

## Saksgangen i en faktaundersøkelse

De som skal gjennomføre faktaundersøkelsen skal undersøke fakta relatert til saken og de påstander som framkommer, men samtidig planlegge sin undersøkelse slik at det ikke involverer flere enn nødvendig. Det innebærer at for hvert trinn i prosessen må undersøkerne stille seg følgende spørsmål:

- Vet vi nå nok til å gi en god nok beskrivelse av hendelsene? • Er det sannsynlig at vi kan klargjøre hendelsesforløpet bedre ved å intervju flere?

Undersøkerne skal ikke basere sine vurderinger på rykter eller personlighetsbeskrivelser. De må også passe på å forholde seg til den opprinnelige saken og de påstandene som er framkommet, og ikke utvide saksomfanget.

### *Forarbeid*

Sette seg inn i saken. Avklare praktiske forhold med arbeidsgiver tilknyttet gjennomføringen. Gjøre seg kjent med virksomhetens organisering, produksjon/tjenester, HMS-systemer og sikre at faktaundersøkelsen er forankret i virksomhetens policy og prosedyrer.

### *Fysiske forhold*

Det forutsettes at arbeidsgiver sørger for at de fysiske forholdene er lagt til rette for at faktaundersøkelsen kan gjennomføres effektivt og forsvarlig i tråd med gjeldende policy. (Egnet lokale, de som skal intervjues må gis tid til å delta, nødvendige tekniske hjelpemidler etc)

### *Plan for gjennomføring og tidsfrister*

Målet er at slike prosesser ikke dras ut i tid. Ved planlegging av den enkelte sak bør det derimot legges inn tidsfrister, men med mulighet for justeringer dersom det underveis skulle vise seg at saken er mer kompleks enn først antatt.

### *Intervju med arbeidstaker som hevder seg mobbet.*

Målet er å avklare eller utdype påstander i saken, få fram navn på andre som kan belyse saken og undersøke om det foreligger noe dokumentasjon.

### *Intervju med den (de) påstandene er rettet mot*

Målet er å gi den (de) som er beskyldt for mobbing eller trakassering mulighet til å imøtegå eller bekrefte påstandene. Om den som påstandene er rettet mot er uenig med den/de som fremmer påstand/ene vil han/hun kunne gi sin versjon av hendelsene og eventuelt vise til kolleger eller dokumentasjon som kan understøtte dette.

### *Intervju med leder*

Dersom nærmeste leder ikke selv er part, vil det i mange tilfelle være naturlig at vedkommende orienterer faktaundersøkerne om hva som er gjort i saken.

### *Dokumentundersøkelse*

Eksempler på relevante dokumenter kan være møtereferat, notater, e-mailer, SMS-meldinger etc. som er åpent tilgjengelige eller legges fram frivillig av partene i saken. Bruk av slik dokumentasjon må foregå i henhold til gjeldende regelverk.

### *Besøk på lokalitetene*

I noen tilfeller kan det være hensiktsmessig å gjøre seg kjent med lokalitetene der hendelser skal ha skjedd.

### *Intervju med kolleger*

Undersøkerne prioriterer kolleger som kan ha sett eller hørt de påståtte hendelsene eller handlingene. Personenes relasjoner til partene i saken kan påvirke deres opplevelse av situasjonen og det er viktig å få balanse ved intervjuene. Det kan være at andre personer som for eksempel verneombudet, også kan ha nyttig informasjon selv om denne ikke har vært direkte vitne til de påståtte hendelsene. Det bør framgå av rapporten hvem det er snakket med, men referat fra samtalene bør ikke inngå.

Undersøkerne skal søke å begrense antall intervjuer.

### *Faktagrunnlag*

Det kan være nødvendig å intervjuer de involverte flere ganger. Rapport Rapport med vurdering og konklusjoner leveres arbeidsgiver med kopi til partene i konflikten. Oppbevaring av rapporten skal skje i tråd med gjeldende regelverk for håndtering av person-opplysninger.

### *Tiltak*

Arbeidsgiver må ta stilling til hvilke tiltak som skal iverksettes i henhold til gjeldende lov og avtaleverk. Arbeidsgiver må også vurdere tiltak i henhold til eventuelle anbefalinger i rapporten tilknyttet organisatoriske forhold som for eksempel tydeliggjøring av ansvars-, oppgave- og myndighetsforhold.

### *Klage/videre saksgang*

Dersom noen av de involverte mener at faktaundersøkelsens konklusjoner er feilaktige eller at arbeidsgivers tiltak er ubegrunnet eller urettferdige, vil normale konfliktprosedyrer nedfelt i tariffavtaler og arbeidsmiljølov komme til anvendelse.

En faktaundersøkelse er ikke til hinder for eller en forutsetning for at noen av partene i saken kan bringe den videre til sin fagforening eller til rettsvesenet.