

**OSLOMET**

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# Hva skal vi med faktaundersøkelser?

**Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova**

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2021:02

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

Forfattere: Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova

Prosjekt: Konfliktåndtering og varsling

Prosjektleder: Bitten Nordrik

Finansiert av: LO

Forsidebilde: Unsplash

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2021

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2021

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

Arbeidsforskningsinstituttet  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)

Webadresse: [oslomet.no/om/afi](https://oslomet.no/om/afi)

Publikasjonen kan lastes ned fra [fagarkivet.oslomet.no](https://fagarkivet.oslomet.no)

Publications are available for free download from [fagarkivet.oslomet.no](https://fagarkivet.oslomet.no)

# Hva skal vi med faktaundersøkelser?

Bitten Nordrik

Tereza Østbø Kuldova

## Innhold

Forord og innledning .....	3
Hva er faktaundersøkelser? .....	5
Hvorfor er bruken av faktaundersøkelser omstridt? .....	8
Må du stille til intervju med en faktaundersøker? .....	10
Hvilke rettigheter har du? .....	11
Hvorfor er faktaundersøkelser ikke kompatible med den norske modellen? .....	12
Hvordan blir «fakta» til i faktaundersøkelser? .....	15
Er etterforskning på arbeidsplassen den eneste muligheten? .....	17
Hvorfor er det viktig å være bevisst hvordan forskjellige aktører i arbeidslivet forstår konflikt? ...	19
Hvilke muligheter ligger i eksisterende bedriftsdemokratiske ordninger? .....	21
Hvorfor er det viktig med forebygging, dialog og løsninger på lavest mulig nivå? .....	25
Kollektivorienterte perspektiver, solidaritet og ytringsfrihet i konflikt med individorienterte perspektiver, desolidarisering og fryktkultur .....	27
Referanser .....	29

## Forord og innledning

Faktaundersøkelser brukes stadig oftere på norske arbeidsplasser. Faktaundersøkelser består av to faser.

Etterretningsfasen gjennomføres som en forundersøkelse der det undersøkes om det finnes påstander om trakassering eller mobbing, eller andre kritikkverdige forhold knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. I selve faktaundersøkelsesfasen etterforskes eventuelle påstander formulert som klager eller varsler. Etter endt etterforskning konkluderes det med hvorvidt det kan sies å være grunnlag for å hevde at arbeidsmiljøloven er brutt eller ikke.

Faktaundersøkelser er arbeidsgivers metode for å «sette punktum» i en klage eller varslings sak. Tilbydere av metoden selger den gjerne inn som et alternativ til en eventuell retts sak, eller en måte å unngå slike på.

Hvor mange faktaundersøkelser som blir gjennomført årlig vet vi ikke. Det vi imidlertid vet er at antall leverandører av faktaundersøkelser har økt betydelig de siste årene. Det er flere advokatbyråer og konsultantselskaper som tilbyr faktaundersøkelser og andre etterforskningsprodukter til arbeidsgivere. Flere ansatte i virksomheter, gjerne ledere og HR-personell, har også blitt kurset i metoden for å kunne gjennomføre faktaundersøkelser eller interne granskninger i egen virksomhet. Opplæring i metoden har også funnet sted under tittelen: «*Fra arbeidsmiljøarbeid til oppsigelse*»<sup>1</sup>.

Faktaundersøkelser er omstridt og har fått en del, ofte negativ, medieoppmerksomhet. Den negative medieoppmerksomheten skyldes både at metoden har vært anvendt til å ramme varslere, tillitsvalgte, verneombud og de som ytrer seg kritisk, og det at faktaundersøkelser har medført en eskalering av konflikter og i mange tilfeller hatt alvorlige konsekvenser både for individer og organisasjoner.

Flere forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet har lenge vært interessert i spørsmål om arbeidsmiljø, kritiske ytringer, konflikt og konflikthåndtering. I 2019 ønsket forskerne å se nærmere på faktaundersøkelser som arbeidsmiljø- og konflikthåndteringsmetode. Forskerne utformet et forskningsprosjekt som LO valgte å finansiere. Hovedresultatet av prosjektet er boken *Faktaundersøkelser – et «hybrid konfliktvåpen» på norske arbeidsplasser*, skrevet av Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova. Boken ble utgitt av Gyldendal Akademisk våren 2021. I boken gis det en dyptgående kvalitativ analyse av metodens premisser og kunnskapsgrunnlag, som vi knytter opp til vårt kvalitative datamateriale bestående av 31 intervjuer i 22 caser. Datamaterialet består også av en stor mengde sekundærkilder, herunder faktaundersøkelser, som er underlagt omfattende analyser. I boken avdekker vi flere negative konsekvenser av faktaundersøkelser, samtidig som vi viser hvorfor de *ikke* kan regnes for å være tilfeldige. Det er ikke tilfeldig at faktaundersøkelser eskalerer konflikter og stigmatiserer individer, eller at mange utvikler psykiske lidelser som depresjon, posttraumatisk stresslidelse og selvmordstanker. Det er heller ikke tilfeldig at metoden innskrenker ytringsfriheten på arbeidsplassen, forverrer det psykososiale arbeidsmiljøet og undergraver partssamarbeidet. Problemet ligger nemlig i selve metoden, ikke i en dårlig anvendelse av metoden. I boken argumenterer vi for at metoden har så alvorlige konsekvenser at partene i norsk arbeidsliv, ulike profesjonsutøvere og andre som er involvert i arbeidsmiljøarbeid må drøfte disse og bidra til endring av dagens praksis.

I boken viser vi også at faktaundersøkelser er utviklet i en kultur med helt andre arbeidslivstradisjoner enn de norske. Metoden ble importert til Norge fra vestlige land parallelt

---

<sup>1</sup> <https://sbd.no/kurs/fra-arbeidsmiljoarbeid-til-oppsigelse-jus-og-psykologi-i-vanskelige-personalsaker/> (lastet ned fra nett 20.04.21).

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

med at organisasjonsgraden sank betydelig i disse landene. Løsningen der arbeidslivet sto uten fagforeninger, ble juridifisering, formalisering og individualisering av arbeidsplassrelasjoner. Mens vi i norsk arbeidsliv fortsatt har kollektive ordninger, medbestemmelse og partssamarbeid, blir disse utfordret av importerte metoder som kommer inn «bakveien» – det vil si sammen med populære styrings- og ledelsesmodeller. I boken settes det kritisk søkelys på disse komplekse endringene, konsekvensene de får og bruken av faktaundersøkelser i norsk arbeidsliv. Ikke minst pekes det på at metoden spiller partssamarbeidet ut på sidelinjen. Utviklingen settes også i sammenheng med at norske arbeidsplasser i økende omfang introduseres for en nulltoleranse-logikk i individorienterte HRM-systemer. I denne sammenhengen drøftes disse importerte ledelses-, styrings- og HRM-modellene og årsakene til at de utfordrer det norske arbeidsplassdemokratiet. Modellene spres både gjennom lederutdanninger og av transnasjonale konsulentselskaper som selger dem inn samtidig som de bistår virksomhetsledere med implementeringen av dem.

Faktaundersøkelser er en tilsvarende importert metode, som i liten grad forholder til medbestemmelsesapparatet og nasjonalt lov- og avtaleverk. Selv om forskerne bak metoden hevder at den ligger godt innenfor advokatforeningens retningslinjer for private granskinger, kan det synes som om de opererer med egne tolkninger av sentrale saksbehandlingskriterier.

I dette følgenotatet vil vi ikke gjengi den detaljerte argumentasjonen som fremføres i boken. Derimot vil vi henvise leseren til boken for eventuelle dypdykk i problematikken. I dette FoU-notatet har vi valgt å konsentrere oss om noen konkrete og kritiske momenter i vår analyse fordi vi mener de er av særlig betydning i den videre diskusjonen om metoden. Undersøkelsen som ligger til grunn for både bok og notat viser hvor utfordrende metoden er for arbeidstakere, verneombud, tillitsvalgte og fagforeninger, men også for ledere og organisasjoner generelt. Tilbydere av faktaundersøkelser er til dels bevisst svakheter ved metoden, men i stedet for å gå i dialog om disse viser de til at det ikke finnes alternativer. Av den grunn har vi i dette notatet valgt å skissere andre metoder, både etablerte og nyutviklede, som er forankret i partssamarbeidet, men som kan ha blitt nedprioritert da faktaundersøkelser ble et alternativ for arbeidsgivere. Utenrettslig meklings er i denne sammenheng en forholdsvis ny metode som kanskje bør utredes nærmere med tanke på fremtidige måter å håndtere konflikter på. Diskusjonen av alternative metoder er ikke en del av boken. Dette FoU-notatet retter seg mot praksis på feltet. Vi håper på at leseren tar problematikken på alvor og at både boken og dette notatet skaper offentlig debatt om norsk arbeidsplassdemokrati og yringsfrihet.

Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova

Oslo, 9. april 2021

## Hva er faktaundersøkelser?

Faktaundersøkelsen har siden midten av 2000-tallet etablert seg som en etterretnings- og etterforskningsmetode for arbeidsgivere som ønsker å identifisere kritikk og kritikkverdige psykososiale forhold, for deretter å sette sluttstrek for dem. Mens forundersøkelser identifiserer kritikk (påstander) og kritikkverdige forhold (formalisert som brudd på arbeidsmiljøloven) benyttes selve faktaundersøkelsen til å etterforske forholdene.

Historisk kan faktaundersøkelser spores tilbake til prosjekter som «*Jobbing uten mobbing*» (2005–2007) som ble ledet av Arbeidstilsynet. I dette prosjektet ble trakassering og mobbing i arbeidslivet satt på dagsorden. Metoden ble utviklet av organisasjonspsykologer i samarbeid med advokater, og de har hentet inspirasjon fra etterforskningsmetoder utviklet i Storbritannia, USA og andre vestlige land. Da metoden ble utviklet i disse landene var det i en politisk og økonomisk kontekst der organisasjonsgraden hadde sunket betydelig, samtidig som individorientert HRM («*Human Resource Management*») vokste frem. Forhandlingssystemene som HRM er en del av beskrives som «alternativt forhandlingssystem» (Lipsky & Seeber 2000) og det er liten tvil om at de nettopp er alternativ til kollektive forhandlingssystem, herunder det norske to- og trepartssystemet. Faktaundersøkelser ble angivelig tilpasset norske forhold og formalisert i boken *Faktaundersøkelse: metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker* av Ståle Einarsen, Harald Pedersen og Helge Hoel (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016). Deretter har flere norske advokatbyråer, konsulentfirmaer og «faktaundersøkere» (sertifisert gjennom kurs basert på og utviklet i samarbeid med forfatterne av ovennevnte bok) omfavnet metoden.

Mens utgangspunktet for utvikling av metoden var et ønske om å håndtere svært alvorlige trakassering- og mobbesaker på en best mulig og rettferdig måte, har metoden over tid blitt anvendt på et stadig større spekter av utfordringer knyttet til arbeidsmiljø generelt. En saklig uenighet, eksempelvis knyttet til forholdet mellom ressurser, krav og prioriteringer, utvikler seg gjerne til en konflikt mellom personer om den ikke håndteres raskt. Ved å la uenighet utvikle seg blir saklig uenighet på et tidspunkt til vanskelige personlige relasjoner som kan defineres som «kritikkverdige» og dermed omgjøres til en formalisert klage (i forundersøkelsen). Den kan da etterforskes (i faktaundersøkelsen). Som nevnt er faktaundersøkelsen arbeidsgivers metode, hvilket tilsier at etterforskningen skjer på arbeidsgivers mandat. Selv om litteraturen om faktaundersøkelser påstår at forundersøkelsen kan ses som en form for vernerunde eller arbeidsmiljøundersøkelse, er Ståle Einarsen tydelig på at metoden ligger mye nærmere politiets og etterforskernes metoder:

*En faktaundersøkelse ligner mye mer på etterforskning slik politiet bedriver det enn det ligner på en tradisjonell arbeidsmiljøkartlegging. Da tar man utgangspunkt i den klagen som en ansatt har framsatt og så undersøker man om det er hold i den klagen. Har de ting som blir framsatt, har de skjedd? Og hvis de har skjedd, kan man si at det er brudd med prinsippet om at man skal ikke oppleve mobbing?*<sup>2</sup>

Sammenligning med politi og rettsvesen kommer til uttrykk flere steder i litteraturen om faktaundersøkelser, blant annet refereres det til at arbeidsgiver, angivelig for å tilfredsstille kravene til internkontroll, nærmest blir pålagt å være «både 'politi' og 'dommer' i arbeidsmiljø saker, kanskje også 'fengselsvesen'» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 88). Faktaundersøkelser er altså en metode for å innhente informasjon om eventuell kritikk, som så blir formulert som påstander. Når påstandene formaliseres som klager og varsler, etterforskes de

---

<sup>2</sup> Er det mobning? Undersøeg fakta! (12.05.2010) En video fra Videncenter for arbeidsmiljø. Tilgjengelig (februar 2021): <https://youtu.be/M0PIOPwjhTk>

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

som mulige kritikkverdige forhold og brudd på arbeidsmiljøloven eller interne retningslinjer på norske arbeidsplasser.



Figur 1 Tiltakstrappen (Sørensen & Grimsmo 2006)

I Tiltakstrappen til Arbeidstilsynet ser vi at faktaundersøkelser står oppført på rødt nivå (jf. figur 1). Tanken er altså at metoden bare skal brukes i svært alvorlige tilfeller, når alle andre metoder har feilet. Tiltakstrappen bygger på en tenkning om at de metoder og tiltak som er minst inngripende brukes først. Våre caseanalyser, omtalt i boken, viser at det i stor grad hoppes bukk over tiltak på forebyggende- og risikonivå. I de fleste tilfellene har arbeidsgiver vært kjent med og ofte også deltakende i konflikter som har fått utvikle seg over tid uten at tiltak på lavere nivåer har vært forsøkt forutfor iverksetting av faktaundersøkelse.

En metode utviklet for ekstreme tilfeller av mobbing, trakassering og konflikt har blitt utvidet til å omhandle et mye bredere spektrum av kritikkverdige forhold. Samtidig har andre metoder blitt nedprioritert. Det gjelder særlig metoder som er forankret i partssamarbeid og som retter søkelyset på organisatoriske arbeidsbetingelser som en kilde til uenighet, fremfor personlige motsetninger. Dermed benytter ikke arbeidsgiver seg av de mange veletablerte mulighetene for konfliktbehandling som finnes gjennom partssammensatte systemer, der partene i konflikt blir representert av fagforeninger eller arbeidsgiverforeningen. Det burde undersøkes nærmere hva dette skyldes. Vår anbefaling i første omgang er at metoder på forebyggende nivå og på risikonivå brukes aktivt før man tyr til sterkere midler. Her må det imidlertid bemerkes at vi i boken argumenterer vi for at faktaundersøkelse, selv i mer alvorlige tilfeller, er en lite egnet metode.

Faktaundersøkelser er arbeidsgivers metode og den likner på granskning. Den bruker politiets etterforskningsmetoder og resulterer i «mini-domstoler» i regi av arbeidsgiver. Metoder som avhør og vitneavhør, dokumentanalyse, bevisføring, analyse av sosiale medier og åstedsbefaring brukes aktivt av faktaundersøkerne. Metoden reiser flere spørsmål knyttet til ytringsfrihet, personvern og rettssikkerhet, og med dette opplevelsen av rettferdig behandling i tilfeller av uenighet, kritikk og konflikt.

Vi omtaler faktaundersøkelser som et «hybrid konfliktvåpen». Ordet «hybrid» kan være substantiv eller adjektiv, og brukes innen flere fagfelt om en kombinasjon av to eller flere elementer. En hybrid får gjerne nye egenskaper som de opprinnelige elementene ikke hadde. I



## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

krigs- og konfliktstudier brukes gjerne «hybrid» om en kombinasjon av militære og ikke-militære våpen og virkemidler som bevisst utfordrer og utnytter juridiske, institusjonelle og konseptuelle skillelinjer. Formålet er å sette fienden ut av spill ved å gjøre ham desorientert, ødelegge vante forsvarsmekanismer og ramme de svakeste punktene. Faktaundersøkelser er i så måte også en hybrid – en ny kombinasjon av juridiske, psykologiske og helsefaglige virkemidler som arbeidsgiver bruker til å «sette punktum for en konflikt». Denne nye kombinasjonen, som i instruksjonsmanualene dessuten forklares med krigsmetaforer, gjør at den kan oppleves som et hybrid konfliktvåpen for dem som er utsatt for den. Dette er også grunnen til at bruken av faktaundersøkelser har vært svært omstridt.

## Hvorfor er bruken av faktaundersøkelser omstridt?

Forskerne bak faktaundersøkelser, hevder at tiltaket baserer seg på en saksbehandlingsmetode som leverer «rettferdighet» idet den bygger på «rettferdig rettergang» og finner frem «fakta i saken» (Einarsen, Pedersen, og Hoel 2016). Med andre ord, metoden legitimeres med gjentatte referanser til ryddig saksbehandling og objektive fakta etablert av faktaundersøkerne.

Faktaundersøkelser har i nyere tid skapt en stor offentlig debatt og flere har ytret seg kritisk. *Khrono* fikk i 2020 hederlig omtale fra Fagpressen for sin gravejournalistikk i forbindelse med en rekke artikler om faktaundersøkelser.<sup>3</sup> Samtidig argumenteres det i faktaundersøkelsesrapportene fra NTNU, som var ett av universitetene omtalt i *Khrono*-saken, at denne medieomtalen har vært med på å eskalere konflikter ved det aktuelle instituttet. Kan man snakke fritt om faktaundersøkelser i media mens de pågår? Kan man ytre seg kritisk om metoden uten risiko for gjengjeldelse? Bruk av faktaundersøkelser har med dette også reist spørsmål om grenser for de ansattes ytringsfrihet.<sup>4</sup> Kritikken har kommet fra flere hold. Flere som har vært gjenstand for faktaundersøkelse, eller blitt dratt inn i prosessen, har gått ut og advart mot metoden:

*Mennesket forsvinner i faktaundersøkelser, prosedyrer og paragrafer. Enkle rutiner som samtale og en utstrakt hånd forkastes til fordel for innleide advokater og eksperthjelp. Skyttergravene blir dypere og dypere, og til slutt er det en som må vinne. På den måten taper vi alle sammen.*<sup>5</sup>

Etter erfaringer med faktaundersøkelser ved NTNU har professor og styremedlem Aksel Tjora argumentert for å forby faktaundersøkelser som metode ved NTNU.<sup>6</sup> Selv om faktaundersøkelser selges med lovnader om rettsikkerhet, er opplevelsene til våre informanter, som vi analyserer i boken, diametralt motsatte.

I boken vår analyserer vi metoden i dybden og viser at den ikke klarer å levere rettferdighet – tvert imot. De fleste mener seg urettferdig behandlet. Metoden leverer heller ikke nøytrale og objektive fakta slik den hevder. La oss se kort på noen av hovedproblemene vi ser.

*For det første: årsaken* til kritiske ytringer, konflikt eller uenighet defineres vekk fra faktaundersøkelsens etterforskning. Dette grepet er langt fra nøytralt. Årsaker til at konflikten oppsto anses som uinteressante fordi de angivelig er åpne for tolkning – i motsetning til observerbar atferd. Dermed ser man bort fra organisatoriske og kontekstuelle forhold og i stedet etterforsker man hovedsakelig dokumenterbar individuell *atferd*. For å kunne anvende faktaundersøkelser og etterforske et konkret problem knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, må problemet gjøres om til et problem knyttet til konkrete personer. Med dette grepet trer partene i saken frem. Klagen eller varselet må formaliseres på måter som omhandler konkrete personer. Vår undersøkelse viser at straks formaliseringen er foretatt, så er også konfliktpartene definert.

*For det andre* styres faktaundersøkelser av arbeidsgivers mandat, det vil si at arbeidsgiver på forhånd har den fulle rett til å definere hva som skal etterforskes og ikke. I boken viser vi hvilken enorm makt som ligger i mandatutforming. I hver av casene ser vi hvordan påstander tas ut av én kontekst for så å settes inn i en ny kontekst. Konflikter som ofte kan tilbakeføres til årelang uenighet om saksforhold, tas ut av konfliktforløpet. Med dette grepet gjøres ikke den årelange uenigheten til en del av undersøkelsen. I stedet omgjøres årsaken til uenighet til påstander om

<sup>3</sup> <https://khrono.no/hederlig-omtale-til-khronos-journalistikk-om-faktaundersokelser/534619>

<sup>4</sup> <https://khrono.no/files/2019/07/05/Ntnurapportjuli2019hele.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.gat.no/meninger/en-klar-beskjed-til-dem-som-vurderer-a-CC%8A-varsle-la-det-vaere/>

<sup>6</sup> <https://khrono.no/lo-advokat-mener-ansatte-kan-nekte-a-delta-i-faktaundersokelser/421906> og <https://www.forskerforum.no/faktaundersokelser-bor-forbys-sier-styremedlem-ved-ntnu/>

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

mobbing og trakassering, og det er slike påstander som etterforskes. I selve faktaundersøkelsen er det «*faktaundersøkerne som styrer og kontrollerer situasjonen, dens spilleregler og hvilke emner man skal snakke om*» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 134). Både ansatte, tillitsvalgte, verneombud og ledere som har vært gjenstand for faktaundersøkelser viser til at de hadde forberedt seg godt og tatt med dokumenter som kunne kaste lys over konfliktforløpet. Forløpet og dokumentasjonen ble imidlertid definert av faktagranskerne som forhold som lå utenfor deres undersøkelsesmandat.

*For det tredje* trues det også med medvirkningsplikt, da det vises til at det å ikke stille vil ses som ordrenekt, noe som kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Flere forteller at de har følt seg presset til å delta i en prosess de ikke har hatt tillit til.

*For det fjerde* knytter det seg store spørsmål til faktagranskernes praktisering av kontradiksjon. Kartleggingssamtaler inngår i selve faktagranskingen, og disse sammenlignes med «avhør». Referat fra samtalen skrives mens avhøret pågår og under tidspress tvinges de avhørte til å skrive under. Ved underskrift blir referatet å regne som «fakta» i saken. Flere fikk inntrykk av at de kunne kommentere og korrigere referatene i ettertid, noe som viste seg å ikke stemme i praksis. I faktaundersøkelseslitteraturen advares det nemlig mot å innarbeide kommentarer i etterkant. For de avhørte oppleves det nærmest som umulig å korrigere referater som de både karakteriserer som mangelfulle og uriktige. Det er oppsiktsvekkende at faktaundersøkere heller ikke gjør opptak av «avhørene», en praksis som for øvrig står i motstrid til politiets gullstandard.

Faktaundersøkere er gjerne advokater, jurister, psykologer eller helsepersonell av utdanning. Utdanningstittelen assosieres med profesjonell integritet som igjen innbyr til tillit. Det hevdes imidlertid at faktaundersøkere må tre ut av sin profesjonsrolle, og inn i den konstruerte rollen som faktaundersøker. De sjonglerer med andre ord med roller som gjør det svært vanskelig for de som faktagranskes å vite om granskeren opptre som helsearbeider i tråd med helsepersonelloven, eller advokat i tråd med advokatforeningens etiske retningslinjer – eller som faktaundersøkere. Med denne sjongleringen forsøkes faktagransker fritatt fra de reguleringene som måtte følge med de ulike profesjonsrollene. Vi har også sett mandat der arbeidsgiver eksplisitt fritar faktagranskere, som av utdanning er helsearbeidere, fra helsepersonelloven og de passusene som regulerer taushetsplikten.

## Må du stille til intervju med en faktaundersøker?

I norsk sammenheng må metoder som anvendes være kompatible med nasjonale lover så vel som avtaleverket mellom arbeidslivets parter, da dette er rammebetingelser som ikke kan velges bort. I litteraturen om faktaundersøkelser hevdes det at metoden er utviklet i tråd med Arbeidsmiljøloven og i samsvar med Arbeidstilsynets prinsipper for undersøkelsesplikt i mobbesaker. Det knytter seg imidlertid flere utfordringer til denne påstanden. Ikke bare tar metoden lite hensyn til partssamarbeid, den opererer også med en høyst omstridt tolkning av «medvirkningsplikt». I tillegg avvises ansattes rett til å kunne klage eller varsle anonymt.

LO-advokat Rune Lium<sup>7</sup> har, med referanse til forarbeidene til Arbeidsmiljøloven 2004 og 2005<sup>8</sup>, uttalt seg kritisk til overnevnte. Som det kommer frem av disse arbeidene, er det fra departementets side et viktig poeng at *ingen skal tvinges til å stå frem som angiver*. Ansatte skal derfor kunne varsle anonymt, eksempelvis gjennom verneombud, slik at arbeidsgiver kan undersøke saken. Arbeidstilsynet skriver også følgende eksplisitt:

*Arbeidstakere kan varsle anonymt og likevel ivareta medvirkningsplikten. Dersom arbeidstakere velger å varsle verneombudet, er det en forutsetning at verneombudet melder videre til arbeidsgiver, uten å være nødt til å oppgi hvem som er kilden til opplysningene. (Arbeidstilsynet 2020: 12)*

Advokat Lium hevder derfor at ansatte kan nekte å delta i for- og klageundersøkelser, og i selve faktaundersøkelsen. Som han selv sier:

*Plikt til å medvirke i faktaundersøkelse har ikke noe rettslig grunnlag, selv om det nærmest er standard i alle faktaundersøkelsene og nevnes rundt omkring i forbindelse med gjennomføringen av dem. (...) Ingen er pliktig til å møte opp for en faktaundersøker og si hva man tenker om sine kolleger og enkeltpersoner, noe som igjen skal skrives ned og legges frem for alle involverte.<sup>9</sup>*

Hvorvidt man plikter å stille til intervju med en faktaundersøker er for tiden gjenstand for debatt blant advokater. Vi håper også at Advokatforeningen vil ta stilling til spørsmålet når de nå reviderer sine retningslinjer for private granskinger.

---

<sup>7</sup> <https://khrono.no/lo-advokat-mener-ansatte-kan-nekte-a-delta-i-faktaundersokelser/421906>

<sup>8</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/e7034eea68914ae88954f70c31cbfe53/no/pdfs/otp200420050049000dddpdfs.pdf>

<sup>9</sup> <https://khrono.no/lo-advokat-mener-ansatte-kan-nekte-a-delta-i-faktaundersokelser/421906>

## Hvilke rettigheter har du?

I litteraturen om faktaundersøkelser brukes det kontradiktoriske prinsipp som begrunnelse for at ansatte ikke kan klage eller varsle anonymt om uheldige arbeidsmiljøforhold. Det kontradiktoriske prinsippet tilsier, ifølge Einarsen, Pedersen og Hoel (2016: 103) «*at en arbeidsgiver ikke kan love noen av partene i en sak noen form for anonymitet overfor sakens motpart*». Arbeidsgiver hevdes å være pålagt en kontradiktorisk tilnærming som er uforenlig med anonyme klager og varsler. Samtidig er det uomtvistelig at ansatte har rett til å varsle anonymt.

Her kan det bemerkes at en eventuell kontradiktorisk tilnærming også kunne vært gjennomført i form av dialog, dialogverksteder eller mekling. Dette er metoder som har andre forutsetninger for å ivareta kontekst – og ikke minst mennesket. Arbeidsgiver er pålagt en handlingsplikt ved varsling, men arbeidsgiver er *ikke* pålagt å velge faktaundersøkelse med faktaundersøker som kontradiktorisk filter. Ifølge litteraturen om faktaundersøkelser skal «*faktaundersøkerne styre og kontrollere konfliktsituasjonen, dens spilleregler og hvilke emner man skal snakke om*» (Einarsen, Pedersen & Hoel 2016: 134). Tradisjonelt har fagbevegelsen tatt utgangspunkt i Sjøtveits (2006) alternative tenkning om at ansatte har rett til å løse sine egne konflikter – «*kunnskap om løsningen fins vanligvis innafor porten*» påpeker forfatteren, som samtidig viser til betydningen av at alle parter definisjoner av konflikten må frem og behandles likeverdig (Sjøtveit 2006: 129-130). I faktaundersøkelser gis faktaundersøkeren urimelig stor definisjonsmakt ved at denne gis retten til å avgjøre hva som er å anse som gyldige versus ugyldige utsagn, og hvorvidt de forhørte skal få anledning til å korrigere faktaundersøkernes forståelse og analyse av utsagnene. Andre metoder, særlig metoder som ivaretar partssamarbeidet, kan være mye bedre egnet enn metoder som etablerer systemer på siden og undergraver partssamarbeidet.

Faktaundersøkelser som metode strider mot det norske partssammensatte arbeidsmiljøarbeidet, som så langt ikke har hatt tradisjoner for etterretnings- og etterforskningsmetoder. Den mangelfulle informasjonen rundt faktaundersøkelsen, dens prosess, metode og granskedes rettigheter gjør ansatte usikre på prosessen og dypt sårbare når de blir utsatt for avhør og behandlet som mistenkte. Blant våre informanter erfares det som dypt krenkende å få trukket sin troverdighet og personlighet i tvil. Et flertall av de som har vært direkte berørt av faktaundersøkelser har også utviklet alvorlige psykologiske diagnoser som angst, depresjon og posttraumatiske stresslidelser. For noen har erfaringene også utløst selvmordstanker (for utdypende argumentasjon se Nordrik & Kuldova 2021).

## Hvorfor er faktaundersøkelser ikke kompatible med den norske modellen?

Faktaundersøkelser er basert på en logikk og et kunnskapsgrunnlag som konkurrerer med de logikkene og kunnskapsgrunnlaget som følger av det institusjonelle rammeverket og partssamarbeidet. Dette betyr ikke at det institusjonelle rammeverket per definisjon er det ideelle, og partssamarbeidet den perfekte modellen. Fordi ovennevnte institusjonelle rammeverk, lover og avtaler ikke kan velges bort, må imidlertid konflikthåndteringsmetoder være forankret i dette. De må være prinsipielt kompatible med dets premisser. Strider metoden i utgangspunktet med disse premissene, blir det nødvendigvis vanskelig å integrere den i partssamarbeidet. Om ikke vil metoden kunne utfordre partssamarbeidet innenfra. Derfor må faktaundersøkelser forstås i relasjon til partssamarbeidet som er forankret i lov- og avtaleverk.

I enkle trekk kan faktaundersøkelser plasseres i HRM eller «*human resource management*»-tradisjonen som er orientert mot individ og som i hovedsak baserer seg på psykologisk, juridisk og kvantitativ forskning. I boken redegjør vi for kunnskapsgrunnlaget og hvorfor vi mener det kan knyttes til en markedslogikk. Den norske modellen derimot er kollektivt orientert og bygger på teorier forbundet med det interdisiplinære kunnskapsgrunnlaget «*industrial relations*», og er drevet av en institusjonslogikk. Historie, sosiologi, statsvitenskap og sosialantropologi så vel som visse tilnærminger innenfor psykologien er her sentrale disipliner. De to kunnskapsgrunnlagene trekker i motsatte retninger og forstår konflikter på forskjellige måter. Forskjellene mellom disse logikkene kan oppsummeres på følgende måte:

Tabell 1 Institusjonslogikken sammenliknet med markeds- eller managementlogikken

		Institusjonslogikken	Markeds-/managementlogikken
Overordnet konfliktperspektiv		<p>Interessemotsetninger og asymmetriske maktrelasjoner anerkjennes og skal balanseres mot hverandre; tvang og avhengighet i relasjonen anerkjennes</p> <p>Konflikt er fundamentalt og en drivkraft i utvikling; konflikt er forstått som et komplekst fenomen og utgangspunkt for læring og utvikling; kritikk og uenighet er konstruktivt</p>	<p>Relasjonen forstås som symmetrisk, makt- og interessemotsetninger anerkjennes ikke; arbeidstaker og arbeidsgiver er sett på som likeverdige parter; arbeidstaker aksepterer styring og ledelse «frivillig»</p> <p>Konflikt er et problem, alltid negativt; lydighet og harmoni er ønsket; kritikk og uenighet er destruktivt</p>
Forebyggende nivå	Konfliktperspektiv	Konflikter er iboende og kontinuerlige	Konflikter er flyktige og personlige
	Fokus (organiserende handlingsprinsipp)	Kollektiv Samarbeid, dialog	Individ Ledelse, styring
	Problemorientering	Arbeidsmiljø og arbeidsorganisering Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell	Individuell motivasjon og trivsel/medarbeidertilfredshet

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

	<b>Tiltak</b>	Kartlegging, risikovurdering, organisasjonskultur, kulturendring, kurs og arbeidsmiljøundersøkelser	Medarbeiderundersøkelser, trivselsundersøkelser
	<b>Ansvar</b>	Partene	Ledelsen, HRM
Risikonivå	<b>Konfliktperspektiv</b>	Arbeidsorganisatoriske forhold Interessekonflikt	Psykososiale forhold Svak eller dårlig ledelse, personlige konflikter grunnet individuell adferd
	<b>Fokus (organiserende handlingsprinsipp)</b>	Kollektiv	Individ
	<b>Problemorientering</b>	<i>Håndtere</i> konflikter Gjensidighetsforutsetningen sentral	<i>Løse</i> eller avslutte konflikter, typisk ved å fjerne personen eller sette sluttstrek for konflikter Gjenopprette arbeidsmiljø
	<b>Tiltak</b>	Frivillige arbeidsmiljøtiltak, analyse, rådgivning og mentoring, arbeidsmiljøundersøkelse, mekling, partssamarbeid i alle prosesser  Anerkjenne ulike virkelighetsforståelser	Finne «objektive fakta» Lukke avvik Konsekvensledelse Gjenopprette fullt ansvarlig arbeidsmiljø gjennom ADR-systemer, utenom partssamarbeid
	<b>Ansvar</b>	Arbeidsmiljøutvalg (AMU), partene	Arbeidsgiver, HRM
Formelt nivå	<b>Konfliktperspektiv</b>	Dialog, ulike virkelighetsforståelser, etterprøvbare	Konfidensialitet og hemmelighetshold, én sannhet
	<b>Fokus (organiserende handlingsprinsipp)</b>	Kollektiv Kompleksitet, kontekstualitet	Individ Reduksjon, objektivitet
	<b>Problemorientering</b>	Aktiv bruk av partssamarbeid for å håndtere konflikten (AMU, BU involvert); bruk av tillitsvalgte og vernetjeneste	Avdekke brudd på arbeidsmiljøloven Formalisere varsling
	<b>Tiltak</b>	Obligatoriske arbeidsmiljøtiltak, tiltaksoppfølging og konflikthåndtering; formalisert dialog gjennom vernetjenesten, tillitsvalgte, AMU, BU  Anerkjenne ulike virkelighetsforståelser	Gjenopprette ansvarlig arbeidsmiljø gjennom faktaundersøkelser Finne «objektive fakta»
	<b>Ansvar</b>	Arbeidsgiver og partene	Arbeidsgiver

På den ene siden hevdes faktaundersøkelsen å være tilnærmet lik metoder for partsbasert arbeidsmiljøutvikling, og på den annen side sammenlignbar med politiets metoder.

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

Faktaundersøkelsesmetoden kvalifiserer verken for å være det ene eller det andre – den er ganske enkel hybrid – ettersom kombinasjonen av elementer fra forannevnte gir faktaundersøkelser egenskaper de andre metodene ikke har. Hybriditeten gjenspeiles også i kunnskapsgrunnlaget. Det trekkes både på en psykologisk positivisme og en juridisk terminologi som gjør at konflikter individualiseres og formaliseres i påstander om brudd på lover og (etiske) retningslinjer. Selv om en uenighet opprinnelig oppstod rundt organisatoriske utfordringer, omdefineres disse til personalrelaterte utfordringer gjennom de individorienterte teoretiske perspektivene. Faktaundersøkelser avgrenser seg med andre ord fra å se konflikter i sammenheng med organisatoriske utfordringer og i lys av mer kollektivorienterte teoretiske perspektiver med fokus på system. Når uenighet og konflikt som primært forstås som *personrelaterte* problemer er det individers adferd og ikke organisasjonen som system som kommer i fokus. Denne forståelsen av konflikt er i samsvar med kunnskapsgrunnlaget i HRM og denne tilnærmingens personifiserings- og individualiseringslogikk. Det som er nytt er introduksjon av en *etterretnings- og etterforskningslogikk* som retter seg mot individet i virksomheters arbeidsmiljøkartlegging og utvikling. Tilnærmingen står i klar kontrast til gransking, hvor individuell handling ble sett i sammenheng med mulige svakheter i system og struktur (Giertsen 2007). Med faktaundersøkelser omgjøres arbeidsmiljøutfordringer til personrelaterte problemer for så å bli etterforsket med politiets metoder, eller retttere sagt en *imitasjon* av disse metodene. Ved å kalle metoden *faktaundersøkelse* skapes det en *illusjon* om at metoden er objektiv. Denne illusjonen gjør det mulig å legitimere avgjørelser med henvisning til det som framstilles som ubestridelige fakta, innpakket i juridisk sjargong. Det gjør det også mulig, både for arbeidsgiver og metodens utviklere, å fraskrive seg ansvar. Men teori og metode er ikke (verdi)nøytrale, og som positivismekritikken har vist, er det heller ikke så enkelt med «fakta». Derfor må vi se nærmere på hvordan «fakta» defineres og skapes i og gjennom faktaundersøkelser.



## Hvordan blir «fakta» til i faktaundersøkelser?

I praksis definerer faktaundersøkelser fakta som *bevist* negativ individuell atferd. Noe forenklet: har du har slått i bordet en gang og vitner oppgir at hendelsen ble opplevd som truende, da er den per definisjon å anse som truende. Selve vitneføringen gjør hendelsen til et faktum. Hvilke intensjoner eller (ofte årelange) foranledninger for handlingen, anses ikke som relevant. Her er det også et tankekors at det er arbeidsgiver gjennom mandat, og faktagransker gjennom sin definisjonsmakt, som bestemmer hvem som skal bevitne en eller flere hendelser. Flere som har blitt gransket påpekte at vitner som har opplevd hendelsene annerledes ble systematisk utelatt.

Faktaundersøkelser har videre som mål å produsere en «*objektiv vurdering av fakta i saken hvor det må trekkes en nedre grense mot belastninger som må anses for å være påregnelig konsekvens av arbeidsforholdet*» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 71). Det er faktaundersøkerne som definerer *hva* som er *påregnelig*. Det er viktig å påpeke at det ikke finnes noen presis definisjon av hva som er påregnelig belastning. Det vises simpelthen til lovbrudd eller sies at det er «*avhengig av hva man ut fra en objektiv vurdering oppfatter som negativt i samfunnet på det aktuelle tidspunktet*» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 70). I praksis opphøyes faktaundersøkeren til dommer i så henseende. Dermed stilles det ikke noe videre spørsmål om hvordan man i praksis trekker denne grensen. Hvordan denne definisjonsmakten påvirker faktainnsamlingen, gjør faktaundersøkelsens promotører seg svært få tanker om. Med andre ord vil det som blir utpekt som relevante fakta i saken henge tett sammen med arbeidsgivers mandat og den makten faktaundersøkere har til å avgrense undersøkelsen og definere fakta. Det er den kombinerte makten til arbeidsgiver og faktaundersøker som styrer hva som blir lagt vekt på og valgt ut som «fakta». Selve metodikken gjør det umulig å fange samvirke mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser – samvirke defineres rett og slett ikke som fakta.

Videre påpekes det gjentatte ganger at «*det er alltid mulig at den som påstår seg mobbet, reagerer urimelig på normal og påregnelig atferd fra andre, for eksempel når ledere utøver styring*» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 17). Igjen, det er faktaundersøkere som definerer «normalitet» her og som har mulighetene for å stemple noen som «overreagerer».

Av vårt materiale fremgår det at metoden av overnevnte grunner som oftest eskalerer konflikter og resulterer i alvorlige helsemessige og psykologiske reaksjoner. Et tilstøtende problem er at all kritikk av metoden avfeies med referanse til «fakta» og dermed «feilaktig opplevelse». Man befinner seg dermed i en lukket sirkel hvor avgjørelser tas på grunnlag av «fakta» og hvor kritikk blir avfeid ved henvisning til de samme «fakta». Det er med andre ord umulig å nå gjennom med alternativ tolkning eller forståelse; det er derfor mange opplever at det er umulig å bli hørt og forstått, eller tatt seriøst. Vi kan lese følgende:

*Forskning viser også at mange lett vil komme til å feilaktig oppleve selve prosessen som urettferdig om man er uenig i sakens konklusjon. (...) Slike negative reaksjoner (...) kan spenne fra irritasjon, frustrasjon og sinne til sterke vedvarende depressive reaksjoner og psykosomatiske reaksjoner som kan resultere i langvarig redusert helse. Så lenge beslutningene er tuftet på et tilstrekkelig dokumentert faktagrunnlag fremkommet gjennom forsvarlig og kontradiktorisk saksbehandling i samsvar med arbeidsmiljølovens føringer og innenfor arbeidsgivers styringsrett, plikter imidlertid arbeidstaker å innordne seg og etterleve dem selv om arbeidstaker er grunnleggende uenig i den gitte konklusjon. Skulle arbeidstaker ha blitt syk i løpet av prosessen, er dette normalt ikke et forhold som i seg selv endrer på det faktum at arbeidstaker må innordne seg arbeidsgivers beslutninger (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 127).*

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

Men kan vi avfeie all kritikk og alle negative opplevelser som «feilaktige opplevelser»? Det er regelen snarere enn unntaket at metoden får alvorlige konsekvenser for enkeltindivider og organisasjoner – og på et mer overordnet plan, partssamarbeidet. Dette er heller ikke ukjent for de som har utviklet faktaundersøkelser. Betydningen av kontradiksjon hevdes i så henseende å kunne «fjerne noe av grunnlaget for etterfølgende kritikk fra dem som eventuelt ikke er fornøyd» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016: 105). Paradoksalt nok ser vi av vårt materiale at kontradiksjonsprinsippet sjelden blir ivaretatt – selv om nettopp dette prinsippet ligger til grunn for å avfeie kritikk som «feilaktig opplevelse» og for å hevde at prosessen har vært «rettferdig» til tross for opplevelse av det motsatte. Ved å bruke ordet «fakta», avfeies all kritikk med å si at den er «subjektiv» og (dermed) «feilaktig». Faktaundersøkelsen, med alle sine metodiske svakheter, hevder å ha etablert «objektive fakta» som ikke kan bestrides.

I praksis ser vi også at muligheter for å bestride de påståtte «faktum» generelt er svært begrenset. Det finnes ingen instanser å henvende seg til dersom en mener faktaundersøkelsens «dom» bygger på feil eller utilstrekkelige faktum. Ved å hevde at helsepersonell og advokater opptrer i rollen som faktagranskere og ikke i deres profesjonsroller, kan de heller ikke klages inn for etiske profesjonsråd eller disiplinærnemnd. I tillegg til manglende klagemuligheter er det en betydelig maktubalanse mellom faktagransker, som er understøttet av arbeidsgiver, og den som «etterforskes». Maktubalansen forsterkes av at partssamarbeidet settes ut av spill og rollen til tillitsvalgte/verneombud blir redusert til (i det beste fallet) passive observatører. I andre tilfeller, blir selv tillitsvalgte/verneombud gjort til gjenstand for etterforskning.

## Er etterforskning på arbeidsplassen den eneste muligheten?

I boken vår argumenter vi for at i faktaundersøkelser blir politiets etterforskningsmetoder anvendt på problemer og konflikter som de ikke er egnet til å belyse. I litteraturen om faktaundersøkelser hevdes det at det ikke finnes alternative metoder, særlig avviser forfatterne mulighetene for å løse konflikter via dialog:

*I norsk arbeidsliv er det i skrivende stund en utbredt forestilling om at konflikter og motsetninger best håndteres ved at partene enkelt setter seg ned og snakker sammen. Selv om dette kan være en fruktbar tilnærming der konfliktnivået er lavt, og dermed for at de ansatte kan fremstå som et alternativ til å fremsette en klage eller varsel, vil slike møter som hovedregel lett kunne bidra til ytterligere eskalering av konflikten dersom konfliktnivået er så høyt at partene allerede har opptrådd overfor hverandre på måter som innebærer brudd på arbeidsmiljøloven (Einarsen, Pedersen & Hoel 2016: 162).*

I flere av bokens caser ser vi at konflikter har pågått i flere år også med arbeidsgivers kjennskap. Det får oss til å spørre om når arbeidsgivers aktivitetsplikt egentlig utløses. I flere tilfeller har arbeidsgivere blitt gjort oppmerksom på uenigheter før de har eskalert til konflikter, uten at arbeidsgiver har iverksatt adekvate tiltak. I påfallende få tilfeller har det blitt tatt initiativ til løsning på tidlige stadier i en konfliktutvikling. I flere tilfeller har ansatte, ved hjelp av sine tillitsvalgte, bedt ledelsen om å legge til rette for dialog, uten hell. Dialog som verktøy synes å måtte vike for etterretning, etterforskning og dom.

Vi mener det er flere gode grunner til at dialogbaserte metoder og mekling forankret i partssamarbeidet gir bedre resultater. I en virksomhet vil det alltid være flere kilder til uenighet og kritikk, og ved å ha dialog om disse vil en kunne iverksette tiltak før de eskaleres til opprivende personkonflikter. I utgangspunktet er arbeidsmiljøkartlegginger ment å fange opp kilder til frustrasjon i virksomhetene på et tidlig tidspunkt, for nettopp å få i stand en dialog om forbedringer. Dessverre har også arbeidsmiljøkartlegginger blitt overtatt av «eksperter» eller konsulentsystemer som, i stedet for å avdekke uheldige arbeidsbetingelser, legger vekt på såkalte «positive og oppbyggelige faktorer» også kjent som positiv psykologi. Dette begrunnes med at det angivelig skal være vanskelig å få til gode utviklingsprosesser når arbeidsmiljøkartlegginger bidrar til å få frem misnøye og klager i arbeidsmiljøet uten at man har hatt de nødvendige gjenopprettende utviklingsmetodene (Einarsen, Pedersen & Hoel 2016: 47). Her må to forhold bemerkes. For det første blir ikke misnøyen borte selv om arbeidsgiver fjerner ansattes muligheter for å gi uttrykk for den. Dessuten stiller arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften<sup>10</sup> krav om å overvåke og risikovurdere organisatoriske så vel som psykososiale, fysiske, ergonomiske, kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser<sup>11</sup>. For det andre er det feil at det ikke finnes andre gjenopprettende metoder enn faktaundersøkelser – for er ikke nettopp det parts- og dialogbaserte utviklingsarbeidet en gjenopprettende metode? For å trekke på Sjøtveits (2006) innsikt, er det ikke nettopp ved å avdekke misnøyen og diskutere den, at også de gode kompromissene kan inngås?

«Vi må legge vekk mobbebegrepet som ramme rundt [konflikt]situasjonen» påpeker Sjøtveit (2006: 130). Alle mellommenneskelige konflikter på arbeidsplassen krever løsning, og disse må fortrinnsvis søkes i dialog som innbefatter utfordringer knyttet til organisatoriske arbeidsbetingelser. På den måten unngår man å personifisere konflikten.

<sup>10</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/internkontrollforskriften/>

<sup>11</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/>

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

Dialogbaserte metoder, herunder utenrettslig mekling, bygger på *tillit* og åpenhet, samt forståelse av organisasjoners kompleksitet, strukturelle føringer og maktubalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette poenget har også blitt løftet av LO-advokat Rune Lium, som i et intervju i Advokatbladet 7. mai 2020 argumenterer på følgende måte:

*Mekling forutsetter at alle som er involvert samtykker, og er ikke noe man kan tvinge ned over hodene på folk. (...) I mekling er det lov å ha ulike sannheter. Målet er å gjøre alle klokere, og ved dialog forsøke å finne en løsning som ivaretar de involvertes behov. (...) Faktaundersøkelsene er med på å skjerpe konfliktene og grupperingene, gjennom at ansatte blir pålagt å være med. Jeg har sett eksempler på arbeidstagere som i utgangspunktet hadde det fint på jobb, blitt tvunget til å forklare seg, for deretter å bli dratt inn i en konflikt de egentlig ikke var en del av, for så å måtte oppsøke psykologhjelp. (...) i dag er det nærmest slik at varsling innebærer at én må bort - enten varsleren, eller den det varsles på. Ved mekling kan man i stedet finne en løsning på konflikten, og raskt komme seg videre.<sup>12</sup>*

Med tanke på de personlige og arbeidsmiljømessige konsekvensene av faktaundersøkelser er det viktig å etterstrebe tiltak som kan bidra til å løse uenighet og konflikt «innafor porten», slik Sjøtveit (2006) i sin tid formulerte det. I den sammenhengen er Liums påpeking av at mekling er en form for dialog hvor det er lov å ha ulike sannheter viktig. Som vi skal komme tilbake til ligger nettopp denne innsikten til grunn for ordninger vi tradisjonelt har forbundet med aktiv bruk av tillitsvalgte og verneombud når uenighet utvikler seg til kritikk og konflikt. For øvrig kan årsaken til at de bedriftsdemokratiske ordningene kanskje ikke benyttes i like stor utstrekning som tidligere forstås på bakgrunn av at vi med et konkurrerende kunnskapsgrunnlag også har fått konkurrerende forståelser av konflikt.

---

<sup>12</sup> <https://www.advokatbladet.no/mekling-meklingsutvalget/mener-mekling-bor-erstatte-faktaundersokelser-i-varslingssaker/150844>

## Hvorfor er det viktig å være bevisst hvordan forskjellige aktører i arbeidslivet forstår konflikt?

Hvordan man forstår konflikt har konsekvenser for hvordan man håndterer den. Faktaundersøkelser bygger på antakelser om konflikt som er svært forskjellige fra de som ligger til grunn for den partssammensatte forhandlingsmodellen, eller den «norske mikromodellen». En vesentlig forskjell mellom tilnærmingene er at konflikter i kunnskapsgrunnlaget som de nye forhandlingssystemene, HRM og faktaundersøkelser har feste i, utelukkende forstås som noe negativt. Konflikt blir i denne tilnærmingen noe (eller noen) som må elimineres. I kunnskapsgrunnlaget som det norske bedriftsdemokratiet har feste i ses konflikter som noe uunngåelig og vedvarende. Konflikter anses til og med for å være en nødvendig kilde til friksjon og bevegelse og derfor noe som må håndteres underveis, ikke elimineres. Mens faktaundersøkelser knytter konflikt til enkeltpersoner, ser de institusjonelle systemene konflikter som et kollektivt anliggende. De to tilnærmingene bygger med andre ord på grunnleggende forskjellige oppfatninger av konflikt. Sjøtveit representerte med boken «*Når veven rakner*» en kollektiv tilnærming til konflikt og temaet mobbing (Sjøtveit 2006 [1992]). Det er svært viktig å skille Sjøtveits *kollektive* tilnærming til tematikken fra tilnærmingen til forfatterne av boken «*Faktaundersøkelse*» (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016).

Selv om mobbegrepet fjernes som ramme rundt en konfliktsituasjon ansatte imellom eller mellom ansatte og ledere, skal en allikevel gripe inn, men da med metoder som ikke skaper ofre og gjerningsmenn (Sjøtveit 2006), tapere og vinnere. IR-perspektiver («*industrial relations*») som ligger til grunn for forståelsen av partssamarbeidet, ser på mobbing i et strukturelt perspektiv. Med andre ord, de ser på mobbing og konflikter som en del og konsekvens av den fundamentale makt asymmetrien mellom arbeidskjøper og arbeidsselger. I dette perspektivet finnes det strengt tatt ikke personlige konflikter – alle konflikter på arbeidsplassen angår kollektivet og arbeidsmiljøet, og må håndteres deretter. Kanskje fordi arbeidsgiver er et entallsord har vi lett for å glemme at arbeidsgiver, eller det korporative, er *kollektiv* per definisjon. Det er nettopp kollektiviseringen av kapital og management som arbeidstakere reagerer på og som de i form av fagbevegelsen utøver *kollektiv* motstand mot, i et forsøk på å balansere denne maktasymmetrien. Dette betyr ikke nødvendigvis at alle konflikter er konflikter mellom ledelse og ansatte. For øvrig kan også konflikter mellom ansatte forstås i et strukturelt og organisatorisk perspektiv, der det asymmetriske maktforholdet er en viktig variabel. Også konflikter mellom individuelle ansatte, til og med i samme stillingskategori, kan forstås i lys av organisatoriske faktorer, selv om de ikke kan reduseres til disse. Mobbing forstås i dette perspektivet også som fundamentalt knyttet til maktubalansen, fremfor personlige egenskaper og atferd. Dermed blir fagforeninger helt sentrale i håndteringen av mobbing:

*Power to combat management bullying comes primarily from the collective response of the workforce, and this is most successful when that is mobilized and manifest in trade unionism.*” (Seifert 2018: 23)

Mobbing rammer fellesskapet, påpeker Sjøtveit (2006, s. 16) og hvis ikke fellesskapet makter å beskytte den enkelte, tør ikke den enkelte å satse på fellesskapet: «*Da rakner veven*». Det er derfor viktig at fagforeninger med sine representanter griper inn når konflikter oppstår, og at de gjør krav på å være en del av løsningen. Selv om høyt gasje og utdannede personalsjefer kan oppleve det som et nederlag at vanlige arbeidsfolk løser konflikter, vil det kunne gi «*fagforeningen respekt blant de ansatte*», om de klarer det. Fagforeninger må derfor gripe inn, fremholder Sjøtveit, som tar til orde for at partene i konflikten må starte med det de kan være enige om. Vanligvis vil partene enes om at den mellommenneskelige konflikten hindrer full arbeidsinnsats, noe som kan bevege dem i retning av kompromisset. I dette perspektivet er revitalisering av partssamarbeid, bedriftsdemokrati og utvikling av dialogbaserte metoder som skaper tillit, det viktigste fundamentet vi har for å håndtere konflikter som oppstår. Dette er fordi

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

konfliktene forstås som noe som springer ut fra de iboende interessekonflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Enkelte ganger kan selvsagt konflikter ha utspring i rene person- og personlighetskonflikter, men det er unntaket snarere enn hovedregelen. For øvrig har lov- og avtaleverket også regler for håndtering av denne type konflikter som stiller krav til dokumentasjon, innsyn i beslutningsgrunnlaget og dialog.

Partssamarbeidet skaper forutsigbare prosesser, og de baseres på gjensidig tillit og respekt. Målet med partssamarbeidet har aldri vært å viske ut eller dekke over interessekonflikter og konflikt, men heller dempe og de-escalere gjennom dialog, inkludering, samarbeid og kompromiss. Selv om det også kan knytte seg utfordringer til partssamarbeidet, er det lite tvil om at det fungerer forebyggende og de-escalerende. Dette skyldes nettopp at konflikt blir til et kollektivt anliggende. I så henseende står modellen i kontrast til individualiseringen, juridifisering og formalisering i arbeidslivet. I det samarbeidsmodellen forlades til fordel for individualiserte metoder forankret i HRM-perspektiver, ser vi økt konkurranse, mindre solidaritet og større potensial for eskalering av konflikter. Samtidig finnes det få muligheter i partssamarbeidet til å utfordre individorienterte former for styring, fordi de utfordrer den grunnleggende logikken bak partssamarbeidet på et prinsipielt plan. Således er det en konflikt om virkelighetsforståelsen – ikke bare konfliktforståelsen.

Det er også viktig å anerkjenne den uformelle dimensjonen og dens betydning for tillit mellom parter da det oftest er i forhold som ikke lar seg protokollføre, at tillit blir bygget. Tillit er det motsatte av kontroll, overvåking og den transparens-ideologien som ligger til grunn for New Public Management, evaluerings- og overvåkingskultur (Han 2015).

Det finnes alternativer til faktaundersøkelser som anerkjenner at asymmetriske relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker alltid vil danne grunnlag for uenighet og konflikter. Disse alternativene fremhever også at konflikter og maktasymmetri lar seg håndtere gjennom eksisterende bedriftsdemokratiske ordninger. Det er denne tenkningen som ligger til grunn for uttalelsen i en offentlig utredning fra 1992 der det slås fast at det er «*allment akseptert i arbeidslivet at det er behov for å verne den svake part i arbeidsforholdet; arbeidstakeren*» (NOU 1992: 20, s. 165). I den sammenhengen påpekes det at arbeidsmiljølovens målsetting er å trygge tilsetningsforholdet for den enkelte arbeidstaker. Arbeidstilsynet har utdypet hva det vil si å ta opp kritikk og kritikkverdige forhold på riktige måter.<sup>13</sup> Som det fremgår av retningslinjene, er det legitimt å påberope seg konfidensialitet når saker tas opp med nærmeste leder, verneombud eller en tillitsvalgt. I kraft av sine roller som ansattes representanter, er disse opplært i saksbehandling, og har ulike måter å løfte sakene til henholdsvis arbeidsmiljøutvalg eller bedriftsutvalg, dersom de ikke løses på lavere nivå. De ulike rollene og arenaene er ment å bidra til en utjevning av styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver – uavhengig av styrings- og ledelsessystem.

Det finnes ikke én riktig måte å forstå konflikt på. Det som er viktig er å være bevisst hvordan ulike aktører forstår konflikt og hvilke konsekvenser dette har for hvordan vi håndterer disse. Styringssystemer og arbeidsmiljøproblematikk generelt har blitt mer og mer kompleks i løpet av de siste 30 årene. Denne kompleksiteten gjør det ofte vanskelig for enkeltindivider å orientere seg i feltet eller motsette seg det som oppleves som et enormt og komplisert system. Vi ser tendenser til maktesløshet vis-a-vis styringssystemer også blant tillitsvalgte. Det blir stadig viktigere at tillitsvalgte er godt skolerte, men også at lederne er utdannet i den norske modellen, istedenfor importerte HR-tankegods fra USA og andre vestlige land hvor nyliberale styringsmodeller har kommet lengre.

---

<sup>13</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/Slik-kan-du-varsle-om-kritikkverdige-forhold/>

## Hvilke muligheter ligger i eksisterende bedriftsdemokratiske ordninger?

De som har utviklet faktaundersøkelser hevder at det ikke finnes likeverdige alternativer, noe som er feil. Faktaundersøkelser legitimeres blant annet med dette argumentet. Påstanden fremstår som noe paradoksal, ettersom faktaundersøkelser er basert på «*workplace investigation*» som nettopp inngår i et *alternativt* forhandlingssystem, såkalte ADR-systemer («*alternative dispute resolution*»). Altså er det faktaundersøkelser som er den *alternative* metoden. Den primære metoden er aktiv bruk av bedriftsdemokratiske ordninger i tilfeller av kritiske ytringer og konflikt. Her er det viktig å minnes om de grunnleggende prinsippene i det norske arbeidslivet, herunder medbestemmelse og medvirkning.

Arbeidstakeres rett til medbestemmelse er forankret i Grunnlovens §110, der det står at «Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov». Den arbeidsrettslige lovgivning i Norge, bygger på at arbeidsgiver har styringsrett<sup>14</sup>, men at den begrenses av lov- og avtaleverket. Arbeidsmiljøloven (AML) og Petroleumsloven med tilhørende forskrifter blir det overordnede regelverket som stiller spesifikke krav for å ivareta de demokratiske spilleregler for medbestemmelse i alle saker som angår helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Tariffavtaler er en underordnet del av Hovedavtalen som regulerer organisasjonsretten, fredsplikten, samarbeid og medbestemmelse vedrørende organisasjonsmessige endringer av styringssystem, bemanning, omorganisering og kompetanse. Tilleggsavtaler regulerer håndtering av bedriftsutvikling, likestilling, opplæring av AMU/verneapparatet, teknologisk utvikling, kontrolltiltak samt avtale om europeiske samarbeidsstrukturer.

I Arbeidsmiljøloven og HMS-regelverket brukes begrepet «medvirkning», som Petroleumstilsynet presiserer betyr det samme som «medbestemmelse» i Grunnloven. De viser også til veiledningen til Rammeforskriften §13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning, der uttrykket «reell arbeidstakermedvirkning» brukes. Det innebærer at:

*«arbeidstakerne og deres representanter blir involvert i de aktuelle prosessene så tidlig som mulig, dvs. tidlig nok til at deres innspill/meninger kan utgjøre en del av beslutningsgrunnlaget, at de er sikret den nødvendige kunnskapen og at de får den tid som trengs for å utføre sine oppgaver».*  
(Petroleumstilsynet 2016: 6)

Reell arbeidstakermedvirkning betyr ikke at arbeidstakerne i utgangspunktet har beslutningsansvar, men det forventes at de skal ha en reell *påvirkning*. Reell medvirkning skal gjenspeiles i de vedtak som blir gjort etter at den interne beslutningsprosessen er gjennomført i henhold til arbeidslivets spilleregler. Et stort antall uenighetsprotokoller fra arbeidstakernes representanter ses gjerne som uttrykk for manglende reell medvirkning.

Det kan oppstå konflikt mellom norsk lov og avtaleverk og de deler av HR-litteraturen som foreskriver at det ligger innenfor HRs mandat å avgjøre *hvordan* beslutninger skal tas og gjennomføres i en organisasjon. Eksempelvis anbefaler Ulrich et al. at HR skal gi råd om hvorvidt beslutninger skal følge et *top-down* eller *bottom-up* mønster (Ulrich et al. 2009: 95). Det samme gjelder hvor raskt beslutninger skal tas og anbefalingene om at HR skal bistå ledelsen ved identifisering av *hvor* beslutningstaking kan gjennomføres mest effektivt. I Norge er både arenaer

---

<sup>14</sup> Styringsretten er utledet av eiendomsretten (§105 i Grunnloven), men ellers ikke uttrykt som selvstendig regel verken i avtale- eller lovverket. De er en institusjonalisert omforent forståelse mellom parter og kalles et administrativt prerogativ.

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

for beslutninger, hvem som skal involveres og når, regulert gjennom nevnte lov-, regel- og avtaleverk.

Dagens arbeidsmiljøutvalg (AMU) regnes som en særnorsk løsning (Bernhardsen 2018). I AML kapittel 7 stilles det krav til etablering av AMU, og utvalgets oppgaver reguleres i § 7-2, hvor det blant annet fremgår at det skal virke for gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Det tilsier at utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Ifølge § 2-3, i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning,<sup>15</sup> er AMU «*et besluttende og rådgivende organ som skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovgivningen i virksomheten*». Ifølge Bernhardsen bidrar bestemmelsene om AMU til at det både kan ses som et styringsorgan, en koordinator og som et samarbeidsutvalg (Bernhardsen 2018). AMU har lik representasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og det ses som en fordel at utvalgene ikke blir for store. Arbeidsgiver kan selv peke ut sine representanter til AMU, men det forutsettes at den øverste ledelse er representert. På arbeidstakersiden kan utnevningen skje ved flertallsvalg, forholdstallsvalg eller ved at to eller flere fagforeninger utpeker. Valg ved simpelt flertall stiller krav til prosedyrer og valget ledes som regel av et valgstyre, som er utpekt av AMU. I virksomheter med flere fagforeninger, kan to foreninger som til sammen organiserer mer enn halvparten av arbeidstakerne bli enige om forholdstallsvalg. Dersom det er flere lokale fagforeninger, kan to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at fagforeningene skal utpeke arbeidstakernes representanter i AMU. Hovedverneombudet skal ifølge forskriften § 3-7, alltid sitte i AMU med alle rettigheter. Ved etableringen av AMU skal de faste representantene, og deres navn, kunngjøres på arbeidsplassen, ref. AML § 7-1-3. Funksjonstiden for medlemmer av AMU er to år. I virksomheter som er pålagt å ha bedriftshelsetjeneste (BHT), skal også de være representert i AMU sine møter. BHT har imidlertid ikke stemmerett. I noen tilfeller kan det være fornuftig å invitere inn nøkkelpersonell som kan opplyse en bestemt sak, men heller ikke de har stemmerett. I denne sammenhengen advarer Bernhardsen mot at store og omfattende utvalg kan resultere i et hjelpeapparat som «skygger» for dem som er beslutningstakere (Bernhardsen 2018). I Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §3-4, åpnes det for at et sentralt AMU kan opprette lokale AMU og delegerer myndighet og fastsette arbeidsoppgaver og beslutningsmyndighet til dem. Den sentrale bestemmelsen for arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er AML § 7-2. Paragrafens 2. ledd lister opp alle sakene AMU skal behandle, og de utdypes i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.<sup>16</sup>

Praktisering av arbeidstakers medvirkning forutsetter respekt for og kunnskap om lov- og regelverk. AML § 2-1, pålegger arbeidsgiver ansvar for at loven blir overholdt og etterlevd til enhver tid. I henhold til § 3-1 (1) skal arbeidsgiver sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, og sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Arbeidet skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I henhold til AML §3-5 plikter arbeidsgiver å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, mens opplæring av verneombud reguleres av § 6-5. De samme reglene gjelder for AMU, slik det fremgår av § 7-4, og anses som en forutsetning for at AMU skal kunne fungere i henhold til kap. 7.

I strid med intensjonene i ovennevnte lov- og avtaleverk finner vi i vår undersøkelse at arbeidstakere og deres representanter erfarer at de har begrenset innflytelse på arbeidsmiljøarbeidet, på alle stadier beskrevet i tiltakstrappen. Dette utdypes nærmere i vår bok

---

<sup>15</sup> Forskrift 6. desember 2016 2911 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning. Det er særlig kapittel 2 og tre som dekker forhold vedrørende AMU og verneombud.  
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=237742>

<sup>16</sup> For-2011-12-06-1355 <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=237742>



## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

om faktaundersøkelser. Riktignok har arbeidsgiver ansvaret for at det gjennomføres kartlegginger, men som påpekt skal det gjøres i samarbeid med ansatte og deres representanter.

«Verneombudet skal være med på både planleggingen og gjennomføringen av kartleggingene, og påse at nødvendige forbedringer blir gjennomført» (Wergeland & Nordberg 2014: 24). I virksomheter med arbeidsmiljøutvalg skal også arbeidsmiljøutvalgene følge med på om det gjennomføres systematiske kartlegginger som resulterer i forbedringstiltak. Flere undersøkelser indikerer at virksomhetsledelsen gjerne benytter ekspertsystemer som ansatterepresentanter har liten eller ingen innflytelse på. Som tidligere påpekt har kartlegginger gjerne blitt synonymt med medarbeiderundersøkelser, og ekspertsystemene på feltet bærer som vist stadig mer preg av såkalt positiv psykologi.

«Som man roper i skogen, får man svar» (Wergeland & Nordberg 2014: 24), konstaterer Wergeland og Nordberg som viser til at de som gjennomfører kartleggingen styrer hvilke områder som skal undersøkes. Det vil si, der virksomhetsledelsen velger å iverksette kartlegginger med fokus på det positive, vil de ikke evne å fange opp forhold som både kan og bør gjøres til gjenstand for utviklingsprosesser. I tråd med tenkningen i det partssammensatte arbeidsmiljøarbeidet skal partene gjennom dialog og forhandling komme frem til tiltak som kan bidra til endring og løsning på problemet, og ikke sette dette ut til eksperter på gjenopprettende metoder, å la faktaundersøkere.

I tråd med Sjøtveit argumenterer vi i boken for at konflikter kan håndteres på bedre måter gjennom en aktiv bruk av formelle og uformelle bedriftsdemokratiske ordninger. Når en som ansattes representant blir gjort oppmerksom på uenigheter i arbeidsmiljøet finnes det ikke én enkelt oppskrift på hvordan en skal gå frem, men oppskriften som velges må være forenelig med «verktøyet» de som tillitsvalgt og/eller verneombud har til rådighet.

Per i dag kan det synes som om for- og faktaundersøkelser er i ferd med å etablere seg som en ny norm for håndtering av kritiske ytringer om arbeidsmiljø. Det kan gå mange år fra kritikken oppstår til den blir håndtert. Dette kan ses som en indikasjon på at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet også er svekket. En arbeidsmiljøkartlegging i henhold til Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell er nettopp utviklet for å fange opp uheldige sider ved arbeidsmiljøet. Dette forebyggende tiltaket er én av flere viktige kilder til arbeidsmiljøutvikling. Når kartleggingssystemene i stadig større grad preges av positiv anvendt psykologi, uttrykt i mer positivt vinklede spørsmål, svekkes virksomhetens muligheter til å fange opp misnøye. Utfordringer knyttet til forholdet mellom krav og ressurser, medvirkning og medbestemmelse forsvinner ikke selv om det ikke stilles spørsmål om det i medarbeiderkartleggingene. De kritiske ytringene kanaliseres bare inn i andre fora og arenaer. Likeledes vil aldri en forundersøkelse kunne sidestilles med en vernerunde, slik Einarsen et al. indikerer (Einarsen, Pedersen, & Hoel 2016). På vernerunder går verneombud og leder sammen rundt i virksomhetene for å kartlegge forholdene. Formålet er å avdekke og utvikle forbedringsområder. Gode kartleggingsrutiner og systemer gjør det mulig å fange opp frustrasjoner lenge før de utvikler seg til uenighet og konflikt.

For andre forebyggende metoder viser vi til Koren og Lindøes bok (Koren & Lindøe 2013) samtidig som vi vil hevde at kvaliteten på en virksomhets arbeidsmiljøarbeid avhenger av hvor godt metodene samsvarer med formålet og intensjonene i Arbeidsmiljøloven, uttrykt i Arbeidstilsynets Arbeidsmiljømodell. Men kanskje viktigst av alt – med faktaundersøkelser snus intensjonen bak Arbeidsmiljøloven på hodet: i stedet for å verne arbeidstaker, eller den svakere part, blir loven brukt som arbeidsgivers verktøy for å beskytte seg selv og øke sin makt.

Spørsmålet er imidlertid om det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet generelt og konflikthåndtering mer spesielt er tilstrekkelig regulert. Dette ble også påpekt av arbeidstakersiden i siste offentlige utredning vedrørende «Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet» (NOU 2010: 1) der de foreslo at verneombuds, arbeidsmiljøutvalgs og tillitsvalgtes deltakelse i forbindelse med kartlegginger av arbeidsmiljøet presiseres:

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

*«Arbeidsmiljøundersøkelsen kan være viktige verktøy i HMS-arbeidet. Det er et voksende marked for slike aktiviteter og mange har i ettertid fremstått som svært uheldige både for enkeltpersoner, men også for organisasjoner. Dette tilsier at planlegging og beslutning av slike aktiviteter bør ha bred forankring i virksomheten og belyses fra ulike ståsted. Det bør derfor lovfestes at verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte trekkes med i arbeidet og at beslutninger om at det skal foretas en slik undersøkelse legges til AMU.» (NOU 2010: 1, s. 154).*

Arbeidsgiversiden var imidlertid uenig med arbeidstakersiden. Resultater fra undersøkelsen Medbestemmelsesbarometeret indikerer gjennom flere år at verken tillitsvalgte eller verneombud opplever å bli involvert i arbeidsmiljøutviklingen slik intensjonene i arbeidsmiljøloven, tilhørende forskrifter og hovedavtalen tilsier (Drange, Falkum, & Wathne 2020; Falkum et al. 2019; Falkum et al. 2017).

Ved å fange opp og håndtere frustrasjoner i arbeidsmiljøet på et tidlig stadium vil en kunne redusere antall personkonflikter og mobbetilfeller. Allikevel blir tillitsvalgte og verneombud fra tid til annen oppsøkt av medlemmer og ansatte som erfarer seg utsatt for denne type handlinger. I den sammenhengen gir Sjøtveit noen enkle råd for hva man som ansattes representant kan og bør gjøre (Sjøtveit 2006 [1992]). Blant annet må de sette av tid til å lytte, be om en kronologisk presentasjon av saken med mer. Et av de kanskje viktigste rådene er å vise at de stoler på vedkommendes versjon, samtidig som de søker å få tilgang til alle de berørtes versjoner. Det gjelder å få partene i dialog, for på den måten å få dem til å ta den eller de andres perspektiv. «Å ha rett, er ikke det samme som å få rett» (Sjøtveit 2006 [1992]: 134), hvilket også betyr at en som ansattes representant må formulere realistiske mål og krav som på sikt kan føre frem til kompromissløsninger. I vår undersøkelse var også ansattes representanter svært opptatt av å dokumentere prosessene. Når konflikter ikke løses på laveste nivå er det viktig å kunne redegjøre for saken dersom den løftes til henholdsvis bedriftsutvalg og/eller arbeidsmiljøutvalg. At ansattes representanter også dokumenterer prosessen kan være avgjørende dersom saken ender opp i rettsapparatet. Det blir for omfattende å gå detaljert inn i de ulike bestemmelsene og saksbehandlingsprosedyrene som regulerer roller og utvalg, men som Trine Lise Sundnes påpeker i forordet i Sjøtveits bok, er det fremdeles viktig med opplæring av tillitsvalgte og verneombud. Ved å dekke det forebyggende så vel som risikonivået vil verktøykassen til ansattrepresentanter fylles.

## Hvorfor er det viktig med forebygging, dialog og løsninger på lavest mulig nivå?

Aktiv bruk av de formelle bedriftsdemokratiske ordningene er en forutsetning for hensiktsmessig forebygging og håndtering av konflikt. Når det gjelder håndtering av konflikt ved hjelp av medbestemmelsesordningene er de utviklet med tanke på å komme frem til løsninger på lavest mulig nivå, og det har i den forbindelse vært hevdet at det å involvere ansattes representanter kan bidra til å holde konfliktene kalde (Sørensen & Grimsmo 2001). Eksempelvis forutsetter Hovedavtalene mellom LO/NHO og YS/NHO at samarbeidet mellom partenes representanter skal foregå i rasjonelle og betryggende former. I tillegg til Hovedavtalen legger også Arbeidsmiljøloven felles rammer for håndtering av konflikter med tanke på å løse dem på lavest mulig nivå. Når verneombudet eller tillitsvalgte mekler på vegne av ansatte, trer de inn i en rolle der det forventes at de skal opptre i tråd med et sett av normer og regler. Rollen gjør det lettere for dem å bevare en følelsesmessig distanse til konflikten. I tilfeller av konflikt er det imidlertid en forutsetning at ansattes representanter må kunne gjøre bruk av lov- og avtaleverket, og ikke henses i gisselposisjoner som bisittere i kartleggingsamtaler. Dersom de verken kan henvise til relevante paragrafer eller benytte sitt saksbehandlingssystem blir ansattes representanter pasifisert på måter som virker undergravende for hele partssamarbeidet på bedrift.

Selv om den generelle interessen for temaet bedriftsdemokrati kan synes å være svekket, er imidlertid temaet stadig aktuelt i arbeidsforskningsmiljøer som også har bidratt til utviklingen av mer uformelle metoder for arbeidstakerinnflytelse. Disse metodene er kjent som dialogkonferanser eller -verksteder, som forløper som en dialog mellom grupper med skiftende sammensetninger og plenumssamlinger (Pålshaugen 2004). Hensikten er å gi ansatte generelt, og de som eventuelt erfarer utfordringer i arbeidsmiljøet mer spesielt, anledning til å være med å diskutere og definere problemene og løsningene. Et dialogverksted starter gjerne med homogene grupper, det vil si at de første gruppene settes sammen av ansatte og ledere som har en relativt lik oppfatning av en situasjon. Hver av gruppene får en viss tid til å snakke seg igjennom situasjonen slik de opplever den for deretter å dele sine erfaringer i en plenumssamling. Gradvis gjøres gruppene mer heterogene i forsøk på å skape en større forståelse av hverandres perspektiv, og gruppediskusjonene etterfølges av nye plenumssamlinger. Formålet er å skape forståelse, og ikke nødvendigvis enighet om at en virkelighetsoppfatning er sannere enn en annen. En forståelse av situasjonen kan like gjerne innebære en forståelse av hva de er og fortsatt vil være uenige om, samtidig som de kan finne frem til måter å håndtere uenigheten på. Dersom dialogverksted ender opp i forslag til tiltak, skal disse følges opp etter en viss tid slik at det påses at forbedringsområder omgjøres til utviklingsprosesser. Dialogkonferanser og -verksteder skiller seg fra medbestemmelsesordningene ved at forslagene ikke er ment å danne grunnlag for forhandling. I stedet skal de ses som et idégrunnlag for videre beslutnings- og samarbeidsprosesser (Pålshaugen 2004).

Selv om dialogkonferanser/verksteder kan være egnede med tanke på å få ulike perspektiver på arbeidsmiljøet og utfordringer i det opp til diskusjon, så krever den en viss tillit mellom aktørene som kanskje ikke er til stede i tilfeller hvor konflikter har fått eskalere over tid.

Av internasjonal litteratur fremgår det at stadig flere anvender utenrettslig mekling når arbeidsplasskonflikter tilspisses. Moore definerer mekling som:

*A conflict resolution process in which a mutually acceptable third party, who has no authority to make binding decisions for disputants, intervenes in a conflict or dispute to assist involved parties to improve their relationships, enhance communications, and use effective problem-solving and negotiation procedures to reach voluntary and mutually acceptable understandings or*

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

*agreements on contested issues. The procedure is an extension of the negotiations. Mediation is commonly initiated when disputing parties on their own are not able to start productive talks or have begun discussions and reached an impasse. (Moore 2014: 24)*

Også i Norge jobbes det med utenrettslige løsninger. Metoden baserer seg på frivillighet for partene ettersom frihet til å velge med tanke på konfliktløsningsmetode anses som en forutsetning for partenes mulighet for å forsøke mekling. Mekleren er da en nøytral tredjeperson som forplikter seg til å ivareta alle de involvertes interesser. Også på dette feltet finnes det ulike meklingsstiler, -prinsipper og -praksis, men det ligger utenfor denne studien å redegjøre detaljert for dem. Ettersom vi anser utenrettslig mekling for å kunne være en hensiktsmessig konfliktløsningsmetode bør det ses nærmere på de ulike metodene og forutsetningene de hviler på. Eksempelvis må det tas høyde for at utenrettslig mekling i noen tilfeller har fått samme funksjon som forundersøkelser i faktaundersøkelser, altså at metoden kun blir et stadium før rettsmekling og dermed et ledd i formaliseringen. Samtidig må også maktdimensjonen trekkes inn, da meklingsmøter mellom arbeidstakere og ledere fremdeles vil være preget av asymmetri. I denne sammenhengen vil det også være interessant å undersøke mulighetene for *kollektiv* mekling forankret i partssamarbeidet.

## Kollektivorienterte perspektiver, solidaritet og ytringsfrihet i konflikt med individorienterte perspektiver, desolidarisering og frykttkultur

Avmektighet gjelder ikke bare de som granskes. I noen caser har informantene erfart at både lokale og sentrale tillitsvalgte trekker seg når konflikter med ledelsen tilspisser seg. I andre caser har tillitsvalgte fulgt sine medlemmer fra konflikter oppsto, men underveis erfart at faktaundersøkelsen har «*bundet dem på hender og føtter*». Å bli redusert til bisittere i en prosess, uten mulighet for å anvende sitt verktøy, skaper ifølge både verneombud og tillitsvalgte en sterk opplevelse av avmakt. Den avmektige rollen de blir satt i blir også synlig for andre medlemmer og kollegaer, noe som i første omgang skaper frykt for at heller ikke de vil kunne bli ivaretatt gjennom de bedriftsdemokratiske ordningene. I neste omgang kulminerer det i situasjonen Sjøtveit advarte mot, det vil si at mobbediskusjonen resulterer i en situasjon der vår redsel for konflikter blir farligere enn konfliktene selv. Våre informanter er unisont enige i at de kritiske ytringene i deres arbeidsmiljøer er betydelig dempet eller har forstummet etter faktaundersøkelsesprosesser. På enhver arbeidsplass vil det ifølge Sjøtveit alltid være et spenningsforhold mellom solidaritet og makt, og fagbevegelsen må gjenkjenne dette og aktivt motvirke at solidariteten svekkes.

Arbeidsmiljøloven er et uttrykk for solidaritet på arbeidsplassen. «*Loven virker hovedsakelig gjennom å gi arbeidstakerne ryggdekning for sine krav om skikkelige arbeidsforhold. Slik opphever vi den kunstige motsetningen mellom samfunnets, organisasjons, og den enkeltes ansvar*», skriver Sjøtveit (Sjøtveit 2006 [1992]: 23). I den sammenhengen spør han om det er et uttrykk for en svekket solidaritet når en gjennom lov må pålegges å varsle om trakassering. Videre advarte Sjøtveit mot strukturelle endringer allerede i 1992, og hvordan de kunne bidra til å svekke solidariteten. Her ble individualiseringen trukket frem som solidaritetens verste fiende, også på arbeidsmiljøområdet. Arbeidsmiljøloven representerte ifølge Sjøtveit nettopp et brudd med tankegangen om at «*offeret har skylda*» (Sjøtveit 2006 [1992]: 33). Ryggvik har i denne sammenhengen også vist hvordan ulike psykologiske tester tidligere ble brukt for å kartlegge «*ulykkesfugler*» i arbeidsmiljøet (Ryggvik 2008). Med arbeidsmiljøloven ble imidlertid søkelyset satt på arbeidsforholdene som forårsaket arbeidsulykker og -sykdom. På 2000-tallet registrerte imidlertid Ryggvik at psykologiske tester fikk en renessanse, ved at ulykkesfugler blant oljearbeidere ble merket med fargekoder på hjelmen. I følge både Sjøtveit og Ryggvik har det gamle tankegodset hele tiden vært til stede i samfunnet, men det har vunnet frem i en grad som er i ferd med å gjøre det dominerende i deler av dagens systematiske HMS arbeid. Eksempelvis forklarer Sandal reservasjonen mot psykologisk testing med at det

*delvis skyldes den sterke posisjonen som fagbevegelsen har hatt i Norge. (...) På 70- og begynnelsen av 80 tallet mente mange organisasjonsforskere at personligheten spilte en relativt beskjeden rolle i arbeidslivet. Dette kan skyldes politiske og ideologiske strømninger som primært satte fokus på regulering av arbeidsforhold, som ansattes medbestemmelse og oppfølging av arbeidsmiljøloven. (Sandal 1999: 392)*

Er fagbevegelsens posisjon i dagens arbeidsliv svekket ettersom den individualpsykologiske tilnærmingen igjen får fotfeste i norsk arbeidsliv? Er fokus på regulering av arbeidsforhold og ansattes medbestemmelse mindre i dag enn på 1970-tallet?

Organisasjonsgraden i Norge regnes for å være høy og forholdsvis stabil, men av *Medbestemmelsesbarometeret* fremgår det at ansattes medbestemmelse er under press. Faktaundersøkelser og liknende metoder kommer i praksis inn bakdøren på norske arbeidsplasser gjennom styrings- og ledelsessystemer, herunder HRM som baserer seg på et individualpsykologisk kunnskapsgrunnlag. Som resultat blir organisatoriske forhold generelt, og Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet  
FoU-resultat 2021:02

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

kritiske ytringer, klager og varsler mer spesielt forklart med individuelle egenskaper. Som Ståle Einarsen uttalte det i et intervju: «*Det vi skal ta stilling til er adferd, adferd, adferd. Det er bare handlinger som betyr noe. Hvilken intensjon man hadde, er for så vidt likegyldig*». <sup>17</sup> Med referanse til Sjøtveit (...) vil vi i tråd med hans tenkning påpeke at veven vil rakne dersom vi i stedet for å bry oss og gripe inn i konflikter, leter etter trekk ved dem som blir mobbet eller mobber.

Kunnskapsgrunnlaget og ekspertsystemene fører til at det letes etter spesielle karaktertrekk ved dem som blir mobbet eller mobber, i stedet for å stille det sentrale spørsmålet: hvorfor er det mobbing på denne arbeidsplassen? Utviklingen siden Sjøtveit har gradvis gått i en mer individualpsykologisk og juridisk retning, hvilket er bakgrunnen for at vi avslutningsvis har hentet frem noen av innsiktene fra Sjøtveit som med dette har gått tapt.

Først og fremst må vi være bevisst på at faktaundersøkelser ikke er et politisk nøytralt verktøy, og at «fakta» verken er automatisk «rene», «nøytrale» eller «objektive». Kunnskapsgrunnlaget for faktaundersøkelser reflekterer i høy grad et verdensbilde som er forankret i nyliberal økonomisk teori. Metodens tilblivelse og voksende utbredelse sammenfaller med fremveksten av såkalt evalueringskultur (Craig, Amernic, & Tourish 2014; Shore & Wright 2015; Strathern 2000) og New Public Management (Lorenz 2012; Wathne 2020). Denne *management- og markedslogikken* står i et motsetningsforhold til *den institusjonslogikken* som ligger til grunn for partssamarbeidet, som baserer seg på *kollektive* løsninger tuftet på antakelsen om og anerkjennelsen av at relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er asymmetriske (Alvesson & Willmott 2003; Falkum 2015; Hvid & Falkum 2019; Nordrik 2012). *Management- og markedslogikken* henger tett sammen med den økende graden av *formalisering og juridifisering* av relasjonene mellom individer, hvor tredjepart blir involvert i større grad for å håndtere uenigheter og konflikter som tidligere ville vært løst direkte, mellom to individer, potensielt ved hjelp av sine representanter som er opplært i å løse uenighet på lavest mulig nivå. Men faktaundersøkelser kan også knyttes til risikobasert styring som er tett forbundet med *sikkerhetslogikk og sikkerhetisering* av områder som tidligere ikke ble sett på som noe som måtte eller burde underlegges sikkerhetslogikk, inkludert moralitet (Krahmann 2018; Schreier & Caparini 2005; Diphorn & Grassiani 2018; Goldstein 2010; Buzan, Wævre, & de Wilde 1998; Østbø 2017). Det er i denne konteksten at *etterretnings- og etterforskningsmetodikk* vokser frem i HR-teori og -praksis. Dette manifesteres i en globalt hurtigvoksende *privat etterforsknings- og sikkerhetsbransje*, hvor politiets metoder blir anvendt på et stadig større spekter av fenomener, inkludert brudd på interne etiske-, nulltoleranse- og andre retningslinjer på arbeidsplassen (Neocleous 2011; Power 2004). Solidaritet, tillit og ytringsfrihet er ikke fremtredende temaer i disse tilnærmingene.

---

<sup>17</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=HuQPGyv1BU>

## Referanser

- Alvesson, M., & H. Willmott, eds. 2003. *Studying Management Critically*. London: Sage.
- Arbeidstilsynet. 2020. "Mobbing og trakassering i arbeidslivet - Arbeidstilsynets erfaringer." *Kompass - Tema 4*.
- Bernhardsen, A. 2018. *Arbeidsmiljøutvalget: Håndbok for arbeid i AMU*. Oslo: Gyldendal.
- Buzan, B., O. Wævre, & J. de Wilde. 1998. *Security: A New Framework for Analysis*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Craig, R., J. Amernic, & D. Tourish. 2014. "Perverse Audit Culture and Accountability of the Modern Public University." *Financial Accountability & Management* 30 (1): 1-24.  
<https://doi.org/10.1111/faam.12025>.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/faam.12025>.
- Diphorn, T., & E. Grassiani, eds. 2018. *Security Blurs: The Politics of Plural Security Provision*. London: Routledge.
- Drange, I., E. Falkum, & C. T. Wathne. 2020. "Styring, ledelse og tillit: Medbestemmelsesbarometeret 2020." *AFI-Rapport 2020 - 05*.
- Einarsen, S., H. Pedersen, & H. Hoel. 2016. *Faktaundersøkelse: Metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker*. Oslo: Gyldendal.
- Falkum, E. 2015. "Institutionalization and Dynamic Change of Institutions - the Basic Agreement and Tripartite Structures in Norway." In *Cooperation and Conflict the Nordic Way : Work, Welfare, and Institutional Change in Scandinavia*, edited by Fredrik Engelstad and Anniken Hagelund, 56-76. De Gruyter Open.
- Falkum, E., P. B. Hansen, M. H. Ingelsrud, C. T. Wathne, B. Nordrik, & I. Drange. 2019. "Medbestemmelsesbarometeret 2019." *AFI-FoU Resultat 03-2019*.
- Falkum, E., B. Nordrik, I. Drange, & C. T. Wathne. 2017. "Medbestemmelsesbarometeret 2017: Arbeidslivsrelasjoner i endring, delrapport 1." *AFI FOU-Resultat 2017:05*.
- Giertsen, J. 2007. "Gransking: særlig om ad-hoc-kommisjoner." *Kritisk juss* 33: 236-252.
- Goldstein, D. M. 2010. "Toward a Critical Anthropology of Security." *Current Anthropology* 51 (4): 487-517.
- Han, B.-C. 2015. *The Transparency Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Hvid, H., & E. Falkum, eds. 2019. *Work and wellbeing in the Nordic Countries: Critical perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge.
- Koren, P. C., & P. H. Lindøe. 2013. *Metoder for bedre arbeidsmiljø. Involvering og gode prosesser*. Oslo: Gyldendal Arbeidsliv.
- Krahmann, E. 2018. "The Market for Ontological Security." *European Security* 27 (3): 356-373.
- Lipsky, D. B., & R. L. Seeber. 2000. "Resolving workplace disputes in the United States: The growth of alternative dispute resolution in employment relations." *Journal of Alternative Dispute Resolution in Employment* 2 (3): 37-49.
- Lorenz, C. 2012. "If You're so Smart, Why Are You Under Surveillance? Universities, Neoliberalism and New Public Management." *Critical Inquiry* 38 (3): 599-629.
- Moore, C. 2014. *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco: John Wiley and Sons.
- Neocleous, M. 2011. "'A Brighter and Nicer New Life': Security as Pacification." *Social & Legal Studies* 20 (2): 191-208.
- Nordrik, B. 2012. *Psykososial arbeidsmiljøkartlegging: en trojansk hest?* Oslo: Gyldendal.

## Hva skal vi med faktaundersøkelser?

- Nordrik, B. & Kuldova, T. Ø. 2021. Faktaundersøkelser – et «hybrid konfliktvåpen» på norske arbeidsplasser: en refleksiv studie. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Østbø, J. 2017. "Securitizing "spiritual-moral values" in Russia." *Post-Soviet Affairs* 33 (3): 200-216. <https://doi.org/10.1080/1060586X.2016.1251023>.
- Pålshaugen, Ø. 2004. "Diskurs-demokrati på arbeidsplassen: nye virkemidler for en gammel målsetning?" *Sosiologisk tidsskrift* 12 (1): 80-97.
- Petroleumtilsynet. 2016. "Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning og partssamarbeid i petroleumvirksomheten." <https://www.ptil.no/contentassets/a4b388ccb0484842b0a412d659182531/20161005-utredning-arbeidstakermedvirkning-mv.pdf>.
- Power, M. 2004. *The Risk Management of Everything: Rethinking the Politics of Uncertainty*. London: DEMOS.
- Ryggvik, H. 2008. *Adferd, teknologi og system - en sikkerhetshistorie*. Oslo: Tapir akademiske forlag.
- Sandal, M. G. 1999. "Personlighetstester og utvelgelse av ledere." In *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*, edited by S. Einarsen and A. Skogstad. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schreier, F., & M. Caparini. 2005. *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) Occasional Paper No. 6.
- Seifert, R. 2018. "Bullies, Managers, Workers and Trade Unionists." In *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol 3.*, edited by P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin and M. Tuckey. Singapore: Springer.
- Shore, C., & S. Wright. 2015. "Audit Culture Revisited: Rankings, Ratings, and the Reassembling of Society." *Current Anthropology* 56 (3): 421-444.
- Sjøtveit, J. 2006 [1992]. *Når veven rakner: Om samhold og mobbing på arbeidsplassen*. Oslo: Folkets Brevskole.
- Sørensen, B. A., & A. Grimsmo. 2001. *Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet*. Oslo: Tiden norsk forlag.
- Sørensen, B. A., & A. Grimsmo. 2006. *Tiltakstrappa: Når vi vil forebygge, aktivt motvirke og stoppe mobbing*. Oslo: Arbeidstilsynet.
- Strathern, M., ed. 2000. *Audit Cultures: Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy*. London: Routledge.
- Ulrich, D., J. Allen, W. Borckbank, J. Younger, & M. Nyman. 2009. *HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In*. New York: McGraw-Hill.
- Wathne, C. T. 2020. "New Public Management and the Police Profession at Play." *Criminal Justice Ethics*: 1-22. <https://doi.org/10.1080/0731129X.2020.1746106>.
- Wergeland, E., & P. Nordberg. 2014. *Verneombudet*. Oslo: Gyldendal Arbeidsliv.



**POSTADRESSE:**

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Stensberggata 26  
Postboks 4, St. Olavs Plass  
0130 Oslo

**TELEFON:**

93 29 80 30

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)