

Kränkande särbehandling (13 och 14 §)

13 § Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå:

- 1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,*
- 2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och*
- 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.*

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Skillnad mellan OSA:s kränkande särbehandling och skollagens kränkande behandling

OSA:s paragrafer mot kränkande särbehandling tar sikte på personal. Barn och elever omfattas inte. I OSA ses kränkande särbehandling som ett arbetsmiljöproblem som kan leda till ohälsa i arbetet. Det viktiga är att detta problem hanteras. Det behöver inte alltid utredas vem som kränkt vem.

Skollagens krav på ett arbete mot kränkande behandling syftar till att förhindra att barn och elever kränks. Det är alltså två olika regelverk med skilda syften. Parterna bakom Skol-OSA menar att det arbete som ska bedrivas i förhållande till OSA bör skiljas från det som bedrivs gentemot barn och elever.

Arbetsgivaren ska således se till att det finns särskilda rutiner i förskola och skola för hur kränkande särbehandling av personal ska hanteras och är också skyldig att se till att alla arbetstagare känner till dessa rutiner. Dessa rutiner kan utarbetas på central nivå inom organisationen men det är viktigt att de går att tillämpa lokalt på respektive skola och förskola. Det är naturligt att rutiner och andra åtgärder för att motverka kränkande särbehandling följs upp och utvecklas i samklang med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta sker vanligen i en samverkansgrupp eller skyddskommitté.

Vad menas med kränkande särbehandling?

I OSA-föreskriften definieras kränkande särbehandling 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. Läs också bilagan Mer om kränkande särbehandling.

Den som blivit kränkt kan behöva hjälp och stöd. Arbetsgivaren sörjer för detta.

Krav på att utreda kränkande särbehandling

Enligt 9 § i SAM ska arbetsgivaren utreda orsakerna om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet. Detta ska göras så att så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Utredningar om kränkande särbehandling ingår alltså som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, då kränkande särbehandling kan orsaka ohälsa.

Det kan vara mycket känsligt att utreda kränkande särbehandling gällande personal. Parterna bakom Skol-OSA påpekar att skolor och förskolor ska använda sig av kompetens utanför den lokala skolan/förskolan, exempelvis företagshälsovård. Här behöver central ledning på förhand tänka igenom situationer som kan uppstå samt bistå med de förutsättningar som krävs. Den/de som genomför en utredning ska ha tillräcklig kompetens, möjligheter att agera opartiskt och de berördas förtroende.

Chefer

Skolledare har en speciell situation. Tänk på följande:

- Rutinerna kring kränkande särbehandling ska också innefatta vad som ska göras om en skolledare kränks.
- Det ska också finnas en rutin för det fall där skolledare kränks. Detta fall blir då särskilt känsligt att hantera. Parterna bakom Skol-OSA rekommenderar att företagshälsovård som en lämplig oberoende part som primärt bör användas.
- Chefers kompetens kring kränkande särbehandling är kritisk för hur framgångsrikt arbetet blir. Central ledning bör regelbundet följa upp detta, särskilt med avseende på nya skolledare. Om det behövs ska skolledarna anvisas utbildning.

Central ledning

Den centrala ledningen har ett övergripande arbetsmiljöansvar. Det är viktigt att central ledning:

- på övergripande nivå följer upp att skolor och förskolor har ett fungerande arbetsmiljöarbete kring kränkande särbehandling
- följer upp skolledares kompetens inom området
- tillhandahåller kompetens, HR-funktioner och/eller företagshälsovård som stöd i arbetet

Mer om rutiner kring kränkande särbehandling

Arbetsmiljöverket uppger att rutinerna minst ska omfatta:

- Vem ska man säga till? Den personen bör ha kunskap och möjlighet att ta emot informationen snabbt.
- Vem pratar man med om den som kränks är närmaste chefen eller annan som man är beroende av? Det bör finnas alternativ.

- Vad händer med det jag berättar? Det ska vara klart vilka som får del av informationen och vad som händer.
- Vilken hjälp finns att få för den som är utsatt? Den kan ges av någon med rätt kompetens från personalavdelningen, företagshälsovård, konsult eller motsvarande. Det är viktigt att det sker snabbt och professionellt.

Mer om utredning

Det är lämpligt att ta in någon utomstående, från exempelvis företagshälsovården, som utredare. De som är inblandade ska naturligtvis inte delta i utredningen. I vissa fall kan en person från HR-funktionen tillsammans med en facklig företrädare genomföra utredningen. Den förutsättning som ska gälla är att den/de som genomför en utredning har tillräcklig kompetens, möjligheter att agera opartiskt och har de berörda förtroende.

Under en utredning bör man klargöra att det inte går att uttala sig anonymt om en person, som inte under något skede av utredningen får replikrätt. Det får inte vara fritt fram för vem som helst att anklaga någon för kränkande särbehandling som inte kan försvara sig.

Om en mobbningsutredning lämnas över till en kommunal skola gäller offentlighetsprincipen och utredningen räknas som en inkommen handling. Om någon därefter begär ut denna handling ska arbetsgivaren genomföra en sekretessprövning. Sekretess gäller exempelvis i personalsocial verksamhet för uppgift om enskilda personliga förhållanden om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den anställde eller någon närstående till denne lider men. Det går inte att på förhand avgöra i vilken mån en mobbningsutredning omfattas av sekretess, utan måste prövas i varje enskilt fall.

Man ska inte försöka täcka in alla situationer i samma undersökning av kränkande särbehandling, säger psykologen Stefan Blomberg på Arbets- och miljömedicin i Linköping. Ett och samma grepp kan vara nyttigt i ett läge, men rent skadligt i ett annat. När man ska välja metod och upplägg, så är en nyckelfråga vilken situation det handlar om och hur frågeställningen ser ut fast. Följande fem steg rekommenderar Stefan Blomberg att man går igenom inför genomförande av en utredning:

1. Uppdraget: utredarens mandat, spelregler.
2. Undersökningsnivå: individ, grupp, system, ett större sammanhang.
3. Verktyg: intervjuer, enkäter, utredarens egen observation exempelvis vid arbetsplatsträffar, studier av dokument, med mera.
4. Analysmodell: sätt att tolka resultaten utifrån olika perspektiv, som stress, arbetsupplevelse och organisation.
5. Rapportering: till vem, när, skriftligt eller muntligt, finns det koppling mellan rapportering och något slag av beslut?

Mer om vad som är kränkande särbehandling

Det kan vara en stor skillnad på vad en enskild person upplever som kränkande särbehandling respektive mobbning, och vad som är faktiskt är kränkande särbehandling respektive mobbning enligt gängse definitioner. T.ex. kan en medarbetare uppleva sig mobbad av sin chef när denne (på ett sakligt korrekt sätt) nekar medarbetaren att delta i en viss fortbildning eller när chefen begär att medarbetaren ska redogöra för vilka arbetsuppgifter som blivit utförda och inte. Mot denna bakgrund kan det vara bra att ha utgångspunkt i definitionen av kränkande särbehandling och fundera på i vilken utsträckning ett beteende kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Ett problem kan vara att arbetsgivare eller arbetstagarorganisation uppger att händelser inte är att bedöma som kränkande särbehandling och att rutinerna därför inte används. För att undvika detta kan det vara bra att i förväg komma överens om att rutinerna kan tillämpas även i mindre allvarliga fall, till exempel ”vid misstanke om kränkande särbehandling och andra liknande situationer”.

Följande beskrivning på olika situationer har gjorts av, Thomas Jordan, Institutionen för arbetsvetenskap på Göteborgs Universitet. De innehåller exempel på sådant beteende som kan bedömas som kränkande särbehandling respektive inte bedömas som kränkande särbehandling.

Detta kan bedömas som kränkande särbehandling

- Upprepade nedsättande, sarkastiska och/eller förlöjligande kommentarer om arbetsinsatser.
- Upprepade kränkande eller anstötliga kommentarer om person, åsikter, utseende eller privatliv.
- Upprepade aggressiva utfall
- Upprepade fysiska ingrepp i den personliga sfären, så som knuffar, blockera vägen.
- Systematisk utfrysning genom att person ignoreras, inte kallas till personalmöten, exkluderas från samtal.
- Upprepad osaklig resp. oproportionerlig kritik.
- Upprepade tydliga antydningar om att person borde säga upp sig.
- Hot om våld eller andra kränkningar.
- Sexuella trakasserier i form av beröringar, upprepade oönskade närmanden, kommentarer av sexuell natur.
- Spridning av rykten och omdömen som undergräver en persons värdighet.

Detta kan bedömas som att det inte varit frågan om kränkande särbehandling

- Anställd har fått underbyggd och rimlig kritisk återkoppling på sitt sätt att sköta jobbet.
- En person har önskemål om mer personliga relationer och samtal med kollegor, men dessa vill hålla relationerna mindre personliga.
- En person har vid flera tillfällen inte blivit inbjuden till privata fester som flera kollegor deltagit i.
- Enstaka incident där någon blivit arg eller uttryckt sig klumpigt.
- Anställd har inte fått önskemål om arbetstider, fortbildning, förmåner, lönehöjning eller liknande beviljat när det finns sakliga grunder.

Skol-OSA: Ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Informationen riktar sig särskilt till dig som jobbar med arbetsmiljöfrågor i skolan och förskolan. Här finns råd, tips, tolkningar och stöd för skolledare och ombud i lokal och central samverkan/MBL/skyddskommitté.

Skol-OSA är ett partsgemensamt projekt mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

I skol-OSA finns texter som utvecklar och förklarar OSA:s paragrafer. Här finns också texter som riktar sig direkt till lokala och centrala samverkansgrupper, skyddskommitté eller motsvarande. Tanken är att ombud och chefer ska kunna läsa mer om OSA-paragraferna, men också få reda på hur man kan jobba med OSA i skolan och förskolan så att arbetsmiljön blir bättre.

I skol-OSA finns en verktygssida där du kan hitta olika verktyg för arbetsmiljöarbete, exempelvis OSA-checklistor och förslag till riskbedömningar.

Läsanvisning: text hämtad från föreskriften är markerad med kursiv stil.

Bakgrund

Arbetsmiljöverket har den sista mars 2016, utfärdat nya föreskrifter, Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4. Människor ska inte bli sjuka på grund av exempelvis ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling.

Avtalsparterna (SKL och Lärarnas Samverkansråd) valde i november att prolongera HÖK 12 och tillsatte i samband med detta fem arbetsgrupper. En av dessa arbetsgrupper handlar om arbetsmiljö och ansvarar för att utarbeta ett stödmaterial med utgångspunkt i OSA för förskolans och skolans verksamhet. Parterna vill understryka det gemensamma ansvaret för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan och ser positivt på de nya föreskrifterna. Föreskrifterna är tydliga och konkreta och kan på så sätt bidra till en god utveckling ifråga om att förebygga ohälsa.

En god organisatorisk och social arbetsmiljö gynnar även förskolans och skolans måluppfyllelse.