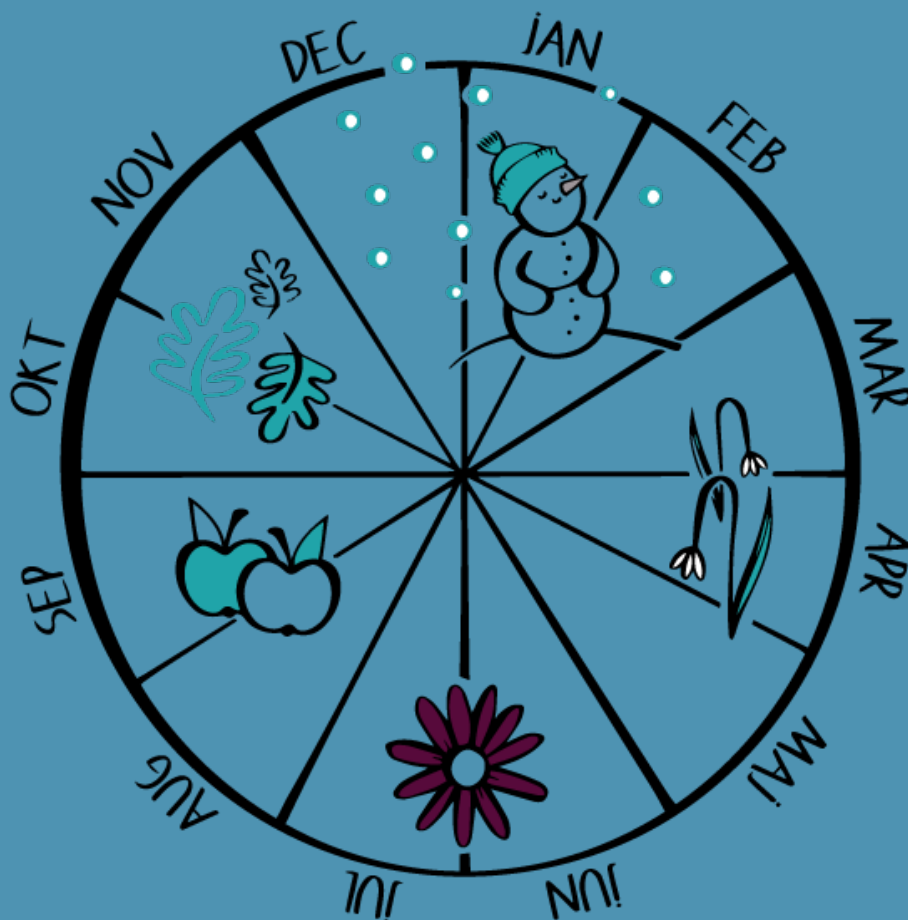


RE+DO

ÅRSHJULET

Översikt: Övningar 1-12



innehållsförteckning

Information Årshjulet

Övning 1: Den trivsamma arbetsplatsen

Övning 2: Vi är varandras arbetsmiljö – Del I

Övning 3: Vi är varandras arbetsmiljö – Del II

Övning 4: Beteenden

Övning 5: Jargong

Övning 6: Normer

Övning 7: Agera som medarbetare

Övning 8: Värsta/Bästa arbetsplatsen

Övning 9: Härskartekniker & Motstrategier

Övning 10: Härskartekniker & Främjartekniker

Övning 11: Tystnadskultur

Övning 12: Utvärdering och avslut

information

Den här bilagan ger dig en tydlig överblick över materialet Årshjulet.

Detaljerade instruktioner och steg-för-steg-anvisningar till varje övning, finns i respektive PowerPoint-filer i mappen REDO Årshjulet.

Ni hittar mappen genom att använda länken nedan. Efter projektet avslutas, kommer materialet att packeteras om och sedan förvaltas av Svensk Sjöfart.

Klicka på följande länk för att se en introduktionsvideo till projektet

LÄNK: REDO PROJEKTET INTRODUKTION

Klicka på följande länk för att komma åt mappen REDO Årshjulet,

LÄNK: REDO ÅRSHJULET



Övning 1

Den trivsamma arbetsplatsen





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

LÄNK TILL FILM HÄR

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning! Vilken är din favoritfika?



- Låt alla checka in genom att säga sitt namn och favoritfika.

Den trivsamma arbetsplatsen

Skriv tre ord/korta meningar som beskriver en trivsam arbetsplats på post it lappar. Det vill säga det du tycker beskriver en arbetsplats som är bra och trivsam.

Hälsa på varandra
Hjälpa varandra
Respektera varandra
Ta ansvar
Vara lyhörd
Stötta och lyssna på varandra
Ge varandra feedback
Samarbeta
Acceptera varandras olikheter
Vara observant för trakasserier och kränkande särbehandling



- Övningen "Den trivsamma arbetsplatsen" görs tillsammans i grupp.

Den trivsamma arbetsplatsen

- Vilka tre ord beskriver bäst en trivsamt arbetsplats?
- Vad menar vi med dessa ord?
- Stämmer orden med vår arbetsplats?
- Om ja, hur kan vi fortsätta göra så att orden stämmer med vår arbetsplats?
- Om nej, hur kan vi göra för att komma dit?

Diskutera i grupper om 5-6 personer



- Övningen "Den trivsamma arbetsplatsen" görs tillsammans i grupp.

Utcheckning:
Checka ut i helgrupp

Avsluta meningen:

Jag blir glad när en kollega.....

- Låt alla checka ut genom att avsluta meningen.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

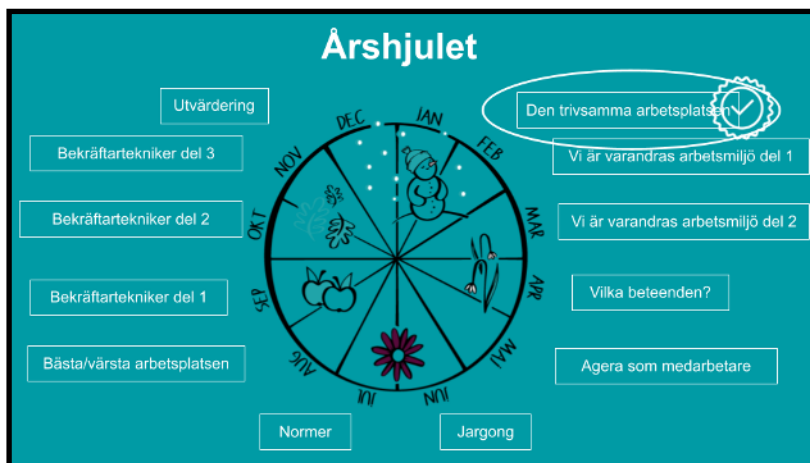
Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

LÄNK



- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

eller på papper (se mappen)



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

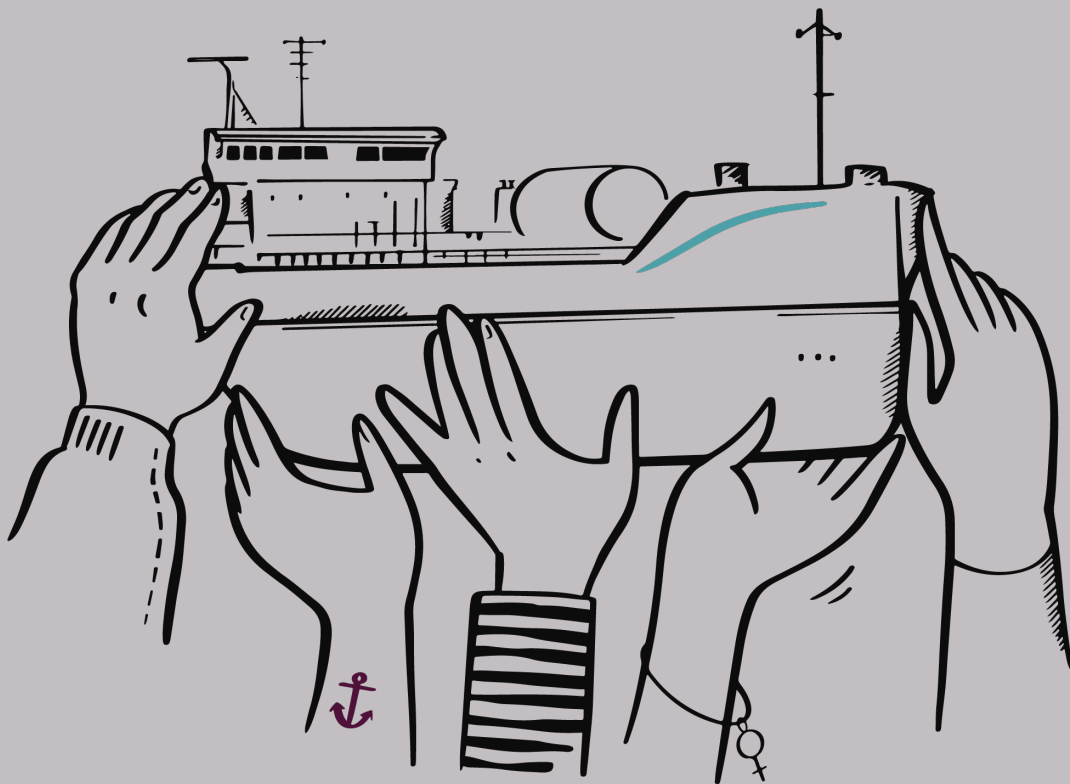


- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning.

Övning 2

Vi är varandras arbetsmiljö

Del 1





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

LÄNK TILL FILM HÄR

Spelregler

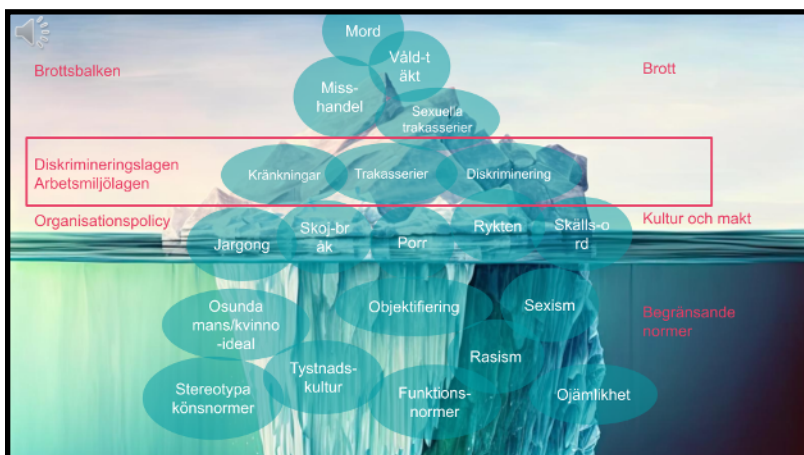
- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.



- Introduktion och genomgång av diskrimineringslagen.



- Genomgång av isberget och olika typer av våld.

Diskrimineringslagen

Diskriminering ● Trakasserier ● Sexuella trakasserier

- Genomgång av diskrimineringslagen.

Diskrimineringsgrunder

1. **Kön**
2. **Könsöverskridande identitet**
3. **Etnisk tillhörighet**
4. **Religion eller annan trosuppfattning**
5. **Funktionsnedsättning**
6. **Sexuell läggning**
7. **Ålder**

- Genomgång av diskrimineringsgrunderna.

Vad säger lagen?

Orättvisa är inte alltid diskriminering

Definition?



6 former

Skyddar endast individer

- Genomgång av lagen och definitioner.

Trakasserier

Definition: kränker någon som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna.

Exempelvis:

- Förlöjliga en person för att personen är homosexuell
- Håna en person för personens religion
- Osynliggörande eller underhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

- Genomgång och definition av vad trakasserier är.

Sexuella trakasserier

Definition: kränkningar av sexuell natur.

Exempelvis:

- Att kommentera en persons kropp på ett sätt som personen upplever som obehagligt/ovälkommet
- Att ta på en persons kropp på ett sätt som personen upplever som obehagligt/ovälkommet
- Att kalla en person för något som har med sex att göra som upplevs obehagligt/ovälkommet
- Att ge personen sexuella förslag som upplevs obehagligt/ovälkommet
- Att visa eller skicka bilder eller filmer som har med sex att göra som personen upplever som obehagligt/ovälkommet
- Ovälmogna komplimanger, inbjudningar, skämt, jargong och anspelningar

- Genomgång och definition av vad sexuella trakasserier är.

Incheckning:

Checka in i arbetsgruppen

Vilken energinivå

har du just nu?



- Låt alla checka in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Övning:

1. Se filmen Sexuella trakasserier del 1.

2. Prata i smågrupper om vad ni såg, hörde och kände.



- Övning om sexuella trakasserier görs tillsammans i grupp.
- Deltagarna ser del ett av film

[LÄNK TILL FILM DEL 1 HÄR](#)

Övning:

1. Se filmen Sexuella trakasserier del 2.

2. Prata i smågrupper om vad ni såg, hörde och kände.



- Övning om sexuella trakasserier görs tillsammans i grupp.
- Deltagarna ser del två av film

[LÄNK TILL FILM DEL 2 HÄR](#)

Övning:

1. Se filmen Sexuella trakasserier del 3.

2. Prata i smågrupper om vad ni såg, hörde och kände.



6

- Övning om sexuella trakasserier görs tillsammans i grupp.

- Deltagarna ser del tre av film

LÄNK TILL FILM DEL 3 HÄR

Gruppdiskussion:

När under filmens gång anser ni att personen blir utsatt för sexuella trakasserier?

Diskutera 5 min

Gå laget runt och låt varje grupp berätta hur de tänkte.



7

- Gruppdiskussion - vad har ni sett?

Sexuella trakasserier

Definition: kränkningar av sexuell natur.

Återbesök lagen. Tänkte ni rätt?

Exempelvis:

- Att kommentera en persons kropp på ett sätt som personen upplever som obehagligt/ovälkommet
- Att ta på en persons kropp på ett sätt som personen upplever som obehagligt/ovälkommet
- Att kalla en person för något som har med sex att göra som upplevs obehagligt/ovälkommet
- Att ge personen sexuella förslag som upplevs obehagligt/ovälkommet
- Att visa eller skicka bilder eller filmer som har med sex att göra som personen upplever som obehagligt/ovälkommet
- Ovälkomna komplimanger, inbjudningar, skämt, jargong och anspelningar

- Gruppdiskussion - återbesök lagen.

Utcheckning:

Vilket djur känner du dig som just nu?

9

- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

[LÄNK](#)



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet

Utvärdering

Bekräftartekniker del 3

Bekräftartekniker del 2

Bekräftartekniker del 1

Bästa/värsta arbetsplatsen

Normer

Jargong



Den trivsamma arbetsplatsen

Vi är varandras arbetsmiljö

Vi är varandras arbetsmiljö del 2

Vilka beteenden?

Agera som medarbetare

- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

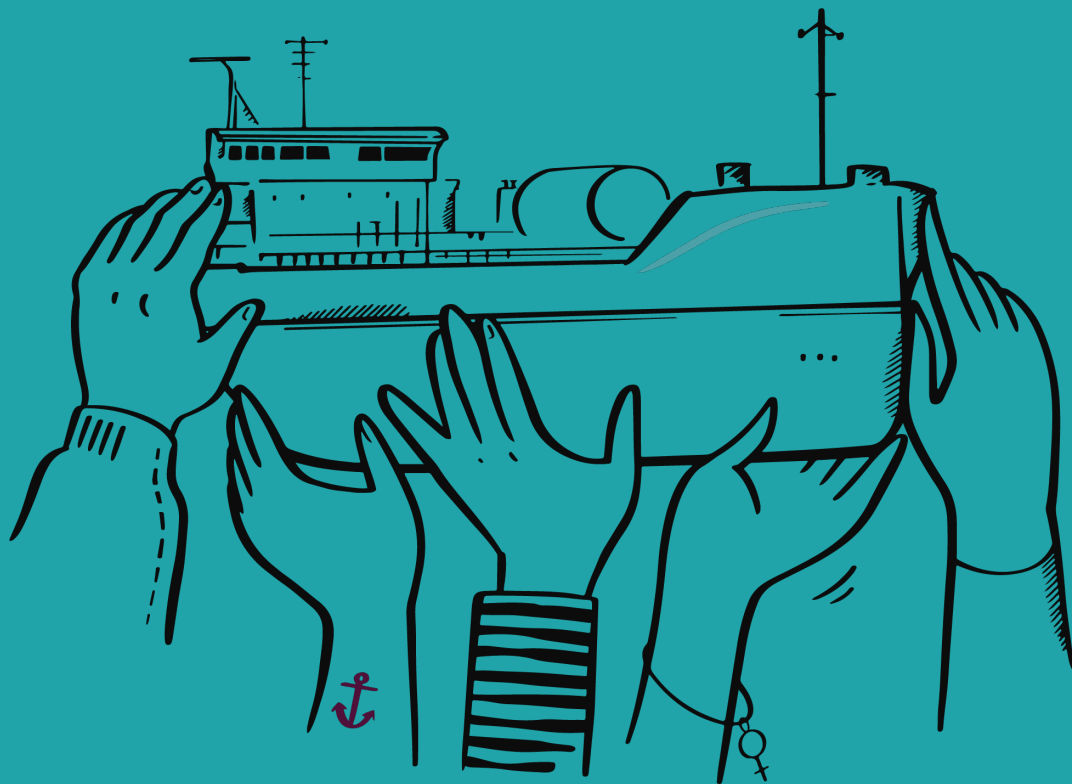
TACK!
PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 3

Vi är varandras arbetsmiljö

Del 2





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



2

- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning:

Checka in i arbetsgruppen

Idag mår jag.....



2

- Låt alla checka in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Arbetsmiljölagen

● Kränkande särbehandling ●

- Genomgång av arbetsmiljölagen.

Vad är kränkande särbehandling?

OSA i tre delar:

Arbetsbelastning

Arbetstidens förläggning

Kränkande särbehandling



- Genomgång av OSA - tre delar.

Vad är kränkande särbehandling?

OSA säger:

Arbetsgivarens ansvar att
vi jobbar systematiskt
(SAM)

Vi är varandras
arbetsmiljö.



- Genomgång av OSA - tre delar.

Vad är kränkande särbehandling?

Afs 201 5:4 (OSA föreskriften)

"Handlingar som riktas
mot en eller flera
arbetstagare på ett
kränkande sätt och som
kan leda till ohälsa eller
att dessa ställs utanför
arbetsplatsens
gemenskap".



- Genomgång av OSA - tre delar.

Exempel på kränkande särbehandling

Vad kan en kränkning vara?

- Att någon inte hälsar
- Att bli kallad för öknamn
- Att bli utfryst
- Att bli exkluderad från möten
- Att bli orättvist anklagad
- Att bli uthängd personligen
- Att bli kallad för kränkande saker inför andra



- Exempel på vad en kränkning kan vara.

Diskutera i grupper

Har du någon gång känt dig kränkt på din arbetsplats?

Ta 5 minuter och tänk efter.



- Gruppövning - reflektion och diskussion.

Diskutera i grupper

Är det okej att säga ifrån om du känner dig kränkt på din arbetsplats?

Tänk efter och diskutera 2 och 2.



- Gruppövning - reflektion och diskussion 2 och 2.

Se filmen

Se filmen

Situationerna i filmen är övertydliga, ta essensen och fundera på om något liknande skulle kunna hända på din arbetsplats.



- Gruppen tittar på en introduktionsfilm tillsammans.

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Diskutera i grupper

Vad hade du gjort om du var kollega och såg en av händelserna på filmen?

Är alla självklara?
Finns det tillfällen som är svårare?

- En i gänget
- Missförståndet
- Tabbouleh
- Rätt men hjärtligt



- Gruppövning - reflektion och diskussion.

Diskutera och ned i grupper om 3-4 personer.
Lyft och diskutera i helgrupp

Vad kan du konkret göra för att förhindra kränkande särbehandling på din arbetsplats?



- Gruppövning och diskussion. reflektion i helgrupp.

Alla tillsammans
Utcheckning

Idag tar jag med mig.....



- Låt alla checka ut genom att avsluta meningen.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

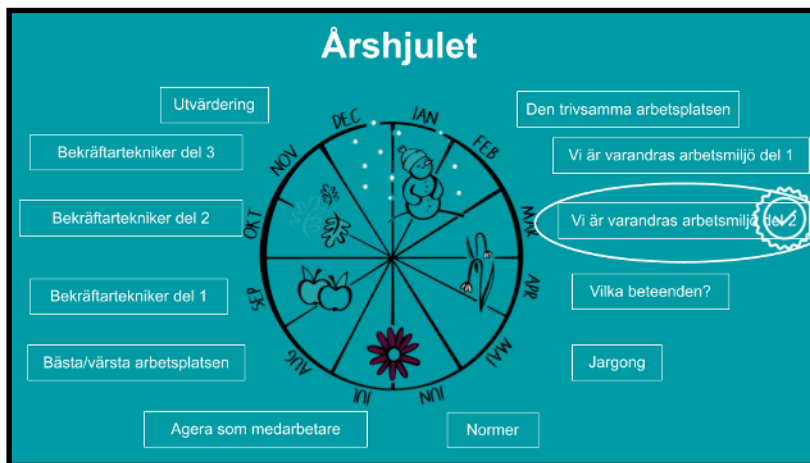
Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

LÄNK



- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

eller på papper (se mappen)



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?



- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 4

Beteenden





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



2

- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning!
Vilken är din favoritdoft?



3

- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Övning

1. Vilka beteenden i vår arbetsgrupp ska vi vårda och bevara?

- Tänk enskilt i 2-3 minuter
- Skriv på post it lappar



- Övning om beteenden görs enskilt/tillsammans i grupp.

Övning

1. Vilka beteende i vår arbetsgrupp ska vi vårda och bevara?
2. Vilka beteenden/attityder finns i branschen? Positiva/negativa

- Tänk enskilt i några minuter
- Skriv på post it lappar



- Övning om beteenden görs enskilt/tillsammans i grupp.

Övning

1. Vilka beteende i vår arbetsgrupp ska vi vårda och bevara?
2. Vilka nya beteende skulle kunna utveckla vår arbetsgemenskap och stärka vår arbetsmiljö?

- Diskutera vad ni skrivit två och två



- Övning om beteenden görs enskilt/tillsammans i grupp.

Övning

1. Vilka beteende i vår arbetsgrupp ska vi vårda och bevara?
2. Vilka nya beteende skulle kunna utveckla vår arbetsgemenskap och stärka vår arbetsmiljö?

- Tänk enskilt i fem minuter
- Skriv på post it lappar
- Lyft och diskutera i helgrupp



- Övning om beteenden görs enskilt/tillsammans i grupp.

Checka ut!

Gå ett varv runt bordet och svara på frågan

Vad får dig att känna dig bekväm
med dina arbetskamrater?



- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

[LÄNK](#)



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet

Utvärdering

Bekräftartekniker del 3

Bekräftartekniker del 2

Bekräftartekniker del 1

Bästa/värsta arbetsplatsen



Den trivsamma arbetsplatsen

Vi är varandras arbetsmiljö del 1

Vi är varandras arbetsmiljö del 2

Vilka beteenden?

Agera som medarbetare

Normer

Jargong

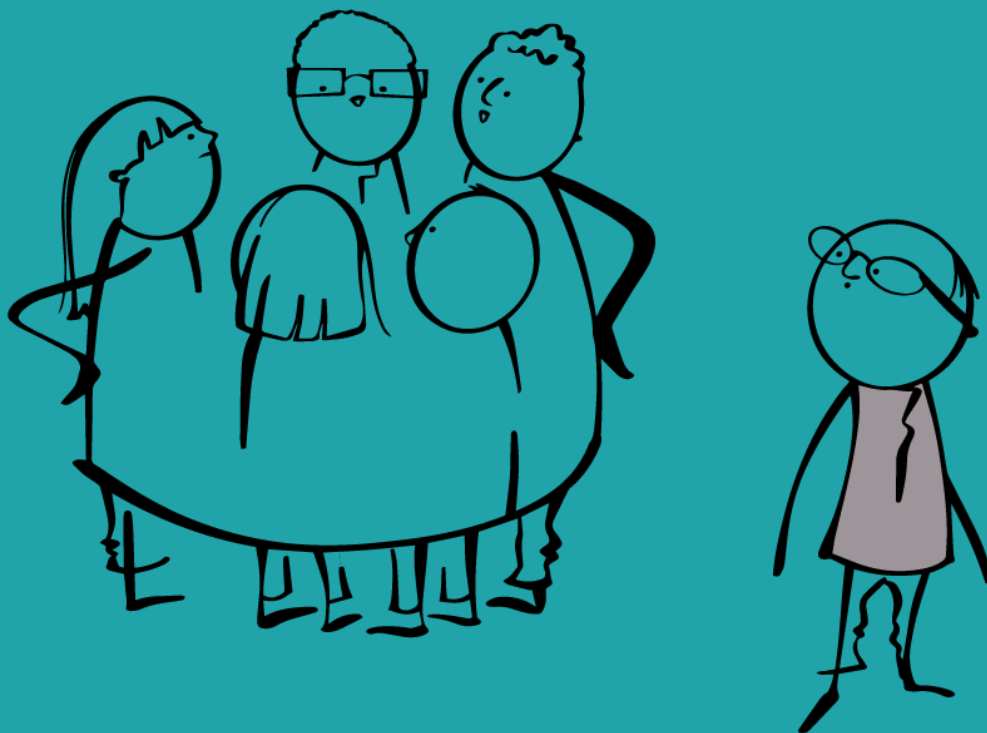
- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

TACK! PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 5

Jargong





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning!

Om jag fick flytta var som helst i världen skulle jag flytta till...



- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Vad är Jargong?



- Diskussion i grupp.
- Deltagarna ser filmen "Bängans Bygge".

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Ta fram din bingobricka! Vad reagerade du på i filmen?

Bängans Bygge BINGO

Skrivdragare och juckrörelser	Du är grym för att vara brud	Polackjobb	Diskutera hur man swipar
Nedvärderande om frun	Jag trodde du var böj	Lisa, gör du fika	Pissa i skåpet-skämt
Om du vill göra något någon dag efter jobbet	Fickpingis	Pinup-bild	Lisa, du kan väl plocka undan
Du är bra på färg....	Byta om på toan	Banan Kommentar	PMS

5

- Deltagarna gör ett film-bingo.

Fundera och diskutera:

Diskutera i små grupper om 4-6. Vad är vad i filmen? Ta hjälp av texten på bingobrickan och diskutera.

• Vilka typer av jargong kunde du se i filmen? (skämt, beteenden, vem som ansvarar för vilka arbetsuppgifter)

• Vad har ni för jargong på din arbetsplats (fartyget)?

• Hur gör ni i gruppen när jargongen och beteendet *inte* är okej och hur kan detta signaleras till kollegorna? (exempel)



6

- Gruppövning: Diskussion med bingo-brickan till hjälp som underlag.

Övning

1. Vilka beteende i vår arbetsgrupp ska vi vårda och bevara?

2. Vilka nya beteende skulle kunna utveckla vår arbetsgemenskap och stärka vår arbetsmiljö?

- Tänk enskilt i fem minuter
- Skriv på post it lappar
- Lyft och diskutera i helgrupp



- Övning om beteenden görs enskilt/tillsammans i grupp.

Utcheckning:
Checka ut i helgrupp

Vad är du tacksam över just nu?



- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

[LÄNK](#)



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet

Utvärdering

Bekräftartekniker del 3

Bekräftartekniker del 2

Bekräftartekniker del 1

Bästa/värsta arbetsplatsen

Agera som medarbetare

Normer



Den trivsamma arbetsplatsen

Vi är varandras arbetsmiljö del 1

Vi är varandras arbetsmiljö del 2

Vilka beteenden?

Jargong



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

TACK! PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 6

Normer





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



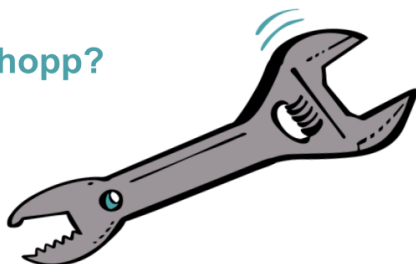
2

- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning:

Checka in i arbetsgruppen

Vad ger dig hopp?



4

- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Normer

• Vem är normal? •

- Diskussion i grupp.
- Deltagarna ser filmen "Hur funkar normer?".

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Ni skall få en ny besättningsmedlem i din vakt.

- Blunda och se personen framför dig. Tänk snabbt.
- Skissa personen snabbt på ett papper - ni har **en minut** på er!

- Övning om normer en och en.

Reflektera

Är personen en man eller en kvinna? Eller vet du inte?

Vilken hudfärg har personen?

Var tror du att personen kommer ifrån? Europa eller någon annan världsdel?

Har personen några funktionsvariationer? Synliga eller icke synliga?

Är personen fullt frisk? Verkar personen vältränad? Tjock eller smal?

Tror du att personen är heterosexuell?

- Reflektion med skissen som underlag.

Diskutera i grupper

I Sverige utgår vi (på samhällsnivå) från en vit medelålders hetrosexuell cis-man (cis betyder att en inte är trans) som arbetar heltid och inte har några funktionsvariationer. Helst är han också sportig av sig.

Diskutera hur det stämmer in på era antaganden.

Låt oss lyfta några tankar i helgrupp.



- Diskussion med antagandet som underlag..

Alla tillsammans

Utcheckning

Vad gör du helst under en ledig dag?



- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

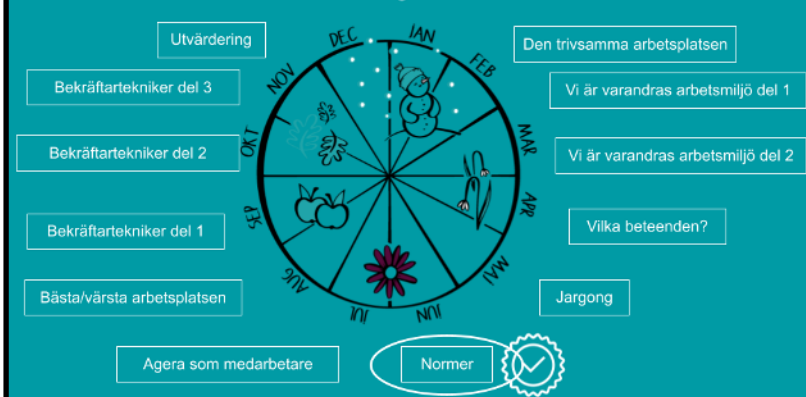
[LÄNK](#)



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet



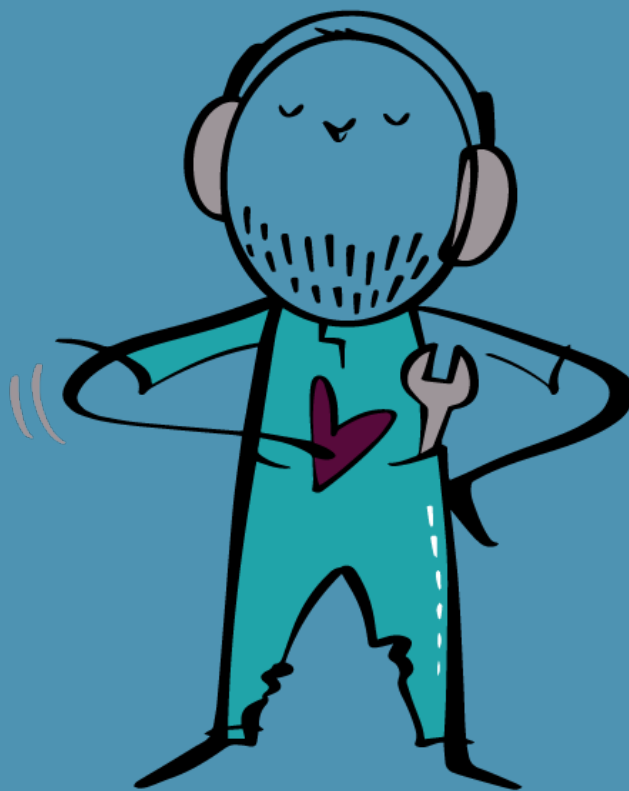
- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

TACK!
PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 7

Agera som medarbetare





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

LÄNK TILL FILM HÄR

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning! Vilken är din favoritårstid och varför?



- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

ÅSKÅDARENS 5 S

3. STÖTTA

Att uttrycka att du såg situationen till den utsatta och/eller förövaren är bra. När du pratar med den utsatta så tänk på att lyssna och respektera hans känslor. När du pratar med förövaren så använd dina egna känslor. "När jag hörde det, kände jag...."

2. STÖRA

Att avleda uppmärksamheten kan vara ett bra sätt. Gå emellan och fråga en helt vardaglig fråga kan bryta en situation. Att låtsas att någon som är utsatt är en vän. Att börja prata om matchen i lördags eller att helt sonika ställa sig mellan parterna kan verka avväpnande.

1. SVARA

Att gå i försvar för att stötta den utsatta är det effektivaste men svåraste. Ett bra sätt är att ställa nyfikna frågor med lugn röst som: Vad menar du när du säger så? Om situationen kräver att du höjer rösten så försök ändå att behålla lugnet.



4. SKVALLRA

Golare är polare! Be om hjälp av person med mer makt som polis, väkt, chef, någon starkare eller skaffa mer makt genom att tillkalla fler personer.

5. SKRIV NER

Eller dokumentera på annat sätt. En kamera kan vara ett vapen i sig då förövaren inser att hen blir filmad. Att skriva ner vad man varit med om är till hjälp när man sedan skall rapportera vidare och även om man inte tror att det behövs nu så kan det behövas sedan. Berätta för den utsatta att du dokumenterat och fråga hur hen vill att det skall användas.

RISE

- Återkoppling till filmen, Åskådarens 5 S gås igenom.

Scenarios

Scenario 1: Vid fikabordet sitter du tillsammans med fyra arbetskamrater. Robin trummar med fingrarna och flyttar sig fram och tillbaka på stolen. Han ser ofokuserad ut och verkar vara på språng. Olle vänder sig till Robin och frågar "Vad är problemet? Vilken är din bokstavskombination? Han fortsätter vänd mot dom andra: " En till sån där som har nån låtsas-diagnos... det har ju alla nuförtiden."

5

- Gruppövning med scenario som underlag. Reflektion kring olika strategier.

Scenarios

Scenario 2: Du och dina närmsta kollegor diskuterar rederiets policy angående kalendrar som nyligen presenterades. Mats säger: "Det var bättre förr när ingen la sig i vilka brudar vi hängde på väggen. Det ger ju arbetsglädje - vem vill inte ha nåt fint att titta på?! Nästa gång tar dom väl bort kaffet också..."

6

- Gruppövning med scenario som underlag. Reflektion kring olika strategier.

Scenarios

Scenario 3: Du och ett par till ur besättningen sitter och äter i mässen. Andre styrman som går en rundtur med den nya befälseven kommer in. Befälseven är en kille i 20-årsåldern som är på sin första praktik. När de kommer in kommer kockan, en kvinna i 50-års åldern ut från byssan, hon lägger armen runt midjan på eleven och säger "Vilken sötnos!". Hon vänder sig till andren och säger, "Glöm inte att visa honom var min hytt ligger"

7

- Gruppövning med scenario som underlag. Reflektion kring olika strategier.

Alla tillsammans

Utcheckning

Personen bredvid
mig är bra på att...?



8

- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

[LÄNK](#)



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet

Utvärdering

Bekräftartekniker del 3

Bekräftartekniker del 2

Bekräftartekniker del 1

Bästa/värsta arbetsplatsen

Agera som medarbetare

Normer



Den trivsamma arbetsplatsen

Vi är varandras arbetsmiljö del 1

Vi är varandras arbetsmiljö del 2

Vilka beteenden?

Jargong

- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

TACK! PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 8

Värsta / Bästa arbetsplatsen





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

LÄNK TILL FILM HÄR

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



2

- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning:

Checka in i arbetsgruppen

Vad skulle du äta om

du bara fick äta en sak??



3

- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Övning

- Skriv ner minst tre saker på postit som beskriver din **mardrömsarbetsplats**.
- Diskutera grupper om 3-4 personer.
- Sätt upp dem på den vänstra platsen
- Diskutera i helgrupp.



- Övning och reflektion om vad den värsta arbetsplatsen innebär.

Övning

- Skriv ner minst tre saker som beskriver din drömarbetsplats på post-it.
- Diskutera i grupper om 3-4 personer.
- Sätt upp dem på den högra platsen
- Diskutera i helgrupp.



- Övning och reflektion om vad den bästa arbetsplatsen innebär.

Fundera och diskutera:

- Var är vår arbetsplats/arbetsgrupp på linjen?
- Hur kan vår arbetsplats bli mer som drömarbetsplatsen?
- Vad ska vi ändra?



- Gruppdiskussion och reflektion

Alla tillsammans
Utcheckning

Vad uppskattar du att
någon gör för dig?



- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

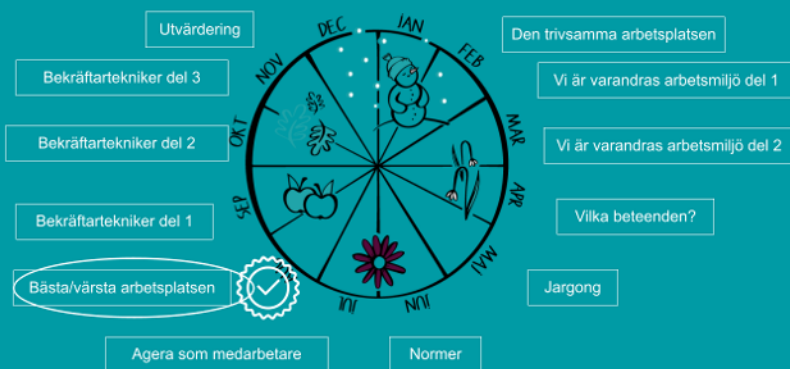
LÄNK



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

TACK!
PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 9

Härskartekniker & Motstrategier





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

LÄNK TILL FILM HÄR

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning!

Hur startar du din dag bäst?



- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Vad är härskartekniker?



- Genomgång av härskartekniker.

Berits 7:a

1. Osynliggörande
2. Förlöjligande
3. Undanhållande av information
4. Dubbelbesträffning
5. Påföra skuld och skam
6. Objektivisering
7. Våld och hot om våld



- Genomgång av härskartekniker (forts) .

Osynliggörande

Motstrategi: Ta plats med din kropp eller röst.



RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Förlöjligande

Motstrategi: Ifrågasätt och säg ifrån.



RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Undanhållande av information

Motstrategi: Kräv transparens och att få se underlagen.



RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Dubbelbestraffning

Motstrategi: Säg ifrån och synliggör för andra vad som pågår.

RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Påförande av skuld och skam

Motstrategi: Lägg skulden på härskaren. Använd starka formuleringar som du övat på innan.



RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Objektifiering

Motstrategi: Medvetandegör avsändaren om objektifieringen.



RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Våld och hot om våld

Motstrategi: Be andra om hjälp att stödja dig.



RI
SE

- Genomgång kring härskarteknik och motsvarande motstrategi.

Moderna härskartekniker

Projiceringsmetoden: Den kritik du framför vänds tillbaka till dig själv. Du får skulden för det du själv klagar på. "gaslighting"

Komplimangmetoden: Direkt i anslutning till att du får en komplimang blir du ombedd att utföra något åt den som gav komplimangen. "Du som är så stark."

Hierarkimetoden: Chefen fattar beslut utan att samverka med någon. Ens titel är ett argument. De i en lägre position i hierarkin använder metoden, för att slippa göra något. "Vad kan lilla jag?"

Tidsmetoden: Tiden används som argument för att tysta någon. Du är för ung, du är för gammal, nya kollegor är för oerfarna, äldre har kört fast i gamla hjulspår. "Jag har min själ jobbat på sjön i 40 år"

Stereotypmetoden: Du reduceras i härskarens ögon till ditt kön, ditt utseende, din härfärg. Nyanser finns inte, utan en stereotyp identitet råder. "kvinnor fixar fiket, männen tekniken"

Offerkoftan, även kallad martyrmotoden: Personen formar identiteten efter att vara lite ynklig för att skapa medlidande, inte för att slippa jobb.

Digitala härskartekniker:

RI
SE

13

- Genomgång kring moderna härskartekniker.

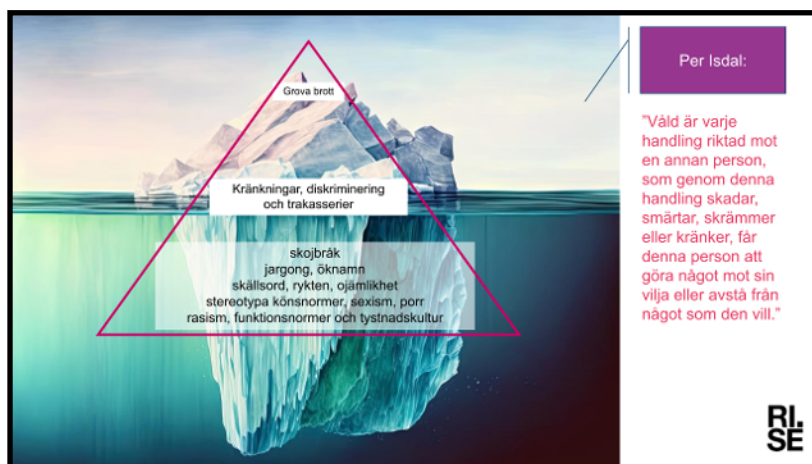
Arbetsmiljöverkets definition av kränkande särbehandling:

"Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

RI
SE

14

- Vad säger arbetsmiljölagen?



RI
SE

- Genomgång Per Isdals våldspyramid.

Filmen Leo

Försök identifiera så många härskartekniker du kan.

RI
SE

16

- Gruppen ser filmen "Leo tillsammans"

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Diskussion i helgrupp

- Vilka känslor och tankar fick du när du såg filmen? Vad det någon särskild situation du reagerade på? Är det något som är kopplat till ett "skav" hos dig?



RI
SE

- Diskussion och reflektion av filmen.

Utcheckning!

Jag känner mig uppskattad när...



- Låt alla checka ut genom att avsluta meningen.

Vänlighet



- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

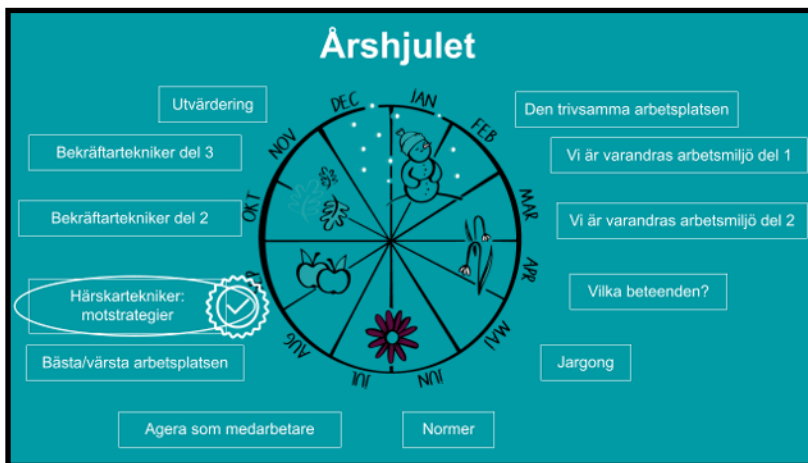
Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

LÄNK



eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?



- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 10

Härskar- och Främjartekniker





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

[LÄNK TILL FILM HÄR](#)

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



2

- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning!

Vilken är din favoritdag och varför?



4

- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Gruppvövning

Diskutera i smågrupper om 4-6 om nedan härskartekniker. Vilka lösningar/främjartekniker skulle kunna vara en bra lösning?

- **Osynliggörande:** "Under ett möte ignoreras en idé tills en annan person tar upp samma sak."
- **Dubbelbestraffning:** "En person får kritik för att vara för påstridig, men också för att vara för passiv."
- **Påförande av skuld och skam:** "En chef säger till en medarbetare att arbetsgruppens problem är deras fel."

3

- Övning i mindre grupper om härskar- och främjartekniker.

Främjarteknik: Bekräfta

Främjartekniken "Bekräfta" handlar om att kontinuerligt bekräfta andra. Det kan man exempelvis göra genom att arbeta kontinuerligt med feedback. Att både ge och ta feedback på ett bra sätt kan ibland vara både svårt och tom obehagligt. Denna övning handlar om att öva på detta.



4

- Övning i mindre grupper om främjartekniken "bekräfta".

Gruppövning

Diskutera i smågrupper om 4-6

- Hur ger ni varandra positiv feedback till varandra på arbetsplatsen idag?
- Hur vill du ha och ge positiv feedback
- Hur vill du ha och ge negativ feedback/konstruktiv kritik?
- Hur vill du bli bekräftad av dina kollegor?



Lyft i helgrupp och reflektera tillsammans!

5

- Övning i mindre grupper om främjartekniken "bekräfta" och feedback på arbetsplatsen.

Utcheckning!

Personen bredvid mig är bra på att...



6

- Låt alla checka ut genom att avsluta meningen.

Vänlighet



6

- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

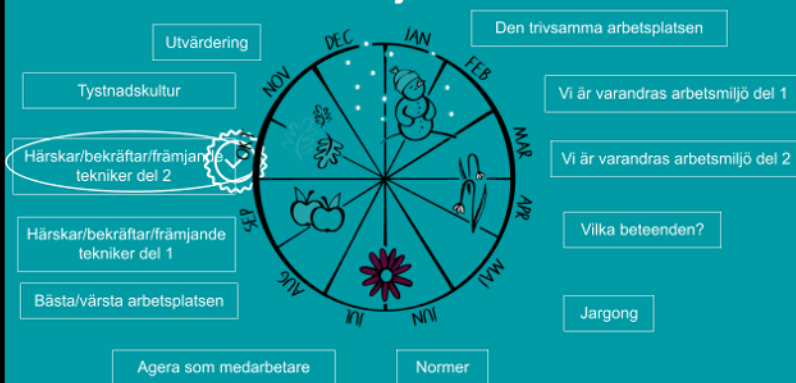
LÄNK



7 eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?

TACK!
PÅ ÅTERSEENDE

- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning II

Tystnadskultur





- Ledaren berättar om Årshjulet och tittar på en introduktionsfilm tillsammans med gruppen.

LÄNK TILL FILM HÄR

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



2

- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning!

Vad ska du äta till middag ikväll?



3

- Alla checkar in genom att säga sitt namn och svara på frågan.

Hur kan tystnadskultur visa sig på en arbetsplats?

Övning: Identifiera uppkomst och anledningar till tystnadskulturer

- Rita en stor cirkel på ett papper eller whiteboard och skriv "Tystnadskultur" i mitten. Fundera över begreppet och skriv ner på post-it-lappar:
 - Vilka situationer skapar tystnad?
 - Vad händer när vi väljer att vara tysta?

Sätt lapparna runt cirkeln. Diskutera mönster eller vanliga teman.

4

- Diskussion och övning om tystnadskultur i grupp.

Vi byter fokus!

Övning: Byt fokus till att istället klura på hur tystnadskulturen kan brytas.

- Rita en pil som pekar ut från cirkeln och skriv tillsammans:
 - Vad kan vi göra för att bryta tystnaden?
 - Hur kan vi skapa en kultur där alla känner sig trygga att tala?

Några tips på vägen kan vara

- Regelbundna samtal om arbetsmiljö.
- Skapa ett klimat där alla åsikter respekteras.
- Uppmuntra chefer och ledare att ta emot kritik öppet.

5

- Diskussion och övning om tystnadskultur i grupp - hur bryter man mönstret?.

Utcheckning!

Vilken superkraft skulle du vilja ha för en dag? (vara osynlig, kunna flyga etc etc)



6

- Låt alla checka ut genom att svara på frågan.

Vänlighet



6

- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

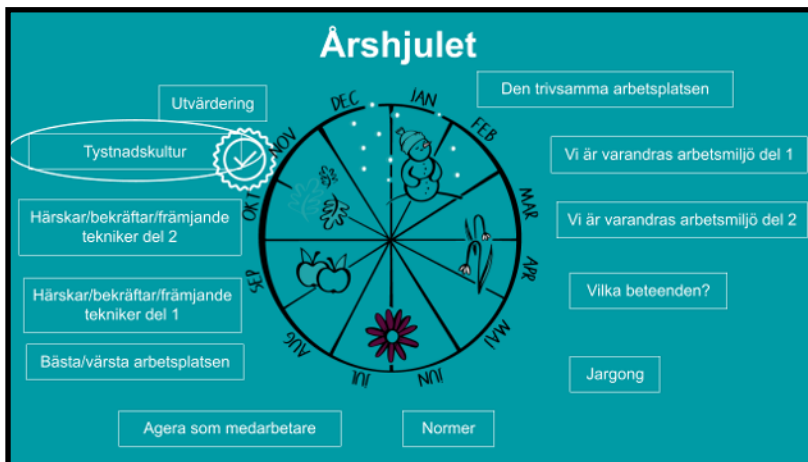
LÄNK



7

eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?



- Tack och på återseende. Bestäm tid för nästa träff och övning

Övning 12

Utvärdering





- Ledaren berättar om att detta är sista gången och att det nu är dags för utvärdering.

Spelregler

- Låt alla komma till tals
- Lyssna för att lyssna, inte för att svara
- Det är okej att tänka olika
- Våga dela med dig
- Det är tillåtet att "provprata" och sen ändra sig
- Snälltolka varandra, utgå från att alla menar väl
- Ej dubbeljobba



- Ledaren går igenom gemensamma spelregler för gruppen och i rummet.
- Fråga i slutet om fler regler ska läggas till.

Incheckning!

Från det här året och årshjulet tar jag med mig...



- Alla checkar in genom att säga sitt namn och avsluta meningen.

Utvärderings-dags!

1. Ta några minuter och tänk över årshjulet som ni jobbat er igenom
2. Fundera på frågorna nedan, skriv sedan på postits

- Har något förändrats under året? Positivt/negativt
- Vad behöver vi prata mer om?
- Vad behöver vi prata mindre om?



- Utvärdering!

Utcheckning!

På jobbet nästa år hoppas jag att...



5

- Låt alla checka ut genom att avsluta meningen.

Vänlighet



6

- Medskick: Kom ihåg att man kommer långt med vänlighet och att snälltolka varandra.

Utvärdering:

Fyll i utvärdering så att vi kan göra materialet bättre!

LÄNK



7

eller på papper (se mappen)

- Dags för utvärdering. Deltagarna scannar och fyller i en utvärdering på övningen, alternativt fyller i en pappersblankett.

Årshjulet



- Tillbaka till årshjulet - Vad har vi checkat av idag?