



Åtgärder nedan är ett ramverk och kan ses som förslag på möjliga insatser. Vid kontakt med konsult på Feelgood skräddarsys upplägget utifrån behov.

#### Förebyggande åtgärder

Det övergripande syftet med förebyggande arbetsmiljöinsatser är:

Att bryta tystnadskultur och öka graden av *robust samarbetskultur*, dvs. en kultur med öppet klimat där det finns en vilja att/forum för att lösa problem i ett tidigt skede. Att verka för detta kan ses bidra till att förebygga kränkningar och trakasserier.

#### **Arbetsmiljökartläggning**

med avgränsat fokus (exempel på fokus; identifiera specifika risker för konflikter, kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen – samt förslag på åtgärder).

#### **Civilkurageträning (Agera)**

i workshopformat för arbetsgruppen i syfte att öka förmågan att ingripa konstruktivt vid uppmärksammande av destruktiva/kränkande beteenden.

#### **Workshop** (kan ges tillsammans med hr?)

För medarbetare och chefer i syfte dels att öka kunskapen kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Samt med syfte att aktualisera dialog kring normer, kultur och bemötande; ex vad är okej och inte okej beteenden, var går gränsen? Hur agerar man som medarbetare om man upptäcker att någon blir utsatt?

#### **Workshop** (kan ges tillsammans med hr?)

För chefer i syfte dels att öka kunskapen kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Samt med syfte att aktualisera dialog kring vad chefer kan göra för att förebygga uppkomst av icke önskvärda beteenden samt hur chef kan agera vid uppkomst av icke önskvärda beteenden.

#### **Ledarkonsultation**

I syfte att stötta chef och/eller ledningsgrupp i att jobba med policy, norm- och samarbetsfrågor på arbetsplatsen, uppdatera spelregler utifrån värdegrund.

I syfte att stötta chef i det systematiska arbetsmiljöarbetet kring dessa frågor.

#### **Konflikthantering**

Stöd vid *samarbetssvårigheter/konflikthantering* i ett tidigt skede.



### Åtgärder vid misstanke om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Det övergripande *syftet* med åtgärdande arbetsmiljöinsatser är:

Att underlätta och stödja i hantering av inkommen anmälan av kränkande särbehandling/trakasserier, alternativt misstanke om att sådana handlingar äger rum. Samt att stödja i det efterföljande arbetsmiljöarbetet.

#### **Konsultation**

Samordning, stöd och vägledning till arbetsmiljöansvariga parter.

#### **Tydliggörande samtal**

Innan arbetsgivaren beslutar om att starta en fördjupad utredning kan Feelgood genomföra ett *Tydliggörande samtal* med anmälaren i syfte att tydliggöra anmälnans innehåll och rådgöra med arbetsgivaren kring lämpliga åtgärder.

#### **Fördjupad utredning vid kränkande särbehandling (Faktaundersökning)**

Genomföra fördjupad oberoende utredning där händelser och fakta kartläggs i detalj för att antingen kunna styrka eller avfärda inkomna anklagelser. En utredning har inte som syfte att utdela skuld, utan leda till förbättrad arbetsmiljö.

#### **Stödsamtal**

Riktat stöd till inblandade på individnivå.

### Efterhjälpande åtgärder

Det övergripande *syftet* med efterföljande arbetsmiljöinsatser är:

Att skapa organisatoriskt minne, följa upp och åtgärda påvisade risker.

#### **Konsultation**

- I syfte att stötta chef/chefer och arbetsgrupp i att jobba med policy, norm- och samarbetsfrågor på arbetsplatsen, uppdatera spelregler utifrån värdegrund, förtydliga roller, förväntningar, uppdrag. Återställa arbetsmiljön till "normalläge".