



# Utredningsrapport Högskolan Halmstad, Akademin för hälsa och välfärd.

---

15 AUGUSTI 2024, REVIDERAD 19 AUGUSTI 2024

## Innehåll

SAMMANFATTNING.....	3
1. INLEDANDE BESKRIVNING AV UPPDRAGET .....	4
<b>1.1. Projektorganisation .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Jävskontroll.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Om utredningsmetodiken .....</b>	<b>5</b>
1.3.1. Metodik för att genomföra utredningen .....	6
1.3.1.1. Deltagande/Frivillighet .....	7
1.3.1.2. Utfall.....	7
1.3.1.3. Information till Parter.....	7
1.3.1.4. Rättslig grund för att genomföra utredningen.....	8
1.3.2. Utredningens avgränsningar och mandat .....	9
1.3.3. Insamling av dokumentation och Human&hearts integritetspolicy.....	9
1.3.4. Arbetsmiljölagstiftningen utgör utredningens ramverk .....	9
DELUTREDNING A.....	10
2. BAKGRUND FÖR DELUTREDNING A .....	11
<b>2.1. Personer som förekommer i utredningen.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Intervjuer.....</b>	<b>11</b>
3. UTREDNINGEN .....	13
<b>3.1. Parter i delutredning A.....</b>	<b>13</b>
3.1.1 Anmälade part Karin Weman.....	13
3.1.2 Anmäld part HR .....	13
3.1.3 Anmäld part Rikard Ahlgren.....	13
3.1.4 Anmäld part Catarina Coquand.....	13
<b>3.2. Utredningsmetodik och insamling av information .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Situationsbeskrivningar .....</b>	<b>14</b>
<b>3.4. Karin Wemans anmälan och anmälda situationer.....</b>	<b>14</b>
3.4.1. Anmäld situation 1 riktad mot HR.....	14
3.4.1.1. Bedömning .....	16
3.4.2. Anmäld situation 2 riktad mot Catarina Coquand och Rikard Ahlgren .....	17
3.4.2.1. Bedömning .....	31
3.4.3. Anmäld situation 3 riktad mot HR.....	33
3.4.3.1. Bedömning .....	39
3.4.4. Anmäld situation 4 riktad mot HR.....	40
3.4.4.1. Bedömning .....	43

	2 (59)
DELUTREDNING B.....	44
4. DELUTREDNING B – ANALYS AV DE BAKOMLIGGANDE ORSAKERNA .....	45
4.1. <b>Bevisstyrka och avgränsningar för delutredning B .....</b>	<b>45</b>
4.2. <b>Brister i hantering av arbetsmiljöavvikelse .....</b>	<b>45</b>
4.3. <b>Kommunikations- och tillitsbrist .....</b>	<b>48</b>
4.4. <b>Avslutande reflektioner.....</b>	<b>49</b>
DELUTREDNING C.....	50
5. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER .....	51
5.1. <b>Delutredning A.....</b>	<b>51</b>
5.2. <b>Delutredning B.....</b>	<b>51</b>
5.3. <b>Avslutande kommentar .....</b>	<b>51</b>
5.4. <b>Högskolan Halmstads utredningsansvar och utredningens ansvarsbegränsning.....</b>	<b>51</b>
5.5. <b>Rekommendationer .....</b>	<b>52</b>
5.5.1. Förbygga ohälsa och kränkande särbehandling.....	52
5.5.2. Hantera kommunikationsbrister.....	52
5.5.3. Individuella och medlande insatser .....	52
BILAGOR.....	53
BILAGA 1 - INFORMATION TILL HUVUDPART .....	54

## Sammanfattning

Högskolan i Halmstad har gett Human&heart i uppdrag att genomföra en utredning av kränkande särbehandling inom en av organisationens enheter.

Denna utredningsrapport innehåller följande delrapporter:

**Delrapport A** innehåller en utredning av händelsebeskrivningar från den person som lämnat in en anmälan till arbetsgivaren.

**Delrapport B** innehåller en analys av vilka bakomliggande faktorer som kan ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå på den aktuella arbetsplatsen.

**Delrapport C** innefattar utredningens samlade slutsatser och rekommendationer. Läsaren rekommenderas att läsa utredningen i sin helhet för att få en tillräcklig förståelse för den komplexitet som finns och har funnits på den aktuella arbetsplatsen.

Under delutredning A har fyra (4) situationer utretts och i en av dessa har kränkande särbehandling bedömts föreligga.

I delutredning B har kunnat konstateras att brister i hantering av arbetsmiljöavvikelse samt kommunikation- och tillitsbrist är troliga bakomliggande orsaker till den uppkomna situationen med en inkommen anmälan.

Utredarna lämnar också ett antal rekommendationer på interventioner för att förebygga och åtgärda risker för ohälsa i arbetsmiljön.

Det ska också föras till utredningens slutsatser att beställare av utredningen har agerat på ett föredömligt sätt i utredningen. Utredarna har kunnat arbeta självständigt och utan påverkan på utredningen. Även anmälande och anmälda parter har medverkat på ett bra sätt i utredningsprocessen.

## 1. Inledande beskrivning av uppdraget

Högskolan i Halmstad med organisationsnummer 202100–3230 (nedan ”**Högskolan**”) har, genom biträdande HR-chef/HR-strateg Jenny Söderberg, gett Human&Heart med organisationsnummer 559122–1410 (nedan ”**Human&heart**”) i uppdrag att genomföra en utredning utifrån en inkommen anmälan om kränkande särbehandling inom Akademin för hälsa och välfärd.

Human&hearts utredning har två huvudsyften:

- Att utreda och svara på om det förekommit kränkande särbehandling, trakasserier och/eller andra oacceptabla beteenden/ageranden eller inte samt hur detta kunnat ske.
- Ge rekommendationer avseende förebyggande åtgärder utifrån de styrande principerna i AFS 2015:4.

Denna utredningsrapport innehåller följande delrapporter;

**Delrapport A** innehåller en utredning av händelsebeskrivningar från den person som lämnat in en anmälan till arbetsgivaren.

**Delrapport B** innehåller en analys av vilka bakomliggande faktorer som kan ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå på den aktuella arbetsplatsen.

**Delrapport C** innefattar utredningens samlade slutsatser och rekommendationer. Läsaren rekommenderas att läsa utredningen i sin helhet för att få en tillräcklig förståelse för den komplexitet som finns och har funnits på den aktuella arbetsplatsen.

### 1.1. Projektorganisation

Utredningen har genomförts av följande personer;

- **Inger Klangebo**, förvaltningsassocierad. Lång erfarenhet av såväl utredning av sexuella trakasserier som av utredningar rörande kränkande särbehandling i arbetslivet och därtill en lång chefserfarenhet. Licensierad utredare i Faktaundersökning samt rättssäker utredningsmetodik för arbetslivet (RUM\*)
- **Jan Hämmerle**, Juriststudent. Tidigare erfarenheter inom HR, administration, kundtjänst samt utveckling av interna arbetsprocesser.

Ovanstående personer benämns fortsättningsvis som ”Utredarna”. Därtill har utredningen granskats av **Mia Pilipovic**, jurist och senior utredare på Human&heart.

Kontaktperson och samordnare på Högskolan Halmstad har varit Jenny Söderberg, Biträdande HR-chef.

### 1.2. Jävskontroll

Ingen av Utredarna, och inte heller de interna granskarna, har tidigare relationer till någon av parterna i utredningen.

### 1.3. Om utredningsmetodiken

Denna utredning omfattar konkreta anmälda händelser som ska bedömas och besvaras enligt nedan;

1. Har personen/personerna blivit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och/eller andra oacceptabla beteenden/ageranden eller inte?
2. Vilka orsaker kan antas ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå? <sup>1</sup>
3. Rekommendationer på förebyggande åtgärder utifrån AFS 2015:4. <sup>2</sup>

Arbetsmiljölagstiftningen, inklusive Arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende kränkande särbehandling, har inte karaktär av traditionell lagstiftning på så sätt att den anger vad som är tillåtna respektive otillåtna handlingar. I stället har arbetsmiljölagstiftningen, inklusive dess vidhängande föreskrifter, ett preventivt och framåtblickande förhållningssätt, vilket syftar till att förmå arbetsgivare att ta ansvar för att ordna en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Mot den bakgrunden blir bedömningarna i den här typen av frågor – som i mångt och mycket blir värderingar av mellanmänskliga interaktioner – än mer lagda över ”en flytande skala” än vad juridiska frågeställningar, och svar, normalt sett blir.

Viktigt att notera är att AFS 2015:4 har definierat kränkande särbehandling som ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagnarna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Arbetsmiljöverket har i syfte att konkretisera föreskriftens definition ytterligare angett att signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara exempelvis samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, ett arbetsklimat som präglas av tryckt stämning, en jargong eller skämt som inte alla är bekväma med, hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning.

För det fall att en anmäld händelse utspelat sig i tiden innan den 31 mars 2016 ska denna bedömas mot den föreskrift som då var gällande; AFS 1993:17. Enligt den föreskriften definierades kränkande särbehandling 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”. Det föreligger således en viss skillnad mellan de två föreskrifternas syn på begreppet kränkande särbehandling som sådant. Det tydligaste skillnaden är att i den tidigare gällande föreskriften krävdes det återkommande klandervärda handlingar, vilket nu inte längre gäller (det kan alltså nu handla om enstaka handlingar). Därtill gäller numer rekvisitet ”leda till ohälsa” som ett alternativ till att ”ställas utanför arbetsplatsens gemenskap”.

En fråga att ställa sig i detta sammanhang är även vad som inte anses vara kränkande särbehandling i arbetsmiljölagstiftningens hänseende. Det kan då konstateras att det är viktigt att göra skillnad mellan handlingar som att å ena sidan de facto gör att någon bli särbehandlad på ett kränkande sätt, och å andra sidan företeelsen att någon känner sig kränkt. Dessa två situationer behöver inte nödvändigtvis sammanfalla, men de kan givetvis göra det.

Exempelvis kan ett gränssättande ingripande från en kollega eller chef upplevas som kränkande av den som blir begränsad i sitt handlingsutrymme, men handlingen som sådan behöver inte för den skull även vara ett uttryck för kränkande särbehandling i föreskrifternas mening. Konflikter medarbetare emellan av olika slag och kaliber kan också vara en källa till en upplevelse av att bli utsatt för kränkningar i arbetet. Konflikter kan ha sitt ursprung i många olika faktorer, såsom olika uppfattningar om hur arbetsuppgifter ska skötas, olika förväntningar på prestation och att kommunikationen parterna

<sup>1</sup> Denna del redovisas i delrapport B.

<sup>2</sup> Denna del redovisas i delrapport C.

emellan inte fungerar tillfredsställande. Det är därför viktigt att bedöma huruvida påpekade handlingar och beteenden är kränkande till sin natur, d.v.s. om dessa syftar till att förminska och trycka ner en annan person, eller om syftet bakom agerandet kan förklaras av rationella, godtagbara och sakliga skäl.

Arbetsmiljöverket har vidare valt att ha med begreppet "särbehandling" i begreppet som sådant. Detta innebär att den utsatta personen eller personerna ska ha blivit behandlad/behandlade på ett annat sätt än andra personer skulle ha blivit i ett givet sammanhang på ett sätt som det inte finns någon rimlig orsak eller förklaring till. Arbetsmiljöverket har förtydligat att särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

### 1.3.1. Metodik för att genomföra utredningen

I utredningen genomförs arbetet enligt en metod som personalvetare Richard Mårtensson och advokat Cecilia Malm har utvecklat särskilt för att utreda kränkande särbehandling inom arbetslivet<sup>3</sup>.

Metoden kallas Rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet, och förkortas "RUM". Utredningen vilar på liknande grundprinciper som den norska faktaundersökningsmetodiken men RUM<sup>®4</sup> är anpassad för den svenska lagstiftningen och analyserar också de bakomliggande orsakerna till händelserna liksom ställer högre krav på bevisstyrka i frågan som handlar om att kunna styrka den eventuella kränkningen eller trakasserierna.

Utredningen vilar på följande principer:

- Opartisk process genomförd av neutrala, oberoende Utredare.
- Strikt konfidentialitet (förutsatt att det inte föreligger laglig tvingande skyldighet för Utredarna att delge extern part information) men rapporten kan komma att utgöra en offentlig handling i det allmänna och det är upp till beställaren (arbetsgivaren) hur den vill kommunicera/använda rapporten.
- Transparens inåt för parterna i ärendet. Det medför att alla parter har rätt att ta del av all information innan utredningen slutförs (så kallad delgivning).
- Rätt till kontradiktion, dvs. rätten att besvara alla påståenden som riktas mot en.
- Anonyma uppgifter accepteras inte, vilket innebär att alla involverade personer behöver stå för det de hävdar.
- Samtliga intervjuer dokumenteras i referat, vilket intervjupersonen ska kontrollera och godkänna muntligen eller skriftligen efter intervjun.
- En strikt rekvisitmodell<sup>5</sup> där händelserna prövas mot arbetsmiljöföreskriftens kriterier för vad som anses utgöra kränkande särbehandling. Först vid en heltäckande bedömning av samtliga rekvisit kan det utredas huruvida handlingen är att betrakta som kränkande särbehandling eller inte. Därtill måste också bevisningen för den anmälda händelsen som sådan nå upp till

<sup>3</sup> Se mer i Mårtensson, R. & Malm, C. (2019). *Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet*. Studentlitteratur: Lund.

<sup>4</sup> RUM<sup>®</sup> är en varumärkesskyddad utredningsmetodik för utredningar i arbetslivet. Grundprinciperna för RUM<sup>®</sup> är att utredningen ska vara rättvis och rättssäker.

<sup>5</sup> För att avgöra om något är kränkande ska först handlingen kunna styrkas. För detta krävs att handlingen som sådan utifrån omständigheterna i ärendet kan anses styrkt vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. (Mårtensson & Malm, 2019, s. 106–113). Därefter ska rekvisiten för kränkande särbehandling i övrigt vara uppfyllda för att en handling ska anses vara kränkande (Mårtensson & Malm, s. 113–115).

beviskravet ”styrkt”<sup>6</sup> vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. Om frågeställningen avser händelser som ska prövas mot diskrimineringslagen följer bedömningarna strikt mot de rekvisit som föreligger i diskrimineringslagen.

- En orsaksanalys av vad som kan antas ligga till grund för situationen som föranlett anmälan om kränkande särbehandling och/eller trakasserier. I denna del analyseras de bakomliggande orsakerna till att problematiken har kunnat uppstå. Dessa orsaker anses i denna utredning utredda när det vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter framstår som mer antagligt att de presenterade orsakerna föreligger, än att så inte är fallet.

I stora drag genomförs en undersökning enligt följande:

- Uppdragsdialog med beställare
- Intervju med anmälaren/anmälarna
- Intervju med den utpekade/de utpekade
- Intervjuer med eventuella vittnen
- Inhämtande av övriga fakta utifrån dokumentation etcetera
- Eventuella repliker enligt kontradiktionsprincipen
- Slutdelgivning av materialet
- Bedömning och författande av rapport
- Sakgranskning
- Återkoppling till beställaren/uppdragsgivaren
- Återkoppling till inblandade

#### 1.3.1.1. Deltagande/Frivillighet

Det finns inga formella krav på att delta i utredningen. Däremot ska anställda i en organisation enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

#### 1.3.1.2. Utfall

Utredningen kommer att resultera i någon av följande slutsatser;

- Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *har* förekommit.
- Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *inte har* förekommit, men att den anmälda händelsen innebär en överträdelse av arbetsgivarens regler och/eller annan lagstiftning vilket drabbat någon/några arbetstagare på ett negativt sätt.
- Utredaren kommer fram till att den anmälda händelsen *varken* utgör kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller någon annan särskild överträdelse.

Därutöver innefattar utredningen en analys av vilka orsaker som kan ligga till grund för det inträffade, oaktad om den anmälda händelsen anses utgöra kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte.

#### 1.3.1.3. Information till Parter

Parterna har inför intervjuer med Utredarna tagit del av den information som framgår av bilaga 1.

---

<sup>6</sup> Inom RUM® används ett högt ställt beviskrav vilket också Arbetsdomstolen har ställt för att styrka händelser av kränkande art, se AD 1993 nr 185.



#### 1.3.1.4. Rättslig grund för att genomföra utredningen

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Utredningen har i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen samma syfte, nämligen att utgöra ett medel för att förebygga och motverka ohälsa och möjliggöra en god arbetsmiljö inom den granskade arbetsplatsen. För att nå det syftet fokuserar en fullskalig utredning först på att, på ett neutralt och objektivt sätt, bedöma huruvida kränkande särbehandling och/eller diskriminering har förekommit och i sådant fall i vilken form och dignitet. Genom att få sådana omständigheter klarlagda kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att säkerställa hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

I utredningsuppdraget ingår också att utifrån 9 § AFS 2001:1 lämna en bedömning av vilka orsaker som kan ligga till grund för den/de anmälda händelsen/händelserna, och detta oavsett om de är att betrakta som kränkande särbehandling och/eller diskriminering eller inte.

Begreppet kränkande särbehandling definieras som nämnts ovan enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som:

*"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."*

Det är mot den definitionen som en anmälan kommer att bedömas för att undersöka om den anses utgöra kränkande särbehandling. För händelser som eventuellt har inträffat före den 31 mars 2016 kommer bedömningen i stället att göras i enlighet med den tidigare gällande föreskriften AFS 1993:17.

I de händelser som det kan vara aktuellt analyseras även huruvida händelsen kan ha inslag av trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. Av diskrimineringslagen följer att arbetsgivare som får kännedom om att någon arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivare är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring detta och även vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

Med trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Med sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det är viktigt att vara medveten om att utredningen inte på något sätt kan jämföras med ett domstolsförfarande eller motsvarande, vilket är viktigt att hålla i minnet när begrepp som "styrkt", "visat" och "inte styrkt" eller "inte visat" används i denna utredningsrapport. När det i denna utredning konstateras att ett visst förhållande är exempelvis "styrkt" behöver således inte det även innebära styrkt i strikt juridisk mening (dvs. genom en domstolsprövning) utan innebär att förhållandet är styrkt utifrån de premisser som anges i utredningsmetodiken.

Eftersom utredningen bygger på en frivillig medverkan från samtliga involverade parter och att ingen av de hörda parterna har avlagt någon typ av sanningsförsäkran eller motsvarande kan det självfallet finnas brister i utredningsmaterialet som gör att det finns risk för att de anmälda händelserna inte blivit fullständigt utredda, och att bedömningarna av desamma därmed inte heller är fullständigt underbyggda. Å andra sidan är det näst intill en omöjlighet (även i regelrätta rättsprocesser) att i efterhand filtrera ut en absolut sanning avseende ett händelseförlopp, särskilt då ett sådant utreds genom vittnesmålen från mer eller mindre involverade parter, samtliga med ett eget unikt perspektiv och en egen upplevelse av händelsen. För den här typen av utredningar kring misstänkt kränkande

särbehandling anser dock Utredarna att metodiken och begreppsanvändningen fyller sin funktion på ett tillfredsställande sätt.

### 1.3.2. Utredningens avgränsningar och mandat

Utredarna har mandat att utreda de frågeställningar som framgår under delutredning A och B.

Det ska särskilt noteras att Utredarna inte har bistått med någon rådgivning till Högskolans eller någon av dess företrädare om hur de ska agera innan och/eller under utredningsprocessen. Uppdraget är strikt avgränsat till att utreda frågeställningarna som har avtalats om. Frågor om exempelvis avstängningar, arbetsbefrielser eller andra av Högskolan vidtagna eller övervägda åtgärder har Utredarna inte varit delaktiga i eller givit några rekommendationer kring.

### 1.3.3. Insamling av dokumentation och Human&hearts integritetspolicy

Metoden för insamling av dokumentation och information till underlag för Utredarens bedömningar följer processen som är beskriven i stycket 1.3.1.

Vad avser Human&hearts hantering av personuppgifterna i övrigt framgår detta av bilaga 1.

### 1.3.4. Arbetsmiljölagstiftningen utgör utredningens ramverk

Det är viktigt att beakta att detta är en utredning som är en arbetsmiljörelaterad utredning. Utredarna har bedömt enskilda händelser utifrån arbetsmiljölagstiftningen alternativt diskrimineringslagen och om de är att anse som kränkande särbehandling eller ej. Det är viktigt att poängtera att orsaker till individers handlande därtill ofta behöver analyseras även ur ett organisatoriskt perspektiv.

Det ska också särskilt noteras att Utredarna inte tar ansvar för några juridiska ställningstaganden, som exempelvis bedömningar av huruvida något kan anses diskriminerande eller ej och ej heller för några disciplinära åtgärder för enskilda arbetstagare.

En utredning som genomförs av en extern utredningsfirma har naturligt svagheter i form av att personerna som intervjuas av Utredarna inte talar under ed. Inte minst utifrån denna anledning måste arbetsgivaren noga studera materialet och bilda sig en egen uppfattning innan man självständigt gör en juridisk bedömning. Det är möjligt att det faktum att människor inte vittnar under ed kan ha påverkat utfallet i denna utredning.

## Delutredning A

## 2. Bakgrund för delutredning A

En förutredning gjordes under maj 2024 utifrån att en person lämnade in en anmälan om kränkande särbehandling där hen upplevde sig utsatt på arbetsplatsen. Utifrån förutredningen beslutade Högskolan att gå vidare enligt Human&hearts rekommendationer, med en fullskalig utredning för fyra (4) av de sju (7) situationer som identifierades i förutredningen.

Utredarna beskriver ingående de händelser som personerna har åberopat som kränkande under nästkommande avsnitt.

### 2.1. Personer som förekommer i utredningen

Följande personer har intervjuats inom ramen för delutredning A.

	Namn	Titel	Roll i utredningen
1	Karin Weman	Universitetslektor och forskare	Anmälande part
2	Catarina Coquand	Högskoledirektör	Anmäld part
3	HR	HR-specialist	Anmäld part
4	Rikard Ahlgren	Fastighetschef	Anmäld part
5	Akademichef	Akademichef	Vittne
6	Karins närmaste chef	Avdelningschef	Vittne
7	ATO	Arbetsmiljöombud Hälsa och Valfärd	Vittne

Följande personer förekommer och/eller nämns i utredningen, men är inte intervjuade inom ramen för delutredning A.

	Namn	Omnämns i utredningen
1	Linette Törnqvist	3.4.2
2	Navid Ghannad	3.4.2 samt 3.4.3
3	Ellenor Gullberg	3.4.2

### 2.2. Intervjuer

Intervjuerna har genomförts på sådant sätt att de intervjuade initialt har tagit del av skriftlig och muntlig information om utredningens tillvägagångssätt och formalia i övrigt. Informationen finns i två olika former beroende på om intervjupersonen är part eller vittne i utredningen. Intervjupersonen har fått godkänna att hen har tagit del av och förstått informationen. Exempel på hur denna information ser ut återfinns i bilaga 1.

Intervjuare har varit Inger Klangebo medan Jan Hämmerle dokumenterat intervjupersonens referat och även kompletterat med frågor när så har krävts. Personerna som intervjuats har upplysts om att de när som helst kan avbryta intervjun. Intervjuerna har genomförts digitalt via videosamtal. Microsoft Teams är en krypterad IT-tjänst för videosamtal.

Listan nedan utgör intervjuer i utredningen.

	Datum	Namn	Typ av intervju	Plats
1	2024-05-17 2024-05-22	Karin Weman <sup>7</sup>	Anmälande part	Teams videosamtal
2	2024-06-10	HR	Anmäld part	Teams videosamtal
3	2024-06-10	Rikard Ahlgren	Anmäld part	Teams videosamtal
4	2024-06-11	Catarina Coquand	Anmäld part	Teams videosamtal
5	2024-06-18	Karins närmaste chef	Vittne	Teams videosamtal
6	2024-06-18	Akademichef	Vittne	Teams videosamtal
7	2024-06-20	ATO	Vittne	Teams videosamtal
8	2024-06-27	Karin Weman	Repliksamtal	Teams videosamtal
9	2024-06-25	Rikard Ahlgren	Repliksamtal	Teams videosamtal
10	2024-06-26	Catarina Coquand	Repliksamtal	Teams videosamtal
11	2024-07-17	HR	Repliksamtal	Teams videosamtal

Utredarna har regelbundet haft kontakt med beställare och företrädare för högskolan för att söka kontaktuppgifter och få svar på sakupplysningar etcetera. En avstämning ägde rum mellan Utredarna och företrädare för högskolan innan semesterledigheter för en avstämning hur långt Utredarna hade kommit i uppdraget och en planering för återkopplingsmöten.

Telefonsamtal och mejlkonversationer har också förts över tid med parterna samt andra personer kopplade till utredningen. Detta i syfte att besvara frågor om process och underlätta utredningens genomförande. Dessa kontakter har inte dokumenterats ovan.

---

<sup>7</sup> Dessa intervjuer ägde rum inom den förevarande förutredningen.

### 3. Utredningen

I delutredning A presenteras anmälda ärenden av misstänkta fall av kränkande särbehandling. Varje enskilt anmält ärende redogörs separat nedan, tillsammans med Utredarnas bedömning av händelseförloppet med utgångspunkt i bestämmelserna i arbetsmiljöföreskrifterna i AFS 2015:4.

#### 3.1. Parter i delutredning A

Nedan presenteras kort parterna i denna utredning.

##### 3.1.1 Anmälade part Karin Weman

Anmälare är Karin Weman, universitetslektor och forskare på Akademin för hälsa och välfärd. Karin Weman har arbetet på Högskolan sedan 2007. Karin Weman anmäler HR, Rikard Ahlgren och Catarina Coquand för kränkande särbehandling på arbetsplatsen i totalt fyra (4) utredda situationer.

##### 3.1.2 Anmäld part HR

HR arbetar som HR-specialist och har arbetat i samma roll på Högskolan sedan hösten 2018. HR har träffat på Karin Weman från start i samband med rehabiliterande kopplat till den dåvarande sjukskrivningen av Karin Weman.

##### 3.1.3 Anmäld part Rikard Ahlgren

Rikard Ahlgren har arbetat på Högskolan sedan 2017 i rollen som Fastighetschef.

##### 3.1.4 Anmäld part Catarina Coquand

Catarina Coquand har arbetat i samma roll som Högskoledirektör på Högskolan sedan 7 år tillbaka. I sin roll ingår Catarina i ledningen och är chef för stödverksamheten. Hon har ca 160–170 anställda underställda sig och cirka 10 anställda som rapporterar direkt till henne.

#### 3.2. Utredningsmetodik och insamling av information

Information om utredningsmetodiken och hur insamling av information har skett i utredningen framgår av avsnitt 1.3. I avsnitt 2.2 framgår tidpunkter för intervjuerna.

I bedömning rörande kränkande särbehandling ska ställning tas till om handlingen som läggs någon till last kan styrkas (1), om handlingen i sådant fall är att betrakta som kränkande (2), om handlingen kan innebära risk för att personen som i sådant fall har utsatts för en kränkande handling kan drabbas av ohälsa eller ställas utanför arbetsplatsens gemenskap (3), om personen har särbehandlats i relation till andra (4)<sup>8</sup>. Därutöver behöver personen som utför den kränkande handlingen ha, eller borde ha haft, insikt i att handlingen som sådan skulle komma att uppfattas som kränkande (5). Även om samtliga dessa fem rekvisit är uppfyllda måste också frågan ställas om det trots allt förelegat något försvarligt skäl till att personen har agerat som hen har gjort (6). Först om frågan på det senare rekvisitet är ett nekande svar kan en kränkande handling anses ha förelegat. Slutligen ska också en sammanvägd bedömning göras av samtliga anmälda händelser för att utröna om händelserna, för det fall

---

<sup>8</sup> I denna del ska särbehandlingsrekvisitet göras utifrån dels den aktuella arbetsplatsen, dels utifrån vad en fiktiv person på arbetsmarknaden ska behöva tåla.

händelserna var och en för sig inte har varit kränkande, sammanvägt kan utgöra en form av kränkande särbehandling (7)<sup>9</sup>.

### 3.3. Situationsbeskrivningar

Nedan presenteras händelseförloppen som är föremål för utredningen. Det kan noteras att texten i respektive situation är direkt hämtad från anmälarens anmälan. Därav kan språk och tempus skilja sig från utredningen i övrigt.

### 3.4. Karin Wemans anmälan och anmälda situationer

I detta avsnitt presenteras de situationer som Karin Weman har anmält.

#### 3.4.1. Anmäld situation 1 riktad mot HR

Datum	Återkommande under åren 2021–2024
Plats/tillfälle	Under möten på arbetsplatsen och online
Situationsbeskrivning	<p>Karin Weman börjar med att förklara att hon tidigare inte har förstått vilken roll HR har under ett rehabärende. Karin har haft kontakt med HR på HR angående säkerhetsincidenteten, som också varit involverad när Karin hade utmattningssyndrom. Nu i efterhand har Karin förstått att Eva egentligen ska ha en mer passiv roll på möten om rehab osv. Evas funktion är främst att stötta chefen, men i stället har Eva ofta varit drivande i samtalen under möten med Karin. Karin har uppfattat Eva som väldigt skarp i tonen, gett menande blickar samt att ägnat sig åt "victim blaming" av Karin under de olika möten de har haft. Eva har mycket fokus på vad Karin gör för fel och anklagar bland annat Karin för att vara en person som väljer att jobba för mycket, inte att hon blivit utmattad på grund av att arbetet i sig har för högt ställda krav. Eva har också lagt skulden på Karin att det är hennes tidigare "skörhet" som gjort att hon blivit så sjuk efter säkerhetsincidenten, inte incidenten som sådan.</p> <p>Karin upplever sig vara kränkt av HR som inte varit stöttande utan agerat olämpligt och kränkande mot Karin i flertalet möten där även Marie Lydell deltagit.</p>

#### Karin Wemans utsaga 2024-05-17:

Karin Wemans närmsta chef Karins närmaste chef, Avdelningschef, har rekryterats från kollegiet och så brukar det gå till inom högskolan. Karin Weman har tidigare varit kollega till Karins närmaste chef och cheferna är inte chef på heltid utan chefsrollen är en deltidstjänst. Karin Weman upplever att det är omöjligt att uppfylla chefsrollen som Karins närmaste chef har eftersom det inte är en heltidstjänst samt att hon inte har fått tillräcklig chef/ledarskapsutbildning. Karin Weman tror att Karins närmaste chef har blivit överkörd på grund av okunskap om Human Resources roll och mandat som vallat in henne i felaktiga rutiner/processer när det kommer till hur samtalen med Karin Weman har skötts. Det har varit HR som styrt

<sup>9</sup> Rekvisiten finns presenterade i Mårtensson & Malm. (2019). "Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet". Lund: Studentlitteratur.

samtalen och Karin Weman upplever att Karins närmaste chef ofta verkade obekvämd med hur samtalen genomfördes och försökte släta över. Karin Weman understryker att Karins närmaste chef inte har varit involverad i säkerhetsincidentens utredning. I stället har det varit Karins närmaste chefs chef Akademief, Akademief, som skött detta. Karin Weman fortsätter med att Akademief i sin tur har försökt agera korrekt från början, men att hon har blivit toppstyrd av högskoleledningen och härskar- kulturen som råder på högskolan och att högskoleledningen som har gett order till Lena-Karin Erlands- son är de som egentligen har kränkt Karin Weman, inte Akademief själv. Karin Weman understryker att hon inte har kränkts av Karins närmaste chef.

Majoriteten i Karin Wemans arbetsgrupp jobbar för mycket och många är överbelastade, till exempel har fyra till fem personer haft utmattningssyndrom i en arbetsgrupp på cirka 13 personer senaste åren. Karin Weman beskriver vidare att det finns ett allmänt problem kring arbetsmiljö på högskolan, särskilt kopplat till arbetstid och högskoleledningen. Karin Weman beskriver att högskoleledningen har styrt med en total härskarteknik samt "top-down" metoder, särskilt den förra rektorn och nuvarande högskoledirektör. Detta är en ledningsfråga som kan vara viktig för helhetsbilden.

### **HRs utsaga 2024-06-10**

HR bekräftar att Human Resources roll är att bland annat stödja chefer på rehabmöten. Däremot bestämmer Human Resources och cheferna tillsammans hur möten läggs upp och vem som tar vilken roll under möten etcetera.

HR har varit involverad under de formella mötena med Karin Weman tillsammans med Karins närmaste chef. HR vet att Karin Weman också har haft mycket kontakt med Karins närmaste chef individuellt.

Det stämmer att HR under olika möten med Karin Weman har tryckt mycket på att Karin Weman inte borde jobba för mycket utan fokusera på sin rehab och kunna återhämta sig. När HR har lyft det har det också varit kopplat till att hon inte ville att Karin Weman skulle äventyra sin sjukpenning och hälsa, vilket dessutom är i linje med arbetsmiljöansvar som arbetsgivaren har.

HR känner inte igen att hon ska ha gett menande blickar. Begreppet skör har använts mot bakgrund av Karin Wemans sjukdomshistorik, men av omtanke och inte i syfte att förringa händelsen med studenten.

HR kan inte svara på om Karin Wemans utmattning har varit kopplat till för höga krav från arbetsgivaren. HR har däremot förstått att Karin Weman jobbade väldigt mycket och har upplevt att Karin Weman hade väldigt höga krav på sig själv. Detta har också HR påpekat till Karin Weman vid olika tillfällen kopplat till Karin Wemans rehab. HR upplever Karin Weman som väldigt ambitiös och hon har uppfattat att studenterna gärna vänder sig till henne för hjälp och stöd. Karin Weman är omtyckt av studenterna och kollegor på grund av att hennes lättillgängliga och hjälpsamma sätt.

### **Karins närmaste chefs vittnesutsaga 2024-06-18**

Karins närmaste chef känner inte igen utsagan ovan att Karin Weman uttryckt sig att Karins närmaste chef hade blivit överkörd på grund av okunskap eller att hon hade upplevts vara obekvämd. Det lästes aldrig upp för Karins närmaste chef vid intervjun. Karins närmaste chef säger att ingen har vallat in henne i några felaktiga rutiner.

Karins närmaste chef upplever HR som sin stöttepelare i alla lägen. HR har enligt Karins närmaste chef också varit en stöttepelare för Karin Weman, däremot kanske mer bakom kulisserna. Karins närmaste chef upplever HR som en väldigt empatisk HR-specialist som verkligen har stöttat Karins närmaste chef väldigt mycket i sin roll som chef.



Inför en del av de olika rehabmöten som Karins närmaste chef och HR har haft med Karin Weman så har Karins närmaste chef och HR pratat ihop sig kring vem som tar vilka punkter. På möten med Karin Weman har Karins närmaste chef ofta tagit en mer stöttande roll medan HR har tagit upp de praktiska Human Resources punkterna som varit viktiga att diskutera. Enligt Karins närmaste chef är HR den perfekta HR- specialisten att ha vid sin sida som chef.

Karins närmaste chef uppfattar inte att HR ska ha givit menade blickar, utövat "victim blaming" och så vidare. Det är svårt att yttra sig kring hur saker tolkas och upplevs av en annan person, säger Karins närmaste chef.

Karins närmaste chef minns att vissa möten har varit känsliga, särskilt kopplat till frågan vad man får eller inte får göra när man är sjukskriven. När Karins närmaste chef och HR till exempel reagerade på att Karin Weman var mycket inne på sin jobbmejl så lyfte HR det under möten och det har varit känsligt, men nödvändigt.

Karins närmaste chef uppfattar däremot att HR alltid haft en välvilja i sitt agerande. Välviljan har varit kopplad till Karin Wemans hälsa och rehab.

### **Karin Wemans replik 2024-06-28**

Enligt Karin Weman är HR antingen inte medveten om sitt kroppsspråk och minspel eller så för- söker hon medvetet tona ner sin tendens att låta vass och nedlåtande. HRs personlighet är enligt Karin Weman givetvis inte ensidigt hård

Enligt Karin Weman visar Karins närmaste chefs utsaga att HR och Karins närmaste chef har en bra relation och det är fullt förståeligt om Karins närmaste chef inte vill äventyra den genom att kritisera HR eller ställa sig bakom Karin Wemans utsaga och upplevelse. Dessutom menar Karin Weman att det framkommer bevis på hennes upplevelse att Karins närmaste chef varit mer stöttande medan HR skött de "praktiska diskussionerna".

### **HRs replik 2024-07-17**

HR står fast vid sin tidigare utsaga och har inget ytterligare att tillägga.

#### *3.4.1.1. Bedömning*

Karin Weman upplever sig vara kränkt av HR som inte har varit stöttande utan återkommande agerat olämpligt och kränkande i möten där även chefen Karins närmaste chef deltagit. HRs kränkande beteende har bestått av menande blickar, nedlåtande och skuldbeläggande uttalanden med mera.

Bedömningsgrunden för kränkande särbehandling under avsnitt 3.2 ska användas och först har Utredarna att avgöra vad som kan styrkas. HR bekräftar att HR:s roll är att stödja chefer i till exempel rehabmöten. Däremot bestämmer HR och cheferna tillsammans hur möten läggs upp och vem som tar vilken roll under möten etcetera. HR nekar till att hon ska ha gett menande blickar. Begreppet "skör" har använts mot bakgrund av Karin Wemans sjukdomshistorik, men av omtanke och inte i syfte att förringa eller skuldbelägga.

Vittnet och Karin Wemans närmaste chef, Karins närmaste chef styrker snarare HRs utsaga och bekräftar att de inför rehabmöten har pratat ihop sig kring vem som skulle ta vilka punkter. Under möten med Karin Weman har Karins närmaste chef ofta tagit en mer stöttande roll medan HR har tagit upp de praktiska HR-punkterna som varit viktiga att diskutera. Enligt Karins närmaste chef är HR den perfekta HR-

specialisten att ha vid sin sida som chef och menar att Karins närmaste chef inte har ”vallats in i några felaktiga rutiner” och att HR inte haft menande blickar, varit nedlåtande etcetera.

Utredarna bedömer att några konkreta kränkande ageranden inte kan styrkas i den anmälda situationen. Att som HR ta en aktiv roll, som HR har gjort, kan inte likställas med att kränka Karin Wemans värdighet utan faller inom arbetsgivarens mandat att leda och styra. Detta ska inte förväxlas eller blandas ihop med chefens formella arbetsmiljöansvar, men Utredarnas uppfattning är att såväl HR som Karins närmaste chef har agerat inom sina mandat och roller.

Samtidigt tvivlar inte Utredarna på Karin Wemans subjektiva känsla av utsatthet, men det är inte att likställa med att vara utsatt för kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4 i ett objektivet perspektiv.

*Kränkande särbehandling anses inte föreligga i den utredda situationen.*

### 3.4.2. Anmäld situation 2 riktad mot Catarina Coquand och Rikard Ahlgren

Datum	Efter säkerhetsincidenten oktober 2022 - februari 2023
Plats/tillfälle	På arbetsplatsen och online
Situationsbeskrivning	<p>Karin hade kontakt med HR och akademichef Akademichef samt skolans säkerhetsansvarige Rikard Ahlgren under månaderna efter incidenten. Det är med dessa hon hade kontakt när hon ville få information om efterarbetet kopplat till incidenten. HR, Lena-Karin och Rikard har gett olika uppdateringar och information samt flyttat fram uppföljningar med Karin kontinuerligt.</p> <p>Både Lena-Karin och Rikard har undanhållit information från Karin och har inte tillåtit Karin att vara delaktig i arbetet efter incidenten, vilket är i strid med arbetsmiljöföreskrifter och riktlinjer. Trots att Karin blivit lovad att få vara delaktig fick hon ta del av dokumentation först efter flera månader och flera påminnelser från hennes sida.</p> <p>Karin hänvisar till sida 4 i hennes anmälan när det kommer till reaktioner från arbetsgivaren när hon bad om att bli involverad. När Karin frågade om information kring väktarbolaget blev hon hänvisad till högskolans registrator av Lena-Karin, vilket hon upplevde som en idiotförklaring. Karin tror att Lena-Karins hänvisning till registrator egentligen kommer från Catarina eller tidigare rektor. Ett annat tillfälle där Karin kände sig idiotförklarad var när hon bad om mer information kring varför polisen la ner förutredningen av studenten, då hänvisade Rikard Ahlgren henne till att ringa polisen på 114 14.</p> <p>Lena-Karin, Rikard Ahlgren och HR lovade Karin i början av utredningen kring incidenten att hon skulle bli involverad i en extern utredning av hela händelsen, men en sådan utredning blev aldrig av. I stället gjordes en så kallad ”intern genomlysning” som utfördes av Rikard själv, vilket Karin upplever som jäv.</p>

	<p>Vidare har arbetsgivaren först lovat henne att få träffa väktarbolaget tillsammans med HR, ett besked som plötsligt ändrades och Karin har sedan blivit förbjuden att kontakta väktarbolaget själv. Karin kommer inte ihåg exakt vem i ledningen som framförde detta förbud.</p> <p>Karin understryker att hon inte fick någon information alls om utredningen på flera månader och de utlovade mötena där Karin skulle få information flyttades konstant. Trots att Karin flera gånger har blivit lovad att vara med i utredningen och möten där man gick igenom den interna genomlysningen osv.</p> <p>Karin har upplevt det som väldigt exkluderande och har känt sig idiotförklarad. Eva uttryckte att Karin inte skulle lägga så mycket tid på att processa mot arbetsgivaren, vilket hon upprepat flera gånger.</p> <p>I början av februari hade Karin ett möte med Rikard, Lena och AMO. Där presenterades den interna genomlysningen muntligen, men Karin fick ta del av den i skriftlig form först efter mötet. Karin hade tidigare blivit lovad att högskoledirektören Catarina Coquand skulle varit med på uppföljningsmöte, men hon deltog aldrig och Karin fick ingen förklaring till detta.</p> <p>Karin upplever vidare att arbetsgivaren haft flertalet möten där hon inte tillåtits att delta och där de har pratat <u>om</u> henne i stället för <u>med</u> henne. Karin ser det som ett rent övergrepp att hon har blivit exkluderad medan de har pratat om henne. Karin har ingen aning om vad som har sagts på dessa möten eftersom det inte finns protokoll och har heller inte fått någon förklaring på varför inga protokoll finns. Rikard, Eva och Lena-Karins beteenden har varit jobbigt för Karin, men hon tror att de har varit hårt styrda uppifrån. Rikard och Eva har uppenbarligen inte haft adekvat kunskap om utredningsarbetet och Lena-Karin (som är allt annat än okunnig) har i stället varit bakbunden av överordnade, bla Catarina Coquand.</p> <p>Arbetsgivarens agerande har orsakat att Karin har mått sämre och drabbats av allvarlig sjukdom, bland annat PTSD, på grund av att hon har undanhållits information, vilket bekräftas av läkare och psykoterapeut.</p>
--	--

### Karin Wemans utsaga 2024-05-17

Karin Weman vet inte exakt vilka som har varit involverade, men menar att inga allvarliga händelser/processer sker utan rektor och högskoledirektörens inblandning, så de måste ha varit med i alla besluten. Akademichef erkänner i vissa mejl att Catarina Coquand har varit med i möten om incidenten. HR och Rikard Ahlgren varit de som oftast har informerat Karin Weman om att informationen dröjer ytterligare, men Karin Weman tror att HR främst har varit en förmedlare av information som hon har fått uppifrån.

Under mötet i början på februari erkände Akademichef och Rikard Ahlgren att det blivit fel, men Karin Weman upplevde samtidigt mötet som ytligt, hon fick inga djupare förklaringar kring varför det blev så fel som det blev. Mötet var muntligt och inga protokoll fördes, vilket Karin Weman tror att det var uppsåtligt så att de olika erkännandena inte skulle finnas skriftligen. Under mötet informera- des Karin Weman flera gånger om att det bara finns ett enda dokument kring allt och detta skickades

till Karin Weman efter mötet. Karin Weman har kompletterat dokumentet i efterhand (Bilagorna tio och elva i anmälan). Att det bara finns det enda dokumentet om en så allvarlig händelse och att de underströk att Karin Weman inte kunde förvänta sig mer än det kändes både osannolikt och oprofessionellt.

När Karin Weman ifrågasatt varför Rikard Ahlgren fick genomföra den interna genomlysning själv när det var han som var inblandad förklarade arbetsgivaren det med att han gjorde utredningen i samverkan med en säkerhetsansvarig hos ett annat universitet. Karin Weman fick inte heller ta del av protokoll etcetera från detta samarbete.

När Karin Weman kontaktade facket och bad om hjälp i hur hon skulle hantera situationen blev hon ombedd att ligga lågt, vilket gjorde att Karin Weman kände sig orolig och ensam.

Karin Wemans läkare har uttryckt att det inte är bra att Karin Weman inte har blivit inkluderad mer i utredningen. Att arbetsgivaren undanhållit information, haft möte om henne men inte med henne och inte inkluderat henne har varit negativt för Karin Wemans rehabiliteringsprocess och hälsa.

Karin Weman blev aldrig intervjuad om hennes upplevelse av incidenten, hon blev inte heller ombedd att skriva en tjänsteanteckning, det gjorde Karin Weman själv. Tjänsteanteckningen skickade Karin Weman in till Human Resources, Karin Weman erkänner att den anteckningen var något rörig eftersom hon skrev den samma kväll som incidenten ägde rum, då hon var i ett chocktillstånd. Däremot har ingen annan inblandad skrivit tjänsteanteckningar om incidenten, vilket är anmärkningsvärt. Karin Weman understryker att hon alltså inte har varit inkluderad överhuvudtaget i utredningen kring incidenten. Arbetsgivaren har alltså inte hämtat in all information de kan från Karin Weman för att sedan göra en utredning där den informationen inkluderas (det vill säga genomlysningen).

Karin Weman ville bland annat veta varför en lärare (dvs Karin Weman) blev involverad, varför Rikard Ahlgren inte tog över när hon gick med studenten, varför väktaren agerade som han gjorde och vilka avvikelserapporter som finns kring händelserna. Karin ville få information, men i stället tog arbetsgivaren totalt avstånd och exkluderade henne i allt.

## **Rikard Ahlgrens utsaga 2024-06-10**

### Dagen för incidenten

Rikard Ahlgren bekräftar att upplägget kring att studenten skulle hämtas för ett förhör av Polisen var sådan att Rikard Ahlgren skulle möta upp Karin Weman och studenten i fråga i anslutning till trapphuset på plan fyra i hus R, ca 50m från lärosalen där lektionen varit. Rikard Ahlgren skulle därifrån ta med studenten till de väntande poliserna. Karin Weman gick inte till den överenskomna platsen, utan följde strömmen mot trapporna. Rikard Ahlgren förflyttade sig till en ny position där Karin Weman och studenten skulle passera och stod cirka två meter rakt framför Karin Weman när hon och studenten passerade utan att stanna upp eller möta Rikard Ahlgrens blick, utan de följde strömmen av övriga studenter ner i trappan. Rikard Ahlgren hann inte ifatt Karin Weman och studenten eftersom det var många människor i trappan och i korridoren. Rikard Ahlgren följde efter Karin Weman och studenten ut. Efter att studenten hade lämnats över till Polisen tackade Rikard Ahlgren för hjälpen och sedan skiljdes Rikard Ahlgren och Karin Weman åt och gick åt olika håll in i olika hus.

Innan incidenten ägde rum hade en väktare beställts, eftersom Rikard Ahlgren och de andra ansvariga bedömde att det fanns en risk att studenten skulle släppas från polisen efter förhöret och välja att komma tillbaka till högskolan. Karin Weman fick information om det under mötet som ägde rum någon timme innan incidenten. Under detta möte gick Rikard Ahlgren och Karins närmaste chef genom upplägget med Karin Weman. Rikard Ahlgren upplevde Karin Weman som positivt inställt till att hjälpa till under det mötet. Karin Weman ställde gärna upp på att ta an sig sin roll helt frivilligt och utan någon

påtryckning från närmaste chef eller från Rikard Ahlgren. Rikard Ahlgren upplevde att det fanns en vilja hos Karin Weman att hjälpa till och i annat fall hade inte Rikard Ahlgren bett henne att hämta ut studenten från klassrummet. Rikard Ahlgren är osäker på vilka som var med på mötet i frågan, han tror det var Mari Lydell och kanske även programansvarig Linette Törnqvist som närvarade och han är även osäker på om någon annan var med.

Innan detta möte med Karin Weman hade Rikard Ahlgren en dialog på Akademichefs kontor med Mari Lydell, programansvarig Linette Törnqvist och Arbetsmiljöskyddsombuden. Under detta tillfälle gjorde de en muntlig riskbedömning och diskuterade hur de skulle hantera situationen. Det var då de kom fram till upplägget att polisen inte skulle hämta studenten i klassrummet utan att de skulle vänta utanför skolan. När upplägget diskuterades pratade ingen om att Karin Weman var skör eller liknande, hade det gjorts hade Rikard Ahlgren inte bett Karin Weman att hjälpa till, utan hanterat det själv.

Rikard Ahlgren säger att de aldrig hade bett någon av högskolans personal eller själv tagit risker i samband med att en student skall hämtas av polisen till förhör om de hade vetat om eller haft misstanke om att studenten utgjorde en fara för andra.

Väktaren som beställdes till skolan till eftermiddagen för trygghetsskapande närvaro fick muntlig information om uppdraget av Rikard Ahlgren, samt ett foto av studenten i fråga. Berörd personalen på Hälsa och välfärd (HOV) fick information av sina chefer att en trygghetsskapande väktare skulle närvara på plan fyra i hus R och att de kunde ta kontakt med honom om de kände att det behövdes.

På kvällen samma dag blev Rikard Ahlgren uppringd av Karin Weman som informerade att studenten hade kommit tillbaka till skolan. Det var då Karin Weman berättade att väktaren hade hjälpt studenten i fråga att komma i kontakt med Karin Weman och lämnat henne själv med honom. Väktaren hade inte insett att det var studenten i fråga och agerade utifrån uppfattning att det var en "vanlig" elev som han ville vara hjälpsam till att komma i kontakt med en av sina lärare. Karin Weman var upprörd under telefonsamtalet. Hon hade, vad Rikard Ahlgren kan minnas, även ringt Karins närmaste chef och blev erbjuden att Karins närmaste chef kunde åka hem till Karin Weman för att stötta och prata, men Karin Weman avböjde erbjudandet. Det kan Karins närmaste chef bekräfta eller dementera.

Hela händelseförloppet och tidig hantering och erbjudande om krisstöd finns väl beskrivet i incidentrapporten (Säkerhetsincident 2022-10-11, Dnr L2023/13). Där framgår även en handlingsplan för att hantera denna typ av händelser inom organisationen, rutiner för beställningar av tilläggsuppdrag och vårt samarbete med väktarbolaget.

#### Efter incidenten

Enligt Rikard Ahlgren tog de tag i allt redan dagen efter incidenten. Karin Weman hade också ett möte den dagen där hon fick hjälp. Rikard Ahlgren tog då bland annat kontakt med väktarbolaget och väktaren som var på plats dagen i fråga.

Rikard Ahlgren vet inte vem som kan ha lovat Karin Weman att hon skulle få ett möte med väktarbolaget och/eller väktaren. Rikard Ahlgren har inte lovat det till Karin Weman, han mejlade Karin Weman att han skulle sköta den kontakten och utvärderingen, vilket är brukligt. Rikard Ahlgren tycker inte heller att det skulle vara lämpligt att låta Karin Weman vara med på möten med väktaren och väktarbolaget eftersom väktartjänsten avropas av skolan genom avtal och därför skulle Rikard Ahlgren sköta kontakten med bolaget och utvärderade händelsen. Vidare tror Rikard Ahlgren att det inte hade blivit bra om Karin Weman hade varit med på ett sådant möte, känslorna var för starka kring incidenten för att det hade blivit bra.

Rikard Ahlgren har inte "tankat av" Karin Weman kring händelsen, men han tog del av hennes avvikelse- rapport som Karin Weman skrev samma kväll som incidenten hände och utöver det hade han ett telefonsamtal med Karin Weman samma kväll. Utbyte hade Rikard Ahlgren i stället med Karin Wemans närmaste chefer Karins närmaste chef och Akademischef. Detta upplägg valdes eftersom Karin Weman var skör och skickade väldigt många mejl med olika frågor till såväl Rikard Ahlgren som till andra. Kontakten med Karin Weman skulle skötas via hennes närmaste chefer där allt skulle kunna samlas på ett effektivare sätt med fokus på att Karin Weman skulle bli bättre så snart som möjligt, medan Rikard Ahlgren skulle utvärdera själva säkerhetsaspekten i incidenten. Rikard Ahlgren kom överens om detta med Karin Wemans chefer via ett samtal någon dag efter incidenten.

Rikard Ahlgren insåg rätt så snabbt efter incidenten att Karin Weman ville vara involverad personligen, men avgränsade det. Särskilt kontakten med väktare och väktarbolaget, där Ahlgren skötte kontakten och hade en utvärdering med väktaren och väktarbolaget - vilket han informerade Karin Weman om via mejl.

Rikard Ahlgren vet inte varför Karin Weman kände att hon skulle få vara så involverad i utredningen av incidenten. Rikard Ahlgren vet att hon blev lovad att få ta del av vad de kom fram till i sitt utredningsarbete efter incidenten men inte att hon skulle vara involverad under arbetet. Rikard Ahlgren gör en liknelse till polisiära utredningar, där man som brottsoffer inte är med i utredningen hela vägen. För Rikard Ahlgren var det självklart att man skulle utreda allt ordentligt och ta lärdom för framtiden, och man kunde göra detta utan att Karin Weman vara mer involverad.

Enligt Rikard Ahlgren finns saker som kan vara värt att låta utvärderas av extern part men denna incident utredde han själv med hjälp av en extern part från Linköpings universitet (LiU). Rikard Ahlgren ser inget problem i det eftersom han varken har en vilja eller ser någon anledning till att inte utreda incidenten korrekt och ordentligt, det fanns ingen anledning att förhålla processen eller dölja något. Med den externa parten från LiU bollade och diskuterade Rikard Ahlgren händelsen. Rikard Ahlgren upplevde det som väldigt givande och hela mötet tog cirka 2 timmar. Rikard Ahlgren förstår inte Karin Wemans invändning att det skulle handla om jäv. Ellenor Gullberg, Miljö- och säkerhetssamordnare på högskolan, medverkade också under utredningen.

#### Hänvisandet till 114 14

Rikard Ahlgren fick ett mejl från Karin Weman där hon ville ha en redogörelse om varför polisen släppte förutredningen kopplat till studenten. Rikard Ahlgren förklarade för Karin Weman att han inte kunde förklara mer eftersom han inte hade någon information om det själv, mer än att studenten efter förhöret inte var misstänkt för något brott. Det stämmer att Rikard Ahlgren i sitt svar hänvisade till polisens hemsida med en länk och deras telefon nummer 114 14. På hemsidan har polisen information om förutredningar. Rikard Ahlgren tror inte han fick något svar från Karin Weman efter det.

#### Med facit i hand

När det kommer till efterspelet känner Rikard Ahlgren att rapporten kanske kunde skrivits klart snabbare. Utredningen var klar när de hade möte med Karin Weman i början på februari men den var inte klar i själva textbearbetningen, det var fortfarande ett levande dokument och därav kunde Karin Weman inte ta del av rapporten direkt.

Mötet med Karin Weman där rapporten presenterade kunde möjligtvis hållits tidigare om det hjälpt Karin Weman att bli bättre. Möjligtvis kunde Rikard Ahlgren också stämt av med Karin Wemans chefer lite bättre för att stötta dem med information som kunde underlättat rehabiliteringsarbetet, men han

vet inte om det hade hjälpt eftersom han ändå upplever det som att en kontinuerlig avstämning ägde rum och det var Karin Wemans chefer som skulle sköta kontakten med Karin Weman.

Efter incidenten har rutiner för beställning av extra väktaruppdrag ändrats, numera görs det skriftligt tillsammans med en riskbedömning. Vidare kommer närmaste chefer informera relevant personal om en liknande händelse skulle äga rum men framöver kommer aldrig en lärare involveras på det viset som hände under incidenten i fråga. Framöver kommer en student hämtas av till exempel ansvarig chef, Rikard Ahlgren eller polisen själv.

### Mötet i februari

Under mötet fick Karin Weman ostört berätta om sina upplevelser och tillfälle att yttra sig och ta del av vad utredningen efter incidenten kommit fram till.

Under mötet närvarade Navid Ghannad som arbetsmiljöskyddsombud. Navid Ghannad sa till Karin Weman att hon fick nöja sig med hur utredningen såg ut.

### Annat

Rikard Ahlgren önskar att Karin får ro kring detta och kan släppa det. Rikard tycker att det är oerhört beklagligt att Karin mår så dåligt som hon gör.

Rikard Ahlgren har aldrig hört att Karin Weman har blivit lovad möte med Catarina Coquand.

### **Catarina Coquands utsaga 2024-06-11**

Catarina Coquand inleder med att det är mer än ett år sedan som detta inträffade och när man normalt har 20–30 möten per vecka är det svårt att minnas vilka möten man eventuellt haft.

Catarina Coquand känner visserligen igen de anklagelser som framgår, däremot har Catarina Coquand inte haft någon aktiv roll inför eller under säkerhetsincidenten. Att incidenten ägde rum blev Catarina Coquand, så vitt hon minns, informerad om först efteråt. Kommer inte ihåg exakt av vem eller när. Catarina Coquand är inte Akademichefs chef, däremot är hon chef till Rikard Ahlgren.

Catarina Coquands reaktion efter incidenten kommer hon inte ihåg exakt, men hon minns att hon reagerade på att något gick fel till med väktaren. Eftersom avvikelserna ingick i den vanliga verksamheten enligt Catarina Coquand skulle Rikard Ahlgren sköta incidenten enligt de befintliga rutiner och delegationer som finns inom verksamheten. Enligt delegationen är det Rikard Ahlgrens roll att utvärdera incidenter som den i frågan och ta de lärdomar som kan tas. Enligt Catarina Coquand var det såklart tråkigt att incidenten i frågan hände men det var samtidigt en "vanlig avvikelse" som ibland inträffar i verksamheten och skulle därav hanteras inom de rutinerna som finns.

### Catarina Coquands involvering

Catarina Coquands involvering efter incidenten har varit begränsad, hon har bollat vissa frågor med Rikard Ahlgren kopplat till hans arbete efter incidenten. Dessutom har Catarina Coquand varit med på ett möte tillsammans med HR, Akademichef, Karins närmaste chef och Rikard Ahlgren där en diskussion fördes bland annat om Catarina Coquand borde träffa Karin Weman eller inte. Eftersom Catarina Coquand inte har Karin Weman i sin linje, alltså inte har ansvar över Karin Wemans arbetsmiljö eller liknande har det varit Karin Wemans närmaste chefer, Karins närmaste chef och Lena-Karin Erlands-son, som skött kontakten och Catarina Coquand anser att det varit rätt att hantera det enligt ordinarie

arbetsmiljöansvar. Därav Catarina Coquands mejlsvar till Karin Weman. Några andra möten har Catarina Coquand inte deltagit i såvitt hon minns och Catarina Coquand menar att hon inte på något sätt styrt arbetet med utredningen.

#### Rapporten kopplat till incidenten

I sin involvering genom att bolla frågor med Rikard Ahlgren kom frågan om extern utredning upp och Catarina Coquand stöttade Rikard Ahlgrens uppfattning att det inte skulle göras en extern utredning av incidenten i fråga. Catarina Coquand tillsatte heller ingen officiell utredning och såg ingen anledning till det. Catarina Coquands mening var att frågan skulle hanteras som andra avvikelser som uppträder inom verksamheten och då har man normalt inte externa utvärderingar eller skriver rapporter för varje händelse. Catarina Coquand uppfattade det som att Rikard Ahlgren, Akademichef och Karins närmaste chef gjorde rapporten kopplat till incidenten mestadels utifrån Karin Wemans mående och att det skulle vara hjälpsamt och klargörande. Detta är i alla fall Catarina Coquands minnesbild av det hela. Eftersom rapporten inte ingår i de vanliga dokumentstrukturerna så informerades Catarina Coquand av Rikard Ahlgren att en rapport skulle skrivas, men var själv inte involverad i rapporten mer än att hon var CC :ad på mejl med rapporten men hon har inte kommenterat den eller varit med och skrivit delar av den. Rikard Ahlgren rapporterade visserligen till Catarina Coquand men inom hans delegation agerade han självständigt och Catarina Coquand gick inte in i rapportskrivandet eller utredningen. Catarina Coquand vet inte exakt varför det dröjde så länge innan Karin Weman kunde ta del av rapporten, men hon tror att det kan hänga ihop med att Karin Weman var sjukskriven.

Karin Wemans upplevelse av att Rikard Ahlgren har varit jävig förstår Catarina Coquand inte eftersom det inte har handlat om en officiellt tillsatt utredning. I stället försökte man bemöta Karin Wemans behov av en rapport. Denna incident har enligt Catarina Coquand inte varit av de slaget att de krävdes en officiell utredning.

”Hur hanterar man efterarbetet av en sådan händelse vanligtvis och vad lär vi oss av incidenten?” - dessa frågor ställde sig Catarina Coquand och beslutade utifrån det. Därav blev incidenten hanterad utifrån hur liknande incidenter hade hanterats.

Catarina Coquand förstår inte heller varför Rikard Ahlgren ska behöva protokollföra sitt samtal med LiU under utvärderingen av incidenten och varför man skulle behöva dela det med Karin Weman.

#### Möte med väktarbolaget

Vidare bollade Catarina Coquand frågan om Karin Weman skulle träffa väktarbolaget eller inte med Rikard Ahlgren. Catarina Coquand och Rikard Ahlgren diskuterade då att medarbetare inte ska ha möten med leverantörer till skolan. Det ligger på ledningen att ha återkoppling till skolans leverantörer, man brukar aldrig ha det med personal på liknande möten. Det skulle bli konstigt att ha med personal till möten med leverantörer enligt Catarina Coquand. Catarina Coquand bekräftade Rikard Ahlgrens uppfattning i frågan och de bestämde att Karin Weman inte skulle vara med på ett möte med vaktbolaget/leverantören. Catarina Coquand understryker att de har haft samtal med olika leverantörer förr när de har gjort fel eller inte erhållit leverans enligt avtalat, då har man aldrig haft med berörd personal. Eftersom incidenten i fråga var en sådan avvikande händelse som kan ingå i verksamheten, skulle inget undantag göras här genom att ha med Karin Weman som personal på ett sådant möte.

#### Beslut om möte mellan Catarina Coquand och Karin Weman / möte om Karin Weman



Catarina Coquands andra involvering i efterspelet kopplat till incidenten var som nämnts ett möte med HR, Akademichef, Karins närmaste chef och Rikard Ahlgren. Under mötet diskuterades hur man skulle hantera att Karin Weman hade många följdfrågor på de svar hon fick från de olika involverade i incidenten. Frågan som ställdes var hur man kunde hjälpa Karin Weman att släppa ärendet. Mötets syfte var omsorg för Karin Weman och hur man skulle kunna komma i mål med ärendet på ett bra sätt.

Det diskuterades även om Catarina Coquand skulle ha ett möte med Karin Weman. Eftersom Catarina Coquand inte har något ansvar för Karin Wemans arbetsmiljö eller har varit involverad i ärendet särskilt mycket bestämdes det att hon inte skulle ha ett möte med Karin Weman. Beslutet fattades också på grund av att Catarina Coquand inte trodde att det skulle hjälpa Karin Weman att ha ett möte med henne. I stället trodde Catarina Coquand att det hade lett till flera frågor, dessutom skulle ett sådant möte inte varit i linje med den vanliga processen. Catarina Coquand brukar inte ha möten med personal som hon inte har ett arbetsmiljöansvar för.

Catarina Coquand kommer inte ihåg när exakt mötet var, däremot vet hon att det måste ha varit innan den 21 november 2023. Catarina Coquand skickade ett mejl till Karin Weman den 21 november 2023 där hon informerade Karin Weman att de inte skulle ha ett möte. Catarina Coquand tycker att det är självklart att man som chef har möten om personalärenden. Man måste kunna ha sådana möten och om dessa inte handlar om något rättsligt agerande eller liknande och man kan inte kräva protokoll på alla sådana möten. Syftet har hela tiden varit av omsorg för Karin Weman. Karin Weman har fått mer information än många andra menar Catarina.

#### **HRs vittnesutsaga 2024-06-10**

HR känner inte igen att något löfte ska ha getts till Karin Weman att hon skulle vara delaktig i utredningsarbete kopplat till säkerhetsincidenten. Däremot vet HR att Karin Weman blev lovad att hon skulle få ta del av utredningen när den var klar.

HR har inte varit involverad i utredningen kring incidenten utöver det att hon ett par gånger har efterlyst utredningsrapporten hos Rikard Ahlgren. HR och Akademichef kom överens om att HR skulle vara involverad i rehabprocessen men inte något i arbetet kring incidenten. HR har också i stort bara haft kontakt med Akademichef. Därav har HR inte varit involverad i någon riskanalys eller liknande kopplat till incidenten, inte heller har hon någon koll på arbetet kopplat kring själva incidenten eller efterspelet.

När det kommer till utredningsarbetet från Rikard Ahlgren tror HR inte att utredningen genomfördes helt internt, utan att ett annat universitet deltog som stöd i arbetet. HR förstår att det måste ha varit frustrerande för Karin Weman att utredningen dröjde så pass länge. Eva har däremot fokuserat på rehabarbetet med Karin Weman och inte utredningen och varför den dröjde. HR har tryckt på att rapporten borde ha genomförts snabbare och att det var viktigt för Karin Weman och hennes rehab.

Karin Weman fick samtalsstöd dagen efter incidenten, vilket HR hjälpte till att ordna. Det var också då HR första gången fick information om incidenten, under ett möte där även AMO deltog. HR känner inte till att det ska ha hållits möten där man har pratat om Karin Weman men inte involverat Karin Weman. HR har förstått på Karin Weman att hon trott att Catarina Coquand har varit mycket involverad i hanteringen av incidenten. HR minns också att Karin Weman ville träffa Rikard Ahlgren vilket HR också framförde till Akademichef. Karin Weman kan även ha nämnt att hon ville träffa Catarina Coquand men det är inget HR minns.

**Akademichefs vittnesutsaga 2024-06-18**

Akademichef satt i ett medarbetarsamtal med Karins närmaste chef när Rikard Ahlgren kom och informerades om att polisen var på väg. Akademichef säger att mötet med Karins närmaste chef avbröts och fokus skiftades i stället på säkerhetshändelsen. Tillsammans med Rikard Ahlgren och Karins närmaste chef resonerade de gemensamt om hur de skulle hantera situationen att polisen skulle hämta en student. Under det mötet gjordes en muntlig, men enligt Akademichef omfattande, riskanalys och de bestämde sig för ett upplägg för att hantera situationen. Upplägget var motiverat av hänsyn till att polisen inte skulle skrämma upp en hel klass och en att lärare på egen hand sedan skulle behöva hantera skrämda studenter själv. Dessutom togs hänsyn till studenten i fråga.

Efter incidenten hade ägt rum samlade Akademichef och Karins närmaste chef Karin Weman och programansvarig i ett lunchmöte. Syftet var att samla ihop upplevelser, reaktioner och ge information i den mån sådan fanns. Utöver detta var Akademichef inte involverad mer under eftermiddagen eller kvällen. Däremot blev Akademichef kontinuerligt informerad av Karins närmaste chef, som hade kontakt med Karin Weman under eftermiddagen och kvällen. Karins närmaste chef erbjöd sig dessutom att åka hem till Karin Weman då det blev känt att studenten kommit tillbaka till skolan. Både Lena- Karin Erlandsson och Karins närmaste chef var i högsta grad involverade i incidenten och i efterspelet.

Fokus initialt var nära kontakt med Karin Weman med omtanke om hennes mående. Denna kontakt hölls i huvudsak av Karins närmaste chef. Enligt Akademichef vändes Karin Wemans fokus ett tag efter incidenten, och hon började lägga stort fokus på hur högskolan hade hanterat incidenten samt hur högskolan hade hanterat väktaren. Karin Weman ville konfrontera väktaren, Rikard Ahlgren, rektor med flera. Det var i detta skede som Akademichef gick in och flera gånger hade direktkontakt med Karin Weman i stället för via Karins närmaste chef, närmaste chef.

Akademichef informerades då väldigt tydligt att Karin Weman inte kunde vara med i något möte med väktarbolaget. När Karin Weman säger att hon kände sig idiotförklarad när hon blev hänvisad till skolans registrator, tror Akademichef att det handlar om den rapport/utredning som gjorts gällande incidenten som Karin Weman ville ta del av. Rapporten i fråga är den som Rikard Ahlgren skrev efter incidenten. Akademichef hänvisade i detta sammanhang Karin Weman till registrator eftersom rapporten är en offentlig handling och det är via registrator som sådana handlingar lämnas ut. Akademichef förstår inte vad annars hon hade kunnat hänvisa till registrator för.

Akademichef har träffat Karin Weman många gånger sedan incidenten, första gången var vid lunchen samma dag som incidenten. Ett annat tillfälle var 2023-02-02, när Akademichef kallade till ett möte med Arbetsmiljöombudet Navid Ghannad och Rikard Ahlgren. Syftet med mötet var att ge Karin Weman möjlighet att prata med Rikard Ahlgren i stället för alla mejl som skickats. Lena- Karin Erlandsson tyckte också att det var viktigt att Karin Weman kunde få ett möte med Rikard Ahlgren och berätta om sin upplevelse. Karin Weman ville även ha någon från väktarbolaget med på det mötet. Det var inte aktuellt vilket Akademichef varit tydlig med inför mötet.

Det är Akademichefs uppfattning att både hon och Rikard Ahlgren vid mötet var tillmötesgående, tog till sig det Karin Weman sa och i princip bad om ursäkt för hur allting blev, de underströk att det självklart inte var någons avsikt att situationen skulle utvecklas som den gjorde. Lena-Karin Erlandsson minns att Arbetsmiljöombudet vid ett tillfälle längre in i mötet sa till Karin Weman att *"mycket mer ursäkt än så här kan du nog inte få"*.

Karin Weman har efterfrågat rapporten som Rikard Ahlgren skrev i mängder av olika sammanhang, bland annat på mötet som Akademichef, Rikard Ahlgren och Karin Weman hade 2023-02-02. Under mötet i fråga gick de igenom rapporten muntligt. Senare fick Karin Weman ut rapporten

när den var diarieförd. Akademichef känner till att Karin Weman lämnat in en komplettering till den aktuella rapporten.

Akademichef vet inte var Karin Weman har fått det ifrån att hon blivit lovad att vara involverad i efterspelet av incidenten. Karin Weman var den drabbade medarbetaren och det är arbetsgivarens uppgift att säkerställa en bra arbetsmiljö. När något har hänt som innebär att en medarbetare drabbats, ska arbetsgivaren utreda samt utvärdera och åtgärda så att något liknade i möjligaste mån inte kan hända igen. Däremot kan man inte använda den drabbade medarbetaren i det arbetet. Att lägga det på Karin Weman skulle i princip vara tjänstefel menar Akademichef. Akademichef menar att man inte per automatik ska involvera en drabbad anställd för att föra diskussioner internt om vad som kan förbättras i samband med incidenter där något gått fel. Enskilda medarbetare, som Karin Weman, har inte heller i uppdrag eller mandat att driva högskolans frågor i relation till externa leverantörer, det är chefernas roll och arbetsuppgifter.

Akademichef kan inte minnas att det i någon situation lovades en extern utredning av incidenten. Beslut om en utvärdering och ifall den skulle vara intern eller extern har tagits i andra sammanhang och Akademichef har förmedlat det till Karin Weman.

Akademichef känner inte heller igen att Karin Weman ska ha blivit lovad att träffa Catarina Coquand, Akademichef vet däremot att Karin Weman har drivit frågan hårt i olika sammanhang. Däremot vet Akademichef inte om eller vem som skulle ha lovat ett sådant möte.

Uppfattningen att Akademichef har blivit styrd av Catarina Coquand får stå för Karin Weman, högskolan har en organisation och linjestruktur som styr beslutsordning och ansvar. Catarina Coquand styr inte över Akademichefs agerande i dessa frågor.

### **Karins närmaste chefs vittnesutsaga 2024-06-18**

Karins närmaste chef fick reda på att incidenten hände samma dag som den inträffade, hon fick också ta del av vad som hade skett – att det inte blev som planerat, det vill säga att Rikard Ahlgren inte tog studenten i korridoren samt att studenten i fråga senare samma dag släpptes in till Karin Wemans kontor. Vid ett senare skede beslutades att Karins närmaste chef inte skulle vara involverad i arbetet kring incidenten på grund av att Karin Weman skulle ha en chef som var oberoende till utvärderingen.

Samma dag som incidenten ägde rum åt Karins närmaste chef, Akademichef och Linette Törnqvist lunch tillsammans med Karin Weman. Lunchen ägde rum efter att studenten i frågan hade lämnats över till polisen. Under lunchen upplevde Karins närmaste chef att Karin Weman till en början var väldigt lugn, men blev mer orolig efter ett tag. Karins närmaste chef frågade om Karin Weman ville ha ett samtal med Företagshälsan vilket Karin Weman ville och därav ordnades det till dagen efter. Då förstod inte Karins närmaste chef att Karin Weman förväntade sig stödsamtalet samma dag och menar att dagen efter incident var ett snabbt agerande från Företagshälsans sida. Karins närmaste chef ringde också Karin Weman samma kväll som incidenten ägde rum, på vägen hem. De talade då om att studenten i fråga hade varit på Karin Wemans kontor. Karins närmaste chef upplevde att Karin Weman var rädd och därför erbjöd sig Karins närmaste chef att vända tillbaka till jobbet eller åka hem till Karin Weman så att hon inte skulle vara ensam. Karin Weman tackade dock nej till det. Efter det hade Karins närmaste chef och Karin Weman kontakt varje dag den närmaste tiden.

Akademichef, Rikard Ahlgren och Karins närmaste chef hade ett möte tillsammans med Karin Weman strax efter incidenten för att prata om den. Under det mötet minns Karins närmaste chef att Karin Weman berättade om sin upplevelse av incidenten. Det var även under det mötet som det bestämdes att en

rapport skulle skrivas om incidenten. Efter mötet bestämde Akademichef och Karins närmaste chef i dialog med HR att Karins närmaste chef inte skulle involveras mer i arbetet kring incidenten för att säkerställa att Karin Weman hade en chef att vända sig till som var oberoende till den.

Karins närmaste chef kommer inte ihåg om avvikelserapporten, som Karin Weman skrev kvällen för incidenten, hade kommit in vid detta möte eller inte.

Karins närmaste chef känner igen att Karin Weman kände sig utanför och inte tillräckligt involverad i utvärderingen av incidenten, Karins närmaste chef och Karin Weman pratade om det, men Karins närmaste chef vet att Rikard Ahlgren informerade Karin Weman om att hon inte kunde vara med på ett möte med väktarbolaget eftersom det var en leverantör till skolan.

### **Karin Wemans replik 2024-06-28**

Karin Weman pekar ut motsägelser till rapporten som Rikard har skrivit Dnr L2023/13. Rikard säger att han inte gick till den överenskomna platsen med studenten, vilket inte stämmer överens med rapporten. Vidare säger Rikard Ahlgren i sin utsaga att han följde efter Karin Weman och studenten. Även detta stämmer inte överens med rapporten, inte heller med Karin Wemans minne av händelsen.

Rikard Ahlgrens utsaga om mötet med Akademichef, AMO och Mari Lydell på morgonen. Enligt Karin Weman är detta fel, det fanns inga arbetsmiljöombud med på det mötet. Dessutom nekade Karins närmaste chef till att ha varit med på detta möte, men eftersom både Rikard Ahlgren och Lena Karin Erlandsson hävdar att hon var med stämmer det säkert. Karin Lydell menar att det är märkligt om Karins närmaste chef, som är hennes närmsta chef, gick med på att hon – som ansågs skör – skulle få uppdraget att leda ut studenten.

Karin Weman vill förtydliga att hon ringde Rikard Ahlgren klockan 16:57, alltså inom kontorstid. Rikard Ahlgren sa då att han var på K-Rauta och gjorde ingen ansats att erbjuda sig att åka tillbaka till jobbet. Enligt Karin Weman hade det varit hans ansvar som säkerhetsansvarig, men Rikard Ahlgren sa bara något i stil med att det var beklagligt och *"detta får vi ta till oss"*, vilket fick Karin Weman att *"gå i taket"*. Att Rikard Ahlgren visste om att Karins närmaste chef hade erbjudit sig att åka hem till Karin Weman kan inte stämma, Karin Weman pratade med Karins närmaste chef klockan 17:35.

Enligt Karin Weman var det HR som lovade att hon skulle få vara med på ett möte med väktarbolaget. Däremot säger Karin Weman att hon nu i efterhand kan hålla med om Rikard Ahlgrens bedömning att det inte hade blivit bra. Det som Karin Weman däremot aldrig fick var en förklaring utan enbart ett kort avfärdande mejl och sedan ingen mer information på fyra månader.

Karin Weman pekar ut att mötet där hon fick en muntlig summering av innehållet i rapporten var den 2 feb 2023. Det diarieförda dokumentet skickades till Karin Weman direkt efter mötet, då kan det inte stämma att texten i dokumentet inte var klart i februari. Det var även då Karin Weman såg att dokumentet var daterat 221117.

Enligt Karin Weman stämmer det att Navid Ghanad ska ha sagt att Karin Weman förmodligen får nöja sig med det mötet i frågan, däremot menar Karin Weman att det snarare var en cynisk kommentar och inget beröm till Rikard Ahlgren och Akademichef.

Karin Weman står fast vid sin utsaga att Catarina Coquand har toppstyrt efterarbetet kopplat till säkerhetsincidenten. Karin Weman understryker att Akademichef ska ha sagt *"det är stopp"*

uppifrån” samt bland annat berättat att Catarina Coquand samt tidigare rektor ska ha vägrat att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket.

Själva utredningen har enligt Karin Weman inte handlat om hennes mående, snarare om lärdomar för framtiden som Rikard Ahlgren pekar på i sin utsaga. Utöver det vill Karin Weman peka ut att om det hade funnits rutiner om att inte delge information förrän vissa hållpunkter hade passerats, hade hon fått information om det. Karin Weman fick aldrig information om det och därav menar hon att det är en efterhandskonstruktion av Catarina Coquand.

Karin Weman vill även peka ut att det inte stämmer att hon efterfrågade rapporten när Akademichef hänvisade henne till registratören, det handlade om information kring väktarbolaget. Dessutom står Karin Weman fast vid sin utsaga att det har varit Akademichef som lovade både ett möte med Catarina Coquand samt att Karin Weman skulle involveras i utredningen. Utöver det vill Karin Weman korrigera Akademichefs utsaga genom att hon fick ta del av rapporten direkt från Rikard Ahlgren, hon behövde alltså inte begära ut den av registratören.

### **Rikard Ahlgrens replik 2024-06-25**

Rikard Ahlgren upplever att det är en relativt samstämmig bild kring förloppet, men att Karin Weman haft ett annat behov eller förväntan. Rikard Ahlgren upprepar att det aldrig var avsikten att Karin Weman skulle vara involverad i efterföljande genomlysning av händelsen. Då incidenten förorsakade Karin Weman ohälsa menar Rikard Ahlgren att chefens och ledningens fokus var att hantera den och se till att Karin Weman blev bra så snart som möjligt igen.

För Rikard Ahlgrens del upplevde han att han hade en bra bild av händelseförloppet och fick nödvändig information och beskrivning av Karin Weman i samband med händelsen. Rikard Ahlgrens fokus blev mer att belysa händelsen utifrån en avvikelse och ta lärdom av den för hur man skall agera i en liknande kommande situation.

Det kvalitetssystem Högskolan har innebär att avvikelser noteras och hanteras för ständig förbättring och utveckling av verksamheten. Det kan utmynna i nya rutiner, riktlinjer eller uppgifter. Genomlysningen av händelsen med LiU gav värdefullt underlag till både lärande av händelsen och rutiner och dokumentation har ändrats. När det gäller rapporten stämmer det som Catarina Coquand säger att den kom till dels på grund av den särskilda händelsen, dels utifrån att det fanns förväntningar från Karin Weman.

Beslutandet att väktaren skulle vara på plats på eftermiddagen var en del i riskbedömningen under mötet på förmiddagen, innan hämtningen. Som Rikard Ahlgren minns det var ATO med på mötet från start, men Rikard Ahlgren kan inte svära på det. Om arbetsmiljöombudet inte var med då så kom de in tidigt i det efterföljande skedet. Rikard Ahlgren uppger också att varken arbetsmiljöombudet eller facket har drivit någon fråga kopplat till denna händelse.

Rikard Ahlgren säger att det kan stämma att HR efterlyste rapporten, men minns inte. Förloppet kunde gått snabbare, men ett första utkast var framme i mitten eller slutet av november. Sedan kom det en jul och ett årsskifte och därför drog själva återkopplingen ut på tiden. Hade Rikard Ahlgren förstått att det hade varit hjälpsamt för Karin Weman att få del av rapporten tidigare hade de kanske kunnat skynda på processen. Detaljer i Karin Wemans hälsotillstånd hade inte Rikard Ahlgren tillgång till. Rikard Ahlgren vill samtidigt understryka att det inte funnits någon intention att förhålla eller undanhålla information för Karin Weman.

### **Catarina Coquands replik 2024-06-26**

Catarina Coquand konstaterar att det är en relativt samlad bild. Catarina Coquand vill förtydliga att hennes kommentar om att "släppa" innebar att det var av omtanke för att Karin Weman skulle kunna komma vidare och inte fastna i incidenten.

Catarina Coquand vill också komplettera att incidenten självklart också rapporterats i skyddskommittén vilket är ordinarie rutin och handläggning. Som Catarina Coquand minns det var det inga särskilda frågor i det sammanhanget.

## Dokumentation i ärendet

Utredarna har tagit kontakt med Högskolans registrator och bett om information kring dokumentet DNR L2023/13 (Rapporten kopplat till säkerhetsincidenten skriven av Rikard Ahlgren)

Enligt uppgifterna nedan var dokumentet diariefört första gången 2023-01-26 och ersattes dagen efter 2023-01-27 med den versionen som Karin Weman lämnade en komplettering till 2023-02-13.

Sv: Information DNR L2023/13



Registratör <registrator@hh.se>  
Till ● Jan Hämmerle



tor 06-27

Du vidarebefordrade meddelandet 2024-06-27 15:06.  
Om meddelandet inte visas som det ska kan du klicka här för att visa det i en webbläsare.

Du får inte e-post ofta från [registrator@hh.se](mailto:registrator@hh.se). [Se varför det här är viktigt.](#)

Hej,

Handling 1:Ersätts av handling 2 - Reviderade rutiner för hantering av hot och våldsärenden  
Registrering i diariet 2023-01-26

Handling 2:Ersätter handling 1 - Reviderade rutiner för hantering av hot och våldsärenden  
Registrering i diariet 2023-01-27

Handling 3:Komplettering  
Registrering i diariet 2023-02-13

Med vänliga hälsningar  
Camilla Roos Pedersen

registrator/registrar  
Högskolan i Halmstad/Halmstad University

## Mejlkonversation angående väktarbolaget

Lena-Karin Erlandsson <lena-karin.erlandsson@hh.se>

Ons 2023-02-15 09:14

Till: Karin Weman <karin.weman@hh.se>

Kopia: Matts Skagshøj <matts.skagshoj@hh.se>; Navid Ghannad <navid.ghannad@hh.se>

Karin!

Jag får hänvisa dig till registrator om du vill ha information om Högskolan som myndighet.

Vänliga hälsningar/Best regards

*Lena-Karin Erlandsson*

\*\*\*\*\*

Professor i arbetsterapi, Akademichef

Akademien för Hälsa och Välfärd

Högskolan Halmstad

+46 72 977 38 18

<https://www.hh.se/>



**Från:** Karin Weman <karin.weman@hh.se>

**Skickat:** den 14 februari 2023 11:58

**Till:** Lena-Karin Erlandsson <lena-karin.erlandsson@hh.se>

**Kopia:** Matts Skagshøj <matts.skagshoj@hh.se>; Navid Ghannad <navid.ghannad@hh.se>

**Ämne:** VB: kontaktuppgifter

Jag förstår. Vem har sådan behörighet på HH? Eftersom säkerhetsansvarig uppenbarligen inte begärt ut bevakningsföretagets avvikelserapport eller utredning av väktarens agerande vill jag ha hjälp att driva det vidare. Jag lägger ATO och AMO som kopia så att de också blir informerade.

Mvh Karin

**Från:** Lena-Karin Erlandsson <lena-karin.erlandsson@hh.se>

**Skickat:** den 14 februari 2023 08:51

**Till:** Karin Weman <karin.weman@hh.se>

**Ämne:** Sv: kontaktuppgifter

Karin!

Frågor gällande Högskolan får du enklast svar på via registrator och HH:s bevakningsföretag är offentligt. Anställd utan behörighet kan dock inte begära ut specifik information direkt från bevakningsföretaget.

Med vänlig hälsning

Från: Lena-Karin Erlandsson <[lena-karin.erlandsson@hh.se](mailto:lena-karin.erlandsson@hh.se)>  
 Skickat: den 14 februari 2023 08:51  
 Till: Karin Weman <[karin.weman@hh.se](mailto:karin.weman@hh.se)>  
 Ämne: Sv: kontaktuppgifter

Karin!

Frågor gällande Högskolan får du enklast svar på via registrator och HH:s bevakningsföretag är offentligt. Anställd utan behörighet kan dock inte begära ut specifik information direkt från bevakningsföretaget.

Med vänlig hälsning

f:\outlook.office.com\mail\id\AAMkADFMWISZTBILWZKJ\INDU1NC1\NmJhLWFhMGZyZdYzE4ZABGAAAAAAazTERjwmWROpL9W... 1/2

/24, 7:14 PM

E-post - Karin Weman - Outlook

Lena-Karin

Från: Karin Weman <[karin.weman@hh.se](mailto:karin.weman@hh.se)>  
 Skickat: den 13 februari 2023 10:34  
 Till: Lena-Karin Erlandsson <[lena-karin.erlandsson@hh.se](mailto:lena-karin.erlandsson@hh.se)>  
 Ämne: Sv: kontaktuppgifter

Nähä. Kan du säga vilket väktarbolag ni anlitat då?

Mvh K

Från: Lena-Karin Erlandsson <[lena-karin.erlandsson@hh.se](mailto:lena-karin.erlandsson@hh.se)>  
 Skickat: den 13 februari 2023 10:25  
 Till: Karin Weman <[karin.weman@hh.se](mailto:karin.weman@hh.se)>  
 Ämne: kontaktuppgifter

Karin!

Du har kontakter R Ahlgren och bett att få kontaktuppgifter till väktarbolaget. Vi lämnar inte kontaktuppgifter till våra upphandlade tjänster, till enskilda medarbetare.

Vänliga hälsningar/Best regards  
 Lena-Karin Erlandsson

## Utdrag ur Karin Wemans journal

230115-1310 Öppenvård  
 Gunilla Melin, Sjuksköterska / GWN620  
 Sign: Gunilla Melin

Hänvisning

RETTS C-arkiv  
 ESS 88

Identitetskontroll

3 / Svenskt körkort

Närvarande

Pat. och ssk Gunilla M.

Kontaktorsak

Pat. söker akut då hon inte längre har koll på vad som händer. Blivit lovad av sin rektor att hon skulle vara med på möte med annan personal angående den inträffade incidenten när pat. fick leda en intet ont vetande, studerande till polispatrull som stod utanför högskolan, då denne hade figurerat i bilder med hotfullt innehåll via media.  
 Pat. blev innan julhelgen lovad ett möte kring den särskilda händelsen första veckan i januari men fick då reda på att det inte var en privat angelägenhet utan det skulle skötas inofficiellt. Detta har gjort att pat. nu försämrats i sitt mående med panikångestattacker, sömnproblem, mardömmar och nu tankar på att suicidera. Hon känner sig förbigången och inte räknad med.

### 3.4.2.1. Bedömning

Karin Weman upplever sig vara kränkt genom arbetsgivarens agerande kopplat till efterspelet av den incident som ägde rum den 11 oktober 2022 där Karin Weman upplevt sig vara exkluderad, undanhållits information, inte fått delta i möten och träffa väktarbolaget eller Högskoledirektören trots löften. Anklagelserna riktar anmälande part mot Rikard Ahlgren och Catarina Coquand. Högskolan presenterade först efter fyra månader en incidentrapport och den långa väntan har orsakat att Karin Weman



har mått sämre och drabbats av allvarlig sjukdom, bland annat PTSD, vilket också bekräftas av läkare och psykoterapeut.

Utredarna gör bedömningen att situationen ska prövas mot AFS 2015:4 och dess bestämmelser om kränkande särbehandling som återfinns i avsnitt 3.2. Först har Utredarna att bedöma vad som kan styrkas i situationen, vilket är ett tämligen högt beviskrav. Utredarna kan konstatera att det finns en rad felkällor och osäkerhetsmarkörer som försvårar möjligheterna att fullt ut redogöra för sakförhållandena. Situationerna som det refereras till ägde rum för snart två år sedan och möjligheten att korrekt återge vad som sagts och gjorts minskar med tiden. Minnen kan, helt oavsiktligt, både förvrängas och förändras samt till och med färgas av tillägg. Därutöver rör det sig om en serie händelser som inte fullt ut är preciserade i tid och rum.

Händelseförloppet den inledande dagen, den 11 oktober 2022, finns det både samstämmiga och skilda bilder av. Det går inte att styrka vilka som deltog på det första mötet där en muntlig riskbedömning gjordes och en plan lades upp. Utredarna bedömer att det troligaste är att något arbetsmiljöombud inte deltog, men att Karins närmaste chef, Akademichef och Rikard Ahlgren träffades. Efter den så kallade hämtningen av studenten träffades Karin Weman, Karins närmaste chef, Akademichef och programansvarig Linette Törnqvist på lunchen och samtalade. Utredarna kan konstatera att det då aldrig kom upp någon diskussion om Karin Weman skulle gå hem för dagen eller andra insatser i formen av omhändertagande. I stället fortsatte Karin Weman sitt arbete på arbetsplatsen och hon var informerad om att en väktare skulle placeras utanför de lokaler där Karin Weman befann sig. Trots detta lyckades studenten söka upp Karin Weman, genom att väktaren inte kände igen personen i fråga och konfronterade Karin Weman.

Utredarna har förstått att den andra incidenten inte hanterades på annat sätt än att studenten gick därifrån och att det var Karin Weman som själv informerade Rikard Ahlgren om detta i ett telefonsamtal den 11 oktober klockan 16:57. Rikard Ahlgren hade då lämnat arbetsplatsen och erbjöd sig inte att åka tillbaka. Efter det, klockan 17:35 ringde Karin Weman till sin chef Karins närmaste chef som erbjöd sig att åka tillbaka eller hem till Karin Weman för att stötta, men detta erbjudande tackade Karin Weman nej till. Samtalsstöd hjälpte HR till att ordna och detta kunde företagshälsovården möta upp med först dagen efter. Detta måste ändå ses som ett snabbt förlopp, även om man i efterhand kan konstatera att det hade varit hjälpsamt redan samma dag.

Den 13 oktober träffade Rikard Ahlgren Karin Weman och cheferna, men fortfarande deltog inte något arbetsmiljöombud. Vid tillfället tog Rikard Ahlgren del av Karin Wemans berättelse, som hon skrivit ner den 11 oktober och det var även då som Karin Weman uppfattade att en extern utredning utlovades. Detta har Utredarna inte kunnat styrka utan tvärt om menar både Rikard Ahlgren och Catarina Coquand att incidenten bedömdes som en "normal avvikelse" och registrerades i systemet. Dock beslutades det inom kort att det skulle göras en rapport och att Rikard Ahlgren i detta arbete skulle göra en utvärdering av händelseförloppet i samarbete med Linköpings universitet. Detta menar Utredarna inte blev tydligt kommunicerat med Karin Weman trots att parterna säger att beslutet togs just för att tillmötesgå Karin Wemans behov av uppföljning kopplat till sitt mående.

Utredarna kan vidare styrka att rapporten presenterades muntligen för Karin Weman den 2 februari 2023, nästan fyra månader efter incidenten. Vid tillfället lämnades rapporten inte över skriftligen utan ledningen hänvisade till att det fortfarande var ett arbetsmaterial, vilket innebar att Karin Weman fick del av rapporten först den 12 februari. Av bifogad dokumentation framgår att rapporten för första gången diariefördes den 26 januari, medan Karin Weman hade fått information att det skedde redan den 17 november, vilket är datumet i rapporten. Utredarna kan vidare styrka att HR flera gånger efterfrågade rapporten och påtalade att det var av vikt för Karin Wemans mående att skynda på processen.

Karin Wemans anmälningspunkt att hon utlovades ett möte med Högskoledirektören Catarina Coquand kan inte styrkas och inte heller framkommer några som helst tecken på att Catarina Coquand skulle ha haft någon framträdande roll eller att andra chefer varit "bakbundna" av Catarina Coquand. Catarina Coquand uppger i samtal med Utredarna att dröjsmålet för rapporten berodde på Karin Wemans sjukskrivning vilket Utredarna menar inte kan utgöra grund då Karin Weman haft olika grad av sjukskrivning, men knappt varit 100 procent sjukskriven under perioden. Dessutom var Karin Weman helt sjukskriven den 2 februari då rapporten återkopplades, vilket motsäger argumentet.

Att möten har ägt rum mellan de olika chefsfunktionerna ser Utredarna som fullt naturligt och Karin Wemans subjektiva upplevelse att hon blivit exkluderad och blivit talad om och inte med, kan inte styrkas i ett objektiva perspektiv. Inte heller delar Utredarna Karin Wemans tolkning att hon personligen skulle varit involverad i utvärderingsarbetet och ser att de skäl som uppgivits kopplat till att Karin Weman inte fick träffa väktaren eller väktarbolaget fullt ut är korrekta. Dock har kommunikationen kring detta varit både otydlig och undvikande.

I nästa steg har Utredarna att bedöma om de styrkta agerandena är att betrakta som kränkande. Utredarna gör bedömningen att hela hanteringen och bristen på information och kommunikation under den fyra månader långa tidsperioden utgör ett kränkande förfarande som inte bara har riskerat Karin Weman ohälsa utan *de facto* bidragit till långtidssjukskrivning och allvarlig ohälsa. Hanteringen har också lett till att Karin Wemans värdighet har kränkts vilket möjligen hade kunnat undvikas om ledningen varit mer strukturerade i sin uppföljning. 9 § AFS 2001:1 fordrar att en arbetsgivare är skyldig att utreda tillbud i verksamheten och 8 § AFS 2001:1 stipulerar att riskbedömningar behöver vidtas för att bedöma risker, såväl inför förändringar, som under det dagliga arbetet där risker uppstår. Utredarna konstaterar att en inledande riskbedömning enbart gjordes muntligen och ser detta som en viktig punkt att ta med i ett lärande, mer om det i del B av rapporten.

Utredarna gör bedömningen, utan att peka ut någon eller några enskilda individer, att själva hanteringen från högskolans sida inneburit en kränkning av Karin Wemans värdighet. Utredarna bedömer vidare att det kan sägas vara en särbehandling då ingen jämförbar person ska behöva utstå ett liknande agerande. Även om ingen av arbetsgivarföreträdarna haft för avsikt att kränka Karin Wemans värdighet borde de haft insikt om det olämpliga i agerandet. Utredarna pekar inte ut någon individ ansvarig för detta utan ser det inträffade mer som en organisatorisk kränkning.

Den avgörande frågan att ta ställning till är om arbetsgivarrepresentanternas redovisade förklaringar ska anses utgöra försvarliga skäl för den bristande hanteringen. I delar, som frågan om väktaren och väktarbolaget anser Utredarna att utsagorna utgör försvarliga skäl. När det däremot gäller tidsutdräkten för rapporten och i viss mån det bristande omhändertagandet initialt bedömer Utredarna att ledningen inte har försvarliga skäl. Tvärtom har omfattande signaler från såväl anmälaren som läkarintyg med mera kommit till arbetsgivarens kännedom. Det innebär att i en sammantagen bedömning av själva hanteringen är rekvisiten för kränkande särbehandling uppfyllda.

*Kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4 anses föreligga.*

### 3.4.3. Anmäld situation 3 riktad mot HR

Datum	27 februari 2023
Plats/tillfälle	Rehabmöte på Capio Vårdcentral
Situationsbeskrivning	Ett rehabmöte ägde rum med HR, Karins närmaste chef, Läkare, Psykoterapeuten på vårdcentralenAnd- reasson, Helena Spens samt Försäkringskassan. Karin Weman reagerade

	<p>på att AMO Navid Ghannad inte hade bjudits in till mötet vilket borde ha gjorts.</p> <p>Alla deltagare på mötet förutom HR bad om tillåtelse att få uttala sig om känsliga detaljer kopplat till Karin. Eva "kastade ur sig" att Karin har varit xxx och att de har varit väldigt oroliga för Karin. Karin upp- levde det som en antydning om att Karin var xxx och upplevde vidare att Eva tog upp detta bara för att ge Karin dåligt samvete och påverka de andra och ställa Karin i dåliga dager. Enligt Karin kändes det inte som Eva sa det av omtanke utan på ett kränkande sätt.</p> <p>Under mötet anklagade HR Karin för att det skulle vara Karins eget fel att hon mådde dåligt eftersom det Karin är en sådan som alltid jobbar för mycket och lägger tid på att processa mot arbetsgivaren (text att hon skulle ha skickat "massa" mejl till Lena-Karin) osv. Karin förtydligar att det handlar om fem mejl med befogade frågor, samt att "processandet" handlat om att hon kämpat för att få den information hon haft rätt till och behövde för sin rehabilitering och trygghet.</p> <p>Samtidigt som HR anklagade Karin för att jobba för mycket be- skyllde hon Karin för att inte ha presterat fullt på flera år, vilket Karin tog illa vid sig av och upplevde som felaktigt och motsägelsefullt. HR fick väldigt mycket utrymme under detta möte. Under mötet sa HR att de var oroliga att Karin jobbade för mycket samtidigt som hon gav Karin väldigt menande blickar och pratade om repressalier. Försäkrings- kassan påpekade då att Karin kan förlora sin sjukersättning om hon job- bar för mycket och då sa HR till Karin "ja på riktigt!" med eftertryck och menande blick, vilket kändes obehagligt.</p> <p>Karin kände sig ställd mot väggen och kränkt under mötet, särskilt ef- tersom Eva inte frågade innan om hon fick dela känslig information om Karin inför de övriga deltagarna, samt ägnade sig åt "victim blaming". Karin bokade därför ett möte med HR där hon försökte berätta hur hon upplevt Evas beteende med förhoppningen att få ett bättre samtalsklimat dem emellan, men Eva var inte alls intresserad av att ta till sig feedback utan förkastade Karins upplevelse och försvarade sitt agerande.</p>
--	--

### **Karin Wemans utsaga 2024-05-17**

Karins närmaste chef höll en lägre profil än HR under mötet och Karin Weman upplevde att Karins närmaste chef var lite obekväm med HRs hårda framtoning, och även om hon upprepade en del av vad HR hade sagt hade hon en mjukare ton och lade mer omtanke i orden. Karins närmaste chef la fokus på hur det ser ut i avtalen kring arbetstid och de därtill kopplade uppdragen och projekten. Karin Weman upp- levde att Karins närmaste chef uttalade sig med syftet att upplysa om fakta och förklara svårigheterna att be- gränsa arbetsuppgifter i yrket. Karin Weman uppfattade att Karins närmaste chef försökte skydda Karin Weman under mötet och agerade på ett annat sätt än HR, det vill säga med mer förståelse och ett annat uppträdande än HR.

Efter mötet har även läkaren uttryckt att arbetsgivarens bemötande var empatilöst och att mötet känts olustigt och terapeuten upplevde att arbetsgivaren inte tog sitt ansvar utan mest pratade dåtid. De anser båda två att arbetsgivarens agerande försämrade Karin Wemans tillstånd.

Vid efterföljande möten har Karin Weman bjudit in Johan Carlsson som ombud.

### **HRs utsaga 2024-06-10**

#### Rehabmötet med Försäkringskassan

Syftet med mötet var enligt kallelsen att reda ut förutsättningarna för att Karin Weman skulle kunna komma tillbaka i arbete. Mötet blev dock inte särskilt bra, då största delen av mötet gick åt till att prata om själva incidenten. Till slut hade tiden för mötet nästan runnit ut och HR uttryckte då att det fanns en oro för Karin Weman och ett behov av att prata om hennes rehabilitering. Detta hanns dock inte med då läkaren skulle vidare.

HR känner inte igen att hon ska ha använt begreppet "xxx", möjligen skör. HR hade inte någon avsikt att sätta Karin Weman i dåliga dagar, motsatsvis var avsikten att trycka på att Karin Weman måste få stöd och hjälp.

HR känner inte igen att hon skulle ha uttalat sig om känslig information kopplat till Karin Weman under mötet eller att någon utöver terapeuten bad om tillåtelse innan de sa något allmänt.

HR har aldrig sagt att det var Karin Wemans eget fel att hon mådde dåligt.

HR har vid något tillfälle sagt att Karin Weman lägger mycket energi på incidentens efterspel, däremot tror hon inte att det sades under detta möte. När HR sa det gjorde hon det för att hjälpa Karin Weman i sin rehab.

HR har inte heller något minne att HR ska ha pratat om att Karin Weman har haft för mycket mejlkontakt med Akademichef under detta möte.

HR har inte sagt att Karin Weman inte har presterat fullt, däremot har hon i andra möten pratat om att Karin Weman har varit i rehab, inte haft full arbetsförmåga och därav haft mindre arbetsuppgifter. Denna typ av upplägg är inte konstigt när någon går tillbaka till jobbet under rehab.

HR kan inte minnas om hon just på detta möte pratade om att Karin Weman kan äventyra sin sjukpenning om hon jobbar för mycket. Däremot har hon absolut sagt det till Karin Weman vid något/några tillfällen och det är mycket möjligt att det kom upp på det aktuella mötet.

#### Möte om samtalsklimat mellan Eva och Karin

HR minns det efterföljande mötet mycket väl. Hon minns att Karin Weman var upprörd och pratade av sig, vilket HR kan tycka var bra att Karin Weman gjorde och fick tillfälle till. Under mötet bad HR om ursäkt ifall Karin Weman hade tagit illa vid sig och HR upplevde att ursäkten mottogs och att saken varit utagerad.

HR har träffat Karin Weman ett flertal gånger efter detta möte och under sista rehabmötet med Karin Weman uttryckte Karin Weman tacksamhet över rehabstödet från arbetsgivaren.

### **Karins närmaste chefs vittnesutsaga 2024-06-18**

#### Rehabmötet

Karins närmaste chef minns inte om det diskuterades på detta möte att Arbetsmiljöombud inte har varit inbjuden. Däremot tror Karins närmaste chef att HR eller möjligtvis någon annan, har informerat Karin Weman om att det är arbetstagarens ansvar att bjuda in arbetsmiljöombud. Karins närmaste chef tror att Karin Weman

fick den informationen vid ett tidigare möte, möjligtvis redan under ett av de första mötena i samband med säkerhetsincidenten.

Karins närmaste chefs upplevelse av rehabmötet var att det inte hade någon styrning. Försäkringskassan skulle styra mötet, men det blev ingen styrning. Försäkringskassan inledde visserligen mötet men sedan tog Karin Wemans frustration kring säkerhetsincidenten över och Karin Weman pratade mestadels om hur den incidenten hade skötts dåligt, tog lång tid att utvärdera och så vidare. Fokus låg på det i stället för att arbeta fram en rehabplan. Karins närmaste chef minns att Karin Weman även fick stöd av sin terapeut medan Karin Weman pratade om incidenten. Terapeuten uttryckte stöd genom fraser som var i stilen av *“Ja och det har varit så jobbigt för dig Karin Weman”*.

Syftet med mötet var egentligen att ta fram en Rehabplan och organisera hur man skulle hjälpa Karin Weman framåt. Utöver det skulle sjukskrivningen diskuteras eftersom Karin Weman hade varit sjukskriven i närmare ett halvt år vid det laget. HR försökte ta tag i mötet och komma bort från att prata om hanteringen av incidenten och i stället fokusera på rehabplanen. När det var cirka 5 minuter kvar av mötet hade det nämligen fortfarande inte tagits fram någon rehabplan.

Karins närmaste chef kan förstå att HRs agerande kunde verka som att de inte ville lyssna på Karin Weman. Däremot fick Karin Weman mycket utrymme att prata om incidenten där Karins närmaste chef samt HR redan tidigare lyssnat på allt Karin Weman hade att säga. HR ville därför komma tillbaka till det egentliga syftet av mötet.

Karins närmaste chef minns inte om andra deltagande vid mötet bad om tillåtelse innan de skulle prata om något historiskt kopplat till Karin Weman. Inte heller minns Karins närmaste chef att HR ska ha avvikit från det genom att ha yttrat sig utan tillåtelse och Karins närmaste chef uppfattade inte att HR försökte få Karin Weman att stå i dålig dager. Som Karins närmaste chef minns det använde HR ordet *“skör”* under mötet och läkaren höll med och det kanske är det som Karin Weman nu syftar på i sin anklagelse. Däremot minns inte Karins närmaste chef att Karin Weman reagerade på att ordet användes under mötet. Karins närmaste chef uppfattade det var det enbart välmenad. Karins närmaste chef hörde inte att HR tog upp att Karin Weman var *“xxx”*.

Karins närmaste chef minns inte att HR ska ha sagt att det är Karin Wemans eget fel att hon mådde dåligt eller att HR sa att Karin Weman jobbade för mycket. Som Karins närmaste chef minns det använde HR inte sådana ord under mötet. HR pratade under mötet utifrån välviljan att Karin Weman skulle vara rädd om sig själv och fokusera på sin rehab och hälsa.

Karins närmaste chef minns inte heller om HR sa något om att Karin Weman inte hade presterat bra under lång tid. Däremot pratade HR om att Karin Weman varit sjukskriven tidigare och att man på grund av dessa sjukskrivningar lagt mindre uppdrag på Karin Weman för att trappa upp belastningen långsamt. Karin Weman kom tillbaka till jobbet efter sjukskrivning på heltid men heltidsplanerades inte med uppdrag, enligt den då gällande rehabplanen. Upplägget funkade inte för Karin Weman och därav kom Karin Weman aldrig upp till att kunna heltidsplaneras fullt ut. Enligt Karins närmaste chef måste man agera så när någon kommer tillbaka till jobbet från en sjukskrivning och har en rehabplan, det var ingen kritik utan rena fakta. Detta framförde Eva Lydell på mötet.

Försäkringskassan yttrade sig om sjukpenning och att man inte får jobba mer under en sjukskrivning i samband med att Karins närmaste chef och Karin Weman pratade om en konferens i Florida. Försäkringskassan sa då att man inte kan åka i väg på en konferens under en sjukskrivning även om den inte skulle kräva mer tid än till exempel halvtid under tiden man är halvtidssjukskriven.

Stämningen på mötet var lite orolig och så kan det ibland vara i sådana typer av möten, säger Karins närmaste chef. Karins närmaste chef känner ibland en viss oro inför liknande möten eftersom man vill att det ska bli bra. Under mötet i frågan fokuserade Karins närmaste chef på hur fakta såg ut kring arbetstider och så vidare.

Mötet avslutades stressigt enligt Karins närmaste chefs upplevelse, antagligen var det också många känslor hos alla efteråt. Karins närmaste chef minns att Karin Weman stannade kvar med någon, troligen rehabkoordinatör. Karins närmaste chef minns inte om hon har tagit del av anteckningar från detta möte, men tror att För- säkringskassan var den som skulle skriva.

#### Mötet efteråt om samtalsklimatet mellan HR och Karin Weman

Karins närmaste chef deltog i mötet och tror att det var ett väldigt jobbigt möte för HR. HR bad om ursäkt på det mötet ifall hon hade sagt något eller agerat på ett sätt som fått Karin Weman att känna sig dålig. Utöver det förklarade HR varför hon hade agerat och lyft de olika saker som hon gjorde, vilket Karins närmaste chef upplevde som professionellt och positivt. Samtidigt kan Karins närmaste chef förstå att om man upplever att det var jobbiga saker HR förmedlade och som hon nu förklarade varför hon gjorde så kan det kanske kännas obekvämt. Däremot är det inte något som Karins närmaste chef upplevde under mötet eller reagerade på.

ATO var också med på det mötet.

#### **Karin Wemans replik 2024-06-28**

Karin Weman står fast vid sin utsaga att HR ska ha använt uttrycket "xxx" samt att sammanhanget i vilken uttrycket användes var att antyda xxx, vilket är känsligt och vilket HR inte bad om tillåtelse att prata om.

Dessutom står Karin Weman fast vid sin utsaga om mötetets karaktär, HRs menade blickar och fokus på Karin Wemans skörhet. Se nedan en bekräftelse av närvarande läkare.

Angående mötet om Karin Weman och HRs samtalsklimat så står Karin Weman fast vid sin utsaga.

Karin Weman vill även peka ut att hon inte kan minnas att hon har fått information om att det är hennes ansvar att bjuda in AMO ifall hon vill ha de närvarande.

#### **HRs replik 2024-07-17**

HR uppger att det var HR själv som efterlyste anteckningarna från mötet. Av vad HR minns så tog det en tid innan arbetsgivaren fick ta del av anteckningarna. HR har dock svårt att minnas hur lång tid det exakt tog.

HR delar mötesinbjudan till mötet med Utredarna.

HR uppger att arbetsmiljöombudet har varit med vid tidigare rehabiliteringsmöten innan mötet på Capiro när då Karin Weman har bjudit in denne. I övrigt står HR fast vid sin tidigare utsaga.

**Dokumentation i ärendet**

#### *3.4.3.1. Bedömning*

Karin Weman upplever sig vara kränkt av HR som utan tillåtelse har yttrat känslig information om Karin Weman samt ägnat sig åt "victim blaming" på ett rehabiliteringsmöte. HRs kränkande beteende har bestått av att antyda en xxx, anklaga Karin Weman för att ha självförvållat hennes nedsatta hälsa och försökt sätta Karin Weman i dålig dager framför övriga närvarande på mötet.

Bedömningsgrunden för kränkande särbehandling under avsnitt 3.2 ska användas och först har Utredarna att avgöra vad som kan styrkas. Utredarna bedömer det styrkt att situationen angår två separata



möten som har ägt rum. Möte ett handlade om Karin Wemans rehab och möte två om samtalsklimatet mellan Karin Weman och HR. Angående möte två så har det inte inkommit uppgifter till utredarna som ger underlag för att göra en bedömning om kränkande särbehandling har förekommit under mötet i frågan eller inte.

När det kommer till möte ett kan Utredarna styrka att mötet har ägt rum. Vidare kan styrkas att mötet handlade om Karin Wemans rehab. HR har förnekat att hon ska ha bedrivit "victim blaming" eller anklagat Karin Weman för att ha självförvällat hennes nedsatta hälsa. Vidare förnekar HR att hon ska ha försökt ställa Karin Weman i dåliga dagar framför de andra deltagande på mötet. HR menar i stället att hon ska ha agerat utifrån, samt inom ramarna, för hennes roll som HR-specialist under mötet.

Vittnet Karins närmaste chefs minns inte att HR sa att det var Karin Wemans eget fel att hon mådde dåligt, att HR sa att Karin Weman jobbade för mycket eller att Karin Weman inte presterat under lång tid. Däremot pratade HR om att Karin Weman varit sjukskriven tidigare och att man på grund av dessa sjukskrivningar lagt mindre uppdrag på Karin Weman för att trappa upp belastningen långsamt. Karins närmaste chef uppfattade inte att HR försökte ställa Karin Weman i dåliga dagar, däremot använde HR ordet "skör" under mötet och läkaren höll med om det. Karins närmaste chef beskriver stämningen på mötet som orolig.

Utöver vittnesutsagan så har en skriftväxling mellan Karin Weman och hennes läkare Läkaren på vårdcentralen Samuelsen tillförts utredningen. Av denna framgår att läkaren i delar uppfattade mötet som Karin Weman. Detta gäller uttrycket "skör" och att Karin Weman målades ut som att inte ha presterat fullt.

Av det samlade underlaget i den utredda situationen kan konstateras att några kränkande inslag inte kan styrkas. Utredarna tvivlar inte på att Karin Weman upplevde sig utsatt i det aktuella mötet men känslan kan inte styrkas i ett objektiva perspektiv.

*Kränkande särbehandling anses inte föreligga.*

#### 3.4.4. Anmäld situation 4 riktad mot HR

Datum	29 februari 2024
Plats/tillfälle	På plats på Pe3 Företagshälsövården
Situationsbeskrivning	<p>Under mötet pratade HR återigen om att Karin jobbade för mycket och var för mycket uppkopplad mot mejlen trots att hon var sjukskriven. HR uttryckte att Karin skulle använda sin privata mejl för att ha kontakt med arbetsgivaren och tyckte att Karin inte skulle logga in på jobbmejlerna alls. Karin förklarade att hon ville vara uppdaterad i mejlen och ha viss insyn i arbetet och informationsflödet. Karin hade även sin kontakt med chefen Karins närmaste chef via mejl, det är så de bokar möten osv. Karin skulle däremot uppleva det mycket stressande att inte få ta del av arbetsplatsinformation när hon vill eller få oönskad jobbinfo via den privata mejlen. På jobbmejlerna kan Karin logga in när hon själv väljer det.</p> <p>Karin upplevde det som kränkande att HR försökte bestämma hur Karin skulle hantera sina aktiviteter under sjukskrivning och rehab, vad hon skulle få ta del av under tiden, och så vidare.</p>

	Karin menar att HRs agerande inte har varit av omtanke utan i skarp ton och som förmaningar med otrevlig röst. Karin får känslan att HR ville hitta på saker för att trycka till Karin.
--	---

### HRs utsaga 2024-06-10

Detta var HRs senaste möte med Karin Weman och under mötet tackade Karin Weman för den goda stöd som Karin Weman hade fått under sin rehab.

HR minns att hon sa till Karin Weman att hon inte skulle vara uppkopplad till jobbmejlen. Detta grundade sig på att arbetsgivaren upplever att det kunde vara bra om Karin Weman fick chansen att koppla bort arbetet och fokusera på sig och sin hälsa. HR föreslog att Karin Weman och Karins närmaste chef skulle ha kontakt genom den privata mejlen som en rehabåtgärd. Karin Weman tyckte inte det var en bra idé vilket hon också uttryckte på mötet. HR vill verkligen trycka på att hennes förslag kring den privata mejlen har varit just ett förslag och att syftet var att det skulle hjälpa Karin Weman i sin rehab och inte äventyra hennes sjukpenning. Förslaget kom 100 procent av välvilja. HR tryckte där på att Karin Weman måste vara rädd om sig och inte jobba eller vara uppkopplad till jobbet utan i stället fokusera på sin rehab.

HR förstår nu att Karin Weman reagerade på att bli tillsagd att inte vara uppkopplad till jobb- mejlen, men enligt HR ingår det i hennes uppgift som HR-specialist att komma med förslag hur en medarbetare kan få bättre rehab. HR såg förslaget som ett bra förslag eftersom uppkopplingen till jobbmejlen gör att man inte släpper jobbet helt och därav lägger fokus på det i stället för på sin rehab.

### Karins närmaste chefs vittnesutsaga 2024-06-18

Karins närmaste chef minns mötet och det var första gången som HR träffade rehabkoordinator från psykiatri och samtidigt enda gången som hen har varit med. Utöver det deltog HR, rehabkoordinator från företagshälsovården, Karin Weman och Arbetsmiljöömbudet ATO på mötet.

Rehabkoordinatoren från företagshälsovården höll i mötet och syftet med mötet var att hitta ett upplägg för Karin Weman att komma upp i tjänstgöringsgrad utifrån sin sjukskrivning. Detta bland annat utifrån att Karin Weman inte jobbade på plats då hon förknippade arbetsplatsen med en del ångest kopplat till incidenten. Karins närmaste chef hade godkänt att Karin Weman fick jobba på distans fram till detta möte. Enligt koordinatoren var syftet alltså att organisera hur man kunde verka för att Karin Weman skulle kunna komma tillbaka till arbetsplatsen samt hur man skulle trappa upp gradvis.

Enligt Karins närmaste chef var detta ett bra möte där man kom fram till en plan. Däremot fungerade planen inte och därav hade de ett möte efteråt för att stämma av. Då blev Karin Weman däremot sjukskriven på heltid igen och mötet blev inte längre av relevans.

Karins närmaste chef minns inte att diskussionen om Karin Wemans användning av jobbmejlen var en stor grej under mötet. Karins närmaste chef minns inte heller om HR föreslog att Karin Weman skulle använda privata mejlen, men om HR gjorde det så tycker inte Karins närmaste chef det skulle vara konstigt. Karins närmaste chef säger vidare att HR aldrig har haft syftet att vara skarp eller bestämd mot Karin Weman. Syftet från HR har alltid varit att skona Karin Weman från en plingande jobbmejl och därmed skona Karin Weman så hon kunde fokusera på sin hälsa. HR har lyft mejlfrågan utifrån det syftet minns Karins närmaste chef, men minns inte om det var på detta möte.

### ATOs vittnesutsaga 2024-06-20

ATO kontaktades cirka en vecka innan mötet i fråga av Karin Weman och blev ombedd att närvara på mötet. Från mötet minns ATO att Karin Weman befann sig i en situation där hon hade börjat arbetsträna inom ett uppdrag som var utanför hennes vanliga arbete. Ämnet för mötet var om Karin Weman kunde trappa upp i tid. ATO uppdrag på mötet var att lyssna och fånga upp sådant som Karin Weman kanske inte fångade upp och potentiellt stödja henne med sitt minne efter mötet.

ATO minns att mötet var väldigt konstruktiv, det var en konstruktiv dialog och Karins närmaste chef imponerade på ATO under mötet. ATO upplevde Karins närmaste chef som väldigt positiv och villig att jobba för Karin Wemans bästa. Jonas har inget minne av att mötet var obehaglig, hade en dålig ton eller spårade ut på annat vis.

ATOs upplevelse av Karin Weman allmänt redan innan, under samt efter mötet var att hon väldigt gärna ville tillbaka till sitt arbete. Däremot kände ATO under mötet att den vägen var lång utifrån Karin Wemans mående.

ATO minns vagt att en diskussion om Karin Wemans jobbmejl fördes. Som han minns handlade det om att Karin Weman är snabb på att svara på sin mejl och en diskussion fördes om att hon ibland borde stänga ner mejlen och inte vara så uppkopplat till sin jobbmejl. Carlsson minns att Karin Weman sa något i stilen av att det var hennes livlina utåt.

Som arbetsmiljöombud höll han helhjärtat med om att man som sjukskriven inte ska vara uppkopplad till jobbmejlen. Det är en del av hans jobb.

ATO kan inte säga att han delar Karin Wemans upplevelse av att HR inte verkade ha agerat av omtanke, han förstår däremot det är en subjektiv känsla. ATO tycker att man som arbetsgivare inte kan vara skarp nog med att säga till en sjukskriven att koppla bort jobbmejlen och fokusera på ens hälsa.

Efter mötet i frågan tror ATO att han har varit med i flera möten tillsammans med Karin Weman men han hittar inte något i kalendern. Navid Ghannad har också varit med på möten, ATO tror att det kanske har varit ett möte i slutet av april där Navid Ghannad deltog eftersom ATO då var bortrest.

### **Karin Wemans replik 2024-06-28**

Karin Weman står fast vid sin utsaga att HRs kommentarer kopplat till jobbmejlen inte har haft välvilja som motivering. Karin Weman har upplevt dessa kommentarer som ett sätt att tillrättvisa och kontrollera henne. Enligt Karin Weman ska HR inte heller presenterat det som ett förslag utan som en uppmaning. Karin Weman grundar sin uppfattning i den av henne som negativ upplevda ton från HR. Karin Weman står fast vid att en effektiv rehab kan se olika ut och i hennes fall har hennes uppkoppling till jobbmejlen inte varit en negativ aspekt i hennes Rehab.

Karin Weman har varit rädd att HR skulle försöka anmäla henne till Försäkringskassan. ATOs utsaga

Karin Weman vill korrigera att hon inte befann sig i en situation där hon hade börjat arbetsträna, i stället var det en vanlig deltidssjukskrivning.

Karin Weman instämmer att inga möten har spårat ur, däremot tror hon inte att ATO kan ha missat HRs dominanta uppträdande samt Karin Wemans irritation kopplat till den. Karin Weman tror att ATO inte vill säga det i sin utsaga för att han inte vill äventyra sin relation med HR.

Karin Weman vill anmärka att hon inte minns att ATO har varit positiv inställt till att Karin Weman inte skulle var uppkopplat till jobbmejlen. Enligt Karin Wemans minne ska ATO ha understrukt att det är viktigt att kunna hålla sig uppdaterad även när man är sjukskriven.

Dessutom bekräftar Karin Weman att hon kände av att det har varit jobbigt för kollegorna att Karin Weman kom tillbaka till jobbet och var sedan borta igen vid olika tillfällen. Enligt henne var upplägget med att arbeta på annan arbetsplats däremot väldigt bra och hon trivdes bra med de upplägget tills Catarina Coquand satt stop för det. Karin Weman förtydligar att enligt Akademieförbundet ska Catarina Coquand ha sagt att Karin Weman inte längre kunde använda den andra arbetsplatsen.

### **HRs replik 2024-07-17**

HR står fast vid sin tidigare utsaga och har inget ytterligare att tillägga.

#### *3.4.4.1. Bedömning*

Karin Weman upplever sig vara kränkt av HR som hade en skarp och otrevlig ton i hennes framläggningar av förmaningar på ett möte. HRs kränkande beteende har bestått av att försöka förhindra Karin Weman från att använda sin jobbmejl och på det viset exkludera henne från informationsflödet på arbetsplatsen samt bestämma över Karin Wemans hantering av sin sjukskrivning.

Bedömningsgrunden för kränkande särbehandling under avsnitt 3.2 ska användas och först har Utredarna att avgöra vad som kan styrkas. Utredarna anser det styrkt att diskussionen om Karin Wemans användning av jobbmejlen fördes på mötet i frågan utifrån såväl HRs utsaga som ATOs utsaga. HR nekar däremot till att hon ska ha tagit upp diskussionen med syftet att styra över Karin Weman till privat mejl, syftet har varit att främja Karin Wemans rehab. Enligt HR har hennes motivering varit välvilja mot Karin Weman och hennes rehab.

Varken vittnesutsagan från ATO eller Karins närmaste chef styrker att HRs motivering och syfte med diskussionen ska ha varit annan än välmenat främjande av Karin Wemans rehab. Inget av vittnena delar heller Karin Wemans upplevelse av HRs tonläge. HR närvarade på mötet i sin roll som HR-specialist och det kan därav inte anses vara konstigt att hon tog upp en diskussion om hur en anställds rehab skulle kunna främjas.

I repliksamtal med Karin Weman har hon ifrågasatt vittnens trovärdighet genom att ifrågasätta om de är beredda att äventyra sin arbetsrelation med HR. Enligt utredarnas bedömning är båda vittnen trovärdiga i sina utsagor. Karins närmaste chef närvarade som Karin Wemans närmsta chef och har visserligen en nära arbetsrelation med HR, men har visat på trovärdighet i sin utsaga genom att göra tydlig distinktion mellan vad hon minns tydligt och vad hon är osäker kring. ATOs närvarade på mötet i rollen som Arbetsmiljöombud och stöd för Karin Weman, vilket ger en hög trovärdighet i detta sammanhang.

Utredarna tvivlar inte på Karin Wemans subjektiva känsla i mötet och uppfattningen att en effektiv rehab kan variera beroende på berörd person och att uppkoppling till jobbmejlen enligt Karin Wemans mening inte har varit negativ. Det är dock inte samma sak som att en kränkning föreligger i ett legalt och objektivt perspektiv.

*Kränkande särbehandling anses inte föreligga i den utredda situationen*

## Delutredning B

## 4. Delutredning B – analys av de bakomliggande orsakerna

Denna del av utredningen handlar om att presentera antagbara orsaksalternativ till att en person i delutredning A upplevt sig vara utsatt för kränkningar 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 hantering av arbetsmiljöavvikelse

Det centrala i föreliggande utredning har handlat om efterverkningarna av den så kallade säkerhetsincidenten som ägde rum den 11 oktober 2022. Anmälaren själv har summerat sin bild av bristerna i nedanstående bild:

Enligt AFS 2015:4 måste ”Ledningen tydligt informera om att arbetstagarna alltid ska tänka på sin egen säkerhet framför att fullgöra sina uppdrag om de skulle hamna i en situation där det finns risk för att hot och våld uppstår.” Någon sådan information fick jag inte.

Vid säkerhetsincidenter (tex händelse med hot och våld) är det enligt AFS 2015:4 ”viktigt att arbetsgivare, skyddsombud och berörd personal efteråt följer upp vad som har hänt, orsaken till att det hände, och varför rutinerna inte fungerade”. Så har inte skett i mitt fall och jag vill att högskoleledningen redogör för sina motiv till detta.

Enligt AFS 1993:2 ”kan mycket lidande förhindras med förebyggande åtgärder, välfungerande rutiner och ett bra omhändertagande av den som råkat ut för våld eller hot. Den som har fått ett bra omhändertagande och möjlighet att bearbeta upplevelsorna är också mycket bättre förberedd vid liknande händelser i framtiden”. Något sådant omhändertagande har jag inte fått.

Enligt AFS 1993:2 är det också ”nödvändigt att arbetstagaren vid en svårt chockartad händelse genast får hjälp med såväl medicinskt som psykologiskt omhändertagande. Det är viktigt att arbetstagare som utsatts för våld eller allvarligt hot inte lämnas ensam de första timmarna efter händelsen”. Jag fick inget sådant omhändertagande. Jag förväntades att fortsätta arbeta på eftermiddagen efter den första säkerhetsincidenten<sup>1</sup> den

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Utredningen har i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen samma syfte, nämligen att utgöra ett medel för att förebygga och motverka ohälsa och möjliggöra en god arbetsmiljö inom den granskade arbetsplatsen. Att dra lärdomar av det inträffade är därför av största intresse. Akademichef Lena-Karin Erlandsson har i intervju med utredarna summerat sin egen bild.

### Övrigt från Akademichef

*Med facit i hand har Lena-Karin dragit flera lärdomar. Om något liknande skulle inträffa igen skulle Lena-Karin låta polisen gå in och hämta studenten i klassrummet. Lena-Karin kommer framöver att fokusera på hantering av följderna men låta polissaken redas ut först. Varför Lena-Karin inte ville att polisen gick in och hämtade studenten var för att hon inte ville skrämma upp studenterna och sedan sätta läraren i en sits där den själv skulle behöva hantera en hel grupp skrärade studenter. Lena-Karin trycker på att det fanns en god intention i de beslut och strategi som Lena-Karin, Rikard och Marie gemensamt landade i. De försökte beakta studenterna i grupp, risken för att något skulle hända i hela huset och då genom en lugn och mindre hotfull överlämning minska potentiell stress.*

*Lösningen/strategin som Lena-Karin, Karins närmaste chef och Rikard Ahlgren tog fram (under tidspress) inför incidenten, avsåg att värna om många människors hälsa och trygghet.*

*När Rikard Ahlgren senare informerade om att en väktare skulle vara på plats under eftermiddagen kände Lena-Karin att nu var situationen hanterad och tryggt. Därav kände hon sig också bekväm med att åka hem vid cirka kl 16. Att det inte blev rätt med väktaren är en fråga mellan väktarbolaget och högskolan som köpt tjänsten. Att hantera det som hände i relation till väktaren är inte Lena-Karins eller Karins sak.*

*När det kommer till riskanalyser så säger Lena-Karin att hon inte vet vad en riskanalys är om inte det som hon, Rikard Ahlgren och Karins närmaste chef gjorde på Lena-Karins kontor (inför incidenten) kan anses vara en riskanalys. Mötet är inte dokumenterat och därav inte ris- kanalysen heller, men trots att det gjordes under tidspress var riskanalysen omfattande och många olika perspektiv beaktades. Nästa också muntliga riskanalys gjordes under lunchen när Lena-Karin och Karins närmaste chef sågs med Karin, där de pratade om upplevelsen innan lunch, eftermiddagens undervisning, de följande dagarna och möten bokades in t.ex. stödsamtal åt Karin. Det gjordes ingen riskanalys efter väktarincidenten, däremot erbjöd sig Karins närmaste chef att åka hem till Karin. Riskanalyserna finns som sagt inte dokumenterade men redskapet som en riskanalys är har använts och det har gjorts omfattande och löpande riskanalyser vid flera tillfällen.*

*En annan lärdom för Lena-Karin är att framöver kalla på skyddsombudet direkt om något händer eller riskerar att hända. På grund av att varken hon eller någon annan tänkte på det just då, gjordes detta inte den aktuella förmiddagen. I efterhand kan hon se att senast under lunchen borde skyddsombudet tillkallats. Efter incidenten var Lena-Karin och Karins närmaste chef själva skrärade och det kan vara en orsak till att detta missades.*

Enligt utredarna är det specifikt agerandet kopplat till frågan om bristerna och efterverkningarna av den så kallade säkerhetsincidenten, som har identifierats under utredningen. Enligt utsagorna av Catarina Coquand, Rikard Ahlgren samt Akademichef beslutades att skriva en rapport om incidenten med motiveringen att rapporten skulle främja Karin Wemans mående. Motiveringen som individerna har gett angående beslutet visar, enligt utredarna, på att det har funnits en insikt att rapporten och det där tillhörande utvärderingsarbetet av incidenten varit viktigt för Karin Weman och hennes mående. Med andra ord identifierades hur arbetsgivaren kunde verka för att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Avsikten kan därav bedömas ha varit god, likaså var avsikten god i beslutet att inte involvera Karin Weman mer utförligt i arbetet med att ta fram själva rapporten och att delta i möte med väktarbolaget. Beslutet att inte låta Karin Weman vara delaktigt på mötet med väktarbolaget har, enligt egna utsagor, tagits av Rikard Ahlgren, Akademichef samt Catarina Coquand. Beslutet togs efter en konversation angående frågan mellan Catarina

Coquand och Rikard Ahlgren. Utsagorna tyder på att motiveringen som anges bakom beslutet redan fanns vid beslutstillfället. Karin Weman visade i sitt agerande tydliga signaler på att hon ville vara informerad och delaktig i arbetet kring rapporten, som mejlkonversationen nedan styrker.

Bristen som utredarna vill peka på är att arbetsgivaren har varit medveten om hur viktigt rapporten och det därtill hörande utvärderingsarbete var för att motverka mer ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Beslutet att skriva en rapport är således kopplat till en god avsikt samt insikt om vad arbetstagaren behöver. Samma resonemang kan ses till beslutet om att inte involvera Karin Weman på möte med väktarbolaget. Det som enligt utredarna är själva bristen i förfarandet och som visar på en brist i insikt kopplat till kommunikation är på vilket sätt beslutet, om att inte delta på möte med vaktbolaget, förmedlades till Karin Weman.

Enligt egna utsagorna har individerna i frågan fått tydliga signaler på att Karin Weman gärna tog del av motiverade beslut och informationsunderbyggda uppdateringar. Trots det valde man, medvetet eller inte, att neka Karin Weman information om hur resonemangen bakom besluten har förts. Utredarna menar att om besluten hade förmedlats tillsammans med motiveringen bakom besluten, hade det troligen minskat Karin Wemans ohälsa och verkat för en bättre arbetsmiljö och förståelse/acceptans.

#### Sv: Säkerhetsincidenten

Karin Weman <karin.weman@hh.se>

Ons 2022-11-09 21:32

Till: Rikard Ahlgren <rikard.ahlgren@hh.se>

Tack Rikard

Jag vore mycket tacksam om ni håller mig uppdaterad om förloppet/processen för samtliga utredningar.

Mvh Karin

---

**Från:** Rikard Ahlgren <rikard.ahlgren@hh.se>

**Skickat:** den 8 november 2022 14:42

**Till:** Karin Weman <karin.weman@hh.se>

**Kopia:** Marie Lydell <marie.lydell@hh.se>; Jonas Carlsson <jonas.carlsson@hh.se>; Navid Ghannad <navid.ghannad@hh.se>

**Ämne:** Sv: Säkerhetsincidenten

Hej Karin

Vi hanterar väktarbolaget, deras agerande och rutiner som en del av vår utredning av incidenten.

Med vänlig hälsning

Rikard

---

**Från:** Karin Weman <karin.weman@hh.se>

**Skickat:** den 7 november 2022 09:31

**Till:** Rikard Ahlgren <rikard.ahlgren@hh.se>

**Ämne:** Säkerhetsincidenten

Hej

Jag undrar om du hört något om väktarbolagets hantering av incidenten? Om inte, vill jag be att få deras kontaktuppgifter till ansvarig (insatt) representant.

Mvh Karin

Karin Weman  
PhD Psychology  
Halmstad University, Sweden





Utredarna anser att de beskrivna bristerna i detta tema har varit en bidragande orsak till att ytterligare svårigheter har uppstått och fortgått över tid. Utifrån utredningsmaterialet kan Utredarna konstatera att de brister som påvisas, kan anses vara antagbara bakomliggande faktorer av betydelse för den förtroendekris och upplevda utsatthet som uppstått, vilket lett fram till de anmälda situationerna.

#### 4.3. Kommunikations- och tillitsbrist

En av de viktigaste förutsättningarna för en bra arbetsmiljö är att vi kan kommunicera med varandra. Utredarna konstaterar att det finns betydande samarbets- och kommunikationsproblem vid den utredda arbetsplatsen och att det föreligger en betydande förtroendekonflikt mellan parterna.

Hur medarbetare kommunicerar och samspelar med varandra inom en arbetsgrupp eller enhet i stort kan påverkas av flera faktorer. I Arbetsmiljölagen<sup>10</sup> anges att *”Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.”* Generellt kan det sägas inkludera att medarbetare förväntas bidra till en god social arbetsmiljö genom dialog, samspel och samarbete medarbetare emellan likväl som i relation till chef/arbetsgivarens representanter. I detta ingår även att kunna säga ifrån om en medarbetare agerar olämpligt, går över gränsen för vad som anses acceptabelt och markera detta. Likväl behövs att medarbetare reflekterar över sitt eget agerande, över hur andra uppfattar en och att man kan få feedback på sitt agerande. Ett sätt att förebygga att liknande situationer sker, kan göras genom att stärka medarbetare och chefer i dialogstödande och tidig hantering av konfliktsituationer, genom kompetenshöjande insatser och träning gällande kommunikation och konflikthantering. Brister i kommunikation har också en förmåga att sprida sig till även andra medarbetare och kollegor. Kommunikation brukar beskrivas som ett gemensamt ansvar där såväl avsändare som mottagare har ett ansvar för att rätt innehåll uppfattas. I situationer där komplexa och svåra frågor lyfts blir ofta det relationsmässiga kapital som tidigare byggts upp avgörande på så vis att en förtroendefull relation tål belastning på ett sätt som en relation med litet eller skadat förtroendekapital inte gör. I förevarande fall kan Utredarna se att anmälare och anmäld saknat ett sådant bakomliggande förtroendekapital. Nedan citat från utsagorna speglar temat:

##### **Övrigt från HR**

*HR har inte efter något möte fått intrycket att Karin Weman inte skulle ha förtroende för henne. Under de flesta möten med Karin Weman har också Navid Ghannad och ATO varit involverade och inte heller de har lämnat någon negativ återkoppling till HR eller till Evas chef. Just eftersom ingen negativ feedback har kommit till HR eller hennes chef, förutom mötet med Karin Weman där de talade ut och HR bad om ursäkt, har det inte funnits behov av att någon annan skulle ta över ärendet.*

##### **Övrigt från Catarina Coquand**

*Akademichefs chef är rektorn. Catarina Coquand tror inte att den förra rektorn har varit involverad alls, om något har han blivit informerad om ärendet vid något/några tillfällen. Catarina Coquand har inget mandat att styra Akademichef och har verkligen inte gjort det. Hon har allmänt ingen makt att styra över hur Lena-Karin Erlands-son styr sin personal. Karin Weman fick träffa nya rektorn och Catarina Coquand tror fortfarande inte att ett möte mellan henne och Karin Weman hade hjälpt.*

<sup>10</sup> Arbetsmiljölagen 1977:1160 3 kap, 4 §

### Övrigt från ATO

*ATO tror att ämnesgruppen Karin Weman tillhör inte är optimal när det kommer till den psykosociala arbetsmiljön. ATO upplever det som en sluten grupp som försöker undvika svåra diskussioner. I gruppen, tror ATO, att många haft svårt att hantera att Karin Weman kommer tillbaka och sedan är borta igen, vilket Karin Weman säkerligen har känt av och inte har hjälpts av i sin rehab.*

Ett sätt att förebygga att liknande situationer uppstår är att stärka medarbetare, ledare och chefer i dialogstödande och tidig hantering av konfliktsituationer och träning gällande kommunikation och konflikthantering. Det är också viktigt att inkludera samtlig personal i arbetsmiljöarbetet. Utredarnas uppfattning är att det arbetet, i vart fall till viss del, behöver bedrivas på gruppnivå för att inkludera hela gruppen i de viktiga frågorna. Det är ett arbete som kan medföra en bättre kommunikationskultur och en större tillit mellan medarbetare och mellan medarbetare och chefer

#### 4.4. Avslutande reflektioner

Utredarna noterar att utredningen har innehållit omfattande material och inte minst anmälaren har inlämnat betydande information. Det finns givetvis en risk att Utredarna i denna informationsmängd missar material som kan ha betydelse för enskilda bedömningar. Därav är det av vikt att betona att denna utredning vilar primärt på utredningsskyldigheten som följer av 9 § AFS 2001:1 där syftet är att kartlägga och utreda risker för ohälsa och därefter proaktivt arbeta framåt för att dels undanröja risker, dels arbeta preventivt för att liknande situationer inte inträffar på nytt. Utredningen har alltså i sin karaktär primärt fokus på prevention medan repression är av sekundärt intresse. Materialet pekar på att situationen har varit arbetsmiljömässigt påfrestande för parterna. Utifrån bestämmelserna i arbetsmiljölagen finns närmast att likna med ett principalansvar där arbetsgivaren har ansvaret att säkerställa att arbetsmiljön är god för alla medarbetare. Förhoppningsvis kan denna utredningsrapport vara en del i analysarbetet för Högskolan i att vidta framåtsyftande och hjälpande åtgärder för att komma till rätta med de brister som har belysts inom ramen för denna utredning.

## Delutredning C

## 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 fyra (4) situationer utretts och i en (1) av dessa har kränkande särbehandling bedömts föreligga.

### 5.2. Delutredning B

I delutredning B har kunnat konstateras att brister i hantering av arbetsmiljöavvikelse samt kommunikation- och tillitsbrist är troliga bakomliggande orsaker till den uppkomna situationen med en inkommen anmälan.

### 5.3. Avslutande kommentar

Med beaktande av såväl delutredning A som delutredning B gör utredarna bedömningen 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 Halmstads utredningsansvar och utredningens ansvarsbegränsning

En fråga som avslutningsvis behöver kommenteras utgör frågan om Högskolan haft ett utredningsansvar för de frågor som har varit föremål för granskning inom ramen för denna utredning. Högskolan 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 kränkningar 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. Rekommendationer

Under detta avsnitt presenteras rekommendationer på vidare insatser. Utredarna vill understryka att behovet av några strukturella organisatoriska brister inte identifierats kopplats till denna utredning. Nedan rekommendationer är av mer generell eller individuell karaktär.

### 5.5.1. Förbygga ohälsa och kränkande särbehandling

Enligt AFS 2015:4 6 § ska arbetsgivaren säkerställa att chefer har kunskaper gällande hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Ett sätt att möta detta kan vara att tillföra kunskaper genom utbildningsinsatser. Sådana insatser kan gärna ske tillsammans för chefer och skyddsombud för att stärka ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren ska även se till att det finns förutsättningar, det vill säga tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef, så att chefer kan omsätta dessa kunskaper i praktiken.

### 5.5.2. Hantera kommunikationsbrister

Hitta strukturerar för att hantera eventuella svårigheter i kommunikation i ett tidigt skede så att dessa inte eskaleras till konflikter som blir mer svårhanterliga. Sätt för att underlätta dialog kan vara regelbundna avstämningar mellan medarbetare och chef samt att i gemensamma forum, såsom APT, regelbundet föra dialog om olika aspekter i arbetsmiljön och delaktighet i arbetsvardagen för alla medarbetare. Det finns uppenbara risker vid eskalerade konflikter och det är mänskligt att inte förstå att man är en part i konflikten som man försöker lösa. Det innebär i regel att konflikten blir manifest vilket kräver extern resurs för konfliktlösning. Utredarna rekommenderar arbetsgivaren att etablera säkra och tydliga rutiner för tidig konflikthantering

### 5.5.3. Individuella och medlande insatser

I utredningen har Utredarna tyckt sig kunna se ett behov av att få till ett arbete för att kunna bygga tillit och förtroende mellan anmälaren och anmälda parter. Stöd från oberoende, extern part är därför att rekommendera.

Utredarna kommenterar i övrigt inte behovet av individuella insatser mer än att det är viktigt att ge ett fortsatt stöd till alla inblandade parter, vilket bör ske i dialog med enskild person utifrån behov. Från MYNAKS<sup>9</sup> rekommendationer kan läsas:

*”För att hjälpa parterna att sätta punkt och gå vidare kan det även behövas individuella stödinsatser. Det kan till exempel handla om terapi, rehabilitering, anpassning och vägledande samtal, men också om överenskommelser för att hjälpa en person att komma vidare yrkesmässigt. Ibland är relationerna så skadade på en arbetsplats att det är mycket svårt att få arbetsplatsen att fungera igen. Det kan då behövas stöd, hjälp och överenskommelser för att någon eller flera ska hitta nya arbetsplatser (inom eller utom organisationen). Detta kan ligga både i organisationens och enskilda individers intresse. Det övergripande målet är att säkerställa en säker och sund social arbetsmiljö för alla”.*

Bilagor

## Bilaga 1 - Information till huvudpart



# Information inför undersökning samt integritetspolicy

Denna information är till dig som är huvudpart i en anmälan om kränkande särbehandling och/eller trakasserier utifrån diskrimineringslagstiftningen. Denna information syftar till att ge dig en grundläggande förståelse för den process du nu kommer att genomgå.

### Bakgrund

Då din arbetsgivare mottar en anmälan om *kränkande särbehandling och/eller trakasserier*, är denne enligt svensk arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning skyldig att utreda frågan. I detta fall har de i enlighet med lagstiftarens rekommendation valt att anlita en extern, opartisk expert – Human&heart HR AB (benämns nedan "Human&heart") – för att genomföra utredningen i arbetsgivarens ställe.

Utredningen syftar ytterst till att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. För att nå det syftet fokuserar utredningen först på att, på ett neutralt och objektiva sätt, bedöma huruvida kränkande särbehandling har förekommit och i sådant fall i vilken form. Därefter kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att säkerställa hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen. I utredningsuppdraget ingår också att utifrån 9 § AFS 2001:1 lämna en bedömning på vilka orsaker som kan ligga till grund för händelsen/händelserna alldeles oavsett om de är att betrakta som kränkande särbehandling eller trakasserier utifrån diskrimineringslagstiftningen eller inte.

### Kränkande särbehandling

Begreppet kränkande särbehandling definieras enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som:

*"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."*

Det är mot den definitionen som en anmälan kommer att bedömas för att undersöka om den anses utgöra kränkande särbehandling.

För händelser som eventuellt har inträffat före den 31 mars 2016 kommer bedömningen att göras i enlighet med den tidigare gällande föreskriften AFS 1993:17.

### Trakasserier och sexuella trakasserier utifrån diskrimineringslagstiftningen

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att hon bär huvudduk eller en handläggare som förlöjligar en person för att han är homosexuell.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

### Genomförande och metod

Metoden vi använder för att göra utredningen kallas *Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik (RUM)*. Metodiken är utvecklad av Richard Mårtensson och advokat Cecilia Malm. Under 2019 ges en handbok i metodiken ut.

Metoden överensstämmer även med avtal på EU-nivå om hur sådana frågor ska utredas.

Undersökningen vilar på ett antal principer:

- Opartisk process genomförd av neutrala, oberoende Utredare.
- Strikt konfidentialitet (förutsatt att det inte föreligger laglig tvingande skyldighet för Human&he-art och/eller Utredaren att delge extern part information men rapporten kan komma att utgöra en offentlig handling i det allmänna och det är upp till beställaren (arbetsgivaren) hur den vill kommunicera/använda rapporten.
- Transparens inåt för parterna i ärendet. Det medför att alla parter har rätt att ta del av all information innan utredningen slutförs (så kallad delgivning).
- Rätt till kontradiktion, dvs. rätten att besvara alla påståenden som riktas mot en.
- Anonyma uppgifter accepteras inte, vilket innebär att alla involverade personer behöver stå för det de hävdar.
- Samtliga intervjuer dokumenteras i referat, vilket intervjupersonen ska kontrollera och signera efter intervjun.
- En strikt rekvisitmodell där händelserna prövas mot arbetsmiljöföreskriften utifrån om händelsen 1) har inträffat, 2) är att betrakta som kränkande, 3) kan leda till att någon ställs utanför arbetsplatsens gemenskap och/eller till ohälsa, 4) har inneburit att någon har särbehandlats, 5) har varit försvarlig utifrån exempelvis arbetsledningsrätten. Först vid en heltäckande bedömning av samtliga rekvisit kan avgöras om handlingen är att betrakta som kränkande eller inte. För att anses bevisad måste också själva händelsen nå händelsen nå upp till beviskravet "styrkt" som är ett relativt högt beviskrav. I frågor som rör trakasserier och/eller sexuella trakasserier prövas frågan mot de rekvisit som ställs upp i diskrimineringslagen.
- Orsaksanalys av vad som kan ligga till grund för att händelsen har inträffat. *De bakomliggande orsakerna ska anses utredda när det vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter framstår som mer antagligt att de presenterade orsakerna föreligger, än att så inte är fallet.*

I stora drag genomförs en undersökning enligt följande:

1. Uppdragsdialog med beställare
2. Intervju med anmälaren/anmälarna
3. Intervju med den utpekade/de utpekade
4. Intervjuer med eventuella vittnen
5. Inhämtande av övriga fakta utifrån dokumentation etcetera
6. Eventuella repliker enligt kontradiktionsprincipen
7. Slutdelgivning av materialet
8. Bedömning och författande av rapport
9. Återkoppling till beställaren/uppdragsgivaren
10. Sakgranskning
11. Eventuell korrigerering och slutförande av rapport
12. Återkoppling till inblandade

### **Deltagande/frivillighet**

Det finns inga formella krav på att delta i utredningen. Däremot ska anställda i en organisation enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

### **Utfall**

Undersökningen kommer att resultera i:

1. Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier har förekommit.



2. Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier inte har förekommit
3. Utredaren kommer fram till att den anklagade har brutit mot arbetsgivarens regler och/eller annan lagstiftning och där människor har drabbats av den anklagades handlingar men det utgör inte kränkande särbehandling.

Därutöver gör utredningen också en analys av vilka *orsaker som kan ligga till grund för det inträffade oaktad om kränkande särbehandling och/eller trakasserier kan styrkas eller inte.*

### **Företredning**

Ibland behöver arbetsgivaren för att kunna fatta beslut om en utredning ska inledas eller inte genomföra en så kallad *företredning*. Denna företredning syftar till att ge arbetsgivaren underlag för att kunna göra den bedömningen.

#### *Steg i företredningen*

1. Samtal med beställare
2. Intervju med anmälare
3. Insamling av eventuell dokumentation
4. Eventuell kompletterande intervju med anmälare och/eller annan person
5. Inlämning av rapport till beställaren

Företredningen kommer ge arbetsgivaren rekommendation om fullskalig utredning behöver genomföras för att utröna om kränkande särbehandling och/eller trakasserier har förekommit eller inte. Om rekommendation att inte genomföra vidare utredning ges kan en sådan slutsats typiskt sätt baseras på att händelserna som har anmälts inte är att betrakta som kränkande och/eller trakasserier lagens mening. Även det som sägs av någon part/involverad/vittne i företredningen kan inte sägas med löfte om anonymitet eller sekretess.

### **Viktigt att känna till för dig som deltar**

- Du har rätt till stöd från din arbetsgivare under denna process. Det kan exempelvis vara att få ett externt samtalsstöd från företagshälsovården.
- Du har rätt till *en* stödperson vid intervjuer. Stödpersonen får ej själv vara part eller vittne i målet. Vanliga stödpersoner är skyddsombud eller fackliga representanter.
- Deltagandet är frivilligt. Om man inte bemöter uppgifter som man får möjlighet till kommer den som lämnar uppgifter per automatik att ha den gällande berättelsen om händelsen.
- Utredarna har inte tystnadsplikt, men hanterar din information konfidentiellt. Vidare information om hur vi hanterar dina personuppgifter finner du längre ned i detta dokument.
- Information som delges Utredarna kan inte tas tillbaka i efterhand. Däremot kan utsagor formuleras om för att undvika missförstånd.
- Information du delger Utredarna kommer parter i ärendet att kunna ta del av.
- Referat tas på de intervjuer som genomförs. Du har rätt att läsa igenom och rätta till eventuella missförstånd. Därefter ska du signera eller skriftligen godkänna referatet för att intyga dess äkthet.
- Intervjuerna genomförs normalt av två intervjuare samtidigt.
- Slutsatsen av utredningen är en arbetsmiljöbedömning och ska inte blandas ihop med juridiskt fastställande av skuld. Det är arbetsgivarens ansvar att värdera hur man vill använda rapporten.

**Om du har några frågor inför din intervju, kontakta oss:**

E-post, [info@humanheart.se](mailto:info@humanheart.se) eller telefon, 08-82 40 00.

## Integritetspolicy - Vår hantering av dina personuppgifter

Att din integritet hanteras med yttersta respekt och omsorg är av grundläggande betydelse för oss. Det är därför en självklarhet för oss att skydda dina personuppgifter på bästa möjliga sätt. I den här integritetspolicyen vill vi informera dig om hur vi behandlar dina personuppgifter samt vilka rättigheter du har. Nedan beskriver vi hur och varför vi behandlar dina personuppgifter samt hur du kan påverka vår behandling av dina personuppgifter.

### **Vem är ansvarig för behandlingen av dina personuppgifter?**

Inom ramen för Human&hearts uppdrag för din arbetsgivare är Human&heart personuppgiftsansvarig för sin behandling av personuppgifterna. Med behandling avses i det här sammanhanget Human&hearts hantering av personuppgifterna.

Human&heart är ett företag som arbetar med att stödja utveckling och förändring hos individer och organisationer genom att fokusera på individens och organisationens hela potential. Vi har kompetens och erfarenhet inom ledarskap, kompetensbaserad rekrytering, generell och strategisk HR, second opinions, extern HR, kommunikation m.m, och har även omfattande erfarenhet av att utreda fall av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatser.

Om du har några frågor angående vår behandling av dina personuppgifter eller om du vill utöva någon av dina rättigheter som vi beskriver nedan under rubriken "Dina rättigheter avseende dina personuppgifter" är du välkommen att kontakta vårt dataskyddsbud. Kontaktuppgifter finner du i slutet av dokumentet.

### **Vilka personuppgifter hanterar Human&heart och varför? Vilken laglig rätt har vi att använda dina personuppgifter?**

Genom att din arbetsgivare har anlitat Human&heart får vi tillgång till personuppgifter om dig, såsom exempelvis ditt namn, befattning, telefonnummer och e-postadress. Därtill kan Human&heart genom sitt utredningsarbete komma att erhålla även andra personuppgifter om dig, såsom värderande omdömen och uppgifter om din hälsa. Human&heart kommer endast att hantera och spara sådana personuppgifter om dig som har någon betydelse för utredningen.

Human&heart använder personuppgifterna till att identifiera de olika personer som är av intresse för utredningen, samt för att utreda vad som hänt i vissa situationer och besvara frågeställningar inom ramen för uppdraget.

Din arbetsgivare har en rättslig förpliktelse att uppfylla sitt arbetsmiljö- och utredningsansvar enligt gällande arbetsmiljölagstiftning, exempelvis AFS 1993:7, AFS 2015:4, AFS 2001:1 och diskrimineringslagen och har därför laglig rätt att behandla dina personuppgifter för detta ändamål. Din arbetsgivare har med anledning av detta ansvar ingått avtal med Human&heart om att utföra den förevarande utredningen. Human&heart har därmed laglig rätt att använda personuppgifterna för att fullgöra avtalet.

Därtill behandlar Human&heart uppgifterna genom att arkivera avslutade utredningar i syfte att freda sig från eventuella rättsliga anspråk från beställaren och personer som deltagit i rapporterna/utredningarna.

### **Från vilka källor får vi in personuppgifter om dig?**

De personuppgifter som vi behandlar om dig är uppgifter som du själv har valt att lämna till oss. Därtill har vi fått och/eller kan komma att få personuppgifter om dig från din arbetsgivare och dina kollegor, samt i vissa fall även från externa personer med koppling till händelser som utreds inom ramen

för uppdraget. Uppgifterna kan komma till oss genom exempelvis intervjuer, telefonsamtal, dokumentation, skrivelser och e-post.

### **Vilka kan vi komma att dela dina personuppgifter med?**

Vi kommer aldrig lämna ut dina personuppgifter till någon extern part utanför utredningen (förutsatt att det inte föreligger laglig tvingande skyldighet att delge extern part uppgifter). Allt material inom utredningen hanteras strikt konfidentiellt. När utredningen är slutförd överlämnas den till uppdragsgivaren (dvs. din arbetsgivare). Det är sedan upp till arbetsgivaren att bestämma hur uppgifterna i utredningen ska hanteras, samt om någon uppgift ska lämnas vidare till någon extern part (exempelvis polisen).

Däremot anlitar vi, för att kunna utföra våra tjänster, tjänsteleverantörer som finns inom och/eller utanför EU/EES, exempelvis Microsoft för vår e-posthantering. I de fall vi använder sådana så kallade tredje parter har vi i sådant fall ingått ett så kallat personuppgiftsbiträdesavtal med de anlitade tjänsteföretagen som därigenom har åtagit sig att behandla dina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning.

### **Var finns dina personuppgifter?**

Vår målsättning är att dina personuppgifter ska behandlas inom EU/EES och att våra egna IT-system ska finnas inom EU/EES. I vissa fall, exempelvis vid systemmässig support och underhåll kan vi dock vara tvungna att överföra information till ett land utanför EU/EES, till exempel om vi delar dina personuppgifter med ett personuppgiftsbiträde som, antingen själv eller genom en underleverantör, är etablerad eller lagrar information i ett land utanför EU/EES. Biträdet får i dessa fall endast ta del av den information som är relevant för uppdraget. Human&heart delar bara personuppgifter med företag i tredjeländer som har en adekvat skyddsnivå eller företag som genom godkända metoder anses uppnå en adekvat skyddsnivå.

### **Hur länge sparar Human&heart personuppgifterna?**

Avslutade utredningar, inklusive de personuppgifter som ingår däri, sparas om nödvändigt under en period om maximalt tio år från dagen för utredningens slutförande för att kunna hantera eventuella anspråk som riktas mot Human&heart med anledning av det arbete vi utfört. Vi är dock medvetna om att materialet kan innehålla känsliga personuppgifter och är därför mycket noga med att hantera personuppgifter och andra typer av uppgifter som vi får ta del av med beaktande av största möjliga säkerhet och konfidentialitet. Av den anledningen förvaras materialet lösenordskyddat i låsta, säkra och fristående lagringsmedia i driftsmiljöer som endast behörig personal på Human&heart har behövsnlig åtkomst till.

### **Dina rättigheter avseende dina personuppgifter**

Om du vill få information om vilka personuppgifter Human&heart behandlar om dig samt hur dessa behandlas kan du få ett så kallat registerutdrag som visar detta. Du har även rätt att få dina personuppgifter rättade eller kompletterade om du upptäcker att Human&heart har inaktuella eller felaktiga personuppgifter om dig.

Du kan därtill under vissa förutsättningar begära att dina personuppgifter ska sluta behandlas av Human&heart eller raderas. I vissa fall har vi rätt att neka din begäran, exempelvis om det finns legala skyldigheter som gör att vi måste fortsätta att behandla dina personuppgifter. Skulle vi vara förhindrade att tillmötesgå en begäran om radering kommer vi dock endast att använda personuppgifterna i det syfte som hindrar den begärda raderingen.

Om du anser att Human&heart hanterar dina personuppgifter på ett felaktigt sätt bör du underrätta oss om det snarast. Därtill har du möjlighet att lämna in ett klagomål till tillsynsmyndigheten, vilket i

Sverige är Integritetsmyndigheten (IMY). IMY är ansvarig för att övervaka tillämpningen av lagstiftningen som rör dataskydd.

**Dataskyddsombud**

Human&heart har ett dataskyddsombud som ansvarar för dataskyddsfrågor. Om du har några frågor kring denna integritetspolicy, behandlingen av dina personuppgifter eller hur du kan utöva dina rättigheter är du välkommen att kontakta vårt dataskyddsombud på följande kontaktuppgifter:

Human&heart HR AB,  
Att: Dataskyddsombud  
Pelle Bergs Backe 3C  
791 50 Falun  
E-post: [info@humanheart.se](mailto:info@humanheart.se)

**Övrigt**

Human&heart förbehåller sig rätten att revidera denna policy. Om vi gör några ändringar i policyn kommer vi att tillhandahålla dig den reviderade versionen och vid uppdateringar som är av avgörande betydelse för vår behandling av personuppgifter eller av särskilt stor betydelse för dig, kommer du att få särskild information om ändringarna innan dessa börjar gälla.

---