



Kränkande särbehandling



Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker, att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas om hand. I en del fall behöver arbetsgivaren stöttning, utredningshjälp för att hantera arbetsmiljön. Laholmshälsan hjälper arbetsplatser när det upplevs ske kränkningar eller någon upplever sig kränkt, dvs i ord eller handling förnedras eller behandlas annorlunda.

Laholmshälsan hanterar uppdragen från arbetsgivaren på 2 olika sätt:

Alternativ 1- Medling

Medling är ett strukturerat samtal som syftar till att reparera en arbetsrelation samt hitta en acceptabel nivå på samarbetet. Syftet med samtalen är att skapa en förutsättning där parterna kan prata ut om det som har varit samt att hitta en överenskommelse med varandra kring hur samarbetet ska se ut framöver.

Medling kan erbjudas vid kränkande särbehandling om alla inblandade parter har uttryckt en vilja till det och om medlaren bedömer insatsen lämplig med tanke på situationen.

Vid en medling får konfliktparterna en trygg miljö på Laholmshälsans företagshälsovård för dialog. Under ledning av en professionell, opartisk medlare hanteras motsättningar så att parterna kan nå en gemensam överenskommelse för sitt fortsatta samarbete.

1. Samtal med chef som lämnar uppdraget.
2. Enskilda möten med alla parter i motsättningen. *Under dessa möten får varje part enskilt gå igenom sin bild av situationen och vi berättar om hur ett medlingsmöte går till. Därefter tar parterna ställning till om de önskar gå vidare till en medling.*
3. Ett medlingsmöte genomförs under ledning av en professionell medlare. *Under medlingen berättar parterna sina versioner om vad som har hänt för varandra och om vilka konsekvenser det har fått. Det är viktigt att ta hand om det som har varit på ett bra sätt. Sedan läggs fokus på framtiden. När parterna i konflikten själva jobbar fram lösningen känner de ett större ansvar för att det ska fungera och sannolikheten är större att de fullgör sina åtaganden. Som medlare håller vi ett opartiskt förhållningssätt, leder samtalet framåt och skapar en konstruktiv form för samtalet.*
4. En gemensam överenskommelse om framtiden upprättas som återkopplas till chefen.

Alternativ 2- Utredning om eventuell förekomst av kränkande särbehandling.

Utredningar kring arbetsmiljön och den upplevda kränkningen utgår från "Faktametoden" som är en systematisk metod för noggrann och rättvis behandling av anställda och chefer i svåra arbetsmiljö- och konfliktsituationer.

Viktiga principer i undersökningen:

- **Objektivitet:** Utredare ska undersöka grunden för anklagelser genom att samla fakta. Som utredare förhåller man sig neutral under utredningens gång, utan tidigare relation till någon av parterna.



- *Konfidentialitet - inte anonymitet:* Konfidentialitet innebär att bara personer som är parter eller vittnen involveras i processen. Anklagelser eller vittnesmål kan inte lämnas anonymt med anledning av rättssäkerhet.
- *Replikrätt:* Parterna ges alltid rätt att bemöta anklagelser och ge sin egen version av vad som hänt.

Utredningen utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ¹

Hur går utredningen till?

1. Samtal med chef som lämnar uppdraget samt underlag som inkommit till arbetsplatsen med en närmre beskrivning av vad som skett, vad arbetsgivaren gjort sedan tidigare samt vilka parter som är berörda.
2. Samtal med den utsatte medarbetaren om dess perspektiv och upplevelser.
3. Samtal med den utpekade medarbetaren/medarbetarna kring dess upplevelser och perspektiv. Även samtal med ev vittnen sker.
4. Genomgång av insamlad data såsom epost, dokument, inspelningar, bilder mm).
5. Återkoppling och samtal med den utsatte medarbetaren kring den inkomna informationen.
6. Material från intervjuer sammanfattas i en utredning som lämnas till uppdragsgivaren och inkluderar analys och slutsats samt förslag på åtgärder.

Målet är att kartlägga utifrån de faktiska förhållandena och ge ett bra underlag för arbetsgivaren att arbeta vidare för att få en bra arbetsmiljö. Under utredningen utgår man inte från känslor/tankar utan endast från fakta, när den upplevda kränkningen skedde, vad hände och vilka var inblandade.

Därefter tas ställning till om det inträffade bryter mot arbetsmiljölagens bestämmelser, eller mot eventuella interna riktlinjer och regler.

Slutdokumentation- Vad får ni

Återkoppling delges arbetsgivaren först, därefter delges de berörda parterna separat.

Om de berörda inte är nöjda med rapportens slutsats, har man rätt att bilägga skriftliga kommentarer.

Arbetsgivaren äger rapporten och är den som ev lämnar ut kopior.

Som chef får ett bra beslutsunderlag för ert fortsatta arbetsmiljöarbete och förslag på insatser kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilka också kan för att stärka medarbetarnas hälsa. Arbetsgivaren fattar alltid det slutgiltiga beslutet (dvs om man anser att kränkande särbehandling eller mobbing förekommit) och har ansvarar för fortsatta åtgärder/konsekvenser oavsett rapportens slutsatser.