
Bengtsfors den 16 november 2022

Utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing vid Bengtsforshus AB

Kent Vasell
Organisationskonsult
Utredare av kränkande handlingar

Innehåll

- Initiering av utredningen sid 3
- Genomförande av utredningen sid 3
- Utredningsmetod sid 4
- Arbetsmiljölagsstiftning sid 4
- Kränkande särbehandling (AFS 1993:17, AFS 2015:4) sid 5
- Vägledning till föreskrifterna sid 5
- Arbetsgivarens ansvar sid 6
- [REDACTED] sid 6
- Samtal med Pär Nilsson, VD sid 7
- Samtal med Fredrik Johansson, fastighetschef sid 8
- [REDACTED] sid 9
- [REDACTED] sid 9
- Analys och bedömning sid 10
- Rekommendationer sid 11

Bilagor

1. VD Pär Nilsson bemöter anklagelser från [REDACTED]
2. Fastighetschef Fredrik Johansson bemöter anklagelser från [REDACTED]
3. Sammanställning av de händelser [REDACTED] anmält, VD:s och Fastighetschefens svar på anklagelserna
4. Tidslinje
5. Metodbeskrivning

Initiering av utredningen

Bengtsforshus AB är det kommunala bostadsbolaget i Bengtsfors kommun. Ulf Nelson (UN), styrelsens ordförande i Bengtsforshus AB har gett utredaren Kent Vasell i uppdrag att genomföra en utredning av kränkande särbehandling, mobbing och trakasserier. [REDACTED] har till UN och till Stig Bertilsson, KSO Bengtsfors kommun och till facket anmält att [REDACTED] blivit utsatt för kränkande handlingar av cheferna Pär Nilsson (PN), VD och Fredrik Johansson (FJ), fastighetschef i Bengtsforshus AB

Utgångspunkten i den här utredningen är en skriftlig anmälan från [REDACTED]. Utredaren kartlägger händelseförloppet, bakgrund till händelsen och bedömer om [REDACTED] utsatts för arbetsrättsligt kränkande handlingar av de två anmälda cheferna. Utredaren avslutar utredningen med att föreslå lämpliga åtgärder.

Genomförande av utredningen

Förberedande samtal med uppdragsgivaren UN då utredaren går igenom förutsättningarna och tar del av relevanta dokument/anmälan.

- Utredaren samtalar vid flera personliga möten med [REDACTED] på arbetsplatsen i [REDACTED] (benämns den utsatte i utredningen) om vad [REDACTED] upplever sig ha blivit utsatt för och vem/vilka [REDACTED] anser har utsatt [REDACTED] (benämns den/de anklagade i denna utredning) för kränkande handlingar. En omfattande dialog sker även via dokumentation i mailform. Två vittnen kontaktas; ombudsman [REDACTED] samt [REDACTED]
- Utredaren samtalar därefter vid ett personligt möte med de två anklagade, PN och FJ i ett inledande samtal, var och en för sig. När [REDACTED] slutfört sin dokumentation med händelser träffar utredaren de anklagade och överlämnar dokument med anklagelserna så att de två cheferna ges möjlighet att bemöta vad de anklagas för, var och en för sig i en skriftlig redogörelse direkt kopplade till var och en av de händelser [REDACTED] redovisat.
- Samtalen och dokumentationen analyseras och utredaren gör en bedömning om [REDACTED] utsatts för kränkande handlingar av de anklagade. Utredaren lämnar förslag till åtgärder.
- Utredningen presenteras först för UN, därefter för var och en av anmälaren och de två anklagade cheferna. Utredningen som är konfidentiell överlämnas i en skriftlig version till arbetsgivaren och uppdragsgivaren UN.

Utredningsmetod

I den första delen av utredningen behandlas lagstiftningen kring kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing. I den andra delen redovisas utredarens möten med den utsatte och de anklagade kring vad som har hänt, dvs de exponeringar som anmälts samt de anklagades uppfattningar om vad som hänt. Vittnen hörs. Samtlig information sammanställs och analyseras av utredaren. Därefter redovisas utredarens bedömning och slutsats, dvs om utsatts för en *arbetsrättslig* kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing.

I utredningen ingår inte att utreda den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön är hur man samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer. Till den räknas även digitala forum som mejl, sms, chatt och liknande. Den fysiska, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är tätt sammanlänkade.

Arbetsmiljölagstiftning

Utredaren utgår från följande lagstiftning:

- AML (1977:1160)
 - I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.
- AFS 1993:17
 - Dessa föreskrifter gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses 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.
- AFS 2001:1
 - Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

- AFS 2015:4
 - Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö som gäller från och med den 31 mars 2016 reglerar kunskapskrav och mål avseende arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.
- Socialförsäkringsbalk 29 kap 2 § (rehabilitering)
- Ny föreskrift 2020:5 from 2021-06-01 Arbetsmiljöverket/Anpassning (AG:s ansvar)
- Lagen om anställningsskydd LAS
- Lagen om sjuklön SjlL

Kränkande särbehandling (AFS 1993:17, AFS 2015:4)

- I den relativt nya lagstiftningen definieras kränkande särbehandling enligt följande:
Handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

Vad menas med kränkande särbehandling – vad betyder kränkande och vad betyder särbehandling? Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett *obegripligt* och *orättvist* sätt och att därmed riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Den här typen av händelser är känslomässigt påfrestande, obehagliga och olustiga. I värsta fall kan de leda till allvarlig *psykisk ohälsa*.

Tydliga exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfrysad, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad för elaka saker inför andra.

Kränkande särbehandling är värre om det upprepas och pågår under en *längre* tid. I värsta fall kan *det utvecklas till mobbning*, där någon utsätts för systematiska kränkningar under en längre tid och inte kan försvara sig. Oavsett formen av kränkande särbehandling är det viktiga att tidigt uppmärksamma problemet som ett arbetsmiljöproblem. Även sexuella trakasserier och olika former av diskriminering ingår. Kränkande särbehandling kan även ske via mejl, sms och sociala medier.

Arbetsgivarens ansvar enligt AFS 2015:4

Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt möjligt förebyggs och arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren kan skapa goda arbetsförhållanden genom att ge introduktion och handledning, utbilda chefer och arbetsledande personal, genomföra regelbundna planeringsamtal och arbetsplatsträffar samt göra arbetstagarna delaktiga i åtgärder.

Arbetsgivaren kan utforma en tydlig arbetsmiljöpolicy, skapa normer som uppmuntrar ett respekterande och stödjande klimat, vara en god förebild samt uppmuntra tydlig och öppen kommunikation. *Tidiga och snabba insatser* ökar förutsättningarna för positiva lösningar, förhindrar utslagning, räddar arbetsgruppen från ineffektivitet och samarbetskollaps, och är möjliga om signaler på missförhållanden uppmärksammas och åtgärdas.

En arbetsgivare som får kännedom om att kränkande särbehandling förekommer, till exempel genom en anmälan, är *skyldig* att vidta skäliga åtgärder. *Arbetsgivaren ska starta en utredning även om det inte finns en formell anmälan från en utsatt.*

Den utsatte/trakasserade ska få stöd och den som gör sig skyldig till trakasserier kan varnas, omplaceras och i sista hand sägas upp. Arbetsgivaren ska utgå från det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet och undersöka/utreda, riskbedöma och åtgärda så att det inte fortsätter vara till skada eller riskerar att drabba andra.

Samtal med

Utifrån anmälan har utredaren fört flera samtal med, vid ett flertal personliga möten på arbetsplatsen i. En omfattande dialog har även skett via telefon och mail. har presenterat och bearbetat den skriftliga anmälan så att den ska vara så konkret och saklig som möjligt, inte minst för att de anklagade ska kunna förstå och bemöta anklagelserna.

är anställd som sedan och trivs mycket bra i sitt arbete, arbetar som, inte som. mår dåligt, rehabiliteringen efter en långtids-sjukskrivning fungerar inte alls, den är inte formellt avslutad eftersom fortfarande för arbetsrelaterade besvär (enligt läkarintyg) och pga. känslan av kränkande handlingar. uttrycker en stor frustration och är mycket ledsen och gråter. anser sig ha blivit utsatt för kränkande handlingar av både PN och FJ enligt anmälan. har efter att denna anmälan gjordes, och efter påstötningar från utredaren till PN, erbjudits fortsatt samtalsstöd i Företagshälsovården. är arbetsbefriad från APT under utredningstiden, efter önskemål till PN. Utredaren rekommenderar att även boka en läkartid för provtagning och konsultationer eftersom stressymptomen finns kvar, han har återkommande

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]t, även i [REDACTED] har påverkats [REDACTED] av alla händelser under flera års tid.

[REDACTED] har en omfattande dokumentation av vad [REDACTED] beskriver som kränkande handlingar under flera år, allt sedan 2014 med ett eskalerande förlopp under de senaste åren, särskilt i samband med långtidssjukskrivningen och den s.k. rehabiliteringen. [REDACTED] tycker att grundproblemen i den psykosociala arbetsmiljön inte alls har åtgärdats under [REDACTED] rehabilitering utan det är endast arbetssituationen som åtgärdats, därför kvarstår de problem som skapade [REDACTED] arbetsrelaterade sjukskrivning och dåliga mående/psykiska ohälsa. Sjukskrivningsperioden kantades av problem i relationen med arbetsgivaren och företagshälsovården. Ett exempel på detta är att en av företagsläkarna frågade PN "hur länge tycker du att [REDACTED] ska vara sjukskriven", varpå PN svarade "[REDACTED] är arbetsför".

PN har under de gångna åren varit helt oförstående när [REDACTED] framfört vad han upplevt som problem av olika slag i arbetsmiljön, däribland problem i relationen med sin operative chef FJ. [REDACTED] tycker att FJ säger elaka saker, detta exemplifieras i utredningen. [REDACTED] uppfattade att FJ vid ett tillfälle säger "jag har aldrig förstått vad det är för fel på dig". FJ tycker att [REDACTED] ska dra ett streck över det gamla och "gå vidare". Det är svårt att nå fram till båda cheferna, "man är ju i ett underläge hela tiden". FJ har sagt att "du har ju själv valt att komma tillbaka efter sjukskrivningen". FJ har uppvisat en vänligare inställning till [REDACTED] efter att [REDACTED] lämnat in denna anmälan om kränkande handlingar.

De äldsta händelserna dateras så långt tillbaka som 2014, (anställningsåret) och har i varierande omfattning pågått sedan dess, dvs i 8 år. [REDACTED] framför att de tidiga signalerna om kränkande handlingar negligerades av arbetsgivaren, dvs av PN och FJ. FJ är den operative chefen.

[REDACTED] uppvisar en omfattande dokumentation, mailväxling med såväl PN som med FJ. Det är exempel på synpunkter och önskemål från [REDACTED] till de två cheferna. Där finns mail som inte besvaras av cheferna, t ex frågor om löne- och utvecklingssamtal. [REDACTED] uppfattar att cheferna är ovilliga att lösa de problem som [REDACTED] under lång tid påtalat. Relationen med PN har aldrig varit riktigt bra, särskilt inte under sjukskrivningsperioden då PN vid flera möten visat sig vara ovillig att möta [REDACTED] i ett samtal om åtgärder för att [REDACTED] skulle kunna återgå i arbete. Vid ett tillfälle brusade PN upp och var så aggressiv att han efteråt kontaktade Försäkringskassan och bad om ursäkt för sitt beteende. Vid ett APT blev PN så arg på [REDACTED] att han sade "om det inte passar, dörren är där".

Samtal med PN

PN uttrycker mycket stor bestörtning över [REDACTED] beskyllningar och känner sig oskyldigt anklagad och utsatt. PN är vid mötet med utredaren mycket negativt påverkad av anklagelserna

och har svårt att koppla av samt uttrycker att han känner sig handlingsförlamad och vet inte hur han ska agera i den här situationen. PN har [REDACTED]

Han tycker att han och företaget gjort vad de kunnat för att hjälpa [REDACTED] ur den här tråkiga situationen samt säger att han respekterar [REDACTED] känslor och upplevelser men att han och [REDACTED] har så totalt olika bilder av situationen, vad som har sagts och gjorts i olika sammanhang. [REDACTED] kom att dra sig undan allt oftare, ville inte delta i olika aktiviteter i företaget, däribland APT som är viktigt att delta i. Efter sjukskrivningsperioden uppfattade PN att [REDACTED] var glad och trevlig igen, [REDACTED] var också skämtsam, men snart återgick [REDACTED] till att inte delta, och [REDACTED] gav uttryck för missnöje i många frågor trots att företaget anpassade arbetsuppgifter och arbetsbörda till [REDACTED] så att [REDACTED] skulle trivas och få en behagligare situation på arbetet, [REDACTED] har numera kortare avstånd mellan arbetsplatsen och bostaden.

[REDACTED] sköter sitt arbete på ett bra sätt men vill samtidigt ha arbetsuppgifter som företaget inte kan erbjuda [REDACTED], till exempel [REDACTED] " [REDACTED] vill vara något vi inte har".

Det var FJ som rekommenderade [REDACTED] och [REDACTED] anställdes 2014.

Samtal med FJ

FJ är [REDACTED] operative chef och [REDACTED]. Han har svårt att förstå [REDACTED] då [REDACTED] gör egna tolkningar av situationer, [REDACTED] förvränger situationer. FJ tycker att han har försökt förstå [REDACTED] och att han försökt hjälpa [REDACTED] ur den här problematiska situationen, men att han inte lyckats. FJ är uppgiven och har svårt att hantera den här situationen. FJ är liksom PN bestört över vad han/de anklagas för. Han säger att han och PN samarbetat i sina chefsroller för att hitta möjligheter att hjälpa [REDACTED] ur den här mycket tråkiga situationen. FJ har svårt att förstå alla anklagelser som [REDACTED] framfört under en lång tid.

Även om det råder sekretess kring medarbetares sjukskrivningar, rehabiliteringsplaner etc så påverkas övriga medarbetare i ett så pass litet företag som Bengtsforshus. Arbetsmiljön påverkas negativt för alla på arbetsplatsen, man vet inte hur man ska hantera situationen och man tassar på tå för [REDACTED] för att inte förvärpa situationen. Det är beklagligt att [REDACTED] numera väljer att inte delta i aktiviteter av olika slag, så det känns som om det blir allt svårare för [REDACTED] att komma tillbaka med full kraft efter sin sjukskrivning även om [REDACTED] nu arbetar heltid igen, vilket är bra enligt [REDACTED]

[REDACTED] är duktig i sin yrkesutövning, han får inga klagomål från hyresgästerna.

Samtal med [REDACTED] då ombudsman i Vision, numera ombudsman i Unionen

[REDACTED] kontaktade [REDACTED] vid tiden för sjukskrivning och rehabilitering då [REDACTED] kände sig utsatt för kränkande handlingar av cheferna på arbetsplatsen. [REDACTED] var då mycket skör och grät ofta pga. att [REDACTED] kände sig väldigt illa behandlad på arbetsplatsen. [REDACTED] orkade inte göra en anmälan då, [REDACTED] ville fokusera på sin sjukskrivning och rehabilitering.

[REDACTED] upplevde att PN var mycket aggressiv vid de tillfällen de träffades. PN ville inte ta till sig att [REDACTED] kände sig utsatt av de båda cheferna på arbetsplatsen. PN hotade [REDACTED] med uppsägning pga. arbetsbrist. Då [REDACTED] frågade vad han menade svarade PN att han visste vad han kunde göra för att han också varit facklig ombudsman. I ett senare möte hade PN med sig en ombudsman från Fastigo.

I de fortsatta rehabiliteringssamtalen deltog [REDACTED] från Försäkringskassan. Vid dessa samtal är [REDACTED] mycket ledsen, [REDACTED] gråter ofta och när [REDACTED] ställer frågor till cheferna PN och FJ svara de inte alltid, "de använder sig av pauser och tystnader" och de skjuter ifrån sig anklagelser och när [REDACTED] frågar varför de uppvisar ett så omänskligt beteende, ingen av dem besvarar frågor från [REDACTED]

Vid diskussion om återgång till arbete lämnar [REDACTED] många förslag och önskemål men PN "skjuter ner" alla förslag och visar därmed att han inte vill samarbeta med [REDACTED] för att hitta en lösning på situationen. [REDACTED] från Försäkringskassan instämde i att [REDACTED] blev illa behandlad av arbetsgivaren och uppfattade att arbetsgivaren inte ville hitta en väg ur den här situationen.

[REDACTED] var förfärad och upprörd över att PN inte vill ta ansvar för arbetsmiljöproblemen och [REDACTED] försökte bearbeta PN att vara konstruktiv, men PN hävdade att [REDACTED] problematik gick att hänföra till problem i barndomen.

Vid ett möte deltog en företagsläkare och läkaren föreslog att företaget skulle "köpa ut" [REDACTED] [REDACTED] upplevde att arbetsgivaren väntade ut [REDACTED], dvs att [REDACTED] skulle säga upp sig.

Samtal med [REDACTED] handläggare vid Försäkringskassan

[REDACTED] kontaktade [REDACTED] för att få hjälp av Försäkringskassan. Det var alltså inte arbetsgivaren som kontaktade Försäkringskassan för att få hjälp med en rehabiliteringsplan. Det var alltså Försäkringskassan som drev rehabiliteringsprocessen, den är egentligen arbetsgivarens ansvar. [REDACTED] dokumenterade mötena och innehållet i återgången i arbete. Företagshälsovården ombesörjde samtalsstödet till [REDACTED]

[REDACTED] upplevde att PN var skrikig och otrevlig vid mötena. Vid ett tillfälle avbröt [REDACTED] mötet pga. PN:s aggressiva och skrikiga sätt.

Analys och bedömning

Utredaren har tagit del av en omfattande dokumentation relaterade till [redacted] anmälan. PN och FJ har fått möjlighet att bemöta alla anklagelser från [redacted], ibland är PN anmäld, ibland är FJ anmäld och ibland är båda cheferna anmälda för samma händelse. Till detta kommer information från [redacted] vittnen från Vision och från Försäkringskassan. Därmed anser sig utredaren ha tillgång till ett relevant, och omfattande underlag för att kunna göra en bedömning utifrån gällande lagstiftning och föreskrifter.

Vad har sannolikt lett fram till denna situation? Det finns uppenbarligen problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Företagsläkarnas bedömningar har varit att [redacted] hälso-
problem varit arbetsrelaterade och att dessa problem lett till en långtidssjukskrivning pga. psykisk ohälsa.

[redacted] PN och FJ har problem i sin kommunikation med varandra. [redacted] upplever att vad [redacted] än säger så avfärdas [redacted] synpunkter och önskemål utan vidare av cheferna. PN och FJ har svårt att förstå [redacted] missnöje i olika frågor och [redacted] upplever att de båda cheferna blir irriterade och inte ens bemöter [redacted] på ett sakligt sätt, varken muntligt eller i mailsvar, eller överhuvudtaget inte alls. PN och FJ tycker å andra sidan att de hanterar [redacted] på ett korrekt sätt och inte alls på ett kränkande sätt.

Det finns inget skyddsombud/arbetsmiljöombud på arbetsplatsen. Oenigheter och problem i [redacted] arbetsmiljö har därmed inte kunnat hanteras på ett korrekt sätt i en väl fungerande skyddsorganisation, utan de har fått gro och tilltagit år efter år. Problemen har pågått under mycket lång tid och aldrig åtgärdats grundligt.

Chefernas förmåga att hantera den här situationen uppvisar allvarliga brister. Man har frekventa APT, men detta forum har inte erbjudit möjligheter att lösa [redacted] problem, där hantearas inte "individproblem" utan endast arbetsmiljöfrågor av mer allmän karaktär. Så det har inte funnits något annat forum som erbjudit möjlighet att lösa de problem som ständigt uppkommit i relationen mellan [redacted] och de båda cheferna, inte heller löst de problem som finns i samspelet mellan [redacted] och andra medarbetare. PN har tillkallat externt expertstöd från Fastigo, särskilt i rehabiliteringsprocessen.

Slutsatser:

- Den utsatte och de två anklagade cheferna har *helt olika* uppfattningar om vad som sagts och gjorts i de händelser som den utsatte angett som kränkande handlingar, dvs ord står mot ord. Den utsattes uppfattningar om händelser styrks dock i stor omfattning av diverse dokument som minnesanteckningar, mail, och läkarintyg samt av två vittnen enligt nedan.
- Den fackliga företrädaren och tjänstemannen från Försäkringskassan stöder den utsattes uppfattning om bristerna i de flerpartsmöten de deltagit i tillsammans med

övriga parter samt att arbetsgivaren (de två cheferna) själva inte tog ansvar för rehabiliteringsprocessen utan överlät det ansvaret till Försäkringskassan. Vittnena har verifierat chefernas ointresse av att bidra till en framgångsrik rehabiliteringsprocess och PN har uppvisat ett aggressivt beteende vid dessa möten, dvs upprepade aggressiva utfall.

- Den utsatte har under många år försökt föra en dialog med de anklagade cheferna om upplevda problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utan att vinna gehör. Detta är en systematisk utfrysning av den utsatte eftersom [REDACTED] har ignorerats under lång tid, dvs en upprepning av kränkande handlingar utförda av cheferna. Hade dessa tidiga signaler åtgärdats i ett tidigt skede hade den här allvarliga situationen förmodligen kunnat undvikas.
- Maktobalansen är en allvarlig omständighet, dvs de anklagade cheferna är i en överordnad ställning i förhållande till den utsatte. Arbetsgivaren, dvs de anklagade cheferna har dessutom det yttersta arbetsmiljöansvaret.

Har [REDACTED] utsatts för **arbetsrättsligt** kränkande handlingar av PN och FJ, enligt följande definition:

- *Handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.*

Baserat på samtal med de inblandade, fakta och synpunkter som framkommit i de redovisade samtalen och dokumenten, och då allt material källkritiskt har granskats och vägts samman, bedömer utredaren att övervägande skäl talar för att **PN och FJ utsatt [REDACTED] för omfattande arbetsrättsliga kränkande handlingar och mobbing**. Mot denna bakgrund bedömer utredaren att slutsatsen att [REDACTED] utsatts för kränkande handlingar och mobbing med hög sannolikhet är korrekt.

Rekommendationer

1. **Avsked** av PN pga. kränkande särbehandling och mobbing av medarbetare [REDACTED]
2. **Avsked** av FJ pga. kränkande särbehandling och mobbing av medarbetaren [REDACTED]
3. Fortsatt personligt stöd till [REDACTED] dvs externt **samtalsstöd** från företagshälsovården, till dess att [REDACTED] hälsa är helt återställd. Ev. en hälsoundersökning, provtagning och därefter läkarkonsultation
4. Var och en av medarbetarna i Bengtsforshus bör erbjudas externt **samtalsstöd**.
5. En **medarbetarenkät** bör genomföras, resultatet bör vara vägledande för vilka åtgärder som bör genomföras i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
6. **Översyn** av rutiner för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing
7. **Översyn** av rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet av beslutade insatser bör ske kvartalsvis under 2023