



Datum
2015 -05- 26

Dnr
3347-15-21
Aktbilaga II

Helena Bellardini
bellardinihelena@gmail.com

Din anmälan till Justitiekanslern

Du har i ett brev till Justitiekanslern den 19 maj 2015 framfört klagomål mot din arbetsgivare vid Högskolan Dalarna med anledning av att du anser dig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling.

Justitiekanslern har med hänsyn till de begränsningar som gäller för tillsynsuppgiften beslutat att inte vidta någon åtgärd med anledning av din anmälan. Se särskilt punkten 8 i bifogat informationsblad om Justitiekanslerns tillsynsverksamhet.

Med vänlig hälsning


Sara Kästel

Bilaga

Information om Justitiekanslerns tillsynsverksamhet

Registrator

Från: Helena Bellardini <bellardinihelena@gmail.com>
Skickat: den 19 maj 2015 20:13
Till: Registrator
Ämne: Anmälan av Helena Bellardini
Bifogade filer: Anmälan JK Rektorns agerande vid utredning om kränkande särbehandling.docx; Bilaga 1. Handling som överlämnades till advokaten utredaren.docx; Bilaga 2. Utredn ang anmälan om kränkande särbehandling Rektorns beslut.pdf; Bilaga 3. Ifrågasättande av slutsatser.docx

Hej!

Jag vill gärna att Justitiekanslern gör en bedömning om det är försvarbart att rektorn vid Högskolan Dalarna medvetet har förbisett att avgörande fakta har utelämnats och förvringts i ett underlag som hon grundar sitt beslut på gällande om en person i chefsposition har utövat kränkande särbehandling/ mobbning mot en anställd eller inte. Jag önskar att Justitiekanslern gör en bedömning om rektorns agerande står i konflikt med regeringsformens krav på att myndigheter ska vara sakliga och opartiska och med krav på rättssäkerhet.

Se anmälan och bilagor.

Vänliga hälsningar

Helena Bellardini

Adjunkt vid Högskolan Dalarna

070-610 80 73

AD ACTA MED BREV AV SA
2015-05-25 (ab 1-9)

Anna Erman

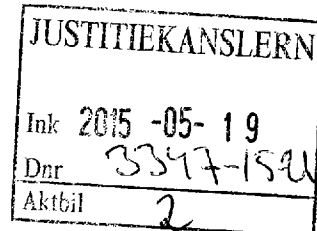
21

JUSTITIEKANSLERN	
Ink	2015-05-19
Dnr	3347-15-21
Aktbil	

Falun den 19 maj 2015

Helena Bellardini
Skuggarvet 81
790 15 Sundborn
621223-0228
070-610 80 73

Justitiekanslern
Box 2308
103 17 Stockholm



Hej

Jag heter Helena Bellardini och arbetar som adjunkt vid Högskolan Dalarna. Den 27 augusti 2014 skickade jag in en anmälan till rektor Marita Hilliges om att jag har blivit utsatt för kränkande särbehandling och mobbning av akademichefen Stina Jeffner. Rektorn beslutade då att tillsätta en utredning som gjordes av advokaten Christian Olofsson på Von Lode Advokat AB. Jag blev därför intervjuad två gånger av advokaten. När utredningen var klar så överlämnades den till mig av rektorn med beslutet att jag inte hade utsatts för kränkande särbehandling. När jag hade gått igenom utredarens promemoria kring anmälan om kränkande särbehandling noterade jag flera grova sakfel, förvrängningar av fakta och utelämnande av viktiga avgörande händelser för rektorns bedömning. Även vittnen till kränkningar samt ljudinspelningar har stått till utredarens förfogande, men han har inte använt sig av dessa. Jag ville då att detta skulle komma till rektorns kännedom. Jag skickade därför en skrivelse kring ifrågasättande av beslutet och innehållet i utredningen till rektor, personalchefen (Pia Berg) och till Bengt Eriksson som tillfälligtvis var min närmaste chef under utredningstiden. Skrivelsen har också diariförts i Högskolans arkiv. Jag sammanställde en lista med de punkter där utredaren har förvrängt, misstolkat, utelämnat fakta och gjort rena faktafel. Jag erbjöd mig vidare att vi skulle kunna ha ett möte där jag skulle kunna ytterligare förtydliga de grova felaktigheter som återfinns i promemorian. Det svar jag fick på min skrivning var följande:

Hej Helena

Tack för dina synpunkter på utredningen. Vi har gått igenom dem och bedömningen är att de inte ändrar förutsättningen för Rektors beslut. Vi hoppas att ditt fortsatta rehabiliteringsarbete och även arbetet kring arbetsmiljön som utredningen uppmärksammat kommer att underlätta för dig att komma tillbaka till arbetet.

Eu.
Pia Berg
Personalchef
Personalavdelningen

Jag vill gärna att Justitiekanslern gör en bedömning om det är försvarbart att rektorn vid Högskolan Dalarna medvetet har förbisett att avgörande fakta har utelämnats och förvrängts i ett underlag som hon grundar sitt beslut på gällande om en person i chefsposition har utövat kränkande särbehandling/ mobbning mot en anställd eller inte. Jag önskar att Justitiekanslern gör en bedömning om rektorns agerande står i konflikt med regeringsformens krav på att myndigheter ska vara sakliga och opartiska och med krav på rättssäkerhet.

Jag bifogar följande;

- Handling som överlämnades till advokaten tillika utredaren Bilaga 1
- Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling Bilaga 2
- Ifrågasättande av slutsatser och innehållet i utredningen av anmälan om kränkande särbehandling DUP 2014/702/30 Bilaga 3

Vänliga hälsningar

Helena Bellardini

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Kort sammanställning i punktform. Helena Bellardini, anställd på Högskolan Dalarna

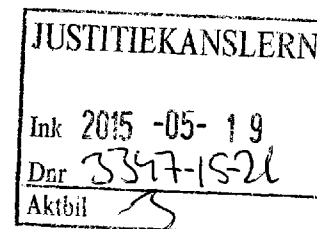
Utifrån arbetsmiljölagen

Utifrån kränkande särbehandling i arbetslivet

Utifrån AFS 1994:1 Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling

Arbetsanpassning och rehabilitering

Vittnen, inspelat- och skriftlig material



Kort sammanställning i punktform. Helena Bellardini, anställd på Högskolan Dalarna

- Jag anställs på Högskolan Dalarna år 2002 som adjunkt och verksamhetsledare för LIVI, Lignets Idrottsvetenskapliga Institut.
- Jag fick ytterligare ett ledaruppdrag år 2005 vid Högskolan som koordinator för Elitidrott och Högskestudier.
- Jag blev år 2009 även projektledare för EU-projektet Dala Sports Academy (DSA1), ett samverkansprojekt mellan Högskolan Dalarna, Falu- och Borlänge kommuner. Det var jag som har stått bakom ansökan som inbringade ca 12 miljoner kronor i externa medel till projektet.
- Jag tillhör och har tillhört ämnena Idrotts- och Hälsovetenskap och Medicinsk Vetenskap där jag även har genomfört undervisning.
- Då DSA1 blev mycket framgångsrikt beviljades EU-finansiering (ca 18 miljoner kronor i externa medel) även till en fortsättning som kallas för DSA2.
- Då de ovanstående uppräknade arbetsuppgifterna till slut kom att omfatta långt mer än de 100% som ingick i min tjänst framförde jag önskemål till min chef (akademichef) Stina Jeffner om att få en ökad lön. Detta nekades med hänvisning till min befattning som adjunkt och jag tackade därför nej till fortsatt projektledarskap för DSA2.
- Man anställde då en annan person, Sofia Brorsson (SB) som adjunkt och ledare för DSA2. SB var nära vän med lärosätets rektor. SB satt att driva verksamheten ledde till ett antal konflikter i miljön. Situationen förvärrades ständigt och i slutändan genomfördes en arbetsmiljöutredning som dock inte löste situationen. Fortfarande präglas miljön av infekterade konflikter och motsättningar (omfattande dokumentation finns).
- Under ett av mötena rådde jag ställa några frågor kring aspekter som visade sig vara väldigt känsliga då det rörde sig om att DSA-projektets medel har använts för att gynna projektledarens (SB) eget bolag. Jag blev då kallad till avdelningschefen som i väldigt hotfulla former beordrade mig att inte ställa den typen av frågor (samtalet finns inspelat). Senare visade det sig att det mycket riktigt förekommit ekonomiska oegentligheter av detta slag (dokumentationen finns, bl a akademichefens uttalande finns inspelat).

- Trots att jag har klivit av DSA-uppdraget och blivit av med det lönepåslag som hörde till, har jag trots mina protester blivit tvingad av arbetsgivaren att utföra arbetsuppgifter som låg inom detta uppdrag. Utförlig dokumentation finns.
- Min situation blev alltmer svår bl a pga avdelningschefens och akademichefens behandling. Akademichefen försökte skapa konflikter genom att baktala medarbetare. Till andra medarbetare sade hon att de har en konflikt med mig, vilket saknade grund. Detta har dock avslöjats tack vare att flera av kollegor och jag har goda relationer och kommunicerar med varandra. Detta kan vid behov styrkas av kollegorna.
- Januari 2012 avstod jag från mitt koordinatruppdrag för Elitidrott och Högskolestudier då jag inte mårde bra psykiskt av den psykosociala arbetsmiljön och ville gå ner i tjänst.
- Våren 2012 ombads jag vid flera gånger av akademichefen att kliva av mitt uppdrag som verksamhetsledare på LIVI. Anledningen var otydlig. Stina uppsökte en annan chef på Högskolan och bad honom anställa mig utan att hon först lät mig få information om detta. Då jag gärna ville vara kvar i miljön men insåg att det skulle vara svårt att gå emot min chefs uppmaning, avstod jag från LIVI-ledaruppdraget samt att ingå i den ordinarie verksamheten vid idrottmiljön under en termin och arbetade enskilt med utvecklingsarbete.
- I mars 2013 fungerade jag inte bra och mårde så psykiskt dåligt att jag uppsökte sjukvården och läkaren sjukskrev mig i diagnosen medelsvår depression.
- Under juli 2013 genomfördes en arbetsmedicinsk utredning på Arbets- och miljömedicin på Akademiska sjukhuset i Uppsala. Utredningen genomfördes av en läkare, Corina Covaciu och hennes psykolog, Läkare skriver så här...*Min bedömning (baserad på ovanstående forskningsresultat, den tydliga tidskopplingen mellan exponering och insjuknande samt på avsaknad av konkurrerande riskfaktorer) är att patienten depression sannolikt orsakats av psykosociala riskfaktorer i arbetet.*
Sannolikt är inom forskningssammanhang det starkaste ord man använder när man är säker.
- Den 14 november genomförs ett möte kring arbetsmiljö på arbetsplatsen. Min behandlande läkare och jag kommer fram till att det hade varit en viktig del i min rehabilitering att delta på detta möte. Min närmaste chef har dock skriftligen förbjudit mig att delta i arbetsmiljömötet.
- Ett första avstämningsmöte med arbetsgivaren, läkaren, Försäkringskassan och mig med stödperson, hölls i oktober, 7 månader efter mitt insjuknande. I nov 2013 börjar jag att arbetsträna på deltid (ca 10%) på Högskolan Dalarnas bibliotek och stannade där i något mer än 3 månader. Arbetsträningen gick mycket bra och läkaren och Försäkringskassans kontaktperson tyckte därför att det nu skulle vara lämpligt för mig att återgå till arbetsplatsen och börja arbeta på 25%.
- Den 16 februari hålls det andra avstämningsmötet. På detta avstämningsmöte förklarar min chef (avdelningschef) Janne Sandberg att de (cheferna) inte tycker att jag skall komma tillbaka till arbetsmiljön och att det inte heller finns någon annan plats på högskolan där min kompetens skulle kunna passa. Detta finns dokumenterat i Försäkringskassans protokoll. Jag är utbildad sjukgymnast. Man har sedan dess anställt två sjukgymnaster och man har planer på att starta en sjukgymnastutbildning. Det finns flera sjukgymnaster anställda i ämnet Medicinsk Vetenskap. Avdelningschefen framförde att de kommer att ge mig ett bud för ett utköp. Då ingen facklig representant fanns med på mötet, eftersom det förväntade

innehållet var att komma fram till vilka arbetsuppgifter jag skulle kunna göra på min ordinarie arbetsplats, så avslutas mötet med att jag skall ta kontakt igen när jag har tagit kontakt med en facklig representant som kan vara med vid samtalet.

- Jag har inte tidigare fått någon som helst hint om att arbetsgivaren vill att jag skall sluta på Högskolan Dalarna. Det har heller inte vid något utvecklingssamtal framförts några signaler på att man inte är nöjd med det arbete som jag har presterat. Jag har under förra året publicerat tre böcker som har blivit uppmärksammade både inom yrkeskåren och av riksmidia. Jag är även författare för det tyngsta svenska standardverket inom mitt kompetensområde (tester och mätmetoder). Jag har sammantaget dragit in närmare 46 miljoner i externa pengar till Högskolan Dalarna. Den miljön som byggdes upp under min ledning har lyfts upp av EU-kommissionens högsta tjänsteman inom idrott och hälsa som ett föredöme på europeisk nivå (finns dokumenterat). Det finns inga tydligt framförda argument till varför att man vill att jag ska sluta mer än att det inte skulle vara bra för mig och arbetsmiljön att jag kommer tillbaka. Samtal med ett flertal kollegor visat däremot att de ser fram emot att jag kommer tillbaka och att min kompetens behövs. Läkaren har i sitt läkarintyg under punkt 10 *Prognos – kommer patienten att få tillbaka sin arbetsförmåga i nuvarande arbete?* Kryssat i rutan för JA.
- Vid det tredje avstämningsmötet den 21mars har akademichefen Stina tagit över chefskapet från avdelningscheferna i de frågor som behandlar mig. All kommunikation ska nu gå via henne. Jag framför att jag anser att min arbetsplats är och framåt ska vara på IHV. Akademichefen säger hon att det är olämpligt att jag återvänder till IHV och att jag även ska flytta ur mitt kontor. Vi kommer överens om att ett nytt möte för uppföljning är behövligt där även dr Elin Lundgren kan medverka. Under tiden är jag åter i tjänst 25% och på den tiden arbetar jag med att göra enklare praktiskt arbete på Högskolans Bibliotek såsom att sätta upp skyltar.
- Vid det fjärde avstämningsmötet den 23 maj framför jag på nytt att jag önskar få återgå med undervisande arbetsuppgifter som adjunkt med målsättning att återgå i arbete inom tränarutbildningen. Jag har vid flera tillfällen blivit tillfrågad om att undervisa på Tränarutbildningen av mina kollegor då min specialkompetens behövs och saknas i miljön. Detta har dock cheferna motsatt sig. Det har vid flera tillfällen från Akademichefen framförts då att det skulle finnas ett tiotal personer som har skrivit under ett papper där de säger att de har en ouppklarad konflikt med mig. På mötet bestäms därför att dessa ska gå till Ingela-Lissgård på företagshälsovården Previa som ska genomföra djupsamtal och konflikthantering vilket ska påbörjas under slutet av maj. Planen är nu att arbetsgivaren planerar för återgång i arbete inom adjunkts områden och att konflikthanteringen genomförs. Väntan på resultat av samtal och den eventuella konflikthanteringen ger mig mycket hö stress. Tre veckor efter mötet har jag inte hört någonting och mailar därför till alla berörda. Min akademichef svarar och ber då om ursäkt och säger att Previas samtalskontakt blev sjuk. Jag hör sedan inget mer kring samtal och konflikthanteringen från min arbetsgivare förrän vid nästa avstämningsmöte den 21 augusti. På mötet tar Stina på nytt upp att hon anser att jag inte bör sitta i mitt kontor och under väntan på utredningen kring konflikterna så kommer man överens om att jag ska sitta i ett kontor i en annan del av Högskolan. På mötet framför jag att jag inte upplever att jag har några konflikter men att det kanske kan vara bra att Stina reder ut sin konflikt med mig. Stina svarar att hon inte har någon konflikt med mig utan att hon....

- Via mail får jag av Akademichefen tilldelat mig arbetsuppgifter. Jag framför synpunkter på dessa och arbetsgivaren svarar då att planen ligger fast. Jag hänvisar då till Arbetskyddsstyrelsen kommenarer till 3 paragrafen i Arbetskyddsstyrelsen Föreskrifter AFS 1994:1 och skriver "Bara så att vi är överens om att ditt agerande på punkt efter punkt strider mot regelverket så kan vi fortsätta med din plan." Maillet besvaras inte.
- Vid det femte avstämningsmötet berättar Ingela från Previa att sex stycken personer har kommit till henne och blivit djupintervjuade. Hon berättar att ingen av dessa säger sig ha någon konflikt med mig och inte heller har något emot mig personligen. Intervjuerna har genomförts dagarna innan mötet. Jag ifrågasätter att dessa personer skulle ha kunnat skriva under på ett papper där de säger sig ha en konflikt med mig när de samtidigt inte säger sig ha en konflikt med mig. Jag har i ett mail uppmanat Stina att visa upp de påskrivna påstådda dokument för facklig representant och för Previa som har tystnadsplikt. Jag framför vidare att det verkar ha skett någon form av urval av personer till djupintervjuerna där man har gått till vissa av mina kollegor men inte till andra. Vid en räkning på miljöns hemsida visar att det finns totalt 23 personer i arbetsmiljön. På sittande möte får Ingela i uppdrag av akademichefen att göra ytterligare två djupintervjuer men denna gång via telefon. Det har förflutit 12 veckor sedan mötet där man bestämde att djupintervju skulle ske snarast med de som skrivit att det hade en konflikt med mig men efter 12 veckor har alla dessa intervjuer ännu inte genomförts. Enligt Previa har man erbjudit flera samtalstider långt tidigare, några redan två veckor efter föregående möte. Det är Stina som har avböjt dessa med olika argument. Återigen tar Stina upp att jag skall flytta ur mitt kontor. Läkare och facklig representant ifrågasätter detta och Stina tar tillbaka sitt beslut. På mötet framför jag att jag har blivit utsatt för kränkande särbehandling och mobbning under 2,5 års tid. Personalchefen svarar då att något sådant känner de inte till då det inte har kommit in någon anmälan.

Utifrån Arbetsmiljölagen

Kap 2, paragraf 1

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

- Jag uppmanas att lämna mitt ledaruppdrag på LIVI. Inget tydligt skäl anges och inga ansatser till att lösa det som antyds föranleda att jag skall lämna mitt uppdrag görs.
- Jag beordras att flytta till en avsides kontorplats.
- Jag får stanna i miljön men får arbetsuppgifter som göra att jag inte är aktiv i någon av de tidigare områden där jag haft ledaruppdrag.
- Jag beordras att genomföra arbetsuppgifter som inte längre ingår i mitt arbetsuppdrag.
- Min chef förbjuder mig att vara med på arbetsplatsmöte där arbetsmiljön skall diskuteras och som bedömts ska vara viktig för min fortsatta rehabilitering. (Skriftlig dokumentation finns)
- Jag fråntas gång på gång rättigheten att gå in på det nätverk där bland annat mitt personliga material finns och arbetet som jag varit projektledare för.

Kap 3, paragraf 2

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

- En arbetstagare påtalar att det finns arbetsmiljöproblem där jag och Sofia är inblandade. Skriftlig dokumentation finns. Jag gör avdelningschefen uppmärksam på arbetstagarens rop på hjälp. Ett mötet hålls där arbetstagaren, Sofia, jag, Michail, och avdelningschefen är med. Arbetstagaren blir sedan dessvärre långsjukskriven och slutar (1 feb 2012). Informationen kring arbetstagarens problem och varför denna blivit sjuk ges inte till arbetsmiljön.
- I mail och i samtal påpekar jag att kommunikationen mellan mig och Sofia behöver förbättras för att verksamheten skall fungera. Skriftlig dokumentation finns 11 april 2012). Jag får ingen reaktion på mailet.

Kap 3, paragraf 2a

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta.

- Arbetsgivaren har under min sjukskrivning haft några korta möten med mig kring min sjukskrivning. De har aldrig behandlat orsaken till just mitt insjuknande utan mer praktiska saker såsom när jag kan tänkas gå in i undervisning igen. Direkt efter insjuknandet tar avdelningschefen kontakt med mig och ber mig medverka i den arbetsmiljöutredning som görs för hela avdelningen IHV (mars-april?). Några specifika frågor som behandlade just mitt insjuknande behandlas inte och diskuteras inte i efterhand som följd av utredningen.
- I inlämnat sjukintyg underskrivna av läkaren den 15 maj 2013 (två månader efterinsjuknandet) står under rubriken 13 Övriga upplysningar och förtydliganden..."Patientens psykiska mående och depression till största delen utlöst av patientens arbetssituation samt konflikter på arbetsplatsen".
- Avdelningschefen tar initiativ till ett möte (ca 10 minuter) som genomförs i juni där han frågar om det är något han kan göra för mig. Inget framtida möte inplaneras utan man inväntar Försäkringskassans initiativ. Samtalet berör inte på något sätt vad orsaken till min sjukdom skulle kunna bero på.
- I inlämnat sjukintyg den 22 augusti (5 månader efter insjuknandet) står under rubriken 13 Övriga upplysningar och förtydliganden..."Patient med depression. Har gjorts en arbetsskadeutredning på Arbets- och miljömedicin Akademiska sjukhuset. Uppsala den 5/7 2013. Är bedömt där att patientens depression sannolikt orakats av psykosociala riskfaktorer i arbetet. Önskar ett avstämningsmöte med er (Försäkringskassan), patienten och patientens arbetsgivare."
- Den 3 oktober hålls ett första avstämningsmöte på Försäkringskassans initiativ där avdelningschefen samt personal från personalavdelningen medverkar. I protokollet står "Fortsatt medicin rehabilitering och sannolikt påbörja arbetsträning hos ordinarie arbetsgivare men då i annat anpassat arbete till att börja med för att därefter successivt återgå i sitt ordinarie arbete. Inga samtal kring den

arbetsmiljömedicinska utredningen eller vad som skulle kunna tänkas orsaka min sjukdom förs.

- I december ber jag arbetsgivaren att skicka in en anmälan om arbetsskada. Jag har då varit sjukskriven i 9 månader. Försäkringskassan meddelar den 17 januari 2014 att anmälan har kommit in.
- Därefter har det hållits avstämningsmöte den 14 februari, 21 mars, 23 maj. Liksom tidigare berörs inte möjliga orsaker till mitt insjuknande.
- Vid avstämningsmötet den 23 maj framför jag att jag tror att det är Stina och jag som har en konflikt. Då svarar Stina "Det tror jag inte".
- Vid avstämningsmötet den 21 augusti framför jag att orsaken till mitt insjuknande är att jag har blivit utsatt för kränkande särbehandling och mobbning under ca 2,5 år. Man säger då att jag ska skicka in en anmälan så att det kan göras en utredning. Jag påminner då att akademichefen har skrivit under en anmälan som skickats in till bland annat Arbetsmiljöverket där det under rubriken 5.2 Specificera vilka faktorer som misstänks vara trolig orsak till besvären står..."Psykosociala o organisatoriska faktorer...samt att de tidigare har kunnat ta del av informationen i den Arbetsmiljömedicinska utredningen.

Kap 3, paragraf 3a

En arbetsgivare ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som regeringen bestämmer om dödsfall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande.

- I december ber jag arbetsgivaren att skicka in en anmälan om arbetsskada. Jag har då varit sjukskriven i depression 9 månader och den arbetsmiljörelaterade orsaken har kunnat läsas i sjukintyg sedan augusti. Den blir registrerad på försäkringskassan samt Arbetsmiljöverket.

Kap 6, paragraf 4

Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2a paragrafen.

- En skrivelse kring den kränkande särbehandlingen har inlämnats till det lokala skyddsombudet. Emellertid, för att kunna ta ärendet vidare så sa skyddsombuden att de behövde kontakta och diskutera ärendet med Stina Jeffner, min avdelningschef, som är den som utsatte mig för den kränkande särbehandlingen. Då jag var rädd för att det skulle bli ytterligare repressalier så vågade jag då inte att detta skulle ske.

Utifrån kränkande särbehandling i arbetslivet Föreskrifter AFS 1993:17

Paragraf 4

I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

- Denna paragrafs innehåll fungerar inte vid Högskolan Dalarna om den person som kränker har högre befattning/chefsposition än den som blir kränkt. Skyddsombuden måste gå genom chefen för att ta ett ärende vidare. Cheferna vid Högskolan Dalarna

tillhör rektorns ledningsgrupp. Dels stoppas man därför av rädsla för repressalier, dels av jävförhållanden.

Exempel på kränkande särbehandling riktat mot mig vid Högskolan Dalarna

När du blir utsatt för orättvisor är det naturligt att kunna gå till överordnande för att påtala detta för att kunna reda ut missförhållandena. När det är din chef som står för den kränkande särbehandlingen har det visat sig vara betydligt svårare, i princip omöjligt, att lösa situationen. Enda sättet är att lämna in en anmälan och att hoppas att den behandlas på ett objektivt och opartiskt sätt. Tidigare vittnesmål kring detta talar emellertid om att sådana förhållande inte funnits på Högskolan tidigare.

Kränkande administrativa straffsanktioner

- Omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter.
Jag uppmanas att lämna mitt ledaruppdrag på LIVI. Inga tydliga skäl anges (fungerar inte) och inga ansatser till att försöka att lösa det som antyds vara orsak till att jag skall lämna mitt uppdrag som jag har skött klanderfritt i 10 år anges.
- Omotiverat fråntagande av kontorsplacering.
Jag beordras i samband med fråntagandet av mina arbetsuppgifter även flytta från mitt centrala kontor till ett kontor som ligger avsides.
- Oförklarad omplacering.
I samband med min sjukskrivning och rehabilitering så har ledningen vid flera tillfällen framfört att de anser att jag inte skall komma tillbaka till min gamla avdelning utan att jag skall förflyttas/omplaceras. Flera ej underbyggda anledningar har getts som skäl till detta bland annat att det inte skulle vara bra varken för mig eller för arbetsmiljön, att det skulle vara olämpligt för min hälsa, att det finns massa personer (ett tiotal) som har ouppklarade konflikter med mig.
- Omotiverat låg löneutveckling.
Vid de senaste två lönerevisionerna har min löneutveckling legat på 0,05% trots att jag har presterat bra och utöver genomsnittet i arbetsmiljön.
- Omotiverad diskriminering vid lönesättning vid specifik tjänst.
Mitt löneönskemål för att fortsätta vara projektledare för Dala Sports Academy sades vara orimligt. Därför tackade jag nej till att fortsätta med uppdraget. Min efterträdare fick emellertid den lön som jag hade efterfrågat samt blev anställd på samma befattning som jag. Jag hade tveklöst mer erfarenhet för denna specifika tjänst än min efterträdare.
- Maktutövande chefskap och tvingande till ej normalt förekommande adjunktarbetsuppgifter.
Jag har av både avdelningschef och akademichef blivit beordrad att mot min vilja utföra arbetsuppgifter som inte längre har inrymts i min befattning.
- Akademichefen bryter medvetet mot de rekommendationer och föreskrifter som finns kring rehabilitering i Arbetsarskyddsstyrelsens författningssamling kring Arbetsanpassning och rehabilitering.
Se konversation i bilaga X. Avdelningschefen agerande därefter har visat att hon struntar i innehållet i föreskrifterna.

Förtal

Vid flera tillfällen har akademichefen sagt negativa saker om mig och min personlighet till andra som inte har visat sig stämma.

"Du har hamnat i konflikt med en massa människor" Sagt av akademichef till mig vid avstämningsmöte den 23 maj där läkare, repr Försäkringskassa, fack och terapeut och personalchef satt med. Finns inspelat 31.15.

"Alla fick skriva vem de behöver reda ut relationer med och jag har ju, vi har ju samlat de papprena alla som kände att de behövde reda ut relationer med Helena." Sagt av akademichef Finns inspelat 33.20.

Läkaren säger "Jag kan inte tänka mig att Helena var den enda som...Stina svarar "Jo det är den enda som ... man har skrivit på". 34.00.

"Att de har skrivit under ett papper på detta har jag ju inte sagt..." Sagt av akademichefen vid avstämningsmöte den 21 augusti tid 16.50.

Härefter citerar Michail ordagrant det som avdelningschefen sagt vid det tidigare avdelningsmötet gällande de påstådda påskrivna papprena. Han berättar även att han uppmanat akademichefen att visa upp papprena.

"Det är ingen som har frågat efter dem papprena." " Sagt av akademichefen vid avstämningsmöte den 21 augusti tid 18.00.

Dels ändrar hon sig gällande papprenas existens och hävdar att ingen skulle ha bett henne att visa dem. Uppmaningen att visa dem finns både inspelad och i skriftlig form.

"Och vi har dem här lapparna där folk fick skriva och dem tänker jag inte lämna ut". Sagt av akademichefen senare under avstämningsmötet den 21 augusti tid 27.55.

Michail frågar Stina "Vem har hon konflikt med? Stina svara "Ingen tycker om Helena där ute (syftandes på IHV). 14.00. "Hon har obstruerat och gjort litet fula grejer, men det behöver jag ju inte diskutera med dig 18.35". Inspelat 130318. Samtal mellan Michail och Stina i samband med att jag bett Michail att medla mellan Stina och mig när Stina utan sakliga argument uppmanar mig att kliva av ledaruppdrag på LIVI.

"Jag har nog aldrig sagt att det finns ingen som tycker om dig (*riktat mot mig*). Det är jag ganska säker på." Sagt av akademichefen vid avstämningsmöte den 23 maj, 34.50.

Avdelningsmöte den 21 augusti

14.35"Men det har vi ju sagt att du inte ska. Du ska inte tillbaks till idrotten den här terminen och innan du är frisk. Det har jag ju jag sagt hela tiden. Och det tror jag att vi har kommit en bit på väg..."

18.50 Akademichefen säger..."Ingela har ju pratat med sex personer hittills, det finns två som vill prata med henne på telefon (*vilket Ingela inte är införstådd med utan får reda på just nu*) som du ska prata med vidare och, alltså... bedömningen (vems? Stinas) är ju att det är inte bra för Helena att komma tillbaks och sitta ute på idrotten." *Då ber jag att få höra Ingelas presentation av det hela.*

21.00 Ingela säger "Ingen av de här sex säger att man är i en personkonflikt med dig (*riktat mot mig*) Då svarar Stina "Det har inte jag sagt heller".

25.50 "Folk har ju varit extremt nervösa för det här, att gå på de här samtalen. De har velat att ingen ska se dem, det har varit jätteviktigt, två personer har inte ens velat gå dit. En av dem pratade vi om att man kunde ta på telefon och man är rädd för repressalier och dem repressalierna är man ju rädd ska komma från Mikael, så är det ju" (*syftar på min man Mikael tillika professor vid Högskolan Dalarna som är med vid mötet*). Mikael säger då att han absolut inte har någon maktposition någonstans...Då svarar Stina "Jag säger inte att det är så Mikael, jag säger att det är folks upplevelse."

28.20 Läkaren säger "Jag uppfattade inte att vi någonstans att vi sa vad som skulle inträffa efter det här mötet eller vad som skulle hända." *Facklig företrädare inflikar* "Eller vad som inte skulle inträffa". 30.00 Läkaren säger "Min uppfattning har ändå varit att (konflikten?) skulle lösas och , jag vet inte om jag minns rätt eller fel, men jag har ändå fått känslan av att det kanske möjligtvis kunna leda till att Helena kommer tillbaka till... (*syftar på min ordinarie arbetsplats*) Och du är av en annan uppfattning ser jag och har sagt att det inte är möjligt."

30.25 Det har aldrig varit min önskan det är. Att vi ska ha de här samtalen med Ingela. Min önskan är att jag och två avdelningschefer ska vara tillräckligt trovärdiga för, men eftersom vi inte är det så gick jag med på det här, ett erbjudande, så att fler skulle få den bilden för vi har olika bild. Helena har en bild och jag har en bild och mina avdelningschefer. Äh...Och när vi känner att vi har en plan för att lösa det, och när Helena är stabil...och friskför att det har jag sagt hela tiden att det menar jag är ojuste mot alla de andra som jag måste ta hänsyn till. Människor vågar inte och ska inte kanske konfrontera en människa som är sjuk, vill jag vara den som puffar henne över någon sorts slänt så att hon blir sjuk igen. Det är ojuste mot dem att behöva reda ut relationer med Helena när Helena inte är stabil.

46.25. Stina säger "Vilket rum ska du gå till framöver? Var hör du hemma? Och så länge jag är chef och bestämmer så är mitt förslag att du ska sitta i det rummet som jag visade för dig först där (namn) , är mitt förslag och att du ska undervisa i det du redan har fått plus ytterligare arbetsuppgifter som vi måste diskutera för att du ska kunna få en bra halvtidsanställning....Ska det här överklagas på något vis så blir det här en facklig fråga

49.40. Läkaren svara personalchefen på sin syn på arbetsuppgifter "När man har varit inne i en depression så vet man att det är oftast tröttheten och korttidsminnet som kommer tillbaka sist. Det kan ta lång tid innan det är helt igen. Det man vet är att kända saker eller uppgifter som man har arbetat med tidigare det är bra för då behöver man inte här omvandlingen på nytt. För ny information när det är nytt tar betydligt mer kraft och längre tid och då finns det också större risker för misslyckande igen.

51.10 Läkaren "Helena går framåt hela tiden...men så är det ju mycket...det vi upplever på de här mötena som på något sätt också hindrar utvecklingen framåt."

01.08.48 Stina "Än så länge är det ändå så att du ska tillbaks och det är en verksamhet och jag har ansvaret för verksamheten och min bedömning är fortfarande den som gäller och det är att nu flyttar du in i huset här, flyttar ut ditt rum på IHV och flyttar in i huset här och undervisar på du har fått redan i den här YH kursen...det är mitt förslag...Jag "Rumsfrågan är en jätteviktig fråga för mig för det innebär att du plockar bort det sista av mina rötter därifrån." Stina "Det är en viktig fråga för mig också. Då får väl det ingå i utredningen om det är kränkande särbehandling att flytta ut dig eller om det är något som jag gör ...överbärgande... en hel verksamhet. Stina backar på beslutet efter Läkare och den fackliga företrädarens protester.

01.18.50 Rickar Samtalen med kollegor inom en vecka.
Gärna avstämning en gång i veckan för att diskutera hur arbetsuppgifterna fungerar.

Stina säger "I den arbetsmiljöutredningen finns det ju en mängd konflikter som du är inblandad i". 24.05. Stina säger "När vi hade gjort den här arbetsmiljöutredningen fick alla skriva en lapp om man var beredd att ställa upp på det vi hade kommit fram till om det fanns någon som man ville behövde reda ut relationen med specifikt och om man ville flytta till någon annan stans...där finns det! jättemånga som behöver...26.00. Stina säger "Men innan vi har gjort det Helena, därför det är inte helt lätt för folk. Renée har ju nu haft mängder av samtal med folk som kommer och säger att du har kontaktat dem och att dom säger att dem tycker att det är besvärligt 30.15. Stina säger "Du har hamnat i konflikt med en massa människor" 31.15. Stina säger. "Alla fick skriva vem de behöver reda ut relationer med. Och jag har ju, vi har ju samlat alla de papprena alls som kände att de behövde reda ut relationen med Helena" 33.15.

Stina säger "Sofia tycker att det är obehagligt med Helena. Jag ser det också Helena går aldrig ut och är elak men hon kommer med pika och ser ut som en martyr. Det är ett maktspråk att gråta också Mikael." Inspelat 130315 47.30. Stina säger "Helena är i olösta konflikter med massa människor." 21.30. Samtal mellan Stina och Michail i samband med att Michail har sökt hjälp för en sak som rör honom och en annan medarbetare.

"Innan semester" 48.33

"När de här konflikterna..." 010120

"antal mellan tummen och pekfinger,...tio kanske." Akademichefen svarar1.11.50

Mail...socialt kompetens från Stina....

Rädda för Helena, tycker illa om Helena – till hela rehabgruppen

Ett tiotal har skrivit på ett papper om att de har upplöst konflikt med Helena – till hela rehabgruppen

Helena har massor av ...lyssna av

Helena är den enda som man har skrivit på

Mängd konflikter som jag är inblandad i

Använder sina tårar som maktmedel

Helena är aldrig elak men står där som en martyr...

Därtill har jag de senaste åren själv fått höra uppräknat allehanda negativa saker kring min personlighet. Dessa har givetvis påverkat mitt självförtroende är har varit en del i det som har gjort att jag har insjuknat och fått hjärnskador.

Osynliggörande av arbetstagaren -

Jag är utbildad sjukgymnast. Vid personalmöte under hösten 14 berättar avdelningschefen Renée att man har planer på att starta en sjukgymnastutbildning och räknar upp alla anställda sjukgymnaster för att visa på de resurser som man har. Man räknar dock inte upp mig,

Helena Bellardini. Vittnen finns. Man pratar aldrig om mig i arbetsmiljön. När något frågar om mig är man väldigt sparsam med information. När kollegor har frågat om jag kan ta undervisning så har man sagt att man inte vet hur det blir med den saken.

Undanhållande av viktig information –

Akademichefen skickade mail den 28 maj och informerade om att samtalen som personalen skall ha med Ingela Lissgård kommer att ske vecka 24. Ingenting har skett i vecka 24, ingenting i vecka 25 eller 26 utan att någon information har kommit från Akademichefen. Väl medveten om att jag är sjukskriven på 50%, min diagnos och väl medveten om hur plågsamt det är för mig att bli anklagad för någonting, vänta på svar på samtalen och att eventuellt behöva förhålla mig till ett resultat som kan vara plågsamt att ta del av. Inte heller får jag information om att de samtal som finns inbokade kommer att hållas en och två dagar innan nästa möte, vecka 34, vilket gör att jag har extremt begränsat med tid till att förhålla mig till resultatet samt att det blir omöjligt att göra det som bestämdes det vill säga att kunna reda ut de eventuella konflikterna innan nästa avstämningsmöte.

Jag har vid flera tillfällen bett avdelningschefen att berätta om min sjukdom och skrivning till mina kollegor. Kollegorna vittnar emellertid om att då de ställt frågor om mig så har man varit ytterst ovillig att tala om mig och någon information om min sjukdom och sjukskrivning har inte framförts.

Hotfullt agerande mot yttrandefrihet vid ett seminarium

Omotiverat fördröjande ohälsosamt agerande i samband med rehabprocess

- Försöker att få till det innan semester (de närmaste 3 veckorna)

Utifrån AFS 1994:1 Arbetskyddsstyrelsens författningssamling Arbetsanpassning och rehabilitering

I Arbetskyddsstyrelsens kommentarer till 3 § stipuleras väldigt tydligt att "Arbetsförhållandena bör utformas så att arbete i sig har en rehabiliterande effekt". Att ålägga mig undervisning inom områden som jag aldrig har undervisat i tidigare är, i detta skede, allt annat än rehabiliterande. Vidare i kommentarer till 7 § anges det att "Respekten för den enskilde individen bör vara vägledande vid arbetsanpassning och rehabilitering. Det är viktigt att den berörda personen deltar i planeringen av åtgärderna...". Akademichefens totala ovilja att lyssna till mina argument rimmar dåligt med detta påståendet. Kommentaren till 12 § stipulerar att "Målsättningen med den individuella arbetsanpassningen är att vidta sådana åtgärder i arbetsmiljön, att den anställda kan vara kvar i eller återkomma till sitt vanliga arbete. ... Vid arbetsanpassningen är det i regel bra att utgå från den ordinarie arbetsplatsen." Mitt vanliga arbete är att undervisa på idrottsutbildningar och inte inom sjukvårdsinriktade utbildningar. Min ordinarie arbetsplats har alltid legat i Tennis- och friidrottshallen där övriga kollegor, verksamma inom idrottsutbildningar finns, och inte i den ordinarie Högskolebyggnaden bland sjukvårdsundervisande personal. Därtill finns i kommentarerna till 5 § följande "det viktigt att åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering sätts in så tidigt som möjligt." och " Samtidigt har det visat sig att snabb och regelbunden kontakt mellan den sjukskrivne samt arbetskamrater och arbetsledning bidrar till att förkorta sjukskrivningstiderna. Det är viktigt att verksamheten genomförs på ett sådant sätt att en återgång till arbetet främjas". Mina chefers kontakt med mig i samband med mitt insjuknande och min sjukskrivning har varit minimal, bestått av formella frågor och har tydligt visat att jag inte är välkommen tillbaka till min ordinarie arbetsplats och till mina ordinarie arbetsuppgifter. Agerandet från mina chefer har i mitt fall skiljts sig markant mot andra medarbetares erfarenheter som blivit sjuka och sjukskrivna. Vid två tillfällen har jag varit tvungen att heltidssjukskriva mig som en följd av att jag mått så dåligt av chefernas agerande vid avstämningsmötena, den första gången diagnostiserade läkaren det med "akut krisreaktion". Både

min läkare, terapeut och fackliga företrädare har sagt att chefernas förfaringssätt i mitt ärende inte är som det borde och brukar vara i sådana sammanhang.

Vittnen

Ingela Lissgård	terapeut Previa
Elin Lundgren	Läkare Grycksbo vårdcentral
Rickard Biemer	Försäkringskassan
Fredrik Alm	Lärarnas Fackförbund
Michail Tonkonogi	Make samt professor vid Högskolan Dalarna

Lärare vid Medicinsk Vetenskap och Lärare vid IHV, Idrotts och Hälsovetenskap har sagt sig ställa upp som vittnen om det efterfrågas. Jag överlämnar då deras namn.

Inspelat material finns från de flesta avstämningsmötena samt även vid vissa samtal förda mellan två personer, Stina och Michail samt Janne (Avdelningschef) och Helena.

Skriftligt material

Det finns även skriftlig mailkonversation som styrker innehållet i dokumentet

JUSTITIEKANSLERN	
Ink	2015-05-19
Dnr	3347-15-20
Aktbil	4

Utredning ang. anmälan om kränkande särbehandling

Helena Bellardini har den 27 augusti 2014 anmält akademichef Stina Jeffner för kränkande särbehandling. Advokat Christian Olofsson, von lode advokat ab, har på Högskolans uppdrag utrett Helena Bellardinis anmälan.

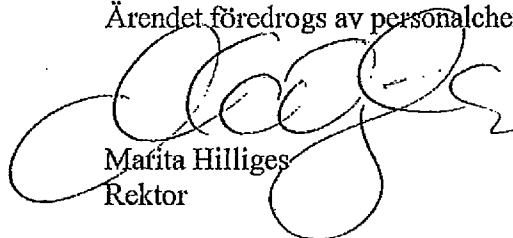
Genomförd utredning har kommit fram till att Helena Bellardini inte utsatts för kränkande särbehandling. Högskolan Dalarnas egen bedömning sammanfaller med utredarens och personalchefen föreslår därför rektor att fatta beslut i enlighet med vad utredningen kommit fram till.

Beslut

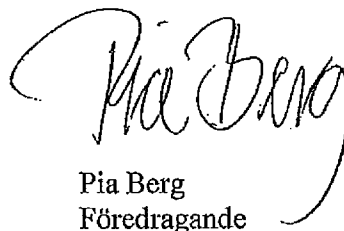
Rektor beslutar att

- att några ytterligare åtgärder med anledning av Helena Bellardinis anmälan om kränkande särbehandling inte ska vidtas.

Ärendet föredrogs av personalchefen



Marita Hilliges
Rektor



Pia Berg
Föredragande

Delges

- Helena Bellardini
- Stina Jeffner
- Personalchef
- Diariet



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 RÄTTLIGA 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 handlingssätt 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 finnas 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 utfrysad, 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 utfrysad på av hennes tidigare kollegor samt att hon 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 huvudmannaskapet 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 företrädde 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 Bellardini's 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 Bellardini's 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 Bellardini's 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 arbetstagar. 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 Bellardini's 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 Bellardini's 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 Bellardini's 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 Bellardini's rehabilitering, för att undvika att de framstår som godtyckliga eller osakligt grundade.
- 5.3.13 Det har, i vart fall genom Helena Bellardini's 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 rehabiliteringsärende 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.

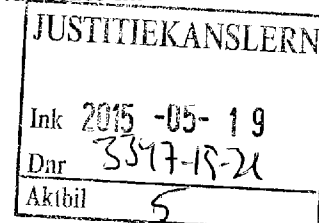
- 5.5.2 Enligt min bedömning har denna hantering av ärendet inte varit i enlighet de grundläggande principer som följer av *Högskolan Dalarnas regler mot kränkande särbehandling för personal*. I den situationen då Helena Bellardini pekat ut Stina Jeffner som ansvarig för behandlingen, borde skyddsombuden 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.

Ifrågasättande av slutsatser och innehållet i utredningen av anmälan om kränkande särbehandling DUP 2014/702/30

I utredningen daterad den 18 november 2014 finns flera faktaförvrängningar, utelämnanden av för utredningen viktiga händelser och fakta, samt direkta sakfel som jag av nödvändighet måste påpeka. Det kan ifrågasättas om utredningen och dess beslut verkligen har gjorts på korrekta, adekvata och objektiva fakta. Jag redogör här för dessa påpekanden med hänvisning till respektive kapitel och avsnitt i utredningen. Vid intervjuerna med advokat Christian Olofsson lämnade jag över ett skriftligt underlag till utredningen. I texten nedan finns hänvisningar till det. Även vittnen till kränkningar samt ljudinspelningar har stått till utredarens förfogande, men han har inte använt sig av dessa.



Bakgrund

Avsnitt 4.1.1

I utredningen står det...

Helena Bellardini var tidigare verksamhetsledare för Dala Sports Academy (DSA 1) och LIVI, uppdrag som hon lämnade våren 2012.

Detta stämmer inte.

Jag lämnade Dala Sports Academy (DSA 1) *hösten 2011* efter ett moget övervägande. Verksamhetsledaruppdraget för LIVI blev jag emellertid vid flera tillfällen uppmanad av akademichefen att kliva av och efter flera påtryckningar så avstod jag det motvilligt under våren 2012. Detta är två separata händelser och orsaken till att jag inte längre är kvar som verksamhetsledare på respektive ledaruppdrag är helt olika. Därför skulle en korrekt formulerad beskrivning vara enligt följande: "Helena Bellardini var tidigare verksamhetsledare för Dala Sports Academy (DSA 1) ett uppdrag som hon lämnade hösten 2011. Helena Bellardini var tidigare även verksamhetsledare LIVI, ett uppdrag som hon avstod från våren 2012."

Bedömning

Avsnitt 5.1.1

I detta avsnitt står "Samtalen har varit frivilliga och det är inte alla medarbetare som deltagit i samtalen." För förståelsen för den som läser, och då fakta om detta i övrig utredning har utelämnats, bör informationen kring att det var ett utvalt antal medarbetare som erbjöds att samtala och att alla därmed inte heller hade vidtalats, finnas med i texten.

Omständigheter i samband med att Helena Bellardini lämnade sitt uppdrag som verksamhetsledare för Dala Sports Academy.

Avsnitt 5.2.3

Här ges i utredningen en felaktig beskrivning av vad som ligger till grund för den kränkande särbehandlingen. Jag har på intet sätt upplevt att Stina Jeffners agerande som kränkande i samband med de händelser som skedde kring att man från Högskolan inte kunde acceptera mitt löneanspråk som jag ställde för att fortsätta mitt uppdrag som verksamhetsledare för Dala Sports Academy (DSA 2). Tvärtom kännetecknades samtalen av väldigt godhjärtad ton under den här tiden vilket man också kan se i de mail som ställts till utredarens förfogande. Jag gjorde också ett omsorgsfullt övervägande när man sade att mitt löneönskemål var orimligt och beslutade mig för att kliva av uppdraget. Det som sedan dock gjorde att jag blev särbehandlad var att min efterträdare anställdes på samma befattning som jag och fick den lön som jag hade efterfrågat men som sagts vara orimlig för min befattning. Jag hade dessutom mer erfarenhet för denna specifika tjänst än min efterträdare och det märkligaste av allt var att jag beordrades av arbetsgivare att ändå utföra de arbetsuppgifter som ingick i projektledarrollen och som efterträdaren inte klarade av att utföra! Det är först då som Högskolans agerande blev kränkande.

Denna händelse finns beskriven i de underlag som har givits till utredaren men återfinns inte någonstans i utredningen.

Utredaren har därmed gjort sin bedömning på fel grunder och har inte tagit ställning till om förfarandet var kränkande eller inte.

Utredaren negligerar viss fakta och förvränger annan fakta enligt nedan.

Negligerig av fakta.

- I utredningen har viktiga händelseförlopp för bedömningen huruvida jag utsatts för kränkande särbehandling eller inte, *helt utelämnats*.

I materialet som överlämnats till utredaren i samband med samtalen/intervjuerna samt i innehållet i de intervjuer som förts finns information kring Stina Jeffners agerande kring fråntagandet av mina arbetsuppgifter som verksamhetsledare för LIVI som jag skött klanderfritt i 10 år.

Detta material återfinns ingenstans i utredningen!

- Det finns inte heller nämnt att Stina beordrade mig att flytta från mitt kontor som jag suttit i under 10 år till ett kontor som ligger avsides och som ledde till en social isolering för mig. I underlaget som lämnades in till utredaren fanns information om detta på flera ställen bland annat stod följande;

"Våren 2012 ombads jag vid flera tillfällen av akademichefen att kliva av mitt uppdrag som verksamhetsledare på LIVI. Anledningen var otydlig. Stina uppsökte en annan chef på Högscholan och bad honom anställa mig utan att hon först lät mig få information om detta. Då jag gärna ville vara kvar i miljön men insåg att det skulle vara svårt att gå emot min chefs uppmaning, avstod jag från LIVI-ledaruppdraget samt att ingå i den ordinarie verksamheten vid idrottsmiljön under en termin och arbetade enskilt med utvecklingsarbete."

"Jag beordrades i samband med fråntagandet av mina arbetsuppgifter även flytta från mitt centrala kontor till ett kontor som ligger avsides."

Dessa ageranden från Stina med dess konsekvenser (omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter samt omotiverat fråntagande av kontorsplacering) har starkast bidragit till mitt insjuknande i depression i mars 2013.

Det är på det hela taget anmärkningsvärt att man har försummat att ta med dessa avgörande och centrala händelser i en utredning som avser att utreda om kränkande särbehandling har förekommit eller inte!

Avsnitt 5.2.5 och 5.2.6

Här står det att det uppstått meningsskiljaktigheter mellan Helena Bellardini och Stina Jeffner. Detta är något som jag inte känner till. Det står vidare att Stina Jeffner uppfattat att Helena Bellardini försvårat det fortsatta arbetet med Dala Sports Academy. I följande punkt, dvs. 5.2.6. beskrivs när avdelningschef Jan Sandberg tillrättavisar Helena Bellardini för att hon har ställt några frågor på ett forskningsseminarium som visade sig vara väldigt känsliga då det rörde sig om att DSA-projektet medel har använts för att gynna projektledaren eget bolag. Utredaren anser inte att det finns något som talat för att detta har syftet till att kränka Helena Bellardini utan anser att det är rimligt att *arbetsgivaren försöker lösa eventuella konflikter* med samtal med inblandade medarbetare.

Det är dessvärre just detta som ledningen här visar att de inte gjorde!

Ledningens agerande vid båda dessa händelser visar tydligt att arbetsledningen, som brukligt vid kränkande särbehandling, inte är villig att lösa eventuella konflikter, som utredaren påstår att de gör, *utan ledningen gör istället den mobbade till problemet och till syndabock.*

Som det visat sig senare i utredningen så finns inte någon konflikter mellan mig och mina kollegor, vilket jag hela tiden med emfas försökt uttrycka, men som utredaren påpekat så kan det finnas en konflikt mellan Stina Jeffner och mig. Och den konflikten handlar i så fall om att jag har fått kränkande särbehandling av Stina sedan ht 2011.

Dessförinnan var vår relation mycket god.

Utredarens påstående om att detta inte är att anse som kränkande särbehandling då arbetsgivaren har försökt att lösa en konflikt blir därför märklig eftersom något sådant försök dessvärre *aldrig gjordes* från arbetsgivaren.

Jag uppfattar det snarast som att Stina, genom sitt chefskap, utövat kränkande särbehandling av mig. Hon flyttade på mig och hävdade att det var pga. att ett tiotal kollegor hade en konflikt med mig. Det har visat sig att Stina har ljugit om detta.

Det tar inte utredaren ställning till.

Negligerande av presenterade fakta.

Avsnitt 5.2.7-5.2.9

Utredaren skriver..."I informella samtal mellan chefer och medarbetare, kan dock inte alla enskilda nedlåtande eller olämpliga uttalande anses utgöra förtal eller kränkande särbehandling. För att det ska vara fråga om kränkande särbehandling, måste krävas att de upprepas eller att de är en del av ett större mönster."

I underlaget som överlämnats till utredaren finns beskrivet hur Stina Jeffner *vid 7 stycken tillfällen, till sammanlagt 8 olika personer och under en tidsperiod som sträcker sig från våren 2012 och fram till nu* har uttalat sig negativt kring min personlighet.

Det finns både vittnen och inspelningar till dessa uttalanden.

Utredaren har erbjudits att ta del av inspelat material som också ger information om uttalandets sammanhang och att få intervjua vittnen.

Han har emellertid inte efterfrågat detta för undersökningen. Hur kan man då göra ett uttalande kring huruvida detta handlar om kränkande särbehandling eller inte om man inte tar del av detta viktiga material? Förtal är ett brott enligt brottsbalken och bör tas väldigt allvarsamt på.

Utredaren har emellertid underlåtit att ta del av detta viktiga material.

På det hela taget är detta givetvis anmärkningsvärt och det kan därför ifrågasättas om utredningen har varit opartisk och professionellt genomförd.

Avsnitt 5.2.11

I detta avsnitt står om Högskolans arbetsmiljöarbete och i detta ingår också att utreda arbetsskador och vidta de åtgärder som föranleds av detta.

I utredningen framläggs att det finns psykosociala arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. Det är viktigt att komma ihåg att ledning och organisation är viktiga beståndsdelar för en väl fungerande arbetsmiljö och därför är en del av arbetsmiljön. Det beskrivs på flera ställen att man har genomfört en arbetsmiljöutredning under Vt. 2013 som jag var med i. Även akademichef och avdelningschef ingick i utredningen. Det kan tilläggas att det var akademichefen som valde företaget som genomförde utredningen då hon sade sig vara nöjd med deras tidigare insatser (*gick förbi reglerna kring upphandling*?). Enligt regelboken borde det vara personalavdelningen som upphandlade tjänsten då akademichefen är en del av arbetsmiljön och ingick i utredningen och därför var partisk.

Ytterligare en händelse som pekar på att ledningen är involverade i arbetsmiljöproblemen är när man i avdelningens del i internutredningen "Personalbarometern" som genomförs med jämna mellanrum, helt oväntat *valde att sekretessbelägga de svar som man fick gällande ledningen* och inte visade just dessa för avdelningens medarbetare.

I det aktuella avsnittet i utredningen har man valt att utelämna ovanstående information och verkar vilja ge intryck för att de arbetsmiljöproblem som finns beror på agerande av mig och mina medarbetare vilket jag starkt vill motsäga.

Jag har blivit sjuk av den psykosociala arbetsmiljön och är utredd för detta av Arbets- och miljömedicin på Akademiska sjukhuset i Uppsala.

Den Arbets- och miljömedicinska bedömningen baseras nästan uteslutande på händelser som har rört ledningens handlande och agerande.

Omständigheter i samband med att arbetsgivaren motsatt sig att Helena Bellardini skulle återvända till arbete inom ämnet Idrotts- och hälsovetenskap
Avsnitt 5.3.6

Här står "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." Det bör förtydligas att det med min professionella roll betyder de verksamhetsuppdrag som jag tidigare innehaft men nu inte längre har. Oron baserar sig därför sannolikt på något som inte längre föreligger.

Avsnitt 5.4.2

Jan Sandberg förklarar att erbjudandet med utköp var att Högskolan haft uppfattningen att Helena inte önskat komma tillbaka. Dels är ordet erbjudande oriktigt, och dels har jag aldrig uttalat att jag inte önskat komma tillbaka – utan tvärtom har jag hela tiden sagt att jag vill bli frisk och komma tillbaka! Det finns det stöd för i protokoll från tidigare möten, dessutom där Jan har medverkat på. (Avstämningsmötet den 3 oktober 2013 samt Plan för återgång i arbete där Jan var kontaktperson).

Det har inte av någon av de parter som närvarade när arbetsgivaren började prata om utköp, uppfattats som något annat än ett beslut från arbetsgivaren. Något erbjudande var det inte! I Försäkringskassans protokoll från mötet står;

"När vi ska diskutera detta vidare (återgång i ordinarie arbete) uppger arbetsgivaren Jan och Renée att arbetsgivarens bedömning är att det inte finns några bra förutsättningar för Helena att återgå till det arbete Helena sagt och upplevt vara stor orsak till sjukdomstillståndet. Helena anser dock inte att arbete i sig är orsak till sjukdom utan att det är arbetsmiljön som har orsakat sjukdom. Jan och Renée uppger att de har personalansvar över hela personalgruppen och att deras slutsats är att de inte är lämpliga för arbetsgruppen att Helena återgår i ordinarie arbete. Det finns enligt arbetsgivaren inte heller ngt annat lämpligt arbete för omplacering utifrån Helenas kompetens. Arbetsgivaren talar om utköp av Helena."

Vilket styrker att utköpet aldrig har uppfattas som ett "erbjudande" även om arbetsgivaren hävdar att så är fallet.

Dels var Janne med på avstämningsmötet som genomfördes innan det aktuella och där det i protokollet står att "syftet är att återgå till ordinarie arbete". Det är det märkligt att Högskolan skulle ha uppfattat att jag inte önskat att komma tillbaka då min högsta önskan vara att just kunna komma tillbaka till min ordinarie arbetsplats igen.

Det var detta som jag uttryckte och det finns dokumenterat i Försäkringskassans protokoll. Utredaren blir härigenom djupt ifrågasatt – han har inte satt sig in i denna händelse på ett satisfierande sätt. Detta går inte att bortse ifrån.

Dessutom framgår det att arbetsgivaren inte talar sanning, utan i efterhand försöker förvanska vad som sades. Försäkringskassans protokoll är solklart på denna punkt!

Avsnitt 5.4.3

Förvrängning av fakta.

Det är oriktigt att jag skulle anse att det skulle vara kränkande särbehandling att jag inte har tagits med i planeringen av en utbildning för sjukgymnaster. Det är tvärt om mycket förståeligt med tanke på min sjukskrivning. Det jag framfört i underlaget och i intervjun med utredaren är att det vid avstämningsmötet där ett utköp togs upp angavs skälet bland annat vara "Det finns enligt arbetsgivaren inte heller ngt annat lämpligt arbete för omplacering utifrån Helenas kompetens." Jag är utbildad sjukgymnast. Högskolan säger därför att de inte behöver sjukgymnastkompetens. Efter detta har emellertid ytterligare två sjukgymnaster anställts. Och man har satt igång en utredning för att klarlägga möjligheterna för att starta en sjukgymnastutbildning. Detta talar emot det man framförde som argument för utköp, att Högskolan inte har någon användning av min kompetens på Högskolan Dalarna. På nytt får jag särbehandling.

Återigen har man i utredningen förvrängt informationen kring det jag har tagit upp som kränkande särbehandling.

Kränkningen uppstår genom att arbetsgivaren anger att det saknas omplaceringsmöjligheter utifrån min kompetens, samtidigt som man anställer två personer med just den kompetensen.

Avsnitt 5.4.5

Felaktig fakta.

Trots att det i underlaget tydligt beskrevs samt att information om det gavs i samtalen med utredaren om att det INTE fanns någon facklig företrädare närvarande så har man gett inkorrekt information i utredningen. Man påstår att "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." I Försäkringskassans protokoll för det aktuella avstämningsmötet står..." Då Helena inte har ngn facklig representant med sig, samt att mötet har tagit en sådan annan vändning, bedöms det att vi inte kommer längre och väljer att avbryta mötet." Min mening är att Jan blev förvånad och rädd när han förstod att jag var fackligt ansluten. När Högskolan vidare blev varse att jag kontaktat en extern facklig representant till nästa avstämningsmöte där utköpet skulle diskuteras så bortförklarade man det hela med att utköpet skulle ha framförts som ett erbjudande och man drog tillbaka det hela innan någon som helst diskussion kom till stånd. Att den fackliga företrädare skulle ha befunnit sig på mötet är alltså en osanning som man trots presenterad fakta ändå skriver i utredningen.

Även detta ligger utredaren till last. Han har inte på ett satisfierande sätt satt sig in i rådande underlag och sammanhang. I Försäkringskassans protokoll finns närvarolista, och det har också uppgivits till utredaren vid intervju att facklig representant ej var närvarande vid detta tillfälle.

Registrator

Från: Helena Bellardini <bellardinihelena@gmail.com>
Skickat: den 22 maj 2015 13:25
Till: Registrator
Ämne: Anmälan från Helena Bellardini del 1
Bifogade filer: Anmalan Fortal.docx; Bilaga1. Forsakringskassan avstamningsmote 25 sept.pdf; Bilaga2. Lakarintyg.pdf; Bilaga 3. Utredn ang anmälan om kränkande särbehandling Rektorns beslut.pdf

21

JUSTITIEKANSLERN	
Ink	2015-05-22
Dnr	3347-1521
Aktbil	6

Hej

Jag skickar en anmälan till Justitiekanslern. Den består av anmälan, 3 bilagor samt 4 ljudfiler. Jag kommer att dela upp dessa i flera mail och hoppas att allt kan komma fram. I händelse av att någon av filerna är för stora så kommer jag att skicka den via post till Justitiekanslern.

Under våren och hösten 2014 har representant för min arbetsgivare Högskolan Dalarna använts sig av ogrundade påståenden och lögner för att genomdriva sina strävanden. Jag som har blivit utsatt för detta heter Helena Bellardini och arbetar som adjunkt vid Högskolan Dalarna. Jag kommer här att redogöra för händelserna, bifoga inspelat material och protokoll och ge information om vittnen. Jag önskar att Justitiekanslern tittar på ärendet för att klargöra om det är rättssäkert och ett godtagbart beteende/metod av en statlig myndighet, som enligt regeringsformens krav ska vara saklig och opartisk, vid upprepade tillfällen och till flera personer framföra lögner som är till stor skada för en enskild anställd för att genomföra sina strävanden i myndighetens namn.

Vänliga hälsningar

Helena Bellardini

/Sökan del information
att ljudfilerna
inlämnas på USB-min
/m.v

Helena Bellardini
Skuggarvet 81
790 15 Sundborn
621223-0228
070-610 80 73

Falun den 22 maj 2015

Justitiekanslern
Box 2308
103 17 Stockholm

JUSTITIEKANSLERN	
Ink	2015-05-22
Dnr	3347-15-21
Aktbil	7

Hej

Under våren och hösten 2014 har representant för min arbetsgivare Högskolan Dalarna använts sig av ogrundade påståenden och lögner för att genomdriva sina strävanden. Jag som har blivit utsatt för detta heter Helena Bellardini och arbetar som adjunkt vid Högskolan Dalarna. Jag kommer här att redogöra för händelserna, bifoga inspelat material och protokoll och ge information om vittnen. Jag önskar att Justitiekanslern tittar på ärendet för att klargöra om det är rättssäkert och ett godtagbart beteende/metod av en statlig myndighet, som enligt regeringsformens krav ska vara saklig och opartisk, vid upprepade tillfällen och till flera personer framföra lögner som är till stor skada för en enskild anställd för att genomföra sina strävanden i myndighetens namn.

5 kap. Om ärekränkning

1 § Den som utpekar någon såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning, dömes för förtal till böter.

Var han skyldig att uttala sig eller var det eljest med hänsyn till omständigheterna försvarligt att lämna uppgift i saken, och visar han att uppgiften var sann eller att han hade skälig grund för den, skall ej dömas till ansvar.

Jag är sedan flera år (sedan 130327) sjukskriven i depression orsakad av psykosociala riskfaktorer på min arbetsplats vid Högskolan Dalarna. Detta har visats i en arbetsmedicinsk utredning gjord på Arbets- och miljömedicin på Akademiska sjukhuset i Uppsala. Det finns mycket som tyder på att mina skador framförallt orsakats av hög stress som jag upplevt i samband med det bemötande som jag fått av ledningen och brister i organisationen vid Högskolan Dalarna.

Under min sjukskrivning pågår en rehabiliteringsprocess med avstämningssmöten där flera aktörer möts regelbundet. Vid dessa rehabiliteringsmöten deltar förutom jag själv, representanter från Försäkringskassan (Rikard Biemer) och Företagshälsovården (Ingela Lissgård), min läkare (Elin Lundgren), facklig företrädare (Fredrik Alm),

personalchefen (Pia Berg), min närmaste chef samt min man (Michail Tonkonogi). Under en period (21 mars- 27 augusti 2014) blev plötsligt akademichefen Stina Jeffner min närmaste chef istället för avdelningschefen som annars är brukligt i sådana sammanhang. Det var framförallt vid dessa tillfällen som Stina framförde negativa lögnar kring min personlighet på dessa avstämningsmöten och som har skadat mig.

Att få komma tillbaka till sin ordinarie arbetsplats är en viktig och naturlig del i en arbetsrehabilitering vilket också gäller för mig. Att jag skulle få komma tillbaka till mitt ordinarie kontor, mina ordinarie arbetskollegor, mina ordinarie arbetsuppgifter samt min ordinarie arbetsmiljö var emellertid något som akademichefen Stina starkt motsatte sig. På flera rehabiliteringsmöten framförde Stina till de närvarande att jag inte kunde komma tillbaka till min ordinarie arbetsplats då det var flera medarbetare i min arbetsmiljö som hade skrivit på ett papper om att de hade uppklarade konflikter med mig och att det därför inte var bra varken för mig eller för mina medarbetare att jag skulle komma tillbaka. Detta var emellertid helt främmande för mig, då jag inte kände till några uppklarade konflikter och jag ifrågasatte därför detta påstående. För att komma vidare i rehabiliteringsprocessen föreslogs därför att de som sade ha en uppklarad konflikt med mig skulle få gå till Företagshälsovården Previa och träffa Ingela Lissgård, påbörja djupsamtal och konflikthantering. 6 stycken personer var i kontakt med Ingela. Enligt försäkringskassans protokoll daterat 2014-09-30 (se bilaga 1) står "Vid tidigare mötet den 21 augusti kvarstod det konflikthanteringssamtal med personer/kollegor inom Idrott- Hälsa och Ingela Lissgård, dessa samtal har nu skett och enligt Ingela har det inte framkommit några uppgifter om konflikter med Helena". Stinas uttalanden kan därför inte ses som annat än negativa lögnar som spridits utan rättvis grund och som orsakat stort lidande för mig.

Här kommer exempel på klandervärda negativa uttalanden som gjorts av Stina till andra människor kring min personlighet och som inte har visat sig stämma. Dessa handlar framförallt om att jag har konflikter, att mina kollegor har skrivit på papper om att man har en konflikt med mig, att folk är rädda för mig och att ingen tycker om mig i min ordinarie arbetsmiljö. Dessa uttalanden är utdrag ur inspelat material framförallt från avstämningsmötena som har till syfte att främja min rehabilitering. Uttalandena finns även i bifogade ljudfiler.

Vid avstämningsmötet den 23 maj sägs följande;

Stina säger "I den arbetsmiljöutredningen finns det ju en mängd konflikter som du är inblandad i" (ljudfil1 tid 4.25).

"Alla fick skriva vem de behöver reda ut relationer med och jag har ju, vi har ju samlat de papprena alla som kände att de behövde reda ut relationer med Helena." Sagt av Stina, (ljudfil1 tid 9.20).

Läkaren säger "Jag kan inte tänka mig att Helena var den enda som...Stina svarar "Jo det är den enda som man har skrivit på" (ljudfil1 tid 9.55). Stina säger "Alla dom som har uttrycka det här då till Helena det är ju liksom att dem har valt ut Helena att uttrycka det till och inte till någon annan, som har kommit fram till oss i alla fall" (ljudfil1 tid 15.24).

Akademichefen svarar på hur många som har konflikter med Helena och som förväntas komma på samtal till Previa. "antal mellan tummen och pekfinger,...tio kanske." (ljudfil1 tid 16.10).

Vid nästa avstämningssmöte den 21 augusti sägs följande. Ingela från Previa har träffat de som sagts ha en konflikt med mig och därför har varit hos henne på samtal. Ingela säger "Ingen av de här sex säger att man är i en personkonflikt med dig (riktat mot mig) Då svarar Stina "Det har inte jag sagt heller" (ljudfil2 tid 6.55).

Stina säger "Att de har skrivit under ett papper på detta har jag ju inte sagt" (ljudfil2 tid 2.40).

Härefter citerar Michail ordagrant det som akademichefen sagt vid det tidigare avdelningsmötet gällande de påstådda påskrivna papprena. Han berättar även att han uppmanat akademichefen att visa upp papprena.

Då säger Stina "Det är ingen som har frågat efter dem papprena" (ljudfil2 tid 3.45). *Dels ändrar hon sig gällande papprenas existens och hävdar att ingen skulle ha bett henne att visa dem. Uppmaningen att visa dem finns både inspelad och i skriftlig form.*

Litet senare på samma mötet säger Stina "...det har vi lovat människor, det ska vi inte lämna ut..." (ljudfil2 tid 4.14). *Och nu verkar de påskrivna lapparna finnas igen där mina kollegor skrivit på att de behöver reda ut relationer med mig...*

Det bör även tilläggas att "rekryteringen" till samtalen gällande konflikt med mig som gjordes med hjälp av Previa, verkar ha riktats till utvalda personer i arbetsmiljön. Alla i arbetsmiljön blev inte tillfrågade och de som blev tillfrågade säger sig inte ha skrivit på något papper.

Följande citat är hämtat från ett samtal mellan Michail och Stina i samband med att jag bett Michail att medla mellan Stina och mig när Stina utan sakliga argument uppmanar mig att kliva av mina arbetsuppgifter tillika ledaruppdrag på LIVI. Michail frågar Stina "Vem har hon konflikt med? Stina svara "Ingen tycker om Helena där ute (syftandes på IHV) (ljudfil3).

Vid avstämningsmötet den 23 maj, säger emellertid Stina "Jag har nog aldrig sagt att det finns ingen som tycker om dig (riktat mot mig). Det är jag ganska säker på" (ljudfil1 tid 10.48).

Stina säger "Men innan vi har gjort det Helena, därför det är inte helt lätt för folk. Renée har ju nu haft mängder av samtal med folk som kommer och säger att du har kontaktat dem och att dom säger att dem tycker att det är besvärligt (ljudfil1 tid 7.00).

Stina säger "Jag vet att det finns människor som är rädda för Helena och människor som tycker illa om Helena, så är det ju". Avstämningsmöte 23 maj (ljudfil1 tid 11.00).

Följande uttalandet sker i ett samtal mellan Stina och Michail 130315 i samband med att Michail har sökt hjälp för en sak som rör honom och en annan medarbetare. Stina säger "Sofia tycker att det är obehagligt med Helena. Jag ser det också. Helena går aldrig ut och är elak men hon kommer med pikar och ser ut som en martyr. Det är ett maktspråk att gråta också Mikael". Stina säger "Helena är i olösta konflikter med massa människor" (ljudfil4).

Dessa uttalanden av akademichefen kring påstådda konflikter har visat sig vara lögner som spridits utan skälig grund. De har självklart skadat mig på flera sätt, mest tydligt genom mina hjärnskador som resulterar i mina tillkortakommanden och därmed min väldigt utdragna sjukskrivning. I mina läkarintyg till Försäkringskassan och som lämnats till min arbetsgivare har min läkare givit följande information under punkten 9 *Patentens arbetsförmåga bedöms nedsatt längre tid än den som det försäkringsmedicinska beslutstödet anger, därför att:...* Utredningar som utförts på arbetsplatsen bedöms ha försvårat och förlängt rehabiliteringen (se bilaga 2).

Efter en utredning kring kränkande särbehandling/ mobbning, som gjordes efter det att jag lämnade in en anmälan till rektorn den 27 augusti, är jag idag tillbaka på min ordinarie arbetsplats. Stina är inte heller längre min närmaste chef eftersom det i utredarens påpekanden finns rekommendationer att "den organisatoriska speciallösningen där Helena Bellardini har haft akademichefen som direkt chef upphör" (5.4.7 i bilaga 3). Utredaren skriver vidare "Enligt min bedömning har Högskolan, genom sin hänvisning till konflikter lagt för stor vikt vid Helena Bellardinis roll. Eftersom konflikterna inte har kunnat konkretiseras, talar mycket för att detta har skadat förtroendet för arbetsgivaren" (5.3.9 i bilaga 3). Vidare skriver han "Om inte enighet kan nås (gällande Helena Bellardinis rehabilitering) är det Högskolan som måste fatta besluten om rehabiliteringsåtgärder. Det är då mycket viktigt att Högskolan tydligt motiverar skälen för arbetsgivarens ställningstagande avseende Helena Bellardinis rehabilitering, för att undvika att de framstår som godtyckliga eller osakligt grundade (5.3.12 i bilaga 3). Vidare skriver utredaren "Det är enligt min bedömning klart att hänvisningen till påstådda konflikter med Helena Bellardini och andra medarbetare, vilka inte har kunnat preciseras har skadat förtroendet för arbetsgivaren i rehabiliteringsprocessen" (5.3.10 i bilaga 3). Utredningen gjordes av advokaten Christian Olofsson på Von Lode Advokat AB.

Jag önskar därför att JK tar ställning till om det är rättsäkert och acceptabelt att en person i ledande ställning, verksam vid ett akademiskt lärosäte, använda lögner och förtal som medel för att genomdriva sina strävanden i myndighetens namn.

Jag vill också informera att det från ledningen inte på något sätt har framförts någon förklaring eller ursäkt gällande incidenten. Man berör helt enkelt inte frågan och går vidare som om inget har hänt. Det finns dock stor anledning att synliggöra problemet då fler på arbetsplatsen säger sig vara utsatta för lögner från samma person och att detta förståeligt hämmar en god och sund arbetsmiljö.

De personer (tillika vittnen) som har deltagit på avstämningsmötena och inför vilka Stina har utsatt mig för förtal är:

Ingela Lissgård	Psykoterapeut Previa 070-28 39 767
Elin Lundgren	Läkare Grycksbo vårdcentral
Rickard Biemer	Försäkringskassan
Fredrik Alm	Lärarnas Fackförbund
Michail Tonkonogi	Make samt professor vid Högskolan Dalarna

Bilagor;

- Försäkringskassans protokoll vid avstämningsmöte den 25 september 2014. Bilaga 1
- Läkarityg. Bilaga 2
- Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling. Bilaga 3
- Inspelat material på ljudfil där uttalandena upptagna i anmälan kan höras

Ljudfil1. Avstämningsmöte den 23 maj 2014.

Ljudfil2. Avstämningsmöte den 21 augusti 2014.

Ljudfil3. Inspelat 130318.

Ljudfil4. Inspelat 130315.

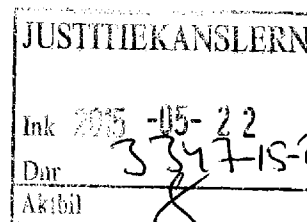
Om så önskas så ställs de fullständiga inspelningarna till förfogande

Vänliga hälsningar

Helena Bellardini

Helena Bellardini
Skuggarvet 81
790 15 Sundborn

003160

**Dokumentation vid avstämningsmöte den 25 september 2014****Deltagare**

Helena Bellardini	Arbetsförmedlingen
Arbetsglvare	Läkare
Bengt Eriksson, Förvaltningschef.	-
Pia Berg, pers.chef	
Försäkringskassan	Övriga deltagare
Rikard Bimer	Fredrik Alm, Facklig företr. Lärarförbundet.
	Ingela Lissgård, Psykolog, Previa
	Michael, Helenas make

Syfte med avstämningsmötet

Uppföljning och planering efter föregående möte den 21 augusti 2014.

Medicinska förutsättningar för arbete

Se tidigare dokumentation x fler för historik.

Helena uppger att hon efter det sista mötet den 21 augusti upplevt en känsla av hopplöshet, rättslöshet och utsatthet. Helena var i behov av hel sjukskrivning en kortare period (0822-0828) men är sedan den 22 augusti åter i arbete om 50 %

Helena arbetar nu i annat ämne än Idrott och Hälsa, det finns även anpassningar i arbetet då Helena p g a sjukdom inte full ut klarar av att undervisa den hela arbetstiden utan det finns en stor mängd administrativt arbete. Helena har fortsatt koncentrationssvårigheter, där framförallt närminnet sviktar, vilket i sig tar mkt energi, stresskänslig och trötthet.

Har nu således efter senaste avst.mötet och en kortare period med hel sjukpenning återgått i arbete 50 % och arbetar 4 timmar/arbetsdag måndag-fredag.

Stina Jeffner, Bengt och Fredrik har såsom planerats vid föreg. möte diskuterat arbetsinnehåll och fortsatt framtida planering för arbete, anpassningar, och återgång i arbete.

Det är ett nytt ämne som Helena nu undervisar i, med till viss del helt nya arbetsuppgifter/ämnen. Helena tycker att det fungerar men tar mkt energi och kraft, framförallt är det minnet/närminnet som är problematiskt, Helena är mkt uttröttad efter en arbetsdag och behov av vila, lugn och ro



efter arbetsdag. Men Helena ser flera positiva bitar på sitt tillfrisknande, bland annat att hon tycker att det är kul att gå till arbetet igen, hon klarar 4 timmars arbete. Helena har även nyligt varit på ett personalmöte och tagit upp sin sjukdomsproblematik så att alla vet och kan förstå hennes till korta komanden och vilka hinder som finns p g a sjukdom och detta upplevdes väl emottaget av arbetskamrater.

Helena meddelar även att hon har lämnat in en anmälan mot arbetsgivaren ang kränkande särbehandling/mobbing och det pågår nu en utredning ang denna anmälan. En första återkoppling ang detta kommer att ske under vecka 41.

Vid tidigare mötet den 21 augusti kvarstod det konflikthanteringssamtal med personer/kollegor inom Idrott- Hälsa och Ingela Lissgård, dessa samtal har nu skett och enligt Ingela har det inte framkommit några uppgifter om konflikt med Helena.

Samtal mellan Helena och Ingela är fortsatt aktuella.

Helena önskar återfå sitt arbetsrum vid IHV, arbetsgivaren avser avvakta utredningen ang anmälan innan man tar ställning till detta. Rummet finns kvar men är i stunden utlånat.

Målsättning är att Helena successivt återfår hel arbetsförmåga, där slutmålet senare är återgång i arbete inom IHV

Förslag på tider finns för nytt möte, dessa är i skrivande stund 24 oktober eller 3 november.

Pia ska höra med dr Elin Lundgren om ngn av dessa tider fungerar och Pia återkommer efter svar från Elin.

Jag sänder idag den 30 september 2014 dokumentation från avstämningsmötet till Helena. Helena ombeds kontakta mig om ngt i denna är felaktigt. Är allt i sin ordning ombeds Helena överlämna en kopia till arbetsgivaren, alternativt kontakta mig för utskick av dokumentationen.

Ink 2015-05-22
 Dar 3347-15-21
 Akbil 9

Personnummer
 19 621223-0228

2 (2)

7 Är arbetslivsinriktad rehabilitering aktuell?

☒ Ja ☐ Nej ☐ Går inte att bedöma

8 a Patientens arbetsförmåga bedöms i förhållande till

☒ nuvarande arbete - ange aktuella arbetsuppgifter Adjunkt på Högskolan Dalarna

☐ arbetslöshet - att utföra sådant arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden

☐ föräldraledighet med föräldrapenning - att vårda sitt barn

8 b Jag bedömer att patientens arbetsförmåga är

☒ nedsatt med 1/4 från och med (år, månad, dag) 2015-05-05 längst till och med (år, månad, dag) 2015-09-01

☐ nedsatt med hälften från och med (år, månad, dag) längst till och med (år, månad, dag)

☐ nedsatt med 3/4 från och med (år, månad, dag) längst till och med (år, månad, dag)

☐ helt nedsatt från och med (år, månad, dag) längst till och med (år, månad, dag)

9 Patientens arbetsförmåga bedöms nedsatt längre tid än den som det försäkringsmedicinska beslutslödet anger, därför att:
 Utredningar som utförts på arbetsplatsen bedöms ha försvårat och förlängt rehabiliteringen.

10 Prognos - kommer patienten att få tillbaka sin arbetsförmåga i nuvarande arbete? (Gäller inte arbetlösa)

☒ Ja ☐ Ja, delvis ☐ Nej ☐ Går inte att bedöma (Förtydliga i fält 13)

11 Kan resor till och från arbetet med annat färdssätt än normalt göra det möjligt för patienten att återgå i arbete? ☐ Ja ☒ Nej

12 Kontakt önskas med Försäkringskassan ☐ Ja

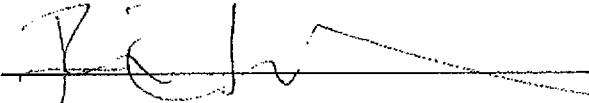
13 Övriga upplysningar och förtydliganden
 I nuläget klarar Helena att arbeta 75%. Plan för fortsatt uppträpning av arbetstid enligt 8b.

Ovanstående uppgifter och bedömningar bekräftas

14 Datum
 2014-11-04

15 Namnförtydligande, mottagningens adress och telefon
 Elin Lundgren
 Vårdcentral Britsarvet - Grycksbo
 Drottningvägen 1
 79020 Grycksbo
 023491802

16 Läkarens namnteckning



17 Förskrivarkod och arbetsplatskod

13301151579

72631204