersöka om övningarna kan passa din grupp eller om du kan anpassa dem så att de passar bättre.

Uppmuntra gärna deltagarna att gå igenom hela webbutbildningen på egen hand innan du håller grupputbildningen.



Övning 13 – Fundera över dilemman

I kapitel 1–4 i webbutbildningen finns olika exempel på dilemman – svåra situationer som kan uppstå i arbetet för chefer och deras medarbetare. I slutet av varje dilemma finns det en eller två frågor som särskilt riktar sig till chefer och som du kan låta dina deltagare reflektera över.

Du kan göra så här:

1. Välj ut ett eller flera dilemman från kapitel 1–4 som du tycker är relevanta för dina deltagare.
2. Gå igenom dilemmasituationen och svarsalternativen och låt deltagarna i par eller helgrupp diskutera vilket av alternativen de tror eller hoppas att deras medarbetare skulle välja.
3. Visa filmen med expertens kommentarer och låt deltagarna reflektera över återkopplingen.
4. Presentera reflektionsfrågorna för chefer sist i dilemmat och låt deltagarna i par eller enskilt fundera över dem. Avsluta med diskussion kring frågorna i helgrupp.

Övning 14 – Vad tycker dina medarbetare?

I den här övningen får deltagarna reflektera över hur medarbetarna upplever dem som chefer.

Du kan göra så här:

1. Låt deltagarna på egen hand fundera över hur de tror att deras medarbetare upplever dem som chef när det gäller arbetsmiljöfrågor som hat, hot och trygghet på arbetsplatsen. De kan utgå från frågorna i rutan på nästa sida och skriva ner sina reflektioner.
2. Låt dem sedan diskutera sina reflektioner i helgrupp. Uppmuntra dem att vara öppna med sina utmaningar och dela med sig till varandra med tips och arbetssätt som de tycker fungerar bra.

Frågor:

- Vet medarbetarna att det är dig de ska vända sig till om de upplever hot eller hat?
- Vad skulle du kunna göra för att försäkra dig om att alla medarbetare känner sig trygga med att prata med dig om de upplever problem?

**Övning 15 – Har du rätt resurser?**

I den här övningen får deltagarna reflektera över vilka resurser de har för att arbeta med arbetsmiljöfrågor som rör hat och hot på arbetsplatsen.

1. Låt deltagarna på egen hand fundera över vilka förutsättningar de har för att arbeta med arbetsmiljöfrågor som rör hat och hot. De kan utgå från frågorna i rutan här nedanför och skriva ner sina reflektioner.
2. Låt dem sedan diskutera sina reflektioner i helgrupp. Uppmuntra dem att vara öppna med sina utmaningar och dela med sig av tips och arbetssätt som de tycker fungerar bra.

Frågor:

- Har du tillräckliga resurser för att kunna arbeta mot hat och hot på ett bra sätt? Om svaret är nej – vilken typ av resurser skulle du behöva för att kunna göra det? Hur kan du få tillgång till sådana resurser?
- Vem kan du vända dig till om du behöver utbildning eller vägledning i frågor om hat och hot?

Inte alls säkerhetsmedveten

Mycket säkerhetsmedveten

Inte alls säkerhetsmedveten

Mycket säkerhetsmedveten