

Frågor att ta ställning till kring utredning av mobbning

1. När någon (själv eller via ombud) säger sig bli mobbad/utsatt för kränkande särbehandling, vem ska göra den första bedömningen av ärendet?
 - Ansvarig chef
 - Chefens chef
 - Personalspecialist
 - Personalchef
 - Personalspecialist i samråd med skyddsombud/fackligt ombud
 - Beteendevetare vid företagshälsovård
 - Annat alternativ: _____
2. Om anmälarens beskrivning av vad som hänt uppfyller kriterierna på kränkande särbehandling/ mobbning, ska det då vara rutin att utreda vad som hänt för att avgöra om någon gjort sig skyldig till kränkande särbehandling/mobbning eller inte?
 - Ja
 - Ja, men endast om: _____
 - Nej, det ska göras en arbetsmiljökartläggning som underlag för att åtgärda brister i arbetsorganisationen
 - Nej, i stället ska: _____
3. Om beskrivningen av vad som hänt *inte* uppfyller kriterierna på kränkande särbehandling/mobbning, men det uppenbarligen finns en otillfredställande situation (t.ex. konflikt, missnöje, klandervärt beteende från någon part), vilka erbjudanden ska då finnas?
 - Konfliktvägledningssamtal (enskilt)
 - Medling
 - Stödsamtal vid företagshälsovård
 - Arbetsmiljökartläggning
 - Handledning för arbetsgrupp
 - Chefshandledning
 - _____
4. Om en mobbningutredning ska genomföras, ska det då vara en princip att den som utför utredningen ska vara ojävig?
 - Ja, absolut
 - Ja, inom rimliga gränser
 - Vi litar på våra chefers resp. personalspecialisters professionalitet
5. Om en mobbningutredning ska genomföras, vem ska göra den?
 - Ansvarig chef
 - Personalspecialist
 - Organisationskonsult vid företagshälsovården
 - Fristående organisationskonsult
 - Annan: _____
6. Om en mobbningutredning ska genomföras, ska då principerna för faktaundersökning användas (skriftlig anmälan; enbart fakta; konfidentiell men inte anonym; tillfälle till genmäle från alla berörda)?
 - Ja
 - Nej
 - Delvis: _____