

UTKAST

Delutredning C

även som motiverat att Högskolan i Halmstad ser över frågor rörande ansvarsfördelning i syfte att förhindra framtida avvikelser vid tillämpningen av interna regler/regelverk.

Konflikthantering, hantering av eventuella konflikter i rätt tid på ett professionellt sätt. Detta bör ske genom respekt och diskretion, vilket enligt Utredarna bedöms vara av särskild vikt utifrån att skapa en positiv arbetsplatskultur med tillit, där medarbetarna känner att man kan lyfta problemorienterade frågor etcetera.

Anmärkningsvärda beteenden, Anmärkningsvärt beteende/agerande har noterats i ett flertal situationer, se avsnitt A.

Riskbedömning och personligt stöd, Utredarna har observerat att arbetsplatsombudet samt anmälade part åberopat ett behov av riskbedömningar i ärendet samt att det faktiskt också är något som påbjuds i de tillämpningsanvisningar som gäller för handläggningen. Det är oklart i utredningen huruvida det har skett någon sådan riskbedömning. Anmälade part och arbetsmiljöombudets uppfattning är att det är något som har underlåtit.

Arbetsmiljöombudet säger sig även, efter att ha blivit vidtalad om behovet av anmälade part, ha tagit upp frågan om personligt stöd till denne på grund av hens utsatthet i samband med utredningarna och det intervenserande arbetsledningsbeslutet mot att få fortsätta med sin undervisning. Arbetsmiljöombudet uppger att frågan har ignorerats eller i vart fall inte föranlett någon åtgärd alls från arbetsgivarens sida.

Såvida arbetsmiljöombudets uppgifter om dessa sakomständigheter stämmer kan det inte sägas vara annat än anmärkningsvärda underlåtenheter hos en offentlig arbetsgivare.

4.3. Parternas påverkan på de utredda händelserna

4.3.1. Anmäld part, Klaus Solberg Söilens påverkan på de utredda händelserna

Det är Utredarnas uppfattning att den anmälade parten har ett delansvar för den uppkomna situationen med kränkingsanmälan.

4.3.2. Anmäld part, Catherine Legrands påverkan på de utredda händelserna

I denna utredning har det framkommit brister i professionaliteten i ledningen. De brister som synliggjorts är brister beträffande integritet och diskretion samt information/kommunikation gentemot medarbetare. Vidare har Utredarna, vilket redan torde ha framgått, identifierat brister i tillämpningen av interna regler.

Det är därmed Utredarnas uppfattning att även den anmälda parten har ett delansvar för den uppkomna situationen där Utredarnas uppfattning är också att parten själv har en del i att den aktuella situationen har uppstått där hen har fått en kränkingsanmälan med tio (10) delsituationer riktade mot sig.

4.4. Särskilt om ljudupptagning i arbetsmiljön

I utredningen har Utredarna kunnat notera att en ljudinspelning har ägt rum. Utredarna vill därför klargöra vikten av att noga överväga syftet med en ljudupptagning, till exempel om det finns legala-/legitima skäl för att göra en ljudinspelning på arbetsplatsen. Det krävs dessutom i dess förlängning att en genomförd ljudupptagning lagras och hanteras på ett legalt sätt.

Utredarnas bestämda uppfattning i frågan är att en ljudupptagning utan samtycke, som förvisso är laglig, ofta har en negativ inverkan på en arbetsplats arbetsmiljö och även leda till att tilliten i organisationen undergrävs.

4. Delutredning B – analys av de bakomliggande orsakerna

Denna del av utredningen handlar om att presentera antagbara orsaksalternativ till att personerna som i delutredning A och B har anmält kränkningar av utredningen har upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling och/eller för andra olämpliga ageranden och beteenden.

4.1. Bevisstyrka och avgränsningar för delutredning B

I syfte att utreda de bakomliggande orsakerna till en anmälan om kränkande särbehandling arbetar utredarna utifrån en princip om att antagbara orsaksalternativ till händelseförloppet kring de utredda händelserna ska kunna presenteras. Detta innebär att utredarna har valt att ställa något lägre beviskrav i denna del för att utreda antagbara orsaksalternativ än vad det som ställs i den del som handlar om att utreda huruvida någon har blivit utsatt för kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte i arbetsmiljöföreskriftens och diskrimineringslagens mening.

Det ska samtidigt noteras att i de fall som utredarna uttalar kritik mot enskilda ageranden inom ramen för detta avsnitt så har utredarna bedömt att händelserna har kunnat styrkas med samma bevisstyrka som krävs för att styrka händelserna som särskilt har utretts i delutredning A och B (dvs. en avsevärt högre bevisstyrka).

4.2. Brister i den organisatoriska arbetsmiljön

Högskolan i Halmstad har som arbetsgivare huvudansvaret för att hantera och förebygga de konflikter som uppstår på arbetsplatsen.

Ansvar för arbetsmiljön, Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen ett ansvar att undersöka arbetsmiljön, riskbedöma och åtgärda eventuella risker i arbetsmiljön samt säkerställa att dessa åtgärder fått avsedd effekt. Detta ska ske på ett systematiskt sätt. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker.

Ledarskap på arbetsplatsen, Ledarskapet ställer höga krav på kommunikation och transparens mellan ledning och medarbetare. Utredarna gör bedömningen att akademichefen, Catherine Legrand, långt ifrån uppmärksammat kommunikationsbehovet gentemot den anmälade parten Klaus Solberg Söilen.

Skvaller, Att medarbetare skvallrar på en arbetsplats är enligt Utredarnas bedömning högst olämpligt och oprofessionellt. Att föra fram uppgifter, informationer, beträffande någon annan som inte deltar i samtalet i form av typen skvaller kan skapa en negativ arbetsmiljö och en försämrad relation mellan medarbetare och mellan chef och medarbetare. Utredarna har fått signaler på att det generellt sett verkar råda en kultur, där chefer och medarbetare till viss del talar om varandra, i stället för med varandra.

Anonyma uppgifter, att åberopa anonyma uppgifter på en arbetsplats är problematiskt utifrån flera aspekter. Uppgifterna, informationerna kan skapa en atmosfär av osäkerhet, misstro och misstänksamhet bland de anställda. Vidare frodas skvaller och ryktesspridning i en sådan kultur, vilket inte sällan kan leda till konflikter och negativa konsekvenser för medarbetare.

Interna regler, Utredarna har noterat i ett flertal av de undersökta situationerna att interna regler inte har respekterats. Här ser Utredarna att Högskolan i Halmstad behöver säkerställa att personal följer det som finns föreskrivet i interna regelverk motsvarande. Utredarna bedömer att detta kan vara en fråga av betydelse för som är ansvariga för handhavandet av interna regler, även att de kan behöva få signaler om eventuella behov av att separat utreda/undersöka och åtgärda eventuella avsteg från de interna reglerna. Utredarna ser det

UTKAST

Delutredning B

5. Slutsatser och rekommendationer

I detta avsnitt sammanfattas utredarnas slutsatser av såväl delutredning A, B och C.

5.1. Delutredning A

Under delutredning A har kunnat konstaterats att anmälade part utsatts för kränkande särbehandling, efter en sammanvägd bedömning av situationerna. Utredarna konstatera vidare att det föreligger en arbetsmiljöproblematik på arbetsplatsen.

5.2. Delutredning B

I delutredning B har kunnat konstateras att som bakomliggande faktorer till att problematiken har kunnat uppstå är det sannolikt att kommunikation och brist på kommunikation har bidragit till att situationerna eskalerat.

5.3. Sammanfattande slutsatser

Med beaktande av såväl delutredning A som delutredning B gör utredarna bedömningen, efter en sammanvägs att kränkande särbehandling har förekommit.

Avslutningsvis vill Utredarna också tydliggöra att bedömningarna har gjorts utifrån det material som Utredarna fått ta del av. Utredarna vill även understryka att samtliga involverade parter i denna utredning har medverkat på ett positivt sätt. Det är Utredarnas förhoppning att slutsatserna i utredningen kan komma att bidra till förbättringar för alla inblandade framöver.

5.4. Högskolan i Halmstads utredningsansvar och utredningens ansvarsbegränsning

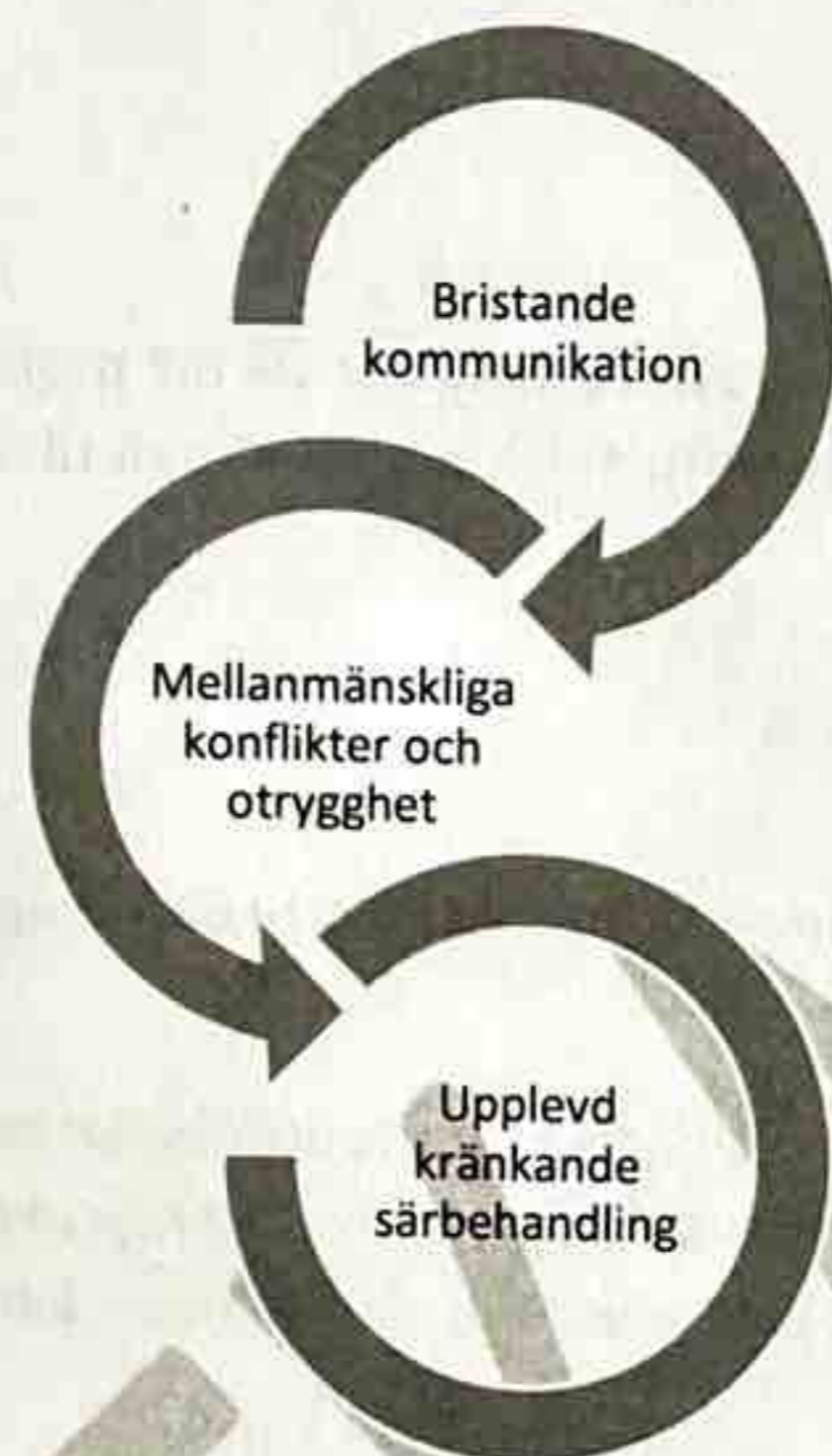
En fråga som avslutningsvis behöver kommenteras utgör frågan om Högskolan i Halmstad haft ett utredningsansvar för de frågor som har varit föremål för granskning inom ramen för denna utredning. Högskolan i Halmstad fattade ett beslut att inleda utredning. Utredarna har behandlat arbetsgivarens ansvar att utreda arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågorna under avsnitt 1.3.1.4. Därtill bör nämnas att de allmänna råden i arbetsmiljöföreskriften AFS 2015:4 gör gällande att ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende. Arbetsmiljöverket har således konstaterat att en dåligt genomförd utredning avseende misstänkta fall av kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv. Det är därför av vikt att den som genomför den typen av utredningar är väl lämpad för ett sådant uppdrag, genom att ha tillräcklig kompetens inom det relevanta området. Vidare stipulerar de allmänna råden att Utredarna ska kunna agera opartiskt och även ha de berördas förtroende. Arbetsmiljöverket är således av uppfattningen att den här typen av utredningar måste genomföras med omsorg och med högt ställda krav på den som genomför arbetet.

Mot bakgrund av att en medarbetare har upplevt trakasserier och/eller kränkningar samt att kränkande särbehandling konstaterats efter en sammanvägd bedömning, med risk för efterföljande ohälsa har det varit ett korrekt beslut av arbetsgivaren att utifrån lagstiftningen genomföra en utredning av förhållandena på arbetsplatsen.

Vad avser utredningens ansvarsbegränsning hänvisas särskilt till avsnitt 1.3.2.

5.5. Analysmodell över situationen inom den utredda enheten

Avslutningsvis kan nedanstående analysmodell illustrera grogrunden för bristande kommunikation och de mellanmännsliga konflikter, otrygghet som sannolikt har lett till att medarbetaren upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling och/eller andra oacceptabla beteenden.



5.6. Rekommendationer

Under detta avsnitt presenteras rekommendationer på vidare insatser.

5.6.1. Utbildning för chefer och personal i psykosocialt arbetsmiljöarbete

AFS 2015:4 är anpassad till dagens arbetsliv och förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva. Föreskriften reglerar det systematiska arbetsmiljöarbetet som rör organisatoriska och sociala förhållanden.

Det har i intervjuerna framkommit att det kan finnas behov av att utbilda i frågor som handlar om trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen. I de allmänna råden till bestämmelserna, AFS 2015:4, förtydligas att chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det kommer till att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att chefen och arbetsledande personal har kunskaper om hur kränkande särbehandling såväl hanteras som förebyggs.

5.6.2. Utbildning för chefer och personal i psykosocialt arbetsmiljöarbete

På förekommen anledning förordar Utredarna en överarbetning av Högskolans i Halmstad anvisningar för hantering av trakasserier, kränkande särbehandling med mera. Det behöver ske såväl rättelser och kompletteringar av dem av såväl rättsenlighets- som praktiska tillämpningsskäl. Ett särskilt övervägande som det kan finnas anledning att aktualisera är om det skulle underlätta vid tillämpningen av dem att göra en tydlig delning av vad som gäller för studenter respektive medarbetare.

Utredarna har lämnat förbättrings-/rättelseförslag i form av listkommentarer i dokumentet enligt bifogad Bilaga 2.

5.6.3. Riskbedömningar utifrån 8 § AFS 2001:1

Det rekommenderas att organisationen systematiskt, och inte enbart vid förändringar, riskbedömer verksamheten utifrån kraven i 8 § AFS 2001.

8 §

Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

5.6.4. Att arbeta med kommunikation, värdegrund och tillit

Utredarna rekommenderar verksamheten att ha ett framåtblickande perspektiv i detta arbete. Med det avses att anta ett framåtblickande perspektiv, i stället för att söka efter tidigare begångna fel och utse syndabockar, där grundfrågan då blir "hur ska vi framledes kommunicera på ett bra sätt för att få ett fungerande skyddsarbete och god arbetsmiljö".

Tillit är en av de viktigaste komponenterna i ledarskapet, där ledaren innehar en nyckelroll som påverkar effektiviteten i organisationens alla delar. Tillit⁹ skapas genom en ömsesidighet i relationen mellan chef och medarbetare där kommunikation fungerar som ett verktyg för att bygga tillitsfulla relationer.

I syfte att skapa tillit och trygghet rekommenderar Utredarna att Högskolan i Halmstad i särskild ordning arbetar med kommunikationskulturen, arbetsprocesserna/arbetsmiljöarbetet samt verktyg för hantering av svåra situationer med mera. Bygget av en god kommunikationskultur innefattar arbete med spelregler samt utvecklingsåtgärder i fråga om bemötanden och konflikthantering på alla nivåer. Likaså arbete med att bygga trygga relationer i organisationens olika delar.

Utredarna rekommenderar införande av spelregler på arbetsplatsen och en tydligare struktur för hur man ska agera när man synpunkter på hur andra anställda vid Högskolan i Halmstad agerar i olika typer av situationer. Utredarna vill därvid lyfta fram att risken för kränkningar ökar i miljöer där det inte finns ett gemensamt synsätt kring gränssättanden mot oacceptabla beteenden. Arbetsplatser som har tydliga värderingar samt en policy för hur kränkningar ska hanteras eller förebyggas sätter helt enkelt tydliga gränser och ramar som organisationen har att hålla sig inom.

⁹ Tillit – en ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor (2018, första upplagan) av Louise Bringselius, filosofie doktor, docent och lektor i organisation och ledning, Ekonomihögskolan vid Lunds universitet.

Det brukar även vara en lönsam inriktning i att involvera fler personer i arbetsprocesserna och i arbetsmiljöarbetet, i syfte att stimulera till ökat engagemang, arbetsglädje och tillit.

Arbetet med kommunikation, värdegrund och tillit bör präglas av ärlighet, transparens, kommunikation, värderingar, utvecklande relationer, dialoger, feedback och engagemang på arbetsplatsen.

Ur riktlinjerna som för hantering av sociala hälsorisker (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, MYNAK, 2021) framgår nedan följande:

"En välfungerande organisation präglas av tillit, förtroende och samarbete i den sociala miljön samt ordning, reda och rimlighet i den organisatoriska miljön. Dessutom präglas en välordnad organisation av en trygghet där de anställda litar på att organisationen klarar av att hantera de eventuella problem och konflikter som uppstår."

5.6.5. Individuella insatser

Utredarna ser behovet av individuella insatser, viktigt att ge ett fortsatt stöd till alla inblandade parter, Utredarna ser vidare att det skulle kunna bli aktuellt med så kallade medling, vilket Utredarna i sådana fall rekommenderas utföra av oberoende professionell part.

5.6.6. Uppföljning

Utredarna ser behovet att nogsamt följa upp åtgärder som vidtages utifrån de konstaterade problemen och brister i organisationen.