



Johan Grant, Inst för psykologi

Jonas Bjärehed, Inst för psykologi

Robert Holmberg, Inst för psykologi

Utredning med anledning av misstänkt kränkande särbehandling

Bakgrund

Arbetsgivaren har genom en anmälan 21 januari 2020 fått kännedom om händelser/beteenden som kan misstänkas vara kränkande särbehandling (enligt AFS 2015:4) vid Institutionen för psykologi. Med anledning av det har arbetsgivaren startat en utredning kring händelserna/beteendena i syfte att klargöra vad som har hänt och huruvida det kan falla inom ramen för definitionen av kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4, det vill säga: handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Arbetsmiljöverket (AMV) definierar, i sin skrift Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö (vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4), kränkning som att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Vidare definierar AMV att särbehandla som att någon blir behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt.

Syftet med en utredning om kränkande särbehandling är att ta reda på vad som har hänt för att ge arbetsgivaren underlag att sätta in förebyggande åtgärder för att något liknande inte ska kunna hända igen.

Dekan vid Samhällsvetenskapliga fakulteten har utrett händelseförloppet noga med stöd av HR vid fakulteten och sektionen HR.

Anmälan

De huvudfrågor som framkommer i Johan Grants (JG) anmälan (bilaga 1) kan sammanfattas enligt följande:

1. JG upplever att Robert Holmberg (RH) har avslutat hans anställning, utan förvarning och utan att motivera det på ett tydligt sätt
2. JG upplever att det har framförts klagomål mot honom från studenter och arbetsgivaren som han inte har fått ta del av och därmed inte kunnat försvara sig mot och som lett till ingripande i hans upplägg för kursen samt att hans anställning inte förlängs
3. JG upplever att arbetsgivaren har talat illa om honom med hans kollegor och med studenter t ex genom att ifrågasätta hans skicklighet och etiska kompass. Främst hänvisar han till ett möte 19 november 2019, men även till e-postkommunikation.

4. JG upplever att arbetsgivaren indirekt har utmålat honom som ett problem i media

Arbetsgång utredningen

Utredningen har initierats av anmälan, daterad 21 januari 2020 (bilaga 1), från JG där han anser sig utsatt för kränkande särbehandling av studierektor för psykologutbildningen, Jonas Bjärched (JBJ), och prefekt vid psykologiska institutionen, RH. Anmälan omfattar flera punkter och frågor. Utredaren har sammanfattat punkterna då några av dem hänger ihop och rör samma händelse.

Utredaren har i samtal (14 februari 2020) framfört påståendena i anmälan till RH, som då har fått möjlighet att besvara och ge sin syn på det inträffade. Utredaren har i samtal (25 februari 2020) framfört påståendena i anmälan till JBJ, som då har fått möjlighet att besvara och ge sin syn på det inträffade. Utredaren har vid två tillfällen samtalat med JG (9 mars 2020, samt 4 maj) för att få mer och kompletterande information.

Den 19 maj var utredaren observatör i ett samtal mellan JG och RH, som handlade om att tydliggöra för JG vad som låg till grund för att JGs tidsbegränsade anställning som adjungerad lektor inte förlängdes efter sista anställningsdagen.

Utredaren har pratat med övriga lärare i lärarlaget, Bengt Brattgård (BB), kursansvarig för kurs 10 (8 april 2020) och Johan Bertlett, (JB) delkursansvarig för delkurs 10:2 (8 april 2020), för att höra deras syn på ärendet generellt, och specifikt för att höra deras syn på vad som hände på ett möte 19 november, 2019.

Utredaren har även tagit del av epost från Jonas Bjärched daterad 8 november 2019 (bilaga 2), diverse medierapportering från 9 januari 2020 (bilaga 3), samt ett brev från JG daterat 17 maj (bilaga 4).

Händelseförlopp

JG är lärare på delkurs 10:2, som ges på termin 7 i psykologprogrammet, och konferensledare för kursmomentet "arbetskonferens". I början av november 2019 inkom studenter med klagomål på momentet till studierektor. De framförde att de inte kunde fullfölja momentet på grund av lärarens bemötande. Studierektor såg det som ett arbetsmiljöproblem och sökte en samlösning för dessa studenter (se bilaga 2). Studenternas klagomål resulterade i en e-postväxling mellan, och möten med, JBJ och lärarlaget. Där JBJ menar att han sökt dialog menar JG att JBJ kört över lärarlaget.

BB och JB menar liksom JG att dialogen var obefintlig eller i bästa fall otydlig och att beslut fattades hastigt och utan förankring i lärarlaget, både med avseende på beslut om alternativ examination och med avseende på beslut att JG inte längre ska undervisa på kursen. Varken BB eller JB uppfattar att besluten formulerats som anklagelser mot JG. Med besluten upplever JG att JBJ och RH har ifrågasatt hans professionalitet, ett intryck som förstärks när besluten enligt hans uppfattning inte har motiverats. JBJ menar att beslutet om alternativ examination motiveras med hänsyn till studenternas arbetsmiljö och hälsa. JBJ uppfattar inte att han har ifrågasatt JGs skicklighet.

RH och JBJ kallade den 19 november 2019 de tre lärarna i lärarlaget (BB, JB, JG) till möte för att diskutera kursen. Efter det att JG lämnat mötet för att hinna med

ett tåg, menar JG att RH och JBJ diskuterat anklagelser mot JG och försökt framställa JG som ett problem. Både RH och JBJ menar att mötet både med och utan JGs närvaro handlade om kursen och studentsituationen och hur man skulle gå vidare. Både BB och JB beskriver mötet som märkligt och spånt. BB och JB bekräftar att man talat om kursen, inklusive JGs bidrag, efter att han lämnat mötet, men menar att samtalet varit sakligt och att ingen av lärarna pekats ut som ett specifikt problem.

Den 17 december 2019 talade RH och JG på telefon och RH framförde att JG inte längre kommer att anlitas för att undervisa på den omnämnda kursen. JG uppfattar att skälen till beslutet är vagt formulerade och det han uppfattar är att RH menar att han och JG inte jobbar mot samma mål. JG upplever att han inte får någon närmare motivering till beslutet.

Den 9 januari 2020 rapporterade bl.a. Sydsvenskan och Sveriges Radio P4 om studenternas klagomål och de åtgärder som utbildningsanordnaren satt in med anledning av klagomålen. Bägge intervjuade RH.

Ett möte bokades in mellan RH och JG, med JGs fackliga ombud, till den 21 februari. Syftet med mötet var att förtydliga skälen bakom beslutet att inte låta JG fortsätta som lärare på kursmomentet. Det uppstod ett missförstånd då JG och hans fackliga ombud infann sig till mötet redan den 21 januari. Då bokade man om mötet igen till 3 mars. Samma dag, 21 januari, skickade JG en anmälan om kränkande särbehandling till dekan för samhällsvetenskapliga fakulteten och mötet 3 mars avbokades i väntan på utredningen.

Utredningens omfattning

Utredarens bedömning är att JGs klagomål på bristande information i samband med att hans visstidsanställning som adjungerad lektor inte förlängdes i sig inte hamnar inom kriterierna för kränkande särbehandling, varför det lämnas utanför denna utredning.

Utredaren gör bedömningen att studenterna har rätt att framföra klagomål på sin utbildning till utbildningsanordnaren oavsett vad klagomålen rör sig om. Det är upp till utbildningsanordnaren att hantera klagomålen enligt de rutiner och regler som gäller för utbildningsanordnaren. Detta kan inte ses som kränkande särbehandling och omfattas därför inte av utredningen.

Utredaren konstaterar också att det ingår i studierektors mandat att fatta vissa beslut gällande utbildningen när så krävs, till exempel byte av examinator och undantag för examinationsform. Dessa beslut kräver inte samråd med lärolaget. Detta omfattas alltså inte heller av utredningen.

Utredaren noterar att JGs klagomål väcker frågor om kommunikation, organisation och rutiner som kan och i vissa fall kommer att hanteras utanför aktuell anmälan (se rekommendationer nedan).

Utredaren har valt utreda punkt 3 och 4 för att klargöra om det inträffade är att betrakta som kränkande särbehandling av JG, i syfte att kunna förebygga att liknande händelser inträffar igen.

Bedömning och slutsats

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Arbetsmiljöverket (AMV) definierar, i sin skrift *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö* (vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4), kränkning som att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Vidare definierar AMV att särbehandla som att någon blir behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt.

Utredaren kan konstatera att JG har blivit påverkad på olika sätt av de händelser han hänvisar till i sin anmälan. Han har inte väntat sig att hans anställning skulle upphöra och inte förlängas, vilket förvånade honom och gjorde honom arg. Han förväntade sig inte att studenternas klagomål på det aktuella kursmomentet skulle leda till att studierektor tog ett arbetsmiljöansvar och gjorde undantag för examinationen på kursen för några studenter. JG uppfattade beslutet om examinationen som ett underkännande av hans kompetens, vilket gjorde honom arg. Utredaren kan konstatera att det är vanligt förekommande på universitetet att studenter kontaktar utbildningsanordnaren med synpunkter eller särskilda behov som utbildningsanordnaren då måste hantera. Det är inte på något sätt unikt att en student får en annan examinator än den ursprungliga examinatoren på kursen och skälen till det kan vara många. Detta är alltså inte en särbehandling av JG i förhållande till andra lärare på universitetet, varför händelsen i sig inte är att betrakta som kränkande särbehandling av JG.

När utredaren undersökte händelserna på mötet den 19 november, menar vittnena BB och JB att samtalet på mötet, både under tiden JG var med och när JG hade lämnat mötet, handlade om kursen och om studenternas kritik av kursen. BB och JB bekräftar att samtalet handlat om lärarnas roll och också specifikt om den kritik som studenter framfört mot JG. Varken BB eller JB har uppfattat att RH eller JBJ avsett att "hänga ut" JG, eller att diskussionen förts på ett sätt som de upplevt som kränkande för någon av lärarna. Därmed får utredaren anta att JG har missförstått det som hänt och att utredningen stannar i det. Det inträffade är inte att betrakta som kränkande särbehandling.

Angående den upplevda smutskastningen i e-postkommunikation har utredaren tagit del av den e-post som skickats mellan studierektor och studenter samt mellan studierektor, prefekt och lärarlaget. Då e-posten innehåller beskrivningar av saker som JG påstås ha sagt eller gjort och på vilket sätt han uppfattas ha sagt saker, har utredaren förståelse för att det kan upplevas som kränkande och att JG har blivit upprörd och arg när han fått kännedom om det. Å andra sidan är materialet en del i en hantering av ett studiemiljöärende, där frågor måste ställas och information måste utbytas för att bringa klarhet inför eventuella åtgärder (en förenklad arbetsmiljöundersökning). Det i sig kan inte betraktas som kränkande särbehandling, även om det kan väcka känslor hos de personer som är berörda.

Media-händelserna den 9 januari föranleddes av ett intresse från Sydsvenskan om kursmomentet och de inträffade händelserna som hade samband med det under hösten 2019. RH intervjuades i sin roll som prefekt för institutionen och höll sig till sakfrågor utan att lämna ut någon enskild lärare. Utredaren kan förstå att rapporteringen har gjort JG upprörd, men kan också konstatera att RH inte har

bidragit till att peka ut någon enskild i denna rapportering. RH har inte kränkande särbehandlat JG i denna situation.


Utredaren konstaterar dock att det inträffade tyder på att institutionen och kanske även fakulteten, behöver bättre och tydligare rutiner för ärenden som rör klagomål från studenter, för att i framtiden undvika missförstånd och bli tydligare i kommunikationen med både lärare och studenter.

Rekommendationer

Utredaren finner att inget av det som JG har anfört i sin anmälan kan betecknas som kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4. Utredaren finner däremot att det inträffade har haft negativa konsekvenser för JG och för arbets- som studiemiljön vid Institutionen för psykologi. Utredaren anser också att det inträffade hade kunnat förebyggas genom tydligare organisation och styrning. Med avseende på det aktuella kursmomentet gäller det i synnerhet en tydligare beskrivning av arbetsuppgifter och mandat, samt tydligare uppföljning, förankring och kommunikation med lärarlaget.

Utredaren rekommenderar institutionsstyrelsen att se över

- 1) hur man bättre tydliggör och kommunicerar de förväntningar som finns på institutionens lärare och studenter,
- 2) hur man bättre involverar lärare och lärarlag inför, och bättre förankrar, uppföljning och beslut som direkt berör lärarnas arbetsuppgifter samt
- 3) villkoren för adjungerade lärare och hur adjungerade lärare bättre integreras i institutionens arbetsmiljö- och kvalitetsarbete.


Christofer Edling
Dekan

Bilagor:

- Bilaga 1 - Anmälan om kränkande särbehandling alternativt diskriminering, 200121
- Bilaga 2 - Epost från JBJ till lärarlag, 191108
- Bilaga 3 - Förteckning över medierapportering, 200109
- Bilaga 4 - Brev från JG till Christofer Edling, 200517
- Bilaga 5 - Epost från JBJ till studenter