

PROMEMORIA

Till: Pia Berg, Högskolan Dalarna
Från: Christian Olofsson, von lode advokat
Datum: 2014-11-04
Ämne: Utredning av anmälan om kränkande särbehandling

1 INLEDNING

Jag har av Högskolan Dalarna ombetts att utreda en anmälan om kränkande särbehandling. Utredningen och mina slutsatser redovisas i denna promemoria tillsammans med mina rekommendationer. Syftet med promemorian är att ge Högskolan Dalarna ett underlag för att ta ställning till om tecken på kränkande särbehandling förekommer, om orsakerna till eventuella brister finns i arbetets organisation samt om motverkande åtgärder bör vidtas.

2 SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATION

- 2.1 Enligt min bedömning har det inte framkommit att Stina Jeffner eller någon annan arbetsgivarföreträdare har utsatt Helena Bellardini för kränkande särbehandling. Det är samtidigt klart det funnits psykosociala arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. Under den medicinska utredningen av Helena Bellardinis sjukdom har det också konstaterats att den sannolikt orsakats av psykosociala faktorer i arbetsmiljön. Det är viktigt att detta beaktas i det fortsatta arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och i Helena Bellardinis rehabilitering.
- 2.2 Enligt den plan som idag finns för Helena Bellardinis rehabilitering, är det klart att målsättningen är att hon ska återfå full arbetsförmåga och att hon ska återvända till arbete inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap. Om det föreligger psykosociala arbetsmiljöproblem bör de i första hand lösas genom åtgärder i den befintliga organisationen.
- 2.3 Jag föreslår dock inga konkreta åtgärder avseende Helena Bellardinis rehabilitering, utan de bör i första hand överenskommas i rehabiliterings-

gruppen. Om inte enighet kan nås, är det viktigt att Högskolan tydligt motiverar skälen för arbetsgivarens beslut för att undvika att rehabiliteringsåtgärderna framstår som godtyckliga eller osakligt grundade.

- 2.4 Det har genom Helena Bellardini's anmälan om kränkande särbehandling av Stina Jeffner, blivit klart att det finns en konflikt mellan Helena Bellardini och Stina Jeffner vilket behöver hanteras. Eftersom Helena Bellardini är på väg tillbaka från en längre tids sjukskrivning och har uppgett att hon inte ännu känner sig redo för konfliktlösande samtal med Stina Jeffner, anser jag att sådan konfliktlösning får planeras i samband med hennes rehabilitering.
- 2.5 Helena Bellardini har under sin sjukskrivning placerats utanför arbetsgruppens organisation och det har, i vart fall, funnits en osäkerhet om Helena Bellardini skulle återkomma till sin tidigare arbetsplats. Detta har varit en brist i arbetsgivarens rehabiliteringsarbete. Detta bör hanteras i det fortsatta rehabiliteringsarbetet och Högskolan bör också försöka underlätta för Helena Bellardini att behålla kontakten med arbetsplatsen.
- 2.6 Jag rekommenderar vidare att Högskolan ser över sina rutiner för rehabilitering särskilt med avseende på hur Högskolan ska se till att sjukskrivna medarbetare kan behålla kontakten med sin arbetsplats och sina kollegor.
- 2.7 Enligt min bedömning har Helena Bellardini's kontakter med skyddsombuden i mars 2013 avseende kränkande särbehandling inte hanterats på det sätt som framgår av *Högskolan Dalarnas regler mot kränkande särbehandling för personal*. Jag rekommenderar därför att dessa regler förtydligas och att förnyad information sedan lämnas till Högskolans chefer, arbetsmiljöombud, fackliga företrädare och mångfaldssamordnare.

3 RÄTTSLIGA REGLER

Arbetsmiljölagen och föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet

- 3.1 Enligt arbetsmiljölagen ska alla arbetsgivare bedriva ett systematiskt arbete för att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. En del av detta arbete är att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.
- 3.2 I Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) har kränkande

särbehandling definierats som återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

- 3.3 De handlingsätt eller bemötanden som utgör kränkande särbehandling kallas ofta i dagligt tal för mobbing eller trakasserier och kan ske på olika sätt. Gemensamt är att handlingarna präglas av en grov respektlöshet eller att det är fråga om ett systematiskt agerande som bryter mot en allmän uppfattning om hur människor bör bemötas. Kränkande särbehandling kan bl.a. utgöras av att medvetet tala illa om medarbetare, medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information utfrysning, medvetet utfrysning av medarbetare samt osakliga administrativa åtgärder som genomförs på ett medvetet kränkande sätt (s.k. administrativa straffsanktioner).
- 3.4 I de allmänna råden till Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter har det påpekats att tillfälliga konflikter och problem i samarbetsrelationerna kan vara normala företeelser. För att det ska vara fråga om kränkande särbehandling förutsätts att det är fråga om medvetna kränkningar eller handlingar som präglas av grov respektlöshet och som bryter mot en allmän uppfattning om hur människor bör bemötas.
- 3.5 Om tecken på kränkande särbehandling visar sig ska motverkande åtgärder vidtas och följas upp. Arbetsgivaren ska särskilt utreda om orsakerna till brister i samarbetet står att finns i arbetets organisation. Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling ska snabbt få hjälp eller stöd.

Högskolan Dalarnas regler mot kränkande särbehandling för personal vid Högskolan

- 3.6 Högskolan Dalarna har tagit fram *regler mot kränkande särbehandling för personal vid Högskolan Dalarna* (Rektors beslut 2012-05-21, Dnr: DUC 2012/838/10). Reglerna innehåller rutiner för förebyggande åtgärder mot kränkande särbehandling och information om hur medarbetare som känner sig utsatta för kränkande särbehandling kan få hjälp.
- 3.7 Av Högskolans regler mot kränkande särbehandlingen framgår att en anställd som känner sig utsatt för kränkande särbehandling rekommenderas att tala med sin närmaste chef så snart som möjligt och om det inte är lämpligt att kontakta överordnad chef eller personalchef, arbetsmiljöombud, fackliga företrädare, mångfaldssamordnare eller företagshälsovården.
- 3.8 Den som blir kontaktad av en medarbetare som känner sig utsatt för kränkande särbehandling påminns om att bemöta personen med respekt och

säkerställa att medarbetaren är medveten om att eventuella ytterligare personer eventuellt kommer att kontaktas. Det framgår vidare att om en chef utpekas som ansvarig för kränkande särbehandling, ska ärendet handläggas av personalchef.

4 UTREDNINGEN

4.1 Bakgrund

4.1.1 Helena Bellardini är anställd som adjunkt och arbetar vid akademien Utbildning, hälsa och samhälle. Inom akademien ingår bl.a. ämnet Idrotts- och hälsovetenskap, vilket bl.a. bedriver verksamheterna Dala Sports Academy och Lugnets Idrottsvetenskapliga Institut (LIVI), och ämnet Medicinsk vetenskap. Helena Bellardini var tidigare verksamhetsledare för Dala Sports Academy (DSA 1) och LIVI, uppdrag som hon lämnade våren 2012. Därefter har hon arbetat inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap.

4.1.2 Helena Bellardini har varit sjukskriven sedan mars 2013. Det pågår för närvarande ett aktivt arbete med hennes rehabilitering, med slutmålet att hon ska återfå hel arbetsförmåga och återgång i arbete inom ämnet Idrott och hälsa. Helena Bellardini arbetar för närvarande deltid, med arbetsuppgifter inom ämnet Medicinsk vetenskap.

4.1.3 Helena Bellardinis sambo, Michail Tonkonogi, är anställd som professor på Högskolan och har tidigare arbetat inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap. Sedan hösten 2013 arbetar han istället inom ämnet Medicinsk vetenskap.

4.1.4 Stina Jeffner är akademichef för akademien Utbildning, hälsa och samhälle sedan år 2009. Jan Sandberg var tidigare avdelningschef för ämnena Idrotts- och hälsovetenskap samt Medicinsk vetenskap. Han var tidigare Helena Bellardinis närmaste chef. Han efterträddes under våren 2014 av Renée Flacking, som kommer att lämna uppdraget som avdelningschef inom kort. Stina Jeffner blev samtidigt Helena Bellardinis direkta chef under Helena Bellardinis sjukskrivning.

4.1.5 Under våren 2013 framkom det att medarbetarna inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap upplevde brister i den psykosociala arbetsmiljön, bl.a. bristande samarbete och kommunikation, lågt i tak vid möten och diskussioner samt "grupper i gruppen".

4.1.6 Med anledning av detta genomfördes under våren 2013 en kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön, vilken föreslog åtgärder och insatser för att förbättra arbetsmiljön. Bland de föreslagna åtgärderna var att stärka

ledningsgruppen för avdelningen, att förtydliga indelningen mellan ämnets olika arbetsgrupper, hur man styr de olika verksamheterna och hur man använde sig av varandras kompetens samt att man på individuell nivå skulle ta ställning för att arbeta för en framgångsrik avdelning. Arbetsmiljöutredningen föreslog också att arbetsgivaren skulle skapa förutsättningar för konflikthantering mellan de individer som behöver detta.

4.2 Anmälan om kränkande särbehandling

4.2.1 Den 27 augusti 2014 anmälde Helena Bellardini till Högskolan att hon av Stina Jeffner utsatts för kränkande särbehandling och mobbning. I anmälan angav hon bl.a. att hon från och med hösten 2011 vid upprepade tillfällen blivit förtalad och utsatt för kränkande administrativa straffsanktioner, att hon undanhållits viktig information och blivit isolerad och utfryst, samt att hennes rehabilitering fördröjts och försvårats pga. Stina Jeffners agerande.

4.2.2 Under utredningen har Helena Bellardini utvecklat de omständigheter som hon menar utgör kränkande särbehandling. Enligt hennes beskrivning har hon systematiskt utsatts för kränkande särbehandling, utfrysning och trakasserier, under en längre period som tog sin början, i vart fall, under våren 2012 då hon lämnar sina uppdrag för Dala Sports Academy och LIVI. Hon har också tagit upp ett antal enskilda händelser, vilka redogörs för nedan.

4.2.3 Helena Bellardini har även tagit upp att hon i mars 2013 kontaktat skyddsombuden på Högskolan och berättat att hon kände mådde dåligt, att hon kände utfryst på av hennes tidigare kollegor samt att kände sig utsatt för kränkande behandling av Stina Jeffner och Jan Sandberg. När skyddsombuden bad om hennes tillåtelse att diskutera ärendet med Stina Jeffner, tog hon tillbaka sina uppgifter.

5 BEDÖMNING

5.1 Inledning

5.1.1 Under utredningen har jag talat med Helena Bellardini, Stina Jeffner, Michail Tonkonogi, och Jan Sandberg. Jag har också talat med Ingela Lissgård, Helena Bellardinis terapeut på Previa, som under augusti 2014 haft konfidentiella samtal med ett antal medarbetare inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap för att undersöka förekomsten av konflikter på arbetsplatsen och förutsättningarna för att Helena Bellardini skulle kunna återkomma till arbetsplatsen. Samtalen har varit frivilliga och det är inte alla medarbetare som deltagit i samtalen.

- 5.1.2 Helena Bellardini har, som en tänkbar förklaring till varför hon utsatts för kränkande särbehandling, hänvisat en anmälan sexuella trakasserier som gjorts av Michail Tonkonogi där han pekat ut Stina Jeffner. Denna anmälan har utretts av undertecknad som då ansett att det inte förekommit sexuella trakasserier. Enligt min uppfattning är det inte centralt vid en utredning av uppgifter om kränkande särbehandling att ta ställning till ett eventuellt motiv till sådan behandling. Det är ofta fråga om komplexa situationer som kan ha pågått under en längre tid och där det inte går att utreda varför problemen i samarbetsrelationerna uppstod. Utredningen ska istället syfta till att undersöka behovet av åtgärder för att komma tillrätta med eventuella arbetsmiljöproblem i framtiden.
- 5.1.3 De händelser som Helena Bellardini har tagit upp bör betraktas i ett sammanhang, men jag har av praktiska skäl grupperat dem under fyra rubriker, omständigheter som har samband med att hon lämnade sitt uppdrag som verksamhetsledare för Dala Sports Academy, omständigheter i samband med att arbetsgivaren motsatt sig att Helena Bellardini skulle återvända till arbete inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap, samt generella brister Högskolans hantering av hennes rehabiliteringsärende. Under en särskild rubrik tar jag även upp omständigheterna kring Helena Bellardinis kontakter med skyddsombuden i mars 2013.
- 5.2 Omständigheter i samband med att Helena Bellardini lämnade sitt uppdrag som verksamhetsledare för Dala Sports Academy**
- 5.2.1 Helena Bellardini lämnade sitt uppdrag som verksamhetsledare för Dala Sports Academy under våren 2012 i samband med att projektet förnyades (DSA 2) och huvudmannskapet togs över av Högskolan. Orsaken till att hon lämnade uppdraget var att Högskolan inte accepterade de löneanspråk hon ställde för att fortsätta sitt uppdrag. Helena Bellardini valde då att tacka nej till uppdraget, vilket innebar att Högskolan fick anställa en ny verksamhetsledare för Dala Sports Academy.
- 5.2.2 Högskolan företräddes i detta beslut av Stina Jeffner. Hon har i huvudsak lämnat en motsvarande beskrivning av de diskussioner som ledde till att Helena Bellardini tackade nej till uppdraget.
- 5.2.3 Enligt min bedömning finns det ingenting som talar för att Högskolans och Stina Jeffners agerande har syftat till att kränka Helena Bellardini eller varit ett led i trakasserier eller kränkande särbehandling, även om det har varit ett beslut som Helena Bellardini har upplevt som orättvist och felaktigt.

- 5.2.4 Det är enligt min mening klart att Högskolan som arbetsgivare och ansvarig för Högskolans medverkan i DSA 1 projektet har haft rätt att begära att Helena Bellardini skulle utföra arbetsuppgifter som haft med hennes tidigare uppdrag att göra, inkl. att medverka vid en revision av projektet, även om hon inte längre var projektledare. Det finns inget som talar för att arbetsgivarens agerande i detta avseende varit osakligt eller att haft till syfte att bestraffa Helena Bellardini.
- 5.2.5 Enligt min uppfattning är det tydligt att det i samband med att Helena Bellardini lämnade sitt uppdrag för Dala Sports Academy, uppstått meningsskiljaktigheter mellan Helena Bellardini och Stina Jeffner, där Helena Bellardini känt sig orättvist behandlad och där Stina Jeffner uppfattat att Helena Bellardini försvårat det fortsatta arbetet med Dala Sports Academy.
- 5.2.6 Jag anser också att man bör se det samtal där Helena Bellardini uppfattat att hon tillrättavisats av Jan Sandberg för att hon tagit upp uppgifter om att den nya verksamhetsledaren för Dala Sports Academy haft ett bolag som gynnats av projekt i det perspektivet. Jag anser inte att det finns något som talar för att detta har syftat till att kränka Helena Bellardini, utan anser att det är rimligt att arbetsgivaren försöker lösa eventuella konflikter med samtal med inblandade medarbetare.
- 5.2.7 Helena Bellardini också tagit upp att Stina Jeffner i ett samtal med Michail Tonkonogi i mars 2013 sagt att *"ingen tycker om Helena där ute"*. Michail Tonkonogi har spelat upp en kort ljudinspelning där uttalandet framgick. Stina Jeffner har förklarat att uttalandet skett i ett sammanhang där de diskuterat arbetssituationen inom ämnet Idrott- och hälsovetenskap.
- 5.2.8 Enligt min uppfattning finns det anledning att vara försiktig vid tolkningen av enskilda uttalanden från ljudinspelningar där inte alla medverkande varit medvetna om att samtalet spelades in. Det gäller i större utsträckning när ljudinspelningen endast omfattar enskilda uttalanden.
- 5.2.9 Det är viktigt att arbetsgivarföreträdare visar gott omdöme i sina kontakter med medarbetare och inte uttrycker sig på ett sätt som kan uppfattas som kränkande av andra medarbetare. I informella samtal mellan chefer och medarbetare, kan dock inte alla enskilda nedlåtande eller olämpliga uttalanden anses utgöra förtal eller kränkande särbehandling. För att det ska vara fråga om kränkande särbehandling, måste krävas att de upprepas eller att de är del av ett större mönster.
- 5.2.10 Enligt min bedömning har det inte framkommit att Stina Jeffner utsatt Helena Bellardini för trakasserier eller att Helena Bellardini utsatts för administrativa

straffåtgärder innan hon blev sjukskriven i mars 2013. Det är dock tydligt att det funnits psykosociala arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen, inte minst genom den kartläggning av arbetsmiljön som genomfördes under våren 2013. Kartläggningen initierades kort efter det att Helena Bellardini blivit sjukskriven. Vid den medicinska utredning som gjorts av hennes sjukdom, har det också konstaterats att Helena Bellardinis sjukdom sannolikt orsakats av psykosociala faktorer i arbetsmiljön.

- 5.2.11 Högskolan har, som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, ett ansvar för att fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som är behövs för att säkerställa en god arbetsmiljö. I detta arbete ingår också att utreda arbetsskador och vidta de åtgärder som föranleds av detta.
- 5.2.12 Högskolan inledde detta arbete kort efter det att Helena Bellardini blivit sjukskriven och genomförde då en arbetsmiljökartläggning. Den arbetsmiljökartläggning som Högskolan genomfört rekommenderade bl.a. att det skulle förtydligas hur indelningen var mellan ämnets olika arbetsgrupper, hur man styr de olika verksamheterna och hur man använde sig av varandras kompetens. Kartläggningen rekommenderade också att arbetsgivaren att skapa förutsättningar för konflikthantering mellan medarbetarna på arbetsplatsen. Avdelningen har därefter arbetat vidare med de slutsatser och rekommendationer som var resultatet av arbetsmiljökartläggningen.
- 5.3 Omständigheter i samband med att arbetsgivaren motsatt sig att Helena Bellardini skulle återvända till arbete inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap**
- 5.3.1 Helena Bellardinis rehabilitering har planerats i en rehabiliteringsgrupp bestående av företrädare för arbetsgivaren (bl.a. Jan Sandberg och Stina Jeffner), Helena Bellardini, en företrädare för hennes arbetstagarorganisation, Helena Bellardinis läkare, Ingela Lissgård, och en representant för Försäkringskassan. Vid arbetsgruppens möten har också Michail Tonkonogi deltagit. Rehabiliteringsgruppen ska i första hand försöka enas om rehabiliteringsåtgärder, men om enighet inte kan nås är det arbetsgivaren som har att fatta besluten om rehabiliteringsåtgärder.
- 5.3.2 Helena Bellardini började under hösten 2013 arbeta med tillfälligt arbetsuppgifter på deltid i Högskolans bibliotek. Arbetsuppgifterna var överenskomna i rehabiliteringsgruppen. Det får därför anses ha varit lämplig inledande rehabiliteringsåtgärd och den var av allt att döma framgångsrik.
- 5.3.3 Helena Bellardini har varit angelägen om att i sin rehabilitering få återvända till sin tidigare arbetsplats, sitt arbetsrum och arbetsgemenskapen inom

ämnet Idrotts- och hälsovetenskap. Det är enligt min uppfattning en naturlig utgångspunkt vid rehabilitering. Samtidigt kan det i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar även ingå att tillhandahålla andra arbetsuppgifter, om det behövs för att arbetstagarens ska kunna återgå till arbetet.

- 5.3.4 Utifrån vad Stina Jeffner har berättat och vad som i övrigt framkommit om arbetsgivarens agerande under Helena Bellardini's rehabilitering är det tydligt att arbetsgivaren har varit orolig för att den psykosociala arbetsmiljön skulle försämrats om Helena Bellardini skulle komma tillbaka till ämnet Idrotts- och hälsovetenskap. Det är i och för sig en viktig aspekt att ta hänsyn till vid Helena Bellardini's rehabilitering och vid det systematiska arbetsmiljöarbete som arbetsgivaren är skyldig att utföra.
- 5.3.5 Högskolan, företrädd av Stina Jeffner, har därför gett Helena Bellardini arbetsuppgifter inom ämnet Medicinsk vetenskap och placerat henne tillfälligt i ett annat rum. I detta sammanhang har Stina Jeffner bl.a. uppgett att andra anställda har konflikter med Helena Bellardini. Det är en uppgift som Helena Bellardini inte känner igen.
- 5.3.6 Ingela Lissgård har fått i uppdrag att genomföra konfidentiella samtal med medarbetarna inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap för att undersöka förekomsten av konflikter på arbetsplatsen. Hennes slutsats är att de medarbetare som hon talat med inte har upplevt att de har olösta konflikter med Helena Bellardini. Ett par medarbetare har dock beskrivit att de känner en oro för att Helena Bellardini's professionella roll påverkats av henne relation till Michail Tonkonogi och att det kan skapa en obalans på arbetsplatsen.
- 5.3.7 Om det föreligger psykosociala arbetsmiljöproblem bör de i första hand lösas genom åtgärder i den befintliga organisationen. Först om det visar sig att sådana åtgärder inte är tillräckliga, bör arbetsgivaren överväga möjligheterna för att omplacera en eller flera anställda. En sådan omplacering ska också föregås av förhandling med de aktuella arbetstagarnas respektive arbetstagarorganisation.
- 5.3.8 Eftersom Helena Bellardini inte har arbetat inom ämnet Idrott- och hälsovetenskap sedan arbetsmiljökartläggningen genomfördes våren 2013, kan jag inte se att arbetsgivaren i tillräcklig grad har försökt hantera eventuella psykosociala arbetsmiljöproblem, utan att omplacera någon arbetstagarare. Enligt min uppfattning bör sådana problem istället hanteras på arbetsplatsen med stöd av de slutsatser och rekommendationer som var resultatet av arbetsmiljökartläggningen.

- 5.3.9 Enligt min bedömning har Högskolan, genom sin hänvisning till konflikter lagt för stort vikt vid Helena Bellardinis roll. Eftersom konflikterna inte har kunnat konkretiseras, talar mycket för att detta har skadat förtroendet för arbetsgivaren.
- 5.3.10 Helena Bellardini har i detta sammanhang även tagit upp att Stina Jeffner lämnat olika uppgifter om de påstådda konflikterna vid olika möten i arbetsgruppen och i detta sammanhang hänvisat till ljudinspelningar av mötena. Det är enligt min bedömning klart att hänvisningen till påstådda konflikter mellan Helena Bellardini och andra medarbetare, vilka inte har kunnat preciseras har skadat förtroendet för arbetsgivaren i rehabiliteringsprocessen. Detta oavsett om Stina Jeffner lämnat motsatta uppgifter vid olika möten.
- 5.3.11 Helena Bellardinis rehabilitering fortsätter enligt den nuvarande rehabiliteringsplanen för Helena Bellardini, enligt vilken hon ska återgå till arbete inom ämnet Idrott- och hälsovetenskap. Det är inte lämpligt att i denna utredning föreslå konkreta åtgärder avseende Helena Bellardinis rehabilitering, utan de bör i första hand överenskommas i rehabiliteringsgruppen.
- 5.3.12 Om inte enighet kan nås, är det Högskolan som måste fatta besluten om rehabiliteringsåtgärder. Det är då mycket viktigt att Högskolan tydligt motiverar skälen för arbetsgivarens ställningstaganden avseende Helena Bellardinis rehabilitering, för att undvika att de framstår som godtyckliga eller osakligt grundade.
- 5.3.13 Det har, i vart fall genom Helena Bellardinis anmälan om att hon utsatts för kränkande särbehandling av Stina Jeffner, blivit klart att det finns samarbetsproblem mellan Helena Bellardini och Stina Jeffner. Innan de har hanterats, rekommenderar jag att Stina Jeffner inte deltar i rehabiliteringsmötena. Denna åtgärd har redan vidtagits av Högskolan.
- 5.3.14 Konflikten mellan Helena Bellardini och Stina Jeffner behöver hanteras. Både Helena Bellardini och Stina Jeffner har under denna utredning uttryckt en vilja att försöka lösa konflikten. Helena Bellardini har dock uppgett att hon, för närvarande inte känt sig redo för konfliktlösande samtal med Stina Jeffner. Jag avstår därför från att ge någon rekommendation i detta avseende. Istället rekommenderar jag att den frågan planeras i samband med hennes rehabilitering.

- 5.4 Brister i Högskolans hantering av Helena Bellardinis rehabiliteringsärendet m.m.**
- 5.4.1 Helena Bellardini har tagit upp ett antal omständigheter där hon menar att arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen eller i sitt rehabiliteringsansvar, bl.a. bristande kontakter under hennes sjukskrivning, bristande utredning om orsaken till hennes sjukdom och kopplingen till den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen, att arbetsskadeanmälan inte gjordes förrän i december 2013.
- 5.4.2 I samband med ett rehabiliteringsmöte i februari 2014 föreslog Högskolan, företrädd av Jan Sandberg, föreslagit att Helena Bellardini skulle sluta på Högskolan och erbjudit henne ett s.k. utköp. Helena Bellardini har uppfatta detta som en kränkande behandling. Jan Sandberg har förklarat erbjudandet med att Högskolan haft uppfattningen att Helena Bellardini inte önskat komma tillbaka, något som visat sig felaktigt. Högskolan har därefter inte tagit upp förslaget igen.
- 5.4.3 Hon har vidare tagit upp att hon inte har fått delta i möten på arbetsplatsen och att hon inte har tagits med i planeringen av en utbildning för sjukgymnaster.
- 5.4.4 Enligt min bedömning är de eventuella bristerna Högskolans hantering av Helena Bellardinis rehabilitering inte att betrakta som kränkande särbehandling.
- 5.4.5 Förslaget om utköp, som framförts till Helena Bellardini under ett rehabiliteringsmöte när hon haft stöd av bl.a. sitt fackliga ombud, ska enligt i min mening inte ses som en administrativ straffåtgärd. Däremot är det tydligt att förslaget, har skadat förtroendet för att Högskolan velat att Helena Bellardini skulle återvända till sin tidigare arbetsplats.
- 5.4.6 Någon omplacering av Helena Bellardini har inte genomförts, vilket innebär att utgångspunkten måste ha varit att Helena Bellardini skulle återvända till sitt arbete. I och med att Helena Bellardini har placerats utanför arbetsgruppens organisation har, i vart fall, skapats en osäkerhet om Helena Bellardini skulle återkomma till sin tidigare arbetsplats inom ämnet Idrott- och hälsovetenskap. Beslutet att Helena Bellardinis direkta chef skulle vara Stina Jeffner istället för Renée Flacking har förstärkt detta intryck.
- 5.4.7 Detta har, enligt min bedömning, varit en brist i arbetsgivarens rehabiliteringsarbete som bör hanteras vid den fortsatta planeringen av Helena Bellardinis rehabilitering. Högskolan bör också underlätta för Helena

Bellardini att behålla kontakten med arbetsplatsen, för att minska hennes känsla av isolering eller utfrysning. Jag rekommenderar vidare att den organisatoriska speciallösningen där Helena Bellardini har haft akademichefen som direkt chef upphör.

- 5.4.8 Jag rekommenderar dock att Högskolan ser över sina rutiner för rehabilitering särskilt med avseende på hur Högskolan ska se till att sjukskrivna medarbetare kan behålla kontakten med sin arbetsplats och sina kollegor.

5.5 Helena Bellardinis kontakter med skyddsombuden i mars 2013

- 5.5.1 När det gäller Helena Bellardinis kontakter med skyddsombuden i mars 2013, har Helena Bellardini själv begärt att de inte skulle gå vidare med hennes uppgifter. Anledningen till detta har varit att skyddsombuden bett om hennes tillåtelse att tala med Stina Jeffner.

- 5.5.2 Enligt min bedömning har denna hantering av ärendet inte varit i enlighet med de grundläggande principer som följer av *Högskolan Dalarnas regler mot kränkande särbehandling för personal*. I den situationen då Helena Bellardini pekade ut Stina Jeffner som ansvarig för behandlingen, borde skyddsombuden överlämnat ärendet till Högskolans personalchef. Det är möjligt att Helena Bellardini skulle ha varit villiga gå vidare med sina uppgifter, om hon erbjudits ytterligare stöd. Även om Helena Bellardini inte personligen ville gå vidare med sin anmälan mot Stina Jeffner, kan det ha funnit anledning att vidta åtgärder för att utreda den generella arbetsmiljön på arbetsplatsen. (Vilket, i och för sig, också skett kort därefter.)

- 5.5.3 För att undvika att uppgifter om kränkande särbehandling inte kommer fram till Högskolan av liknande skäl i framtiden, rekommenderar jag att *Högskolan Dalarnas regler mot kränkande särbehandling för personal* kompletteras med information om hur man ska hantera den situationen att en anställd anser sig utsatt för kränkande särbehandling, men vill vara anonym eller inte vill att uppgifterna förs vidare.

- 5.5.4 Förnyad information om *Dalarnas regler mot kränkande särbehandling för personal* bör sedan lämnas till Högskolans chefer, arbetsmiljöombud, fackliga företrädare och mångfaldssamordnare.