

*Stefan Blomberg, forskare och psykolog vid Arbets- och miljömedicin i Linköping svarar på frågor om vad arbetsgivaren är skyldig att göra om någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Stefan beskriver också hur en utredning går till och vad som är bra att tänka på inför och under en utredning. Intervjuare: Viveca Ringmar*

## Poddavsnitt:

### ”Att utreda kränkande särbehandling” i textformat

#### VIVECA RINGMAR:

Välkommen till Suntarbetslivs poddradio! I det här avsnittet ska vi prata om kränkande särbehandling på arbetsplatsen och vad arbetsgivaren är skyldig att göra om kränkande särbehandling förekommer.

Vad gör man som arbetsgivare eller chef om man får indikationer på att det finns kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

#### STEFAN BLOMBERG:

Det första man ska ta ställning till är: Hur allvarligt verkar det här vara? Då finns det några små tumregler där: Hur länge verkar det ha pågått? Är det någonting som är färskt, nytt, eller är det något som har pågått länge?

Och hur mår den som påstås ha varit utsatt? Det är också en sådan här tumregel. För om personen inte verkar ha mått så dåligt, det verkar vara ganska nytt och det är färskt – ja, då kanske vi inte behöver dra på med den stora arsenalen av åtgärder utan man kan ta det via samtal, agera snabbt, klargöra skyldigheter och rättigheter, hänvisa till policy och så vidare och reda ut missförstånd. Då kanske vi har klarat upp situationen genom det och det behöver inte bli värre än så.

Men om det verkar ha pågått länge och den utsatte mår väldigt dåligt, och kanske är rädd också, då indikerar det allvarligare problem och allvarliga risker. Då tangerar det också den omedelbara utredningsplikten som vi har i systematisk arbetsmiljö, där det står att om någon blir sjuk av arbetsmiljön eller vid allvarliga tillbud så föreligger en omedelbar utredningsplikt.

Då måste vi tänka mycket mer strukturerat, formellt och tänka i termerna av att plocka in en oberoende utredare som får kartlägga vad som faktiskt har hänt. För det är svårt när man själv är inblandad i samma arbetsmiljö och i samma system att reda ut en sådan fråga. Där behöver vi oftast ha hjälp utifrån.

#### VIVECA:

Ja, arbetsgivaren är skyldig att tillsätta en oberoende utredning om kränkande särbehandling sker på arbetsplatsen. Hur går en sådan utredning till i stora drag?

#### STEFAN:

Ja, det finns några grundprinciper som genomsyrar en sådan process, och de principerna är viktiga i sig.

Utredningen behöver vara transparent. Det får inte vara en massa hemligheter och konfidentiella inslag eller anonyma inslag utan den ska vara öppen för alla inblandade. Så transparens och att den behöver gå till på ett schyst sätt så att alla känner att det här är rättvist, att jag blir hörd på samma sätt som motparten, att jag har tillgång till att få berätta min historia på samma sätt som alla andra.

Sedan behöver jag också känna att den som gör den här utredningen är tillräckligt kompetent för det, har förståelse för allt som kan hända i sådana här processer och är skicklig på att handskas med svåra arbetsmiljöfrågor som en kränkande särbehandling handlar om. Sedan, rent hur man lägger upp den, är det så att en bärande del i en sådan här utredning är att man har replikrätt. Den som påstår att någonting har hänt får naturligtvis beskriva det fullt ut, men den som då pekats ut måste också få möjlighet att bemöta det här genom att man får ta del av anklagelserna fullt ut och får ta del av vem som säger vad om mig, och sedan får bemöta det fullt ut. Det bemötandet får sedan också den som anklagar ta del av.

Så det går fram och tillbaka och man har del av varandras påståenden i den här processen. Det gör att det här med konfidentialitet, att man inte vet vem som påstår vad, det går ju inte att ha det så. Det är därför det måste vara öppet och transparent och att alla får ge sin syn fullt ut.

Sedan tittar man också på det här med vittnesmål och om det finns dokumentation eller andra händelser som på något sätt stöder eller motvisar de påståenden som finns. Och det granskar man också på samma sätt.

Sedan dokumenteras det här i en skriftlig rapport där alla steg redogörs på ett väldigt tydligt sätt. Om någon tittar på den här rapporten så ska man förstå hur utredningen gick till. Man ska förstå vad det är för anklagelser och hur de har blivit bemötta. Ja, alla steg, så när man kommer till slutsatserna förstår man varför slutsatserna blir som de blir för man har hela bakgrunden. Så tydlig behöver den skriftliga rapporten vara.

Den överlämnas sedan till arbetsgivaren som får fatta beslut utifrån vad rapporten visar. Sedan får också de inblandade parterna del av rapporten och då har man också chansen att bemöta slutsatserna. För det kan ju vara så att man även i det steget upptäcker någonting, att det här fick inte jag reda på eller det här är ett missförstånd, då man har en sista chans att även där ge sin kommentar till rapporten. Och när alla parterna har fått den delen också, som läggs som bilaga till rapporten, då först är rapporten färdig och då fattar arbetsgivaren det slutgiltiga beslutet om hur man går vidare baserat på utredningen.

**VIVECA:**

Vad tycker du är viktigt att tänka på inför en utredning?

**STEFAN:**

Ja, det är några saker som man behöver tänka på som arbetsgivare. En sak att ta ställning till direkt är att den som beställer en sådan här utredning ska själv inte vara anklagad eller vara inblandad i det som ska utredas. Om jag som chef är utpekad så ska

inte jag beställa utan då ska någon som sitter högre upp beställa det hela, så att den som beställer utredningen är utanför händelseförloppet, så att säga. Det är en del.

Sedan en annan del, det är att processen i sig behöver göras så trygg och tydlig som möjligt för alla inblandade parter. Det är ofta ganska ansträngande och obehagligt att vara med om en sådan här process, och för att minska det behöver man skapa trygghet genom tydlighet. Man förklarar de olika stegen som händer, vart man kan vända sig för frågor om det är någonting som dyker upp som man inte förstår och så där. Så att man ramar in hela processen med tydlighet – gärna flödesschema eller ett förlopp så att man ser att nu händer det först och sedan kommer den delen och sedan avslutas det med de här delarna. Man ska förstå och man ska ha en karta att hålla sig i i det hela.

Sedan får det inte dra ut för mycket i tid. Det kan vara viktigt att man ställer krav på den som ska vara utredare, att man klargör att: När kan vi räkna med att få vårt svar? En tumregel är att man inte ska dra ut på det här mer än max ungefär två månader. Så om en utredare säger ”Det här tar ett halvår”, det ska man inte acceptera utan det ska ske så snabbt som möjligt – utan att man ska pruta på kvaliteten förstås.

Så de tre delarna: Trygghet i systemet så att alla inblandade känner sig trygga med vad som händer. Tidsförloppet får inte vara för utdraget och att den som beställer naturligtvis inte själv är indragen i de problemen som utreds.

**VIVECA:**

Tack, Stefan Blomberg, psykolog och forskare.

Det här var en poddradio från Suntarbetsliv.