

Faktaundersøkelse – en av mange metoder for undersøkelse av psykososialt arbeidsmiljø

Laila M Torp

Ringvoll Bedriftshelsetjeneste



RINGVOLL
bedriftshelsetjeneste as

Ulike typer undersøkelser av arbeidsmiljøet

Definere hva som er målet med en kartlegging og ha en plan for oppfølging tidlig i fasen

- Arbeidsmiljøkartlegginger
 - Kvantative (Spørreskjema)
 - Kvalitative (Intervju, gruppesamtaler, osv, osv)
- Klageundersøkelser/forundersøkelser
 - Psykososial vernerunde, samtaler/intervjuer med aktuelle personer
- Faktaundersøkelser

Arbeidsmiljøkartlegging

Hvordan har vi det?

Kollektivt perspektiv

Fremover: Hva kan forbedres hos oss?

Hvem: Alle ansatte

Mål: Identifisering av risiko og forbedrings- områder

Metode: Spørreskjema, intervju, fokusgrupper, søkekonferanser, personalmøter mv

Kan være anonymt

Tilbakemelding til alle

Faktaundersøkelse

Spesifikke klager

Individuelt perspektiv

Først tilbakevirkende: Hva har skjedd?

Deretter: hva gjør vi fremover og hva må løses?

Hvem: De involverte og eventuelle vitner

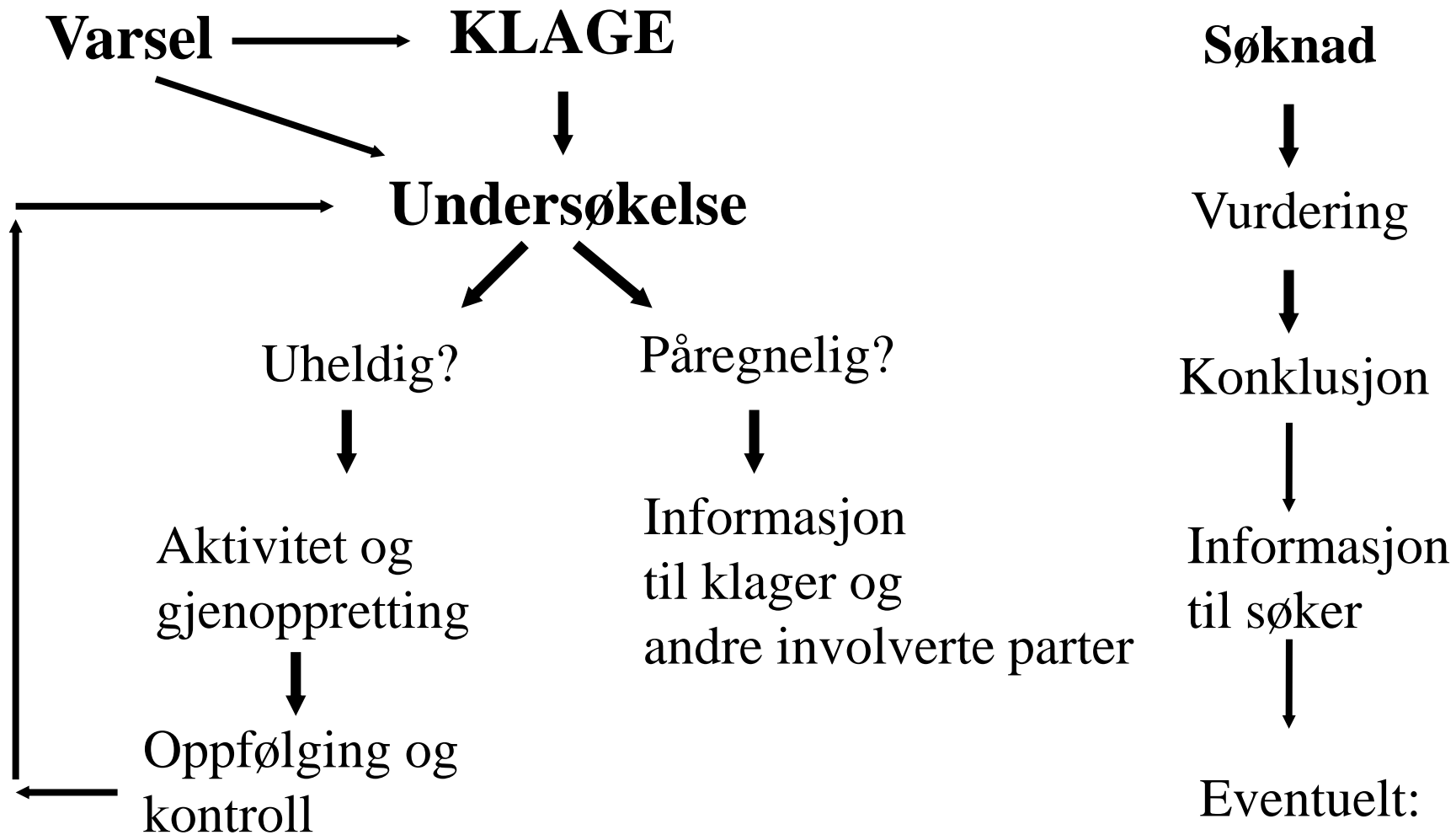
Mål: Håndtere saken

Tilbakemelding til bestiller og involverte i saken

Rapportering av arbeidsmiljøproblemer

- **Søknad:** ønske/behov men ingen brudd
- **Klage:** påstand om brudd for egen del som kreves gjenopprettet
- **Varsling:** Innrapportert observert trakassering eller annen klanderverdig opptreden, mot seg selv eller andre

SAKSBEHANDLING



Faktaundersøkelse som metode

- **Faktaundersøkelse som metode** er utviklet for arbeidsmiljøsaker der ansatte mener det har oppstått uheldige eller klanderverdige forhold, og der det varsles om eller leveres klage med påstander om for eksempel helsefarlig ledelse, mellommenneskelige konflikter, frykttkultur og mobbing og trakassering.
- **Faktaundersøkelse inngår i det gjenopprettende perspektivet** i arbeidsmiljøarbeidet og tilfredsstiller arbeidsmiljølovens krav, juridiske krav til god saksbehandling og viktige psykologiske perspektiver knyttet til blant annet rettferdighet.

- Ref: Ståle Einarsen, Harald Pedersen, Helge Hoel

Faktaundersøkelse

- En **systematisk** metode for grundig og rettferdig behandling av ansatte og ledere i vanskelige arbeidsmiljø-, konflikt- eller varslingssaker
- **Kartlegge de faktiske forhold i saken, for deretter ta stilling til om det har skjedd brudd på AML, evt. på interne føringer og forskrifter**

- Ref: Ståle Einarsen, Harald Pedersen, Helge Hoel

Faktaundersøkelse (forts)

- Metodikken er basert på AML, forskrift om internkontroll, forskning om rettferdighet, samt grunnleggende regler for god saksbehandling
 - Metoden har vært på en omfattende høring blant arbeidslivets parter
 - Metoden ble i sin tid utviklet på oppdrag for Arbeidstilsynet
 - Arbeidsmiljøspesialistene (Ståle Einarsen, Harald Pedersen, Helge Hoel) har utviklet en sertifisering for å sikre kvalitet på faktaundersøkere.
-
- Ref: Ståle Einarsen, Harald Pedersen, Helge Hoel

Kontradiksjon

Kontradiksjon er partenes rett til å få komme med sine anførsler, og til å få imøtegå det motparter eller andre har anført i sakens anledning.

Klageundersøkelse

- Klageundersøkelse/forundersøkelser gjennomføres når man har grunn til å tro at det foreligger problemer, konflikter eller annen misnøye i arbeidsmiljøet, men der arbeidsgiver eller VO ikke har kjennskap til hva sakene konkret handler om, hvem som er involvert osv
- Etter at man har gjennomført intervjuene systematiseres funnene for å avdekke hvilke ulike klager og varsler man eventuelt måtte ha, og om de aktuelle sakene potensielt vil kunne utgjøre brudd på arbeidsmiljøloven eller andre interne føringer.
- I så fall vil disse måtte undersøkes hver for seg ved hjelp av en faktaundersøkelse.

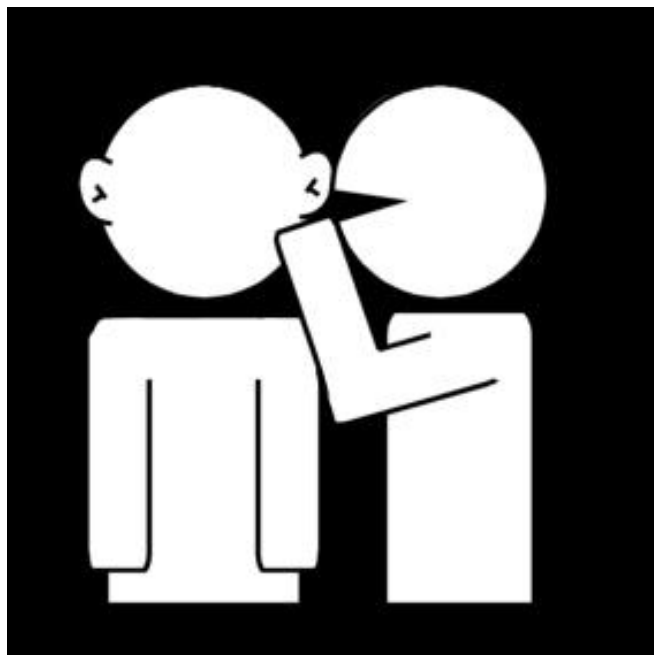
Faktaundersøkelse i praksis

- Det foreligger klage/varsling, leder har observert forhold som mistenkes å være klanderverdige i et arbeidsmiljø
- Faktaundersøkere gis et skriftlig mandat
- Aktuelle ansatte innkalles til intervju – klager, den som er påklaget og andre aktuelle nevnt i saken, «vitner», verneombud, tillitsvalgt – her kan listen utvides underveis i en sak
- Intervju med skriftlig referat som undertegnes av hver enkelt

- Evt skriftlig/elektronisk dokumentasjon innhentes
- «Befaring»/situasjonsoppklaring kan utføres
- Kontradiksjonsprinsippet følges, alle får mulighet til å «forsvare seg»
- Rapport utferdiges, diskusjon og henvisninger til lovverk, med vedlegg som dokumentasjon for konklusjonen – (lovbrudd/ikke lovbrudd, eller ikke mulig å konkludere)

- Arbeidsgiver eier rapporten, alle ha rett på innsyn til deler som angår seg selv
- Arbeidsgiver er forpliktet til å følge opp undersøkelsen med endelig konklusjon og utføre nødvendige tiltak.

Sokrates «3 filter test»



1. Er du helt sikker på at det du har tenkt å fortelle meg er **sant**? Nei, svarte den bekjente.
2. Er det noe **godt** du har tenkt å fortelle meg om min venn? Nei svarte den bekjente.
3. er det du har tenkt å fortelle meg om min venn **nyttig** for meg å vite? Nei svarte den bekjente

Takk for oppmerksomheten!