

*Stefan Blomberg, forskare och psykolog vid Arbets- och miljömedicin i Linköping berättar 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:

### ”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.

Kränkande särbehandling är ett område som regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Jag ska samtala med Stefan Blomberg som är psykolog och forskare och som arbetar vid Arbets- och miljömedicin på universitetssjukhuset i Linköping. Välkommen hit, Stefan Blomberg!

#### STEFAN BLOMBERG:

Tack!

#### VIVECA:

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

#### STEFAN:

Ja, till att börja med så behöver man nog göra någon form av preliminär bedömning av hur allvarligt det här verkar vara. För är det i tidigt skede, att det är inte så allvarligt, att det är något som har hänt ganska nyss och det har inte pågått länge, det är kränkande särbehandling men det har inte hunnit bli allvarlig mobbning. Ja, men då behöver man ju inte slå på stora trumman utan är man på tå och tar tag i det aktivt, pratar med de inblandade, reder ut missförstånd, klargör vad som är okej och inte okej, gärna hänvisar till den policy som man redan har på arbetsplatsen och som man ska ha, då kan man få stopp på det där genom att agera lite mer informellt med samtal och så.

Men om det i stället verkar vara något som har pågått länge där någon eller några faktiskt mår väldigt dåligt och det finns mycket rädsla och till och med ohälsa, alltså, ohälsofrågan är ganska central. För är det så att det är så att den som känner sig utsatt mår riktigt dåligt och är på väg eller kanske redan är sjuk – och jag rimligt kan tänka att det här har nog med arbetsmiljön att göra, den sociala arbetsmiljön innehåller nog troligen eller eventuellt kränkningar och mobbning här och det är en person som har blivit sjuk – då finns det faktiskt en omedelbar utredningsplikt i arbetsmiljölagstiftningen. Inte i OSA-föreskriften, som vi kallar den, utan i föreskriften om systematisk arbetsmiljö, där står det att om någon blir sjuk av arbetsmiljön eller vid allvarliga tillbud så måste jag agera direkt, omedelbart.

**VIVECA:**

Och vad ska chefen göra då?

**STEFAN:**

Då är vi ju inne på en mer formell hantering, att utreda vad har hänt: Vad ligger bakom den här situationen? Då ställs det krav i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö på hur en sådan utredning går till. Det står att om ni ska utreda, i råden står det att då måste man se till att man anlitar någon som är särskilt kompetent för det, som kan just de här områdena – man kan inte ta vem som helst – och att den som utreder kan agera med ett oberoende och ha parternas förtroende. Det blir ganska snabbt tydliga krav på att handskas med det här på ett väldigt noggrant och professionellt sätt.

**VIVECA:**

Och att den här som ska utreda ska vara oberoende, vad innebär det?

**STEFAN:**

Ja, det är på ett sätt en ganska svår fråga, för vem är egentligen oberoende? Anlitar man någon som är helt extern, så i regel får den betalt för sitt uppdrag och då är man ju inte oberoende. Oberoendefrågan blir ju på något sätt att det går egentligen aldrig att fastslå ett hundra procentigt oberoende. Därför finns den här bisatsen med i skrivningen ”som parterna har förtroende för”, så att man klargör och frågar de inblandade ”Vi har tänkt att utreda det på det här sättet och för att säkerställa ett så stort oberoende som möjligt så har vi valt att ta in någon utifrån, någon som inte känner till den här arbetsplatsen sedan tidigare, någon som inte känner cheferna eller de inblandade parterna”, och stämma av ”Vi har löst oberoendet, känner du dig trygg med att vi utreder det på det här sättet?”

Genom att helt enkelt pröva oberoendefrågan så ökar chansen rejält att man får någon som faktiskt kan leverera någonting som inte kan beskyllas för att vara partiskt.

**VIVECA:**

Hur går en sådan här utredning till då, i stora drag?

**STEFAN:**

Ja, det finns ju ingen beskriven metodik i föreskrifterna eller i arbetsmiljölagstiftningarna att man måste göra på ett visst sätt. Men det finns vissa grundprinciper som man brukar luta sig emot.

Dels är det en allmän rättsprincip, att ingen ska bli dömd för någonting man inte vet vad det handlar om, man måste få bli hörd och så där. Det finns en metodik som man kallar för ”faktaundersökning”, som många rekommenderar i dag, och den verkar vara väl genomarbetad och genomtänkt. Grundprinciperna där är att alla inblandade parter, både den som är utpekad och beskylld för att ha gjort någonting fel men också den som då är den som mår dåligt eller är den som har blivit utsatt, alla de parterna... båda parterna ska känna att det här går rättvist till. Att det är transparent för alla inblandade parter och att den som gör utredningen är kompetent och skicklig på det man gör.

Med de principerna i grunden brukar man beskriva en metodik i flera steg där en av kärnpunkterna är att alla inblandade får ta del av varandras påståenden. Den som är beskylld får reda på vad man är beskylld för och vem som beskyller mig för någonting. Och när jag då – om det nu är jag som är beskylld – när jag förklarar min syn på det hela så får motparten ta del av min förklaring. Och så får motparten sedan ge sin syn på min förklaring. Det går fram och tillbaka. Det är replikrätt, genmäle, på allt som sägs. Det gör ju att då kan det inte vara någon... Det kan inte vara hemligt vem som påstår saker.

**VIVECA:**

Man kan inte vara anonym.

**STEFAN:**

Man kan inte vara anonym.

**VIVECA:**

Nej.

**STEFAN:**

Du ska aldrig kunna bli beskylld av någon eller några utan att du vet vem de är. Det är egentligen en självklarhet för det öppnar ju upp för otroliga risker där någon, så att säga, kan bli av med jobbet eller bli beskylld, svartmålad, uthängd utan att kunna försvara sig. Och det är ju rättviseaspekten i det här då.

Så en huvudpunkt i sådana här utredningsprocesser är att alla inblandade kan känna sig trygga med processen, hur det går till och att det går schyst till. Det handlar mycket om att få chansen att bemöta vad motparten säger.

Som utredare tittar man också på om det finns dokument, vittnesmål, om det finns andra som har varit där och sett det som har hänt. Där är det också så att båda parter har chansen att lyfta in det som stödjer ens egen synpunkt – och som utredare får man ta del av allt detta.

Sedan är det viktigt att allting dokumenteras skriftligt. För när det är skriftligt kan också de inblandade parterna läsa det hela och bemöta det som står i texten. Hela vägen är det just det här med tydlighet, att kunna bemöta och att få säga sin sak. Och när det är klart, även om man inte anser att bedömningen gick ens egen väg, så ska alla inblandade kunna säga att ”Ja, men jag fick i alla fall ge min syn fullt ut. Jag fick beskriva vad jag anser har hänt fullt ut”. Det är ett mål i sig med en sådan här process, att alla ska känna sig hörda fullt ut och att man ska känna att det har gått rättvist tillväga.

**VIVECA:**

Och när alla parter har fått lämna sina synpunkter och kommentera varandra, vad händer då?

**STEFAN:**

Ja, då är det dags för utredarna att överlämna en skriftlig rapport där man har dokumenterat alla steg, man har beskrivit hur man har gått tillväga och dokumenterat vad alla har sagt som har med sakfrågan att göra, och sedan drar en slutsats utifrån

övervägande skäl. Vi går inte längre än så i arbetsmiljöarbetet. Alltså: Vilken är den mest troliga beskrivningen här? Vi går inte in i brottslagstiftningens ”bortom rimliga tvivel” och så, då är vi inne i juridiska bedömningar, utan här handlar det om att försöka klargöra så långt det går: Vad har mest troligt hänt?

Det innebär också att en sådan utredning fördelar inte ett personligt ansvar. Den pekar inte ut någon juridisk skuld utan ansvaret för hela processen ligger fortfarande kvar hos arbetsgivaren i vid mening. Precis som att arbetsgivaren har arbetsmiljöansvaret så har man fortfarande ansvaret för allt som har hänt.

Arbetsgivaren får sedan en rapport – och då är det ju någon eller flera företrädare högre upp i organisationen som inte själva är utpekade naturligtvis, för om jag som chef är utpekad så är det inte jag som ska beställa utredningen utan då är det ju min chef eller en chef högre upp i så fall som beställer utredning – och det är dit rapporten går sedan där utredaren klargör vad man har kommit fram till.

Sedan är det arbetsgivaren som får fatta beslut om att gå vidare med någon form av lämplig åtgärd för att se till att de här problemen inte uppstår igen. Skulle det vara så att det är väldigt allvarliga saker som framkommer i en sådan här rapport, då får arbetsgivaren i nästa steg här avgöra om man ska gå vidare med någon form av juridisk bedömning. Alltså, anser vi att det här är så grovt att det är att klassa som sexuella trakasserier eller grov mobbning, eller kan det till och med vara så att det här kan bli disciplinära åtgärder eller avsked? Det är ganska sällsynt att det går till så starka åtgärder men den bedömningen får arbetsgivaren göra i efterhand sedan.

**VIVECA:**

Vilken roll har företagshälsovården här? Vad kan den göra?

**STEFAN:**

Företagshälsovården kan ju vara den som gör en sådan här utredning. Men det förutsätter ju att den hos företagshälsovården, den eller de som gör utredningen, inte redan har varit inne på den här arbetsplatsen eller haft någon chefshandledning eller så. Det får vara någon konsult som inte redan är partisk. Då är det ju lämpligt att man tar någon som inte finns på platsen. Man kan ta någon underleverantör eller någon från en annan ort eller så.

Men det är också väldigt vanligt att man från företagshälsovården stöttar de inblandade så att alla, både den som är utpekad och den som utpekar eller klagar, får chansen att få stödsamtal.

Men det kan också vara ett bollplank för den som ska beställa en sådan här utredning, att ha någon att rådgöra med: Hur tänker vi nu? Hur ska vi lägga upp planen? Hur snabbt behöver det gå? Att ha någon att rådgöra med. För det är ju tänkt så, i det system vi har, att när arbetsgivarens egna kunskaper i de här frågorna inte räcker så är det till företagshälsovården man ska vända sig för att få experthjälp.

**VIVECA:**

Vad kan företagshälsovården inte göra?

**STEFAN:**

Ja, men det är ju... Det största misstaget, det är att man lokalt har någon konsult som känner den här arbetsplatsen och de här cheferna jätteväl och som har varit inne och gjort utbildningar och handledningar och så. Och så tänker man att: Ja, men det är väl bra, vi tar honom eller henne som redan känner den här arbetsplatsen och så får den personen ta utredningen. Men då finns det ju en jättestor risk att de har svårt att hålla sig oberoende och ojäviga. Om inte annat är det stor risk att någon av parterna inte känner full tilltro till utredningen.

Det är ett misstag som jag ser då och då, att man inte tänker sig för. Det är därför man i föreskriften tar upp de här råden, att den som utreder måste vara oberoende och kunna agera med parternas förtroende.

**VIVECA:**

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

**STEFAN:**

Ja, det är några saker. Det är bra att tänka på att göra det så tydligt som möjligt: Vad är det för förutsättningar som gäller för utredningen? Alla de parter som är inblandade och som kanske ska bli intervjuade behöver veta vad som händer och varför det händer. Det är bra att ha något slags dokument eller flödesschema, att skapa ramar för det hela, för det här är en situation som för de flesta upplevs som ganska otrygg. Då behöver man skapa trygghet genom tydlighet. Göra processen tydlig: Det här kommer att hända. Du förväntas svara på de här frågorna och sedan kommer det att leda till...

Och att också ha en tanke om att det inte får ta för lång tid. Sådana här processer får inte ta ett halvår eller ett år, för de inblandade mår jättedåligt i att gå i ovisshet så det här behöver gå snabbt. Man behöver tänka på att när man beställer en utredning av en konsult behöver man vara tydlig med att det här behöver vara klart inom ett par månader, då behöver vi få en rapport. Så tydlighet, snabbhet och robusthet i processen.

Och att om man som beställare av en utredning själv på något sätt har en anknytning till det som har hänt, då ska man lägga ifrån sig det hela så att man inte kan bli beskylld för att vara partisk eller tysta ner någonting.

Det som också är bra att tänka på är att man granskar rapporten när man får in den, innan man skickar ut den och ger den status av att vara en godkänd rapport.

**VIVECA:**

Att vem granskar menar du?

**STEFAN:**

Att arbetsgivaren gör det när man får in rapporten. För rapporten kommer att få en otrolig effekt på arbetsmiljön och får man in en usel rapport som inte håller måttet, som är otydlig och oklar och blandar en massa saker och inte svarar på frågorna, då kommer den att skada arbetsmiljön. Så man behöver titta på rapporten...

**VIVECA:**

Vara lite kritisk?

**STEFAN:**

... med kritiska ögon när man får in den. Om man säger ”Okej, det här är rapporten”, och så skickar man ut den och säger ”Det här har vi godkänt som leverans”, då får den en status som en officiell rapport och kommer att påverka arbetsmiljön jättemycket.

**VIVECA:**

Du brukar prata om att det finns en ”maktobalans” ofta i ett sådant här skeende.

**STEFAN:**

Mm.

**VIVECA:**

Hur kan man komma tillrätta med den när man gör en utredning?

**STEFAN:**

Alltså, det är ju en maktobalans bara det att arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare, de som har arbetsledningsrätten och arbetsmiljöansvaret, har rätt att bestämma hur det ska gå till och vem man anlitar. Om man driver sin rätt att fatta de här besluten på ett sätt som är oflexibelt, hårt och utan att lyssna, så förstärker man upplevelsen av att vara i ett underläge. Och problemet med sådana här processer är ju att i mobbning så ingår ju underläget som en av definitionerna. Ett av de tre grundbenen i definitionen är upplevelsen av att vara i ett underläge. När man då utreder en situation där någon känner sig vara i ett underläge, då får man inte förstärka det underläget genom att gå fram väldigt hårt och dogmatiskt. Så att vara medveten om att man befinner sig i ett starkt maktöverläge och därför ta extra hänsyn och att ge människor insyn, transparens, öppenhet och chansen att tycka till – bara det här att fråga ”Nu har vi tänkt att anlita den här konsulten som utredare, känns det okej för dig? Eller finns det några farhågor? Är det någonting som du är orolig för?” Bara att ställa de frågorna visar att man tar den här situationen på allvar.

Jag brukar rekommendera att man behöver göra sig medveten om sitt maktöverläge och att ha det med sig i alla möten, i hur man hanterar processen. För det som för mig kan tyckas vara en självklar processfråga, som man avgör med ett vanligt beslut, kan uppfattas som väldigt hårt och dogmatiskt för den som befinner sig i ett underläge där man är rädd för vad som ska hända.

Så att komma ihåg det, att man har ofta att göra med rädda människor, otrygga människor och som känner sig i starkt underläge, det gör att man blir lite försiktig och vaksam och inte går fram för hårt.

**VIVECA:**

Tack, Stefan Blomberg, psykolog och forskare vid Arbets- och miljömedicin på universitetssjukhuset i Linköping.

Det här var en poddradio från Suntarbetsliv.