

# HANDLEDNING FÖR GRUPPLEDARE



INRIKTNING  
CHEF

Webbkursen Våld i nära relation  
– agera som chef eller kollega

För mer information kontakta:  
[utbildning@jamstalldhetsmyndigheten.se](mailto:utbildning@jamstalldhetsmyndigheten.se)





## Innehållsförteckning

Innan ni sätter igång .....	4
Övningar.....	5
Inledning.....	6
Kapitel 1. Arbetsplatsens roll.....	7
Kapitel 2. Du kan göra skillnad .....	12
Kapitel 3. Våga se, fråga och agera.....	17
Kapitel 4. Regelverk och vägledning.....	27
Fler kurser för dig som vill lära dig mer .....	30
Nationella stödverksamheter .....	31
Referenser .....	33

# Innan ni sätter igång

Den här handledningen är till för dig som leder en grupp chefer genom webbkursen Våld i nära relation – agera som chef eller kollega. Handledningen utgår från att alla deltagarna sitter tillsammans i ett rum och går igenom kursen. Nedan finns tips på såväl praktiska saker att tänka på, såsom hur du möter känsliga situationer som kan uppstå och beskrivningar av de övningar som handledningen föreslår.

## Förberedelser

**Var förberedd.** Du behöver inte vara expert på området, men du ska ha genomfört webbkursen själv innan du leder andra. Gå först den version av kursen som genomförs enskilt (Våld i nära relation – agera som chef eller kollega – För dig som chef), och titta också igenom det här gruppspåret och hela handledningen innan du leder gruppen genom kursen.

**När det står ”Förmedla” i handledningen ska du berätta för gruppen.**

”Förmedla”-texten fungerar som ett stöd för dig som gruppleddare. Vill du kan du förbereda dig lite extra genom att läsa in dig på texterna. Här kan du antingen läsa texten högt för gruppen, eller så berättar du med egna ord istället. Huvudsaken är att budskapet går fram.

**Bestäm upplägg och planera för hur mycket tid ni har** och hur långt ni ska komma vid varje utbildningstillfälle. Se till att det finns gott om tid för att diskutera innehållet.

**Du behöver projektor, extern skärm och högtalare och internetuppkoppling.** Beroende på hur du väljer att genomföra övningarna kan du också behöva post-it, whiteboard och pennor till alla.

**Ta reda på** om någon behöver anpassningar av tillgänglighetskäl.

## Fyra goda råd

**1.** Förklara syftet, berätta för deltagarna varför ni ska utbilda er i ämnet.

**2.** Våld är ett område som kan väcka känslor, motstånd och som det finns en samhällsdebatt kring. Deltagare som har erfarenhet av våld kan påverkas känslomässigt. Tänk då på att kursen inte är en självhjälpsgrupp. Om någon exempelvis blir ledsen är det bättre att säga att ni kan prata vid efteråt eller hänvisa till annat stöd, än att prata om deltagarens situation i gruppen. Om du känner att ni behöver avbryta, ta en paus och be personen följa med ut. Fråga om deltagaren vill fortsätta om en kort stund, vara för sig själv eller om ni ska prata vid efter kurstillfället.

**3.** Om en deltagare inte håller med, ger uttryck för motstånd eller gör det svårt att hinna med ditt tänkta upplägg kan du bekräfta att du hör och tar in vad deltagaren säger, men gå sedan vidare. Det kan du göra genom att exempelvis säga ”bra fråga, men det har jag inget svar på”, eller ”absolut, det är en bra fråga, men nu måste vi gå vidare”, ”diskussionsmöjlighet kommer lite senare”.

**4.** Om en deltagare lyfter information du inte känner till kan du förklara att ni idag utgår från den kunskap som förmedlas i webbkursen men att det är välkommet att jämföra med annan forskning.



Visa film



Lyssna



Förmedla



Övning



Diskutera



Läs upp  
högt

Övningarna i de olika avsnitten ska ses som ett av många verktyg för att gruppen ska fördjupa sig i kapitlets kunskapsområde. Lägg till och/eller byt ut övningar som du vill. De aktiviteter som finns föreslagna ska ses som en möjlighet att ge deltagarna tid för reflektion och sätta ord på saker som kan vara nya eller som är svåra att prata om. Nedan finner du förslag på hur du kan starta upp kursen och beskrivningar av de vanligaste övningarna.

### Namnruna

Oavsett om ni känner varandra eller ej kan det vara bra att starta upp kursen med någon aktivitet som får deltagarna att känna sig trygga och för att alla ska få säga något innan kursens övningar startas upp. Det kan göra en deltagare mer benägen att delta aktivt i samtalet senare.

Ett förslag är att börja med en namnruna i form av namn plus något som börjar på namnets första bokstav. Några exempel är "B som i Bosse och bokslukare", "H som i Hedvig och händig".

### Runda

Runda betyder att den som har ordet får prata och de andra får lyssna. Ordet lämnas sedan till nästa deltagare, och sedan nästa deltagare, tills ordet har gått laget runt. Den som har ordet får tid att formulera sig, slipper bli avbruten och kan själv avgöra om den vill prata eller passa. Syftet med övningen är att alla ska få möjlighet att prata om de vill utan att de behöver begära ordet. Det visar också att alla i gruppen är lika viktiga. Rundan kan användas som en uppstart för ett diskussionsämne för att sedan "släppa frågan fri".

Detta gäller för deltagare i rundan:

- Tala i jagform.
- Avbryt inte den som pratar.
- Ifrågasätt inte vad som sägs.
- Kommentera inte, varken med tal eller kroppsspråk.
- Du får säga pass och då går ordet vidare till nästa person.
- Ge inga råd.

Förklara hur rundan fungerar vid första tillfället. Fördela tiden och avbryt om någon säger något kränkande eller frångår ämnet.

### Popcorn

Popcorn betyder att vem som helst får "poppa", alltså att ordet släpps helt fritt och att den som har något att säga får tala rätt ut. Den här metoden fungerar bäst när du som gruppleddare kan anta att någon eller några får något att säga, och när det är mindre viktigt att alla kommer till tals.

### Bikupa

I bikupan får alla deltagare möjlighet att prata fritt med en eller två andra deltagare. Här kan du välja om alla ska diskutera samma fråga eller om grupperna ska ha sin egen fråga.

Det ska inte ta lång tid, max tre till fem minuter. Du kan sammanställa tankarna på whiteboarden. Ibland räcker det att bara lyssna in någon eller några av grupperna istället för alla, och ibland är det inte nödvändigt att lyfta något av vad som sagts i helgrupp.

Bikupor är ett effektivt sätt att ge deltagarna möjlighet att tänka efter och fundera på vad de tycker i mindre grupp, men även för att låta den stora gruppen få ta del av flera olika åsikter och resonemang.

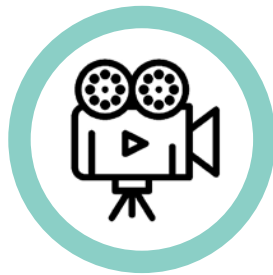
### När du avslutar

Varje kapitel avslutas med en summerande film. Du kan komplettera med att alla får svara på frågan "vad tar du med dig från det här kapitlet?". Ett annat sätt är att ställa den frågan när kursen är helt slut och då fråga vad deltagarna tar med sig från kursen i stort, alltså vad de har upplevt som mest tankeväckande, intressant, eller kanske förvånansvärt. I en runda utgör det också en sammanfattning, skapad av gruppen själv.

### Utvärdering

Utvärderingen som finns inne i webbkursen är bara till för dig som gruppleddare. Men du kan med fördel även låta gruppen utvärdera ert utbildningstillfälle. Det kan göras på många sätt. Ett förslag är att du låter deltagarna skriva en utvärdering utifrån frågorna nedan. Antingen lämnas den in eller så gör ni en runda.

- Vad har varit bra?
- Vad kan bli bättre?
- Vad har jag som deltagare bidragit med för att kursen skulle bli bra?



## **Inledning**

Visa introduktionsfilmen. Den förklarar kursens mål och några grundläggande begrepp som återkommer genom kursen.

# Kapitel 1. Arbetsplatsens roll



## Avsnitt 1. Arbetsplatsens roll



### Förmedla

Kapitel 1 ger en första introduktion till hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan påverka mående och arbetsförmåga, och hur arbetsplatsen och de som vistas där kan göra skillnad.



### Visa filmen: Våld i nära relationer

## Avsnitt 2. Din fråga kan göra skillnad



### Lyssna

Beroende på hur mycket tid du har avsatt kan du välja att spela upp en, två eller tre ljudberättelser som handlar om erfarenhet av våld.

Alla berättelser handlar om människor som fått stöd i att förändra sin livssituation med hjälp av en kollega eller en chef som hade mod att fråga.

**Innan du startar berättelserna, be deltagarna att medan de lyssnar fundera på om berättelserna skulle kunna handla om någon på arbetsplatsen.**

- 1) En kollegas fråga blev vändpunkten för en kvinna som var utsatt för våld av sin partner.
- 2) En chef såg tecken på att något inte stod rätt till och ställde frågan till en av sina medarbetare.
- 3) En ung mans reaktion när chefen konfronterade honom med anledning av hans våldsamma beteende.



### Förmedla

Genom att våga fråga kan du göra stor skillnad.

## Avsnitt 3. Våldshandlingar



### Övning

Gruppen gör en övning där de listar olika typer av våldshandlingar på ett papper eller en post-it-lapp. Låt dem skriva ner alla exempel på handlingar de kan komma på. Var tydlig med att exemplen ska vara konkreta. Deltagarna får max fyra minuter på sig att skriva. Övningen fortsätter i avsnitt 4.



## Avsnitt 4. Några exempel på former av våld



### Övning fortsättning

Gå antingen igenom lapparna genom att deltagarna får säga några exempel var, eller be dem berätta om sina exempel på våldshandlingar under varje kategori av våldsform som presenteras i bildspelet.

Kom våldsformerna som presenteras i webbkursens bildspel upp i deltagarnas exempel?

**Kategorierna nedan är desamma som i bildspelet.**

**Bild 1)** Fysiskt våld som slag, strypgrepp, sparkar, hålla fast, dra i hår, nypa, kasta föremål, skada husdjur och människor.

**Bild 2)** Psykiskt våld som nedvärderande ord, begräsningar av livsutrymmet i form av kontroll, hot om våld mot djur och människor, hot om att ta sitt eget liv, att tvinga någon att använda droger, tvinga någon att delta i eller avstå från religiös aktivitet.

**Bild 3)** Digitalt våld som att ständigt ringa eller sms: a, kräva lösenord till sociala medier och mejl, övervaka genom telefon, GPS, dator.

**Bild 4)** Ekonomiskt våld som att kontrollera den utsattas tillgång till pengar, tvinga den att stå för abonnemang, kräva att den ska redovisa inköp, använda ekonomi som maktmedel för att försvåra en separation.

**Bild 5)** Sexualiserat våld som att tafsa, våldta, tvinga någon att bevittna eller utföra sexuella handlingar, tvinga någon att se eller delta i porrfilm mot sin vilja. Att fotografera eller filma i ett sexualiserat sammanhang utan samtycke är också sexualiserat våld.

**Bild 6)** Funktionshinderrelaterat våld och försummelse, som att använda den utsattas funktionsnedsättning eller hjälpmedel, exempelvis en rullator eller kryckor, i utövandet. Att göra så den utsatta inte får den vård eller omsorg som den har rätt till. Att möblera om, kontrollera matintag, medicin eller neka den utsatta hjälp med sin hygien.

**Efter att gruppen har gett förslag på konkreta handlingar avrundar du avsnittet med att ni gemensamt tittar på den sista bilden i bildspelet: "Gränserna är inte skarpa".**



### Förmedla

- Våld kan definieras på många olika sätt. Nästan alla former av våld utgör brottsliga gärningar. Det finns också handlingar som inte definieras som brott. Dessa handlingar skapar utsatthet och räknas därför också som våld.
- Bakom allt våldsutövande finns en avsikt. Att använda olika former av våld är ett effektivt sätt att utöva makt och kontroll eftersom våldet skrämmer och skadar den utsatta.
- Våld, oavsett om det handlar om mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck, är mer än fysiskt våld. Med mer kunskap om hur våld kan se ut, är det också lättare att upptäcka.
- Observera att det sällan är så klara gränser mellan våldsformerna. Ibland är det enbart en form av våld som utövas, ibland kan våldshandlingen mycket väl ligga inom flera former av våld. Dock är syftet med våldshandlingarna detsamma: att utöva makt och kontroll genom att hota, skada och skrämja.

## Avsnitt 5. Hur vanligt är våld i nära relation?



### Förmedla

Våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck är vanligt förekommande i samhället. Det är något som människor i alla samhällsgrupper kan utsättas för.

1. Be alla deltagare ta fram ett papper och rita en tipsrad för sex frågor med tre svarsalternativ, A, B eller C. Berätta att gruppen ska gissa svaren enskilt och att ni sedan ska gå igenom de korrekta svaren.
2. Be gruppen att enskilt besvara en fråga i taget och läs svarsalternativen högt, be deltagarna kryssa för svar i sin tipsrad direkt efter varje fråga.
3. När alla frågor är upplästa och alla har fyllt i sin tipsrad går du tillbaka till nummer 1 och ber någon av deltagarna att säga sitt svar. Du klickar i det svar som deltagaren föreslår.
4. Klicka på knappen "rätta fråga".
5. Läs det rättade svaret samt kommentaren till frågan högt för deltagarna.
6. Gör samma process på resten av frågorna.

### Hur vanligt är våld i nära relation?

#### Fråga 1.

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Fråga 2.

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Fråga 3.

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Fråga 4.

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Fråga 5.

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Fråga 6.

A	B	C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### Diskutera

- Visste ni att det är så här vanligt, att det är många som har erfarenheter av våld?

Skriv telefonnummer till de nationella stödlinjerna på en whiteboard och påminn om att det kan finnas regionala och lokala alternativ. Kvinnofridslinjen, Tel: 020-50 50 50 och Välj att sluta, Tel: 020-555 666 har kontaktuppgifter till dessa aktörer. Sist i handledningen finns en bilaga med kontaktuppgifter till flera stödlinjer. Det går att kontakta dessa aktörer för att prata om att någon i ens närhet kan vara utsatt eller utövare.



### Förmedla

Det kan vara svårt att veta hur du ska agera när du känner att något är fel. Kvinnofridslinjen kan ge stöd och vägledning när du tror att någon är utsatt, oavsett kön. Om det handlar om någon som utövar våld, kan du vända dig till Välj att sluta.

Vid akuta situationer, till exempel pågående misshandel, larma alltid 112.



## Avsnitt 6. Sammanfattning



Visa filmen som summerar kapitel 1

# Kapitel 2. Du kan göra skillnad

## Avsnitt 1. Du kan göra skillnad



### Förmedla

I det här kapitlet ska vi bland annat gå igenom hur ni på arbetsplatsen kan upptäcka våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck, och hur det är möjligt att göra skillnad.



### Visa filmen: Du kan göra skillnad

Filmen tar upp att det är viktigt att ställa frågan även om det känns svårt.

## Avsnitt 2. Att vara utsatt för våld i nära relation



### Övning

- Bikupa: Låt deltagarna diskutera vem som kan bli utsatt för våld. Samtalen sker parvis i fyra minuter.
- Det kan komma många olika påståenden. Summera vad deltagarna har pratat om i helgrupp (till exempel genom runda eller popcorn).
- Vänd sedan på kortet för att gemensamt ta del av vad forskningen säger.

## Avsnitt 3. Berättelser om våldsutsatthet



### Lyssna

Beroende på hur mycket tid ni har avsatt, så kan ni lyssnat till en, två eller tre berättelser. Gemensamt för dem är att de handlar om olika erfarenheter av att leva med våld.

**Innan du startar berättelserna, be deltagarna att medan de lyssnar fundera på om berättelserna skulle kunna handla om någon på arbetsplatsen.**

- 1) En kvinna berättar om hur det var att leva i en relation där det fysiska våldet blev allt värre.
- 2) En man berättar om hur det var att leva med en fru som kontrollerade och begränsade hela hans sociala liv.
- 3) En kvinna berättar om hur en stormförälskelse övergick i ständig kritik och ekonomiskt våld.

## Avsnitt 4. Tecken när någon är utsatt för våld i nära relation



### Övning

Be deltagarna att enskilt skriva ner vilka tecken som går att upptäcka på en arbetsplats. Vad kan vi vara uppmärksamma på?

Samla sedan in förslagen, antingen genom att de själva kommer upp till whiteboarden och skriver upp sina förslag på tecken eller att de får berätta vad de kommit fram till i en runda medan du listar dem på tavlan.

När förslagen finns på tavlan vänder du på kortet i kursen och jämför om ni har fått fler, färre eller andra möjliga alternativ.

## Avsnitt 5. Att utöva våld i nära relation



### Diskutera

- Låt deltagarna diskutera parvis (bikupa) vem de tror kan utöva våld i nära relation. Diskussionstiden är fyra minuter.
- Samla ihop förslagen i helgrupp, i en runda eller popcorn. Vänd på kortet för att ta del av vad forskningen säger.

## Avsnitt 6. Berättelser om våldsutövande

Innan du startar berättelserna ber du deltagarna att fundera på om dessa händelser skulle kunna handla om en medarbetare, men att det inte är något de ska dela med sig av i gruppen efteråt.



### Lyssna

- 1) En man som berättar om hur hans problem med att hantera sin ilska utsätter hela familjen.
- 2) En ung man berättar om hur han motvilligt kontrollerar sin syster och kusin, då hans familj förväntar sig det av honom.



### Förmedla

Hedersrelaterat våld och förtryck, som den andra berättelsen handlar om, utövas kollektivt.

Ibland är en och samma person både utsatt för våld och utövar våld. Detta gäller inte minst pojkar och unga män, som kan tvingas att bevaka sina systrar eller kvinnliga familjemedlemmar och kusiner, mot sin egen vilja.

## Avsnitt 7. Tecken när någon utövar våld i nära relation



### Övning

Be deltagarna att enskilt skriva ner vilka tecken som går att upptäcka på en arbetsplats. Vad kan vi vara uppmärksamma på?

Samla sedan in förslagen, antingen genom att de själva kommer upp till whiteboarden och skriver upp sina förslag på tecken eller att du muntligen samlar upp vilka tecken de kommit fram till och skriver upp dem.

När förslagen finns på whiteboarden vänder du på kortet i kursen och jämför om ni har fått fler, färre eller andra möjliga alternativ.

## Avsnitt 8. Våga tänka våld!



### Förmedla

Det är viktigt att våga tänka tanken att tecknen du ser kan vara kopplade till våldsutsatthet eller våldsutövande, likaväl som att de kan ha orsakats av andra livsomständigheter.

## Avsnitt 9. Våldets normaliseringsprocess



### Förmedla

I mötet med någon som är utsatt för våld i nära relation är det viktigt att känna till det som kallas för våldets normaliseringsprocess. Våldets normaliseringsprocess utgår från de mönster som framträtt ur berättelser från kvinnor som utsatts för våld av män. Den ska inte användas som en mall som beskriver upplevelsen för alla individer som utsatts för våld, utan som ett sätt att förstå komplexiteten i våldet.

Mäns våld mot kvinnor är det som är vanligast förekommande enligt nationell statistik och forskning. I beskrivningen av processen i filmen nedan används därför en kvinna som utsätts av en man.

Processen ser dock likadan ut i en hbtqi-relation eller för en man som är utsatt av sin kvinnliga partner. Effekterna av våld, samt hur hälsan påverkas, är kunskap som ännu är ofullständig för dessa två grupper. Mycket talar dock för att våldet får liknande hälsoeffekter oavsett vem som är utsatt.

Här följer en film som på ett mycket komprimerat sätt beskriver en relation som börjar som alla andra, med ömsesidig attraktion, men som snart övergår till en relation där hot om våld blir en del av vardagen.



### Visa filmen: Berättelsen om Lena och Peter



### Diskutera

- När tycker du att Lena skulle ha avslutat relationen?
- När tycker du att Peter skulle ha förändrat sitt beteende eller avslutat relationen?

## Avsnitt 10. Våld i nära relation - ett mönster



### Visa filmen: Våld i nära relation - ett mönster



## Avsnitt 11. Sammanfattning



Visa filmen som summerar kapitel 2



# Kapitel 3. Våga se, fråga och agera



## Avsnitt 1. Våga se, fråga och agera



### Förmedla

Det här kapitlet tar upp hur chefer kan agera vid misstanke om att någon på arbetsplatsen är utsatt för våld eller utövar våld.



### Visa filmen: Hur våld påverkar arbetsplatsen

## Avsnitt 2. Olika möjligheter att ställa frågan

Visa bildspelet med tre bilder som illustrerar tre olika former av samtal.



### Förmedla

Det finns många anledningar och tillfällen för dig som chef att prata om erfarenhet av våld.

**Bild 1:** Medarbetarsamtal kan vara ett bra tillfälle. Du kan ställa frågor på rutin, alltså inkludera frågor om våld i mallen till medarbetarsamtalet. Då får alla på arbetsplatsen samma frågor.

**Bild 2:** Rehabutredning. Du kan fråga av en specifik anledning, såsom vid rehabutredningar eller om det uppstår en situation som får dig som chef att känna att något är fel.

**Bild 3:** Orossamtal. Du kan också fråga om du uppmärksammat tecken som stämmer med utsatthet eller utövande, eller om en medarbetare kommer till dig med misstankar om en kollega.



### Diskutera

- Vid vilka fler tillfällen finns möjlighet att ställa frågor om erfarenheter av våld?

## Avsnitt 3. Tydliga rutiner gör svara samtal enklare



### Övning

Här finns en övning som handlar om vad som är viktigt att tänka på inför, efter och under samtalen.

Be deltagarna skriva ner tre till fyra exempel på saker att tänka på inför, efter och under samtalen. Ge dem ca fyra minuter för att skriva.

Gör sedan en runda för varje del av samtalet. Börja med vad de ska tänka på inför samtalet. När alla svarat klickar du på knappen "visa svar" och då kan ni jämföra deltagarnas svar med det som föreslås i webbkursen. Upprepa processen för delarna under samtalet och efter samtalet.

## Avsnitt 4. Medarbetarsamtal, utsatthet i fokus

I avsnitt 4-8 finns korta filmer där frågor om erfarenhet av våld ställs i samband med medarbetarsamtal, orossamtal och rehabsamtal. Den som får frågan reagerar på olika sätt.



### Övning

Deltagarna ska nu få prova att ställa frågor om våldsutsatthet i ett medarbetarsamtal, och mötas av olika reaktioner.



### Förmedla

Det kan kännas enklare att ställa rutinfrågor om erfarenheter av våld i medarbetarsamtal, eftersom alla medarbetare då får samma frågor och ingen behöver känna sig utpekad. Att du frågar alla innebär också att du har en möjlighet att upptäcka en medarbetare som inte visar tydliga tecken på att vara utsatt eller utöva våld i nära relation.

### Innan ni sätter i gång, berätta att övningen kommer att följa dessa fem steg

1. Du som gruppleddare går igenom scenariot och den fråga som ställs i filmen.
2. Filmen visas.
3. Deltagarna reflekterar över hur de skulle bemöta svaret de fick.
4. Deltagarna pratar om detta i bikupor.
5. Reflektion i storgrupp – antingen genom en runda eller popcorn.



### Be nu deltagarna tänka sig in i detta scenario. Läs högt:

Du sitter med din medarbetare i ett medarbetarsamtal och ska ställa frågan om utsatthet för våld, som finns i mallen till medarbetarsamtalet. Du säger: Som du kanske sett i mallen till medarbetarsamtalet ställer vi frågor om erfarenhet av våld i nära relation, eftersom det tyvärr är så vanligt och påverkar hälsa och arbete. Så därför frågar jag nu om du på något sätt känner dig otrygg, hemma eller här på jobbet?



### Visa filmen och läs textningen högt

Gör sedan steg 3-5 beskrivna ovan.



### Förmedla

Det kan vara bra att inleda medarbetarsamtalet med att prata om att det är många saker som påverkar hur vi har det i livet generellt, bland annat att ha en bra och trygg livssituation. Berätta att du kommer att ställa några frågor kring hur din situation är i allmänhet och hur det är på jobbet.

Om frågor ställs på rutin ska du informera alla på arbetsplatsen om att frågorna kommer ställas, i god tid innan medarbetarsamtalen. Mallen med frågorna ska skickas till medarbetarna i förväg så de har möjlighet att förbereda sig.

### Ett annat exempel på fråga är:

- Är det någonting annat jag som chef behöver veta som kan påverka ditt arbete i framtiden, här på jobbet eller i ditt privatliv?

## Avsnitt 5. Medarbetarsamtal - utövande i fokus



### Övning

Nu utförs övningen på samma sätt igen, men med fokus på våldsutövande.

Påminn om hur övningen går till, alltså:

1. Du som gruppleddare går igenom scenariot och den fråga som ställs i filmen.
2. Filmen visas.
3. Deltagarna reflekterar över hur de skulle bemöta svaret de fick.
4. Deltagarna pratar om detta i bikupor.
5. Reflektion i storgrupp – antingen genom en runda eller popcorn.



### Be nu deltagarna tänka sig in i detta scenario. Läs högt:

Du sitter med din medarbetare i ett medarbetarsamtal och ska ställa frågan om våldsutövande, som finns i mallen till medarbetarsamtalet. Du säger: Som du kanske sett i mallen till medarbetarsamtalet ställer vi frågor om erfarenhet av våld i nära relation, eftersom det tyvärr är så vanligt och påverkar hälsa och arbete. Därför vill jag fråga dig om du på något sätt agerar på ett sätt som du märker att andra inte mår bra av, här på arbetsplatsen eller hemma?



### Visa filmen och läs textningen högt

Gör sedan steg 3-5 beskrivna ovan.



### Förmedla

Inte alla identifierar sig som utsatta för våld eller utövare av våld i nära relation direkt, så därför är det viktigt att ställa frågorna återkommande, det vill säga även vid nästa medarbetarsamtal.

Även ur perspektivet med våldsutövande är det viktigt att informera om att frågorna finns rutinmässigt i samtalet, och att skicka ut mallen i god tid innan samtalet.

#### Ett annat exempel på fråga är:

- Uppför du dig på något sätt, hemma eller på arbetsplatsen, som du märker att andra inte mår bra av?

## Avsnitt 6. Orossamtal – utsatthet i fokus



### Förmedla

Oro för att en medarbetare är utsatt för våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck kan lyftas vid ett medarbetarsamtal, vilket vi precis har sett exempel på. Men det kan också tas upp i ett orossamtal (kallas även omtankessamtal). Därför handlar nästa övning om just orossamtal.



### Övning

Nu utförs övningen på samma sätt igen, men med fokus på orossamtal.

Påminn om hur övningen går till, alltså:

1. Du som gruppleddare går igenom scenariot och den fråga som ställs i filmen.
2. Filmen visas.
3. Deltagarna reflekterar över hur de skulle bemöta svaret de fick.
4. Deltagarna pratar om detta i bikupor.
5. Reflektion i storgrupp – antingen genom en runda eller popcorn.



### Be nu deltagarna tänka sig in i detta scenario. Läs högt:

Du har uppmärksammat att din medarbetare inte levererar som vanligt på sina arbetsuppgifter.

Till exempel har flera deadlines missats och personen är ofta sen till arbetsmöten. Du behöver följa upp och tänker att en orsak kan vara att medarbetaren är utsatt för våld och nu ska du lyfta det i samtalet.

Du säger: Jag har märkt att du inte riktigt når upp till samma nivå som vanligt. Du har till exempel missat några viktiga deadlines. Det är inte likt dig, så jag vill kolla hur du mår? Har det hänt något som påverkar ditt arbete?



### Visa filmen och läs textningen högt

Gör sedan steg 3-5 beskrivna ovan.



### Förmedla

Ett annat exempel på fråga är:

- Upplever du att du är trygg här på jobbet, och hemma? Finns det tillfällen då du känner otrygghet?

## Avsnitt 7. Orossamtal – utövande i fokus



### Övning

Påminn om hur övningen går till.

1. Du som gruppleddare går igenom scenariot och den fråga som ställs i filmen.
2. Filmen visas.
3. Deltagarna reflekterar över hur de skulle bemöta svaret de fick.
4. Deltagarna pratar om detta i bikupor.
5. Reflektion i storgrupp – antingen genom en runda eller popcorn



### Be nu deltagarna tänka sig in i detta scenario. Läs högt:

Din medarbetare har varit disträ och tankspridd de sista veckorna, och du har dessutom överhört hetsiga samtal mellan din medarbetare och dennes partner. Du behöver följa upp detta och tänker att en orsak kan vara att medarbetaren utövar våld och nu vill du lyfta det i samtalet. Du säger: Jag har märkt att du verkar lite disträ och ofta pratar hetsigt och låter arg i telefon. Därför vill jag fråga hur du har det här på jobbet och hur är det hemma?



### Visa filmen och läs textningen högt

Gör sedan steg 3-5 beskrivna ovan.



### Förmedla

Ett annat exempel på fråga är:

- Jag har märkt att ditt beteende har förändrats. För mig signalerar det att något inte står helt rätt till, och därför vill jag fråga hur du mår?

Avrunda med dessa medskick:

- Berätta för dina medarbetare att det finns förståelse på vår arbetsplats för att saker som händer i en medarbetares liv kan påverka hälsa och arbetsförmåga.
- Var tydlig med att samtalet sker av omtanke, för att förebygga ohälsa och sjukskrivning. Du tar upp frågan för att du som chef ska kunna erbjuda bästa tänkbara stöd om din medarbetare vill ha det för att förändra sin situation.

## Avsnitt 8. Rehabsamtal - misstanke om våldsutsatthet



### Förmedla

Att vara utsatt för våld påverkar hälsan. Om din medarbetare har eller riskerar sjukfrånvaro som påverkar arbetsförmågan, måste arbetsgivaren och du som chef utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Detta gäller också om din medarbetare råkar ut för sjukdomar och olyckor som inte har samband med arbetet, men som påverkar arbetsförmågan. Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur rehabiliteringsarbetet ska gå till.



### Övning

Påminn om hur övningen går till, alltså:

1. Du som gruppleddare går igenom scenariot och den fråga som ställs i filmen.
2. Filmen visas.
3. Deltagarna reflekterar över hur de skulle bemöta svaret de fick.
4. Deltagarna pratar om detta i bikupor.
5. Reflektion i storgrupp – antingen genom en runda eller popcorn.



### Be nu deltagarna tänka sig in i detta scenario. Läs högt:

Du har noterat att en medarbetare under det senaste halvåret haft upprepad korttidsfrånvaro och tänker att det är dags att prata med medarbetaren om detta. Att vara utsatt för våld kan innebära ökad frånvaro, därför har du förberett att ställa frågan om det i samtalet med medarbetaren. Du säger: Jag har noterat att du har en hög korttidsfrånvaro och min erfarenhet är att en orsak kan vara att man inte känner sig trygg, på jobbet eller hemma. Hur är det för dig?



### Visa filmen och läs textningen högt

Gör sedan steg 3-5 beskrivna ovan.



### Förmedla

Ett annat exempel på fråga är:

- Jag har märkt att ditt beteende har förändrats. Hur trivs du här på jobbet?

Som en summering av övningarna avslutar du med dessa medskick inför ert fortsatta arbete:

- Inled även rehabsamtal med att berätta om de tecken som uppmärksammats.
- Var så konkret som möjligt.
- Var tydlig med att samtalet sker av omtanke och att du som chef har ansvar för dina medarbetares arbetsmiljö och hälsa.

Sammanfatta samtliga övningar i avsnitt 4-8, alltså reaktioner på frågeställningar i medarbetarsamtal, crossamtal och rehabsamtal.



## Förmedla

- Vi ska inte vara rädda för att ställa frågor. De visar att vi bryr oss.
- Grunden för att kunna bidra till förändring är att du lyssnar, frågar och tror på vad dina medarbetare berättar.
- Närma dig medarbetaren med respekt och lyhördhet.
- Tänk på att medarbetaren kanske inte uppfattar sig själv som våldsutsatt eller som våldsutövare. Därför är det viktigt att tydligt beskriva vad du har uppfattat och visa att du frågar om omtanke.
- Tålamod är viktigt.



## Avsnitt 9. Att möta din medarbetares svar



### Förmedla

Det går aldrig att på förhand veta säkert vilken typ av svar eller reaktion du kommer att få när du ställer frågor om våld. Är vi förberedda blir det lättare att möta medarbetarens svar konstruktivt. Här följer några råd och tips på hur du kan bemöta olika svar och reaktioner på dina frågor.



### Övning

Läs upp informationen på översta kortet med rubriken "Om en medarbetare bekräftar att den är utsatt för eller utövar våld" och släpp sedan ordet fritt för att se efter om någon i gruppen behöver reflektera kring det du sa. Använd då popcorn-metoden.

Gör sedan likadant med understa kortet med rubriken "Om en medarbetare nekar till att den är utsatt för eller utövar våld."

## Avsnitt 10. Det är viktigt att du som arbetsgivare vågar fråga



### Visa filmen: Varför är det viktigt att du som chef ställer frågor om våldserfarenheter?

## Avsnitt 11. Känner du till vilket stöd som finns?



### Diskutera

- Vilket stöd finns i vår närhet?

Hänvisa sedan till listan med stöd och kontaktuppgifter som finns som bilaga till denna handledning. Du kan skriva ut den, eller på annat sätt se till att alla gruppdeltagare vet var den finns. Komplettera gärna listan med lokala aktörer såsom kvinnojour, tjejjour eller brottsofferjour. Lokalt finns alltid möjlighet att kontakta polisen och socialtjänsten i din kommun.

## Avsnitt 12. Fall: Chef håller orossamtal



### Lyssna

Deltagarna ska nu lyssna på ett samtal mellan Marit och medarbetaren Tilde. Marit som är chef har kallat Tilde till samtal då hon är orolig för att Tilde blir utsatt för våld av sin man Roger.



### Diskutera

- Vad kunde Marit ha gjort annorlunda?

## Avsnitt 13. Sammanfattning



### Visa filmen som summerar kapitel 3

# Kapitel 4. Regelverk och vägledning



## Avsnitt 1. Regelverk och vägledning



### Förmedla

Det fjärde och sista kapitlet handlar om vilka skyldigheter och rättigheter arbetsgivare egentligen har att ställa frågor om våld i nära relationer. Det tar också upp hur arbetet mot våld i nära relation kan bli en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



### Visa filmen: När kan en arbetsgivare ställa frågor om erfarenheter av våld?

## Avsnitt 2. Systematiskt arbetsmiljöarbete



### Förmedla

På bilden ser ni aktiviteter i form av fyra steg som är återkommande delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är ett kontinuerligt arbete och en ständigt återkommande process. Dessa steg är bra att följa även när det gäller det förebyggande arbetet mot våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.



### Övning

Gå igenom ett steg i taget och be sedan deltagarna svara på frågan nedan med hjälp av popcorn-metoden.

**Hur kan vi arbeta systematiskt för att säkerställa att vi har en trygg och säker arbetsplats enligt stegen i bilden?  
Vad kan vi konkret göra under varje steg?**

Ett tips är att ta del av vägledningen "Gör det pratbart". Se referenserna på s. 34.

#### Steg 1 – undersöka

Be först deltagarna ge exempel på aktiviteter att genomföra i steg 1. Om det är svårt för dem kan du föreslå att ställa frågor om våld i medarbetarsamtal eller i en anonym medarbetarenkät som två aktiviteter..

Gör samma för steg 2 (analysera), 3 (genomföra) och 4 (följa upp).

När gruppen tänkt ut och redovisat sina egna förslag på steg 2-4, kan du komplettera med dessa aktiviteter om de inte redan kommit upp i samtalet.

#### Steg 2 – analysera

Att analysera det underlag som ni fått in.

#### Steg 3 – genomföra

Exempel på åtgärder kan vara att utbilda chefer regelbundet och ta fram rutiner så att chefer har ett konkret stöd, och att lyfta upp ämnet om våld på ett enhetsmöte eller en arbetsplatsträff. Om en enskild individ har svarat att den har erfarenhet av våld, informera då om vilket stöd som finns i personens närhet och vad du som arbetsgivare kan göra.

#### Steg 4 – följa upp

Ett sätt att följa upp det enskilda fallet är att boka in ett uppföljningssamtal. Har arbetsplatsen genomfört en medarbetarenkät ska även den följas upp med viss regelbundenhet, för att se om åtgärder fungerar.

Avsluta övningen med frågan här nedanför. Använd popcorn-metoden.

**Vilka andra aktiviteter finns för att upptäcka och undersöka om medarbetare har erfarenheter av våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck? Finns det fler forum än de samtal vi nyss har tittat på?**

## Avsnitt 3. Trygg och säker arbetsplats



### Förmedla

Vid uppbrott, alltså när den våldsutsatta försöker lämna relationen, kan arbetsplatsen och dess närområde bli en otrygg plats. Det gäller framför allt om den våldsutsatta flyttat till ett skyddat boende, en annan adress som är okänd för våldsutövaren eller lever med skyddade personuppgifter.

I dessa situationer kan det vara viktigt att ta fram en handlingsplan tillsammans med den utsatta medarbetaren, eftersom våldsutövaren kanske försöker ta kontakt med henne eller honom. Här kan säkerhetsavdelningen, verksamhetsnära HR eller specialist på HR behöva kopplas in som stöd till chefen och för att verkställa åtgärder.

**Gå igenom de tips för handlingsplanen som finns i punktlistorna i avsnitt 3.**

## Avsnitt 4. Arbetsplatsträffen



### Förmedla

Det går att hålla frågan om våldserfarenheter aktuell genom att ta upp ämnet regelbundet, till exempel en gång per år och vid nya anställningar. Det kan göras på arbetsplatsträffar, enhetsmöten eller motsvarande. Ett bra tillfälle är strax innan medarbetarsamtalen ska äga rum. Då kan arbetsgivaren informera om att frågor om våldsutsatthet och våldsutövande finns med i samtalsmallen.



### Lyssna

- Vad gör chefen som är bra?
- Borde chefen ha gjort något annorlunda?
- Har du någon gång anat att en person på din arbetsplats har varit eller är utsatt för våld?

## Avsnitt 5. Sammanfattning



### Visa filmen som summerar kapitel 4

## Fler kurser för dig som vill lära dig mer



**BARNAFRID - NATIONELLT KUNSKAPSCENTRUM**  
LINKÖPINGS UNIVERSITET

**NCK**  
NATIONELLT CENTRUM  
FÖR KVINNOFRID

**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**

  
**Länsstyrelserna**

## Fler kurser för dig som vill lära dig mer

Berätta att det finns en webbsida på Nationellt Centrum för kvinnofrids kunskapsbank, med länkar till olika kostnadsfria webbaserade kurser.

[Klicka på länken](#) för att visa hur webbplatsen ser ut, eller låt deltagarna scanna QR-koden med sina telefoner för att själva hitta till sidan.



# Nationella stödverksamheter

Här listas nationella verksamheter som både vänder sig till den som är utsatt och den som utövar våld.

## Socialtjänsten i din kommun

Råd, stöd och skydd för den som utsätts för eller utövar våld i nära relationer. Tänk på att dina kollegor eller medarbetare kanske inte bor i den kommun där din verksamhet finns.

## Polisen

Anmäl brott i nära relation, eller kontakta akut vid pågående våld. Polisens uppgift är att förhindra och ingripa mot brott. Polisen kan även sätta in åtgärder för att skydda den som riskerar att utsättas för hot och våld.

Telefon akut: 112

Telefon ej akut: 114 14

<https://polisen.se/utsatt-for-brott/polisanmalan/>

## Kvinnofridslinjen

Hit kan den som är utsatt för våld ringa dygnet runt. Men även den som är anhörig, vän, kollega eller chef till någon som utsatt är välkommen att ringa.

Telefon: 020-505050.

[www.kvinnofridslinjen.se](http://www.kvinnofridslinjen.se)

## Rätt att välja

Rätt att välja är en stödlinje för dig som lever med regler och krav för att skydda familjens rykte eller heder.

Det kan handla om att du utsatts för kontroll, hot eller våld. Även närstående är välkomna att ringa.

Telefon: 020-57 70 70.

<https://rattattvalja.se/>

## Stödlinjen för transpersoner

En stödlinje för vuxna transpersoner, inklusive ickebinära, som utsatts för våld i nära relation eller sexuella övergrepp.

Telefon: 020-55 00 00.

[www.stodlinjenfortranspersoner.se](http://www.stodlinjenfortranspersoner.se)

## Stödlinjen för män

Stödlinjen för män är en nationell stödtelefon för den som utsatts för hot och våld i nära relation eller sexuellt våld.

Även närstående och yrkesverksamma är välkomna att ringa till linjen.

Telefon: 020-80 80 80.

[www.stodlinjenforman.se](http://www.stodlinjenforman.se)

## Välj att sluta

Nationell telefonlinje för den som vill få hjälp att förändra ett kontrollerande eller våldsamt beteende. Även den som är utsatt för våld eller har frågor om ilska, kontrollerande och våldsamt beteende är också välkommen att ringa.

Telefon: 020-555 666.

[www.valjattsluta.se](http://www.valjattsluta.se)

## PrevenTell

PrevenTell är en nationell hjälplinje för den som upplever att den tappat kontrollen över sin sexualitet, som kanske känner oro för tankar och handlingar, eller är rädd att göra sig själv eller andra illa.

Telefon: 020-66 77 88.

<http://preventell.se>

# Stödverksamheter

Här listas civilsamhällsorganisationer som erbjuder skyddat boende, stöd och råd via jourtelefon.

## **Brottsofferjouren**

Brottsofferjouren är en politiskt och religiöst obunden ideell organisation som ger stöd till brottsoffer, vittnen och anhöriga.

<https://www.brottsofferjouren.se/om-oss/kontakt/hitta-en-brottsofferjour/>

## **Hedersförtryck.se**

Via länken nedan listas de organisationer som erbjuder rådgivning, stödverksamhet, skyddat boende och/eller jour-/ stödtelefon i frågor som rör hedersrelaterat våld och förtryck, barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning.

<https://www.hedersfortryck.se/for-dig-som-ar-utsatt/>

## **RFSL**

Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter driver en stödmottagning som har målgruppen hbtqi-personer som blivit utsatta för trakasserier, hot och våld.

<https://www.rfsl.se/verksamhet/stod/>

## **Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige**

Roks är en paraplyorganisation för lokala kvinno- och tjejjourer. Det som är gemensamt för de lokala kvinno- och tjejjourerna är att de erbjuder stöd till kvinnor och tjejer.

<https://roks.se/fa-stod/hitta-en-jour>

## **Unizon**

Unizon är riksförbund för idéburna och icke-vinstdrivna kvinnojourer, tjejjourer och ungdomsjourer som arbetar för ett jämställt samhälle fritt från våld.

<https://www.unizonjourer.se/hitta-stod/>

## **Ungarelationer.se**

Nationell stöd- och kunskapsplattform för att motverka våld i ungas partnerrelationer. Hit kan unga upp till tjugo år vända sig oavsett om de blir utsatta för våld, är den som utsätter eller är en kompis till någon som blir utsatt/utsätter någon.

[ungarelationer.se](http://ungarelationer.se)



# Referenser

## Kapitel 1

Brottsförebyggande rådet, (2022) Konstaterade fall av dödligt våld. En granskning av anmält dödligt våld 2021.

Brottsförebyggande rådet (2002) Våld mot kvinnor i nära relationer. En kartläggning. Rapport 2002:14.

Charlot, N., Cleroux, A., Lopez, J. & Scott, K. (2023). Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? Hur våld i nära relationer påverkar arbetsförmågan och relationer på arbetsplatsen.

Makt, Mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid (skr 2016/17:10).

Nationellt centrum för kvinnofrid (2014) Våld och hälsa – En befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa, NCK-rapport 2014:1.

Regeringens proposition (2021/22:138) Ett särskilt brott för hedersförtryck.

Socialstyrelsen (2006). Kostnader för våld mot kvinnor - En samhällsekonomisk analys.

Socialstyrelsen (2021) Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld – Ett utbildningsmaterial.

Unik databas: 325 kvinnor dödade.

Westerstrand, J. Strid, S. Carsbring, A. Ekbrand, H. (2022) Kvinnors trygghet. Ett samhälle fyllt med våld. Roks

## Kapitel 2

Brå (2014) Brott i nära relationer – En nationell kartläggning. 2014:8

Enander, V. Genväg till forskning. Att stanna och att gå: forskning kring misshandelsprocessen och misshandlade kvinnors uppbrottsprocess.

Heimer, G. Björck, A. Albért, U. Haraldsdotter, Y. Berglund, A. m.fl. (2019) Våldsutsatta kvinnor – samhällets ansvar, Upplaga 4, Studentlitteratur AB.

Lundgren, E. (2004) Våldets normaliseringsprocess. Roks.

Moser Hällen, L. (2021) Intersektionella perspektiv på våld i nära relationer, LIBER AB.

Sveriges Kommuner och Regioner (2022) Våld i nära relation – stöd för dig som chef, stödmaterial för arbetsgivare.

## Kapitel 3

Skatteverket, Rättslig vägledning -Skyddade personuppgifter.

Sveriges Kommuner och Regioner (2022) Våld i nära relation – stöd för dig som chef, stödmaterial för arbetsgivare.

## Kapitel 4

Jämställdhetsmyndigheten, Information och stöd till dig som möter personer som lever med skyddade personuppgifter

Skatteverket, Rättslig vägledning -Skyddade personuppgifter

## Kapitel 4

Arbetsmiljölagen (AML)

Brottsbalk (1962:700)

En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Gör det pratbart, att inkludera våld i nära relationer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Charlot, N., Cleroux, A., Lopez, J. & Scott, K. (2023). Kan arbetsplatsen vara trygg när hemmet inte är det? (2023)

Kom igång med arbetet – information på Jämställdhetsmyndighetens webbplats

Kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder i fyra steg, DO

Kunskap och stöd för arbetsgivare på Jämställdhetsmyndighetens webbplats: Arbetsplatsens roll i arbetet mot våld i nära relationer.

Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats. "Mellan den som utsätts och den som utsätter står du".

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

Socialtjänstlagen

Socialstyrelsen, Till dig som är skyldig att anmäla oro för barn

Socialstyrelsen HSLF-FS 2022:39 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd

Socialstyrelsen (2021) Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld. Ett utbildningsmaterial.

Sveriges Kommuner och Regioner, Våld i nära relation – stöd för dig som chef, stödmaterial för arbetsgivare

SOU 2021:86 ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet

## **Anteckningar**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg  
031-392 90 00 | [info@jamstalldhetsmyndigheten.se](mailto:info@jamstalldhetsmyndigheten.se) | [www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)