

Stöd för samtal med medarbetare vid misstanke/kännedom om våld i nära relationer

Vid misstanke eller kännedom om våldsutsatthet bör du som chef ta upp detta med din medarbetare så snart det är möjligt. Du kan ta upp frågan i ett enskilt samtal eller i medarbetarsamtalet om det är nära förestående.

Samtalet ska ske på respektfullt sätt som skapar förtroende och bjuder in till dialog. Syftet ska alltid vara omsorg om medarbetaren – att ge hen stöd att förändra sin livssituation, och att förebygga ohälsa och sjukskrivning. Det är viktigt att du känner dig förberedd inför ett sådant samtal så att du kan ta emot och hantera medarbetarens svar.

Det är vanligt att en våldsutsatt förnekar sin utsatthet och det kan ta lång tid, kanske månader, innan hen vill berätta. Det kan också vara mycket svårt för den utsatta att lämna relationen. Det är viktigt att inte döma eller skuldbelägga. Att ha ställt frågan om våld kan vara en viktig ögonöppnare som leder till att den utsatta på sikt förändrar sin situation.

Förberedelser

- **Ta fram underlag för dig själv:** Skriv ner konkreta händelser, observationer och tecken på våld som underlag för samtalet. Gå gärna igenom total frånvaro – sjukskrivning, kortare sjukfrånvaro, vård av barn, flexledighet – för att få en bättre helhetsbild. Notera även när frånvaro sker.
- **Boka in datum, klockslag och plats:** Välj en plats i ostörd miljö, och se till att du kan förmedla lugn och trygghet under samtalet. Var beredd på att samtalet kan ta tid och att medarbetaren inte direkt vågar att berätta om sin situation.
- **Se till att du har tillräcklig kunskap om våld i nära relationer** så att du kan möta din medarbetare på ett tryggt och respektfullt sätt. Läs igenom SKR:s stödmaterial om våld i nära relationer.
- **Uppdatera dig om lokala rutiner:** Ta kontakt med personalfunktionen eller företagshälsovården för att ta reda på om det finns rutiner för hur du som chef ska agera för att stödja medarbetaren.
- **Se till att ha en uppdaterad kontaktlista** över aktörer som kan ge stöd och skydd.
- **Var beredd på att medarbetaren kan ställa in** samtalet med kort varsel. Det är viktigt att inte ge upp. Försök istället att boka in ett nytt samtal i närtid.

Under samtalet

Du kan inleda samtalet med att du har uppmärksammat att din medarbetare har ett förändrat beteende och signalerar att något inte är bra. Tala om vad du ser, varför det är oroande och att samtalet sker av omtanke. Berätta att du som chef har ett ansvar för dina medarbetares arbetsmiljö och hälsa. Samtal kring hälsa, livssituation och relationer kan vara ett sätt att närma sig frågan om våld.

Exempel på öppna och generella frågor som du kan använda:

- Hur har du det hemma?
- Känner du dig rädd för någon i din omgivning, är det någon som gjort/gör dig illa?
- Finns det situationer när du känner dig otrygg hemma?
- Känner du dig begränsad, får du stå tillbaka från saker som du vill göra? I vilka situationer?
- Jag ser att du är skadad/har ont. Vill du berätta vad som hänt?

Nämn eventuellt att du har sett en oroande frånvaro och att det har fått dig att undra vad det beror på och hur medarbetaren har det hemma.

Viktigt att tänka på:

- Ett bra och respektfullt bemötande är viktigt för att den utsatta ska orka berätta och så småningom få kraft att förändra sin situation.
- Var noga med att inte ifrågasätta och skuldbelägga. Våldsutsatta känner ofta skuld, skam och rädsla över sin situation. Den utsatta kan förminska eller förneka våldet och uttrycka lojalitet mot den som utövar våldet.
- Våldsutsatta normaliserar ofta våldet och relationen med personen som utövar våldet. Vanligtvis relaterar inte den utsatta sina fysiska och psykiska symptom till våldet.
- Att bryta upp från en relation är en svår – och ibland farlig – process. Som chef kan du visa förståelse, men valet att bryta upp måste vara den utsattas egna beslut.

Om medarbetaren inte vill berätta

Det är inte ovanligt att den utsatta förnekar våldet. Då är det viktigt att inte pressa eller tvinga medarbetaren att berätta. Om medarbetaren inte vill berätta så behöver hen inte göra det. Du har gjort mycket om du visar att du tror på din medarbetare om och när hen anförtror sig till dig.

Om medarbetaren berättar

Om medarbetaren berättar om utsatthet är det viktigt att hen själv får sätta ord på sina problem, behov av hjälp och fortsättningen framåt. Det kan vara första gången medarbetaren berättar för någon, och detta kan innebära att hen känner stark rädsla och oro.

- **Lyssna på och bekräfta medarbetarens känslor och upplevelser.** Visa att du bryr dig om och att du ser att hen har det svårt. Förmedla att våld är oacceptabelt, och var mån om att stärka personen i det.
- **Ge medarbetaren listan med kontaktuppgifter** till aktörer som ger råd, stöd och skydd till personer som är utsatta för våld i nära relationer. Uppmuntra medarbetaren att söka stöd, men låt hen i egen takt bestämma vilka kontakter som ska tas. Berätta att du finns som stöd för medarbetaren och att hen inte är ensam.
- **Prata med medarbetaren om vad arbetsplatsen kan göra för att underlätta situationen.** Erbjud att göra en handlingsplan om medarbetaren önskar det. Anpassa arbetssituationen om möjligt och se över om det finns behov av stöd och rehabilitering på grund av nedsatt arbetsförmåga.
- **Fråga om barnens behov.** Barn som lever med våld i familjen far illa och kan behöva samhällets stöd och insatser. Om medarbetaren har barn kan det vara klokt att fråga om deras behov.
- **Avsluta samtalet med att sammanfatta** vad ni har pratat om. Bestäm tid för ett uppföljande samtal med medarbetaren.

Uppföljning

Vid ett uppföljande samtal följer ni upp och stämmer av vad som hänt sedan det föregående samtalet och hur medarbetaren mår.

Fortsätt följa upp och stödja så att medarbetaren vågar och förmår gå vidare i processen.