



Fem vanliga misstag vid utredningar på arbetsplatsen



och hur du
undviker dem!



1) Att utlova anonymitet

Ganska ofta vill personer berätta om händelser i förtroende för chefer eller HR-personal med löfte om att få vara anonyma. Detta kan låta rimligt men är något som riskerar att skapa en ohållbar situation när det gäller att hantera frågan vidare och leda till ytterligare försämrade arbetsmiljö.

De nationella riktlinjerna från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (idag en del av Arbetsmiljöverket) är också tydliga på denna punkt då man bl.a. kan läsa följande om anonymitet i utredningar: "Ett sådant förfarande skapar mycket stora risker för ohälsa och uppfyller de vetenskapliga kriterierna för mobbning av den anklagade. Eftersom ett sådant agerande leder till kända och välbelagda hälsorisker utgör det en förbjuden arbetsmiljöåtgärd. Dessutom innebär utredningar där dold information används en risk för missbruk av systemet" (s. 46).

Även psykologisk grundforskning visar att när man bejakar någons obehag mot att till exempel vara öppen med kritik eller anklagelser, så ökar obehaget och rädslan. Det blir därför lätt en negativ spiral med fler och fler som vill framföra kritik och anklagelser anonymt. Att tillåta anonyma utsagor som stöd för att vidta åtgärder riskerar även att bli problematiskt för arbetsgivaren vid en senare rättslig prövning, se exempelvis AD 2006 nr 100 samt debattartikeln nedan.

Debattartikel:

Rättssäkerheten måste garanteras när man utreder kränkningar och trakasserier.

<https://www.lag-avtal.se/nyheter/rattssakerheten-maste-garanteras-nar-man-utreder-krankningar-och-trakasserier/2019258>

Nationella riktlinjer:

Riktlinjer för Hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbing.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1996103/FULLTEXT01.pdf>

Praxis:

AD 2006 nr 100

<https://lagen.nu/dom/ad/2006:100>



Praktiskt:

Anonymitet: Var tydlig med varsam hantering, men lova inte anonymitet.

2) Att sakna parternas förtroende

Även om man har både rätt kompetens och är professionell i sin roll som utredare är det viktigt att man också har parternas förtroende. Säkerställ detta innan utredningen inleds och säkra vid behov upp med extern oberoende expertis för genomförandet alternativt säkerställ att det finns handledning under genomförandet och en oberoende kvalitetsgranskning av slutsatser/slutrapport om detta kan vara ett alternativ för att säkerställa parternas förtroende.

Om parterna inte har förtroende för utredningsinsatsen blir den inte heller meningsfull vilket tydligt framgår av de nationella riktlinjerna som refererats ovan (s. 45-46) där det framgår att: ”Ju mer eskalerat och allvarligt ett problem är, desto viktigare blir oberoendefrågan, det vill säga att de som är involverade i hanteringen kan agera neutralt och utan personliga bindningar.”. Om förtroende saknas bryter utredningsinsatsen i praktiken också mot de allmänna råden under 2:11 i arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2023:2) som tydliggör att: ”Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Därför bör den som utreder ha tillräcklig kompetens, kunna agera opartiskt och ha de berördas förtroende.”. Om dessa villkor inte är uppfyllda riskerar åtgärden istället leda till att problemen eskalerar.

Föreskrift och allmänna råd:

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/#2kap-organisatoriskochsocialarbetsmiljo>



Praktiskt:

Förtroende: Säkerställ förtroende och opartiskhet innan start

3) Att agera för snabbt med åtgärder

Ibland kan man få information som kräver ett tydligt agerande - om informationen är korrekt. Det kan också också i vissa fall finns ett massmedialt eller politiskt tryck som skapar en behov och en vilja att agera snabbt och kraftfullt.

Men om man agerar med allt för ingripande åtgärder - som exempelvis avstängning eller ett avskedande - innan man har fakta på bordet är risken att personer döms på förhand och drabbas av ohälsa även om det senare visas att det inte fanns grund för uppgifterna.

Här finns även ett flertal medialt uppmärksammade exempel där arbetsgivaren fått betala omfattande ersättning till personer som exempelvis stängts av från arbetet utan att det förelegat några sakliga skäl i arbetsrättslig mening. Det finns även en omfattande rättspraxis inom området men huvudpoängen är här att man inte bör agera innan man har fakta - både ur ett rent arbetsrättsligt som ett arbetsmiljömässigt och rent mänskligt perspektiv.

Det kan dock i vissa fall finnas fog för att vidta åtgärder så snart man som arbetsgivare får uppgifterna till sig även om de ännu inte bekräftats. Exempelvis vid pågående misstänkt brottslig verksamhet eller andra problematiska ageranden där en person behöver skiljas från vissa arbetsuppgifter eller medarbetare. Säkerställ i sådana fall att det görs en riskbedömning som också dokumenteras skriftligt och att den person som åtgärden riktas mot också erbjuds stöd under utredningen. Även den person som utreds faller under arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Praktiskt

För snabba åtgärder: Agera inte ingripande innan ni har fakta, och om ni måste agera snabbt - riskbedöm och dokumentera.

4) Att leta syndabockar

Ett allt för tydligt individfokus där frågan om vem som agerat fel står i centrum leder ofta till att man letar syndabockar istället för att identifiera utsatthet, hälsorisker och bakomliggande organisatoriska faktorer. Huruvida någon varit utsatt för en riskfylld arbetsmiljö är inte samma fråga som om någon agerat fel. Den första frågan är en arbetsmiljöfråga och den andra är en arbetsrättslig fråga. Även om en individ faktiskt har agerat fel så sker sådant sällan i ett vakuum utan det finns oftast organisatoriska faktorer som bidrar till eller möjliggör agerandet.

En utredningsinsats kan därför både leda till behov av arbetsrättsliga åtgärder, om det finns saklig grund för detta, och arbetsmiljöåtgärder om det finns risker i arbetsmiljön som möjliggjort beteendet. Nedan finns en övergripande forskningsartikel för den som vill ha mer kunskap kring hur organisatoriska faktorer påverkar individuellt beteende samt en kortare kunskapsartikel kring behovet av att utreda utsatthet, bedöma eventuellt individuellt ansvar och påverkande organisatoriska faktorer samt hur man rent praktiskt går tillväga när man står inför att genomföra en utredning.

Kunskapsartikel:

Social utsatthet ska utredas i två skilda steg

<https://www.arbetsochmiljomedicin.se/5.772fccb118ab0a8daea847.html>

Forskning:

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83.

<https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

Praktiskt:

Syndabockar: Separera arbetsmiljöspåret (risker/åtgärder) från arbetsrättsspåret (ansvar) och ta med organisatoriska orsaker.

5) Att fokusera på enskilda begrepp

Arbetsmiljölagen är en skyddslagstiftning som handlar om att skydda arbetstagare mot hälsorisker och som det står i Arbetsmiljölagen 3:2 "Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.". Om en social situation på en arbetsplats bedöms som orimlig och över tid hälsofarlig ska den åtgärdas, även om det som konkret har hänt inte räcker för att kalla det kränkande särbehandling, mobbing, trakasserier eller diskriminering.

Kränkande särbehandling är som begrepp endast en precisering, inte en begränsning, av arbetsmiljölagen grundläggande krav på en sund och säker miljö. Det finns med andra ord många situationer, händelser och upplevelser som kan innebära arbetsmiljörisker och ligga under arbetsgivarens ansvar att åtgärda även om de inte rent juridiskt utgör kränkande särbehandling, mobbing, trakasserier eller diskriminering.

Det stora arbetet efter en utredningsinsats är därför att ta hand om och följa upp de fakta som framkommit oavsett utgång i själva "skuldfrågan" och hur händelserna definieras rent juridiskt. Det arbetsmiljöansvar som vilar på arbetsgivaren kvarstår alltjämt och om det finns risk för ohälsa så ska detta åtgärdas oavsett om situationen eller händelserna ryms inom terminologin i AFS 2023:2 (kapitel 2) eller Diskrimineringslagen (kapitel 1).

Debattartikel:

Risker i arbetsmiljön och det individuella ansvaret måste hanteras på olika sätt
<https://www.lag-avtal.se/nyheter/risker-i-arbetsmiljon-och-det-individuella-ansvaret-maste-hanteras-pa-olika-satt/4208375>

Arbetsmiljölagen:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolaag-19771160_sfs-1977-1160/

AFS 2023:2 om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/#2kap-organisatoriskochsocialarbetsmiljo>

Diskrimineringslagen:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Praktiskt:

Begrepp: Fastna inte i etiketter – fokusera på risk för ohälsa, åtgärdsplan och uppföljning.

Snabb checklista:

Undvik de fem vanligaste misstagen

(Bocka av innan ni går vidare i ärendet)

- Vi lovar inte anonymitet (men förklarar varsam hantering)
- Vi har en tydlig plan för information & dokumentation (vilka informeras, vad sparas)
- Parterna har förtroende för upplägget
- Opartiskhet är säkrad (klargör jäv/beroenden, externt stöd/kvalitetskontroll vid behov)
- Vi agerar inte med åtgärder mot enskilda innan vi har fakta
- Om snabb åtgärd krävs: riskbedömning + skriftlig motivering + stöd till berörda
- Vi skiljer på arbetsmiljö (bedömning steg 1) och arbetsrätt (bedömning steg 2)
- Vi tittar även på organisatoriska orsaker till situationen (roller, belastning, ledning etc.)
- Vi fastnar inte i begrepp/etiketter utan utreder om det finns risk för ohälsa
- Vi tar fram konkreta åtgärdsplaner med datum för uppföljning

Behöver du hjälp, stöd eller någon att bolla med?

Varmt välkommen att kontakta oss!



oscar.fredriksson@whole.se



stefan.blomberg@whole.se

