

## 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* kan betraktas som kränkande särbehandling/mobbning, men det uppenbarligen finns en otillfredställande situation (t.ex. konflikt, missnöje, klandervärd 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: \_\_\_\_\_