**”Kränkningarna blir ett sjukdomsförlopp”**

Norges främste mobbningsutredare heter Harald Pedersen.

– Viktigast är inte att få rätt utan att bli tagen på allvar, säger han.

Grannlandet har en metod som Sverige saknar.

I väntan på att den unika mobbningsdomen tas upp av hovrätten besöker

Lag & Avtal Norge för att se hur kränkande särbehandling hanteras här.

Grannlandet utarbetade i början av 2000-talet en metod för att på ett så

neutralt sätt som möjligt utreda mobbning på arbetsplatser. Över 500

utredare har till dags dato utbildats och löst en mängd mobbningsärenden på

arbetsplatser både i den offentliga och privata sektorn.

Tillsammans med en professor i psykologi har arbetsrättsadvokaten Harald

Pedersen skrivit böcker som blivit vägledande i ämnet. I dag är Harald

Pedersen Norges mest anlitade mobbningsutredare. Han kommer in på

arbetsplatser i ett tidigt skede. Det är A och O. Att starta utredningen innan

konflikterna fördjupas till personangrepp. Men många chefer är rädda och lite

fega, vittnar Pedersen om. Duktiga mellanchefer har missförstått sin

lojalitetsplikt.

– De blir för lojala uppåt, och tror inte att de får gå in och undersöka

problemen, säger Pedersen.

Han har hört talas om självmordsmålet i Sverige.

– Att använda sin ledningsrätt för att avskeda i stället för att försöka lösa

problemen är ju helt galet. Arbetsgivare har en plikt att gå in och hantera

dessa underliggande konflikter, understryker han.

Harald Pedersen pratar om lager på lager av kränkningar som kan resultera i

en tragedi som i Krokoms kommun.

– Om du inte går in för att hantera ett klagomål, alltså om inte kränkningen

tas på allvar, blir det en ny kränkning. Känner sig ledningen sedan pressad

att göra något, men agerar fel, har du en tredje kränkning. Till slut kommer

kränkningarna att tillta i intensitet och det blir ett sjukdomsförlopp som i ett

mobbningsfall, förklarar Pedersen.

Mobbningsutredningar fungerar ungefär som en rättegång.

Faktaundersökning kallar norrmännen sin systematiska genomgång av vad

som har hänt. De inblandade intervjuas var och en för sig. Vittnen hörs och

utredaren skriver referat från samtalen. Nödvändig dokumentation skapas

då, ett slags faktaunderlag eller fundament. Arbetsgivaren får sedan läsa och

komma fram till om man är enig eller oenig. Ligger det som medarbetaren

utsatts för innanför eller utanför vad man på en arbetsplats får tåla?

– Livet på en arbetsplats går upp och ner. Att jobba innebär att förhålla sig

till människor som man inte gillar. Mycket får man tåla, men det finns

gränser och de gränserna är väldigt viktiga, säger Harald Pedersen.

Om någon klagar på arbetsmiljön i Norge och inte blir tagen på allvar är det

en kränkning av ens integritet och värdighet. Det finns tydliga rättsregler i

den norska arbetsmiljölagen som drar gränser för vad man får stå ut med

och inte på en arbetsplats. Tyngst i räckan av otillåtna beteenden är

trakasserier.

– Att behandlas schyst och känna sig trygg i processerna är viktigast av allt.

Att känna att man blir tagen på allvar. Det är något annat än att få rätt,

betonar arbetsrättsjuristen som just fått den svenska mobbningsdomen i sin

hand.

Norge har inte haft något rättsfall. Om det beror på att norrmännen med sin

metodik lyckats bättre vet inte advokat Harald Pedersen. Men han tror att

systematiken kring mobbningsutredningar är överförbar till Sverige. Elinor

Torp

FAKTA Den svenska mobbningsdomen

\* 19 februari 2014 fälls två chefer vid Krokoms kommun för

arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död.

\* Brottet anses vara grovt eftersom cheferna använt arbetsrättsliga

åtgärder för att få bort en djupt deprimerad medarbetare.

\* Cheferna visste att det fanns ett självmordshot, menar tingsrätten.

\* Bakgrund: Socialsekreteraren Lars Persson tog sitt liv efter att ha blivit

kontrollerad och särbehandlad av sin närmaste arbetsledare.

Kollegerna slog larm, men ingenting hände. Efter en undermålig

mobbningsutredning valde cheferna att göra sig av med Lars. Den 10

juni 2010, samma dag som kommunen ska förhandla med facket om

avskedandet, begår han självmord.

\* Domen är överklagad till hovrätten av de två fällda cheferna.

FAKTA Sätt stopp i tid! Så gör ni – steg för steg:

1. Utredningen ska göras av en oberoende och kunnig person.

2. Utred klagomålet grundligt. Hör bägge parter, var för sig. Om kollegor

vill vittna samtalar mobbningsutredaren även med dem.

3. Utredningen är konfidentiell, men inte anonym. Allt som parterna

säger om varandra måste den andre få chans att uttala sig om.

4. Allt dokumenteras och mobbningsutredaren skriver en rapport.

5. Arbetsgivaren får självständigt bedöma rapportens slutsatser.

6. Parterna kan om det behövs höras igen. Sedan sätter man stopp.

Utredningen kan inte pågå hur länge som helst.

7. Det viktigaste är att den som upplever sig kränkt blir tagen på allvar och

känner sig schyst behandlad.

8. Mobbningsutredaren måste hålla sig strikt till metoden, titta på

reglerna i arbetsmiljölagen, jämföra med fakta, värdera och sammanfatta.

9. Ligger det som medarbetaren utsatts för innanför vad man på en

arbetsplats får tåla eller är det frågan om mobbning?

10. Graden av mobbning går från kränkning av integritet och värdighet till

trakasserier. Gränserna för vad som är acceptabelt och inte på en arbetsplats

är extremt viktiga att ha klart för sig från början.

11. De berörda parterna garanteras full tillgång till rapporten.

Källa: Harald Pedersen, arbetsrättsadvokat och mobbningsutredare i Norge.

Av: Elinor Torp

Publicerad 17 april 2014 08:00