



Samtala med medarbetare om våld - hur frågan kan ställas

I det här underlaget kan ni ta del av exempel på hur några av SKRs medlemmar ställer frågan om våld i samtal med medarbetare. Ni kan också ta del av tillhörande resonemang där medlemmarna beskriver varför de valt att formulera sig så som de gör. Exemplen är menade att ge HR inspiration och stöd i det egna utvecklingsarbetet kring att samtala med medarbetare om våld.

Trollhättans stad

Frågor som används i samtalen

- Har du någon gång blivit illa behandlad, psykiskt eller fysiskt, hemma eller på jobbet?
- Känner du dig på något sätt otrygg hemma eller på arbetsplatsen?”
- Visar du något beteende som du ser att andra inte mår bra av?”

Trollhättans stad har valt att inkludera frågor om våld och otrygghet i medarbetar- och utvecklingssamtal som en del av arbetsgivarens ansvar för en trygg och hållbar arbetsmiljö. Frågorna är utformade för att öppna upp för samtal om både utsatthet och beteenden som kan påverka andra negativt.

De två första frågorna syftar till att skapa en möjlighet för medarbetare att berätta om eventuell utsatthet, både i privatlivet och i arbetslivet. Genom att kombinera en konkret fråga om att ha blivit illa behandlad med en mer upplevelsebaserad fråga om otrygghet ges flera ingångar till samtal, även för den som kan ha svårt att själv definiera sina erfarenheter som våld.

Den tredje frågan breddar perspektivet genom att även synliggöra utövarperspektivet. Genom att lyfta det egna beteendet signalerar arbetsgivaren att våld och destruktiva mönster inte enbart handlar om utsatthet, utan också om ansvar för hur vi agerar gentemot andra.

Sammanfattningsvis speglar Trollhättans frågor en helhetssyn där arbetsplatsen både kan upptäcka utsatthet och bidra till att förebygga våld genom tidig uppmärksamhet och dialog.

Region Dalarna

Frågor som används i samtalen

- Det är vanligt att människor lever i relationer som inte fungerar så bra och det kan få konsekvenser för hur man mår. Är det något som du känner igen dig i?

Region Dalarna har valt att formulera frågan på ett sätt som skapar utrymme för samtal, snarare än att det ska framstå som om cheferna förväntar sig ett tydligt svar.

Utgångspunkten är att svåra eller otrygga relationer är vanligt förekommande och kan påverka hur man mår och fungerar i arbetet. Samtidigt är det långt ifrån alla som själva identifierar sin situation som våld eller är redo att sätta ord på den. En mer öppen formulering gör det möjligt att närma sig frågan utan att behöva ta ställning eller definiera sin situation. Samtidigt som cheferna kan visa en beredskap i att stötta medarbetare som utsätts för våld.

Syftet är att visa att frågan ryms inom arbetsgivarens ansvar och att det finns en beredskap att ta emot, om medarbetaren vill dela något.

Ett viktigt övervägande har varit chefens förutsättningar. Frågan är formulerad för att chefen ska kunna ta upp ämnet på ett tryggt sätt, utan att behöva agera expert eller ”göra rätt” i stunden. Fokus ligger på att öppna en dialog och visa stöd över tid.

Karlstad kommun

Frågor som används i samtalen

- Känner du till var man hittar information om man är utsatt för våld?
(utvecklingssamtalet)
- Blir du utsatt för psykiskt eller fysiskt våld i en nära relation? (omtankesamtalet)

Karlstad kommun har valt att formulera sin fråga i utvecklingssamtalet om våld på ett öppet och indirekt sätt som ett medvetet steg i ett pågående utvecklingsarbete.

Utgångspunkten är att våld och andra svåra livsomständigheter kan påverka hälsa, arbetsförmåga och rehabilitering. Den nuvarande formuleringen är ett sätt att stegvis synliggöra våld som en del av arbetsmiljöansvaret samt även med hänsyn till chefers olika erfarenhet och trygghet. Med ett stort spann i kunskap och vana har kommunen i dagsläget valt att inte ställa en mer direkt fråga än vad cheferna har beredskap för innan kunskapen har fördjupats.

Den öppna frågan markerar att ämnet ryms inom arbetsgivarens ansvar, utan att kräva att medarbetaren definierar sin situation eller lämnar ett tydligt svar.

Samtidigt bygger arbetet vidare på befintliga strukturer för psykisk ohälsa och rehabilitering. Våldsutsatthet ses som en möjlig faktor bland flera, ofta sammanflätad med andra livsomständigheter.

Den nuvarande formuleringen ses därför inte som slutgiltig, utan som ett första steg för att skapa trygghet, erfarenhet och gemensamt lärande i organisationen inför ett mer utvecklat arbetssätt framöver.

Orust kommun

Frågor som används i samtalen

- Känner du dig på något sätt otrygg hemma eller på jobbet?
- Är det någon som behandlar dig illa hemma eller på jobbet?

Följdfrågor vid ja-svar eller misstanke

- Kan du berätta mer?
- Är det något som pågår nu eller har det hänt tidigare?
- Känner du dig otrygg nu?
- Känner du till vilket stöd som finns?

När medarbetare bekräftar våldsutsatthet

- **Bekräfta:** Det du berättar är allvarligt. Det är aldrig ditt fel.
- **Var tydlig:** Det är alltid den som utövar våld som bär ansvaret.

Orust kommun har valt att formulera frågorna på ett sätt som är sprunget ur perspektivet omtanke. De har också tagit hänsyn till att deras chefer har olika erfarenhet i att ställa svåra frågor vid den här typen av samtal därav en formulering som alla kan känna sig bekväma i. Den neutrala formuleringen beror också på att alla kanske inte kan identifiera sig i att vara våldsutsatt.

Kommunen har valt att använda ordet *otrygg* i stället för våld eftersom begreppet våld kan ha olika former, som t.ex. psykiskt våld. De anser också att det är viktigt att tänka på att det enligt deras uppfattning inte är dem som arbetsgivare som arbetar behandlande med denna fråga. De kan identifiera den som är våldsutsatt och efter det är deras uppdrag att kunna hänvisa till de som kan hjälpa och ge stöd. Därefter ligger det på kommunens chefer att följa upp hur det går för medarbetaren.

Som avslutning vill kommunen också trycka på vikten av att alla chefer utbildas i denna fråga för att säkerställa att det finns en grundtrygghet i att prata om våldet inom verksamheten.