

# **Chefens stöd vid utredande samtal**

---

Denna checklista är ett stöd för dig som chef vid det första steget; utredande samtal med din medarbetare.

Du som arbetsgivare har utredningsskyldighet så fort du får information eller misstänker att kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer. Du ansvarar för att hanteringen sker opartiskt, sakligt, systematiskt och med respekt för alla inblandade.

## **Syften med ett utredande samtal:**

- » Medarbetaren ska få berätta om sin upplevelse i lugn och ro.
- » Chef och medarbetare ska samtala om hur situationen kan redas ut.
- » Medarbetaren ska förstå arbetsgivarens skyldighet att alltid utreda kränkande särbehandling eller trakasserier.

Ibland behövs det fler än ett utredande samtal. För information om fortsatt utredning kan du ta del av *Intervjumall vid fortsatt utredning*.

Dokumentera samtalet/samtalen för att ha som underlag i den fortsatta hanteringen.

## **Att tänka på vid utredande samtal**

- » Börja med att lyssna och låt medarbetaren kort berätta om sin upplevelse. Ställ sedan frågor för att reda ut vad som konkret har hänt och vad den som känner sig utsatt uppfattat som kränkande och/eller trakasserande. Om det finns en skriftlig anmälan upprättad utgår du ifrån den.
- » Beroende på situationen kan det vara nödvändigt att gå varligt fram och i stället boka in ytterligare samtal för att få en klar bild av vad som konkret har hänt.
- » Visar medarbetaren tecken på ohälsa och/eller har ytterligare behov av att prata om händelsen? Erbjud hjälp och stöd utifrån behov, exempelvis via medarbetarstöd eller företagshälsovården.
- » Utifrån samtalet bildar du dig en uppfattning om vilka konkreta händelser som inträffat och bedömer allvarlighetsgraden. Ta kontakt med HR om du känner dig osäker.
- » Vid tecken på allvarlig händelse eller ohälsa informerar du medarbetaren också om möjligheten att ta med sig en facklig representant eller annan stödperson. Det är dock viktigt att denne inte är iblandad i händelsen, exempelvis som vittne.

### **Att ta ställning till**

- » Bedömer du att medarbetarens upplevelse kan handla om allvarliga/eskalerande problem det vill säga att det kan handla om långvarig och systematisk utsatthet kontaktar du HR och ni går vidare till fortsatt utredning i processen.
- » Bedömer du att det eventuellt kan handla om någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier, ta kontakt med HR. Vid behov, boka in samtal med anmäld och eventuellt också vittnen.
- » Bedömer du att berättelsen tyder på att det är ett missförstånd, en konflikt, feltolkning, meningsskiljaktigheter eller annan situation som uppenbart inte är kränkande särbehandling eller trakasserier? Prata om vad som kan göras för att säkerställa en god och inkluderande arbetsmiljö. Ta gärna kontakt med HR och/eller skyddsombud för att tillsammans prata om vad som kan göras.

### **Information om processen**

Om du anser att medarbetaren på något sätt kan vara utsatt för kränkande särbehandling/trakasserier, informera om följande:

- » Den som anmäler kan inte vara anonym. Utredningen är en transparent process som innebär att parterna får ta del av varandras versioner.
- » Information som framkommer vid en utredning får inte spridas till personer utanför utredningen.
- » Gå igenom underlaget *Information om Göteborgs Stads utredningsprocess*.
- » Du som chef kommer ha kontakt med HR för dialog om fortsatt hantering.
- » Om beslut tas om att gå vidare och samtala med fler parter kan ytterligare konkret information behövas. Nya samtal kommer då bokas med berörda parter.
- » Syftet med processen är att få ett oönskat beteende att upphöra och återställa en hållbar och inkluderande arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och trakasserier.
- » Om medarbetaren inte rapporterat in händelsen i systemet för arbetsskador och tillbud, påminn om att anmälan bör rapporteras. Om behov finns, hjälp medarbetaren med detta.

När du som chef haft samtal med HR och ni har kommit överens om hur fortsatt hantering ska ske återkoppla till medarbetaren och boka in uppföljningsmöte för att stämma av hur medarbetaren mår.