

*Forskaren och psykologen Stefan Blomberg berättar om vad ska arbetsgivaren göra om kränkande särbehandling förekommer på arbetsplatsen. Intervjuare: Viveca Ringmar*

## **Poddavsnitt:**

### **”Vad ska arbetsgivaren göra?” i textformat**

#### **VIVECA RINGMAR:**

Vad gör man som arbetsgivare eller chef om man får indikationer på att det förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen?

#### **STEFAN BLOMBERG:**

Det första man ska ta ställning till är hur allvarligt verkar det här vara. Och då finns det några tumregler där: Hur länge verkar det ha pågått? Är det någonting som är färskt, nytt, eller är det något som har pågått länge? Och hur mår den som påstås ha varit utsatt? Det är också en sådan här tumregel. För om personen inte verkar må så dåligt, det verkar ganska nytt, ja, då kanske vi inte behöver dra på med den stora arsenalen av åtgärder utan man kan ta det via samtal, agera snabbt, klargöra skyldigheter, rättigheter, hänvisa till policy och så vidare och reda ut missförstånd. Då kanske vi har klarat upp situationen genom det. Det behöver inte bli värre än så.

Men om det verkar ha pågått länge och den utsatte mår väldigt dåligt och kanske är rädd också. Då indikerar det allvarligare problem, allvarligare risker. Och då tangerar det också den omedelbara utredningsplikten som vi har i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete där det står att om någon blir sjuk av arbetsmiljön eller vid allvarliga tillbud så föreligger en omedelbar utredningsplikt. Då måste vi tänka mycket mer strukturerat, formellt och tänka i termerna av att plocka in en oberoende utredare som får kartlägga vad som faktiskt har hänt. För det är svårt att som egen, alltså när man själv är inblandad i samma arbetsmiljö och i samma system, att reda ut en sådan fråga. Så där behöver vi ofta ha hjälp utifrån.