# CHECKLISTA KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

## Förberedelser

Klargör vilka checklistan avser, om det är en specifik arbetsgrupp, en yrkeskategori, en enhet eller den totala verksamheten.

Ta ställning till vilka som ska fylla i checklistan – i vart fall är det alltid den ansvariga chefen och skyddsombudet.

### För kyrkoherden/chefen

Informera om checklistan, exempelvis vid en arbetsplatsträff. Förklara checklistans syfte och visa den, så att medarbetarna får en uppfattning om frågorna. Syftet med informationen är att skapa delaktighet i frågor kring den gemensamma arbetsmiljön. Det bidrar i sin tur till ett klimat där medarbetarna kan samverka.

Ta hjälp av intern eller extern expertis, till exempel HR-resurs eller företagshälsovård, om det finns behov. Det kan vara aktuellt både under genomförandet och när något ska åtgärdas eller följas upp.

## Genomförande

Börja med att göra en beskrivning av kränkande särbehandling i nuläget. Hämta information från sådant som framkommit på arbetsplatsträffar, i skyddskommitté/samverkansgrupp, tidigare kartläggningar av arbetsmiljön, tillbudsrapportering, arbetsskadeanmälningar och sjukskrivningar. Riskfaktorer som kan leda till kränkande särbehandling är till exempel missnöje, konflikter, hög arbetsbelastning, dåligt bemötande och otydliga roller/ansvar/uppdrag.

Besvara frågorna i checklistan. Ett förslag är ta en fråga i taget och låta var och en först fundera på egen hand. Sedan redovisar ni svaren med motiveringar i tur och ordning. På så vis kan olika perspektiv få plats i samtalet. Avsluta varje fråga med att enas om en gemensam bedömning som formuleras i mallen.

Kom överens om vilka åtgärder som behövs för att förbättra situationen inom de områden ni ringat in. De frågor som medarbetarna inte förmått besvara visar att ytterligare undersökningar behövs för att inhämta kunskap innan åtgärder kan vidtas.

Härefter upprättas en handlingsplan. För varje åtgärd ska det utses en ansvarig och bestämmas en tidpunkt för när åtgärden ska vara genomförd och när uppföljning ska äga rum.

Slutligen ska ansvarig chef och skyddsombud underteckna checklistan.

## Åtgärder

Fundera över vilka åtgärder som behöver förankras och på vilket sätt det ska göras innan de genomförs. Om åtgärderna innebär större förändringar i verksamheten måste en riskbedömning först göras.

Genomför åtgärderna.

## Uppföljning

I samverkan med medarbetarna följer den ansvariga chefen upp, utvärderar samt gör eventuella riskbedömningar. Syftet med uppföljning är att kontrollera om åtgärderna varit tillräckliga och haft avsedd effekt. Kom ihåg att återkoppla till de arbetstagare som berörs, liksom till de som är ansvariga högre upp i organisationen.

Checklista Kränkande särbehandling

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kränkande särbehandling** | **Ja** | **Delvis** | **Nej** | **Åtgärd med kommentar** | **Ansvarig för åtgärd** | **Ska vara klart** | **Tid för uppföljning** |
| **Klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras**  Har arbetsgivaren gjort klart att kränkande särbehandling inte är accepterat på arbetsplatsen? |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det en policy där det framgår att kränkande särbehandling inte är accepterat? |  |  |  |  |  |  |  |
| Om ja, känner samtliga arbetstagare till policyn? |  |  |  |  |  |  |  |
| Påminner arbetsgivaren löpande om att kränkande särbehandling inte accepteras i samtal mellan enskilda arbetstagare? |  |  |  |  |  |  |  |
| Påminner arbetsgivaren löpande om att kränkande särbehandling inte accepteras i samtal i arbetsgruppen? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Rutiner för hantering av kränkande särbehandling**  Finns det rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras? |  |  |  |  |  |  |  |
| Om ja, känner samtliga arbetstagare till policyn? |  |  |  |  |  |  |  |
| Påminner arbetsgivaren löpande om att kränkande särbehandling inte accepteras i samtal mellan enskilda arbetstagare? |  |  |  |  |  |  |  |
| Påminner arbetsgivaren löpande om att kränkande särbehandling inte accepteras i samtal i arbetsgruppen? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Rutiner för hantering av kränkande särbehandling**  Finns det rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras? |  |  |  |  |  |  |  |
| Om ja eller delvis, framgår det vem som ska ta emot information om att kränkande särbehandling förekommer? |  |  |  |  |  |  |  |
| Framgår det vad som händer med informationen? |  |  |  |  |  |  |  |
| Framgår det vad mottagaren av informationen ska göra? |  |  |  |  |  |  |  |
| Framgår det hur den som är utsatt snabbt kan få hjälp? |  |  |  |  |  |  |  |
| Framgår det var den som är utsatt snabbt kan få hjälp? |  |  |  |  |  |  |  |
| Känner alla arbetstagare till rutinerna? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Rapportering**  Uppmuntrar den som är chef medarbetarna att rapportera kränkande särbehandling? |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det råd och information om vad en arbetstagare som lagt märke till eller misstänker kränkande särbehandling ska göra? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kartläggning och riskbedömning**  Kartlägger arbetsgivaren om kränkande särbehandling förekommer i medarbetarsamtal? |  |  |  |  |  |  |  |
| Kartlägger arbetsgivaren om kränkande särbehandling förekommer i medarbetar-undersökningar? |  |  |  |  |  |  |  |
| Kartlägger arbetsgivaren riskfaktorer som kan leda till kränkande särbehandling? Exempel på riskfaktorer är konflikter, missnöje, hög arbetsbelastning, dåligt bemötande, bristande dialog/kommunikation, otydlighet i roller och förändringar i verksamheten. |  |  |  |  |  |  |  |
| Om ja eller delvis, görs det riskbedömningar av riskfaktorer som kan leda till kränkande särbehandling? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Åtgärder och förebyggande arbete**  Genomför ni åtgärder för att minska de risker i arbetsmiljön som kan leda till kränkande särbehandling? Exempel på förebyggande åtgärder är att prata om hur vi bemöter varandra, hanterar konflikter och missnöje samt förhindrar hög arbetsbelastning. Det kan också handla om att tydliggöra uppdrag, roller och ansvar. Ytterligare en åtgärd är gemensamma utbildningsinsatser om vad kränkande särbehandling är. |  |  |  |  |  |  |  |
| Agerar ni snabbt om det finns signaler på kränkande särbehandling? |  |  |  |  |  |  |  |
| Har den som tar emot information om kränkande särbehandling möjlighet att hantera situationen effektivt? |  |  |  |  |  |  |  |
| Om det inträffar, utreds kränkande särbehandling så att arbetsgivaren kan se till att det inte händer igen? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Uppföljning**  Följs åtgärder upp så att det blir tydligt om de fungerat som det var tänkt? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Forum för samverkan och dialog**  Finns det forum där arbetsgruppen kan prata om vad kränkande särbehandling innebär i praktiken? |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kunskape***r*  Vet chefer och arbetsledare vad kränkande särbehandling är? |  |  |  |  |  |  |  |
| Vet chefer och arbetsledare hur kränkande särbehandling förebyggs? |  |  |  |  |  |  |  |
| Vet chefer och arbetsledare hur kränkande särbehandling hanteras? |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det goda möjligheter att omsätta kunskaperna i praktiken, dvs har chefer/arbetsledare rimlig arbets-belastning? |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det goda möjligheter att omsätta kunskaperna i praktiken, dvs har chefer/arbetsledare tillräckliga befogenheter? |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det goda möjligheter att omsätta kunskaperna i praktiken, dvs har chefer/arbetsledare stöd i sin roll? |  |  |  |  |  |  |  |
| Finns det goda möjligheter att omsätta kunskaperna i praktiken, dvs har chefer/arbetsledare tillräckliga resurser? |  |  |  |  |  |  |  |
| Uppfattar ni det som att medarbetarna förstår vad kränkande särbehandling innebär i praktiken? |  |  |  |  |  |  |  |
| Vet medarbetarna hur kränkande särbehandling förebyggs? |  |  |  |  |  |  |  |

Checklistan är partsgemensamt framtagen av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Kommunal, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR, Jusek samt Lärarförbundet och Lärarnas riksförbunds samverkansråd. Reviderad 201704