

Bitten Nordrik  
Tereza Østbø Kuldova

---

# FAKTAUNDERSØKELSER

et «hybrid konfliktvåpen»  
på norske arbeidsplasser

---

En refleksiv studie

FAKTAUNDERSØKELSER  
– ET «HYBRID KONFLIKTVÅPEN»  
PÅ NORSKE ARBEIDSPLASER



BITTEN NORDRIK OG TEREZA ØSTBØ KULDOVA

**FAKTAUNDERSØKELSER**  
**– ET «HYBRID KONFLIKTVÅPEN»**  
**PÅ NORSKE ARBEIDSPLASSER**

EN REFLEKSIV STUDIE

Med kapittel av advokat Birthe M. Eriksen ph.d.,  
advokat Christian S. Svensen og advokat Rolf Bech-Sørensen (H)

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2021

1. utgave, 1. opplag 2021

ISBN 978-82-05-45757-7

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk

Layout: Bøk Oslo AS

Sats: HAVE A BOOK

Brødtekst: Minion 10,5/15 pkt

Papir: Amber Graphic 90 g

Trykk: Opolgraf, Polen 2021

Bitten Nordrik har mottatt støtte fra Det faglitterære fond

Alle henvendelser om boken kan rettes til

Gyldendal Akademisk

Postboks 6730 St. Olavs plass

0130 Oslo

[www.gyldendal.no/akademisk](http://www.gyldendal.no/akademisk)

[akademisk@gyldendal.no](mailto:akademisk@gyldendal.no)

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven  
eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR,  
interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering  
i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar  
og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Alle Gyldendals bøker er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.

Se [www.gyldendal.no/miljo](http://www.gyldendal.no/miljo)

# Forord

Arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv forutsetter at det fokuseres sterkere på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og dermed det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (IA-avtale 2019–2022). Åpenhet, dialog, partssamarbeid og bred medvirkning som skaper tillit mellom partene, er grunnleggende forutsetninger for å skape arbeidsmiljø som forebygger mobbing og frafall fra arbeidslivet. Systematisk og partssammensatt arbeid mot mobbing er en viktig verdi i et inkluderende arbeidsliv.

Prosjektet «Jobbing uten mobbing», et nasjonalt prosjekt ledet av Arbeidstilsynet mot mobbing og trakassering i arbeidslivet i perioden 2005–2007, har utvilsomt satt et viktig tema på dagsordenen. Med satsingen skulle aktører på den enkelte arbeidsplass settes i stand til å forebygge og håndtere mobbing og trakassering. Intensjonene har vært gode. Dette gjelder også intensjonen bak stadfestingen av nulltoleranse for handlinger som faller inn under nevnte former for utilbørlig adferd. Nulltoleransebegrepet stammer opprinnelig fra «Broken Windows»-teorien. I korthet går denne teorien ut på at det finnes en sammenheng mellom uorden og kriminalitet. Politiet skal dermed slå hardt ned på alle former for smålovbrudd og ordensforstyrrelser.

Nulltoleranse-begrepet bredte om seg etter angrepene på tvillingtårnene i New York 11. september 2001, da president Bush erklærte «nulltoleranse mot terror». Nulltoleranse har raskt spredt seg i nye samfunnsdomener, etter hvert også i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Utviklingen har også resultert i en militarisering av språket om konflikter på arbeidsplasser. I økende grad forstås konflikter gjennom krigføringsmetaforer. «Workplace deviance», «kontraproduktiv jobbadferd» eller avvikende adferd på arbeidsplasser blir i økende grad forstått og behandlet som lovbrudd, for deretter å bli etterforsket ved hjelp av politinspirerte metoder. Nulltoleranse oversatt til arbeidsmiljøfeltet innebærer en antatt

sammenheng mellom kritikk, konflikt, mobbing og negativ adferd og dårlig psykososialt arbeidsmiljø, noe som legitimerer at virksomheten tar tak i problemene.

Selv om det finnes et bredt spektrum av metoder som kan tas i bruk for å håndtere utfordringer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, ser vi at metoder som bygger på ovennevnte forståelse av konflikt og adferd, får stadig større gjennomslagskraft. Valg av disse metodene går oftest på bekostning av metoder som er mer inkluderende, problematiserende og åpne, og som inviterer til dialog og viser forståelse for grunnleggende interessekonflikter og motsetninger. Vi må derfor spørre oss hva nulltoleranse i et arbeidsmiljøperspektiv betyr i praksis, og hvorvidt en slik tilnærming utilsiktet kan ramme personer som kommer med berettiget kritikk av virksomheten. Hvilke uintenderte konsekvenser får en slik tilnærming for det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og for forebygging og håndtering av uenighet, kritikk og konflikt? Faktaundersøkelser kan forstås som en saksbehandlingsmetode som setter nulltoleranse i system.

Gjennom kvalitativ analyse av prosesser i og konsekvenser av faktaundersøkelser setter denne boken kritisk søkelys på komplekse endringer ved og konsekvenser av introduksjonen av nulltoleranse-logikk på norske arbeidsplasser.

I dette LO-finansierte prosjektet har vi undersøkt hvordan ledere, ansatte og ansattes representanter har erfart faktaundersøkelser på deres respektive arbeidsplasser. Ved å studere 22 caser har vi også kunnet se nærmere på grunnlaget for at uenighet og kritikk oppsto og utviklet seg til konflikt. I denne sammenhengen har vi vært opptatt av ulike tiltak for forebygging og håndtering av konflikter på ulike stadier i et konfliktforløp. Vi har også sett nærmere på hvilke kunnskapsgrunnlag de ulike konfliktforebyggings- og håndteringsmetodene har feste i. Ettersom faktaundersøkelser er en forholdsvis ny, men tilsynelatende stadig mer anvendt metode i Norge, har vi studert denne metodens *kunnskapsgrunnlag*. Hvordan skiller dette kunnskapsgrunnlaget seg fra det som ligger til grunn for de medvirknings- og medbestemmelsesorienterte tilnærmingene til arbeidsplassuenighet og konflikt? Hva er faktaundersøkelsens intenderte og uintenderte konsekvenser for organisasjoner, enkeltindivider og partssamarbeid og for tillitsrelasjoner på tvers av disse nivåene?

Et viktig mål med handlingsplanen som fulgte i kjølvannet av prosjektet «Jobbing uten mobbing», var å sette aktørene på arbeidsplassene i stand til selv å forebygge og håndtere mobbing og trakassering. Ved å stille spørsmål om ulike forebyggende tiltak og tiltak for håndtering av konflikt og mobbing tydeliggjør vi hvilken innflytelse de ulike partene på virksomhetsnivå har på arbeidsmiljøarbeidet generelt og ved håndtering av uenighet og konflikt mer spesielt. En sentral problemstilling er

om ekspertkunnskap, representert ved eksterne tilbydere av ulike metoder, erstatter lokale aktørers kunnskap og tradisjonelle samarbeid og forhandlinger om løsninger. I tilfeller hvor ekspertkunnskap tilsidesetter det tradisjonelle partssamarbeidet på bedrift, aktualiserer det spørsmål om hvilke konsekvenser det får for arbeidsmiljøarbeidet og også for enkeltmennesket og fagbevegelsen. I «Plan for forebygging og håndtering av mobbing i arbeidslivet» fremheves også behovet for kompetanseutvikling og -heving. Vi håper at denne boken kan bidra til økt bevissthet om ulike metoders kunnskapsgrunnlag, hvilke forutsetninger som ligger til grunn, og intenderte så vel som uintenderte konsekvenser av å velge ett tiltak for konflikthåndtering i stedet for et annet. Forhåpentligvis kan boken bidra til økt kunnskap om arbeidsmiljøarbeid og om håndtering av uenighet og kritikk, herunder forebygging av konflikt og håndtering av dem når de først oppstår.

Denne boken retter seg mot alle som ikke er likegyldige til utviklingen i det norske arbeidslivet og partssamarbeidet. Selv om boken er akademisk i tonen, er den samtidig skrevet på en så forståelig måte som mulig. Vi leder leseren gjennom både nødvendig bakgrunn, litteratur, analysen og det empiriske materialet på en måte som gjør det mulig for hen å tilegne seg våre «analytiske våpen». På den måten vil leseren kunne følge utviklingen og forstå hvordan vi har kommet frem til resultatene og analysen. Dette skal kunne gjøre leseren i stand til å forholde seg til denne og lignende metoder i praksis, idet leseren får begreper for å kunne sette ord på virkeligheten og analysere denne. Da vi jobbet med det empiriske materialet, forsto vi at våre informanter rett og slett manglet ord for å kunne beskrive det de hadde vært igjennom. I det ene øyeblikket ble de fortalt at metoden kunne sammenlignes med kjente arbeidsmiljøtiltak, mens de i neste øyeblikk erfarte at det var noe helt annet. Det var også nyanseforskjeller mellom ulike stadier i metoden (for- og faktaundersøkelse) som gjorde det enda vanskeligere å beskrive prosessen. Dette ønsket vi å endre. Boken kan være av særlig interesse for fagbevegelsen, ledere som ønsker å praktisere rettferdig konfliktløsning, studenter, og akademikere.

Vi ønsker å takke alle våre informanter, som har vist oss stor tillit ved å dele sine erfaringer og vurderinger av detaljerte konfliktforløp med oss. Gjennom intervjuer og sekundærkilder har vi fått unik kunnskap om arbeidsmiljø og hva som ofte ligger til grunn for at uenighet oppstår og kritikk reises. Vi har også kunnet følge hvordan kritikk utvikler seg til konflikter og i noen tilfeller klager og varsler. Vi har fått innsikt i faktaundersøkelser i praksis og metodens arbeidsmiljømessige så vel som personlige konsekvenser. En takk også til AFI-forsker Heidi Enehaug, som bidro i datainnsamlingen. Vi håper at vi gjennom denne boken kan bidra til en systematisering av våre informanters erfaringer som også kan gi bedre forståelse



## 8 FORORD

av prosessen den enkelte har vært igjennom, og hvorfor den oppleves som så dypt krenkende og inngripende.

Vi ønsker også å takke LO for at de gjennom finansiering av prosjektet har bidratt til å sette et viktig arbeidslivstema på dagsordenen. En særlig takk går til Wenche Thomsen og Bergljot Fuhr Lunde i LO og Torstein Brechan i NTL for deres konstruktive kommentarer og innspill i flere faser av forskningsprosjektet. Vi takker også Christin Thea Wathne, Øyvind Pålshaugen og sist, men ikke minst, Jardar Nuland Østbø for stimulerende kommentarer.

Februar 2021

Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova

# Innhold

<b>KAPITTEL 1 INNLEDNING: KRITISKE YTRINGER, UENIGHET OG KONFLIKT PÅ NORSKE ARBEIDSPLASSE</b>	<b>13</b>
1.1 Den offentlige debatten	22
1.2 Ulike tilnærminger til arbeidsplasskonflikter	25
1.3 Den norske arbeidslivs- og samarbeidsmodellen	27
1.4 Globale trender: etterforskning på arbeidsplassen	29
1.5 Gammelt og nytt kunnskapsgrunnlag: gamle og nye handlingslogikker?	31
1.6 Bokens oppbygning og argument	32
<b>KAPITTEL 2 EN REFLEKSIV STUDIE: TANKER OM METODEN</b>	<b>39</b>
2.1 Studiens design	43
2.2 Rekruttering	43
2.3 Dybde- og fokusgruppeintervjuer	45
2.4 Analyse: kritisk case-analyse og tematisk tverrgående analyse	46
2.5 Etske betraktninger	47
2.6 Studiens troverdighet og overførbarhet	48
<b>KAPITTEL 3 DET PARTSSAMMENSETTE ARBEIDSMILJØARBEIDET</b>	<b>50</b>
3.1 Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell: forebygging og kontroll	54
3.2 Forebygging og håndtering av konflikt: «Jobbing mot mobbing»	57
3.3 Tiltakstrappen	59
<b>KAPITTEL 4 «KONFLIKT SOM KRIG»: HVA SKJER MED FOREBYGGING?</b>	<b>62</b>
4.1 Forebyggende nivå: arbeidsmiljøundersøkelser versus medarbeiderundersøkelser	67
4.2 Risikonivå: dialogbaserte tiltak	69

<b>KAPITTEL 5</b>	<b>FAKTAUNDERSØKELSE: METODENS PREMISER OG LOGIKK</b>	73
5.1	Faktaundersøkelsens historikk	75
5.2	Teoretisk redegjørelse for metodens fase 1: forundersøkelse/ klageundersøkelse	77
5.2.1	Mistanker eller påstander om dårlig arbeidsmiljø i en virksomhet	79
5.2.2	Forholdet mellom uenighet, kritiske ytringer, ytringsfrihet, varsling og kritikkverdige forhold i lovens forstand	81
5.2.3	For- og faktaundersøkelse: Arbeidsgivers metode	84
5.2.4	Arbeidsmiljøloven § 2-3: arbeidstakers plikt til å si ifra og medvirke	89
5.2.5	Anonymitet og kontradiksjon	91
5.2.6	Arbeidsmiljøsak og/eller personalsak?	98
5.3	Teoretisk redegjørelse for metodens fase 2: faktaundersøkelse	99
5.3.1	Hva skiller faktaundersøkelser fra private granskninger?	99
5.3.2	Arbeidsgivers aktivitetsplikt	103
5.3.3	Klage versus varsling	104
5.3.4	Mandat og oppdragsinngåelse for faktaundersøkelse	106
5.3.5	Faktaundersøker og/eller profesjonsutøver: rolleavklaring	107
5.3.6	Forberedelser og planlegging	109
5.3.7	Praktisk gjennomføring og faktainnsamling	109
5.3.8	Bevis, bevisvurdering, subsumsjon og konklusjon	111
<b>KAPITTEL 6</b>	<b>FRA KRITISKE YTRINGER OG UENIGHET TIL FORUNDERSØKELSE OG FAKTAUNDERSØKELSE</b>	113
6.1	Utviklingen forut for beslutninger om faktaundersøkelser og det gjenopprettende perspektiv	114
6.1.1	Kommunal virksomhet, case A	121
6.1.2	Statlig virksomhet, case B	126
6.1.3	Privat virksomhet, case D	131
6.1.4	Generelt om utvikling forut for iverksettelse av faktaundersøkelser	133
6.1.5	Generelt om habilitet ved valg av tiltak	134
6.2	Arbeidstakers medvirkningsplikt: tvang til å medvirke ved fravær av tillit	136
6.2.1	Case A: «Du må bare stille opp»	137
6.2.2	Case B: «Vi tenkte jo aldri at vi hadde noe valg»	137
6.2.3	Case D: «en veldig skremmende opplevelse»	137
6.2.4	Generelt om henvisninger til arbeidstakers medvirkningsplikt	138
6.3	Erfaringer og vurderinger av forundersøkelsen og dens prinsipper	139
6.3.1	Case A: «Jeg hadde ingen tillit til prosessen»	139
6.3.2	Case B: «Så dro de meg gjennom denne dritten»	140
6.4	Generelt om forundersøkelsen og faktaundersøkeres rolleblending	142
6.5	Generelt om forundersøkelsens saksbehandlingsprinsipp: erfaringer og vurderinger av metodens rettferdighet	145

<b>KAPITTEL 7 FAKTAUNDERSØKELSER OG ETTERRETNINGSLOGIKK</b>	
<b>I PRAKSIS</b> .....	147
7.1 Mandat for faktaundersøkelser og beslutninger om <i>hvem</i> som skal opplyse det .....	148
7.1.1 Case A: «fullmakt til å definere mandat» .....	148
7.1.2 Case B: «Vi forsto aldri at det var vi som skulle granskes» .....	150
7.1.3 Case C: «harassment, harassment, harassment» .....	151
7.1.4 Case D: «Nå gjøres jeg til fritt vilt» .....	156
7.1.5 Generelt om mandat i faktaundersøkelser: «Jeg forsto aldri at jeg hadde varslet» .....	157
7.2 Intervjuer/kartleggingssamtaler i forbindelse med faktaundersøkelsen .....	158
7.2.1 Case A: «Det var så ekstremt belastende» .....	159
7.2.2 Case B: «Jeg forsto aldri at en sykepleier kunne være med på et sånt spill» .....	162
7.2.3 Case C: «De skulle bruke mine egne utsagn mot meg» .....	163
7.2.4 Case D: «Dr. Jekyll og Mr. Hyde» .....	164
7.2.5 Generelt om faktaundersøkelsesintervjuene: «Intervjuer? Det var avhør» .....	165
7.3 Kontradiksjon .....	169
7.3.1 Case A: «manipulering hele veien» .....	170
7.3.2 Case B: banalisering av erfaringer .....	171
7.3.3 Case C: manglende helhetsforståelse .....	172
7.3.4 Case D: «Jeg var narret trill rundt» .....	172
7.3.5 Generelt om kontradiksjon: Catch 22 .....	174
7.4 Rapport og subsumsjon .....	176
7.4.1 Case A: selektiv, omvendt bevisføring .....	177
7.4.2 Etterspill: case A .....	178
7.4.3 Case B: faktagranskeres imitasjon av juridisk språk og praksis .....	182
7.4.4 Case C: grunnlag for å ilegge ordensstraff .....	183
7.4.5 Case D: medvirkningsplikt, styringsrett og aktivitetsplikt .....	184
7.4.6 Generelt om bevisføring og subsumsjon .....	184
7.5 Forskningsbaserte/evidensbaserte prosedyrer: etterretningslogikk .....	187
<b>KAPITTEL 8 KONSEKVENSER AV BRUK AV FAKTAUNDERSØKELSER SOM «ET HYBRID KONFLIKTVÅPEN»</b> .....	191
8.1 Definisjonsmakt, personlighet som problem og granskning av individer .....	193
8.1.1 Kunnskapsgrunnlag: mobbing på arbeidsplassen .....	193
8.1.2 Når personlige konsekvenser blir strukturelle .....	199
8.1.3 Psykologisering av tillitsvalgte og hovedverneombudenes roller .....	201
8.1.4 Kritiske ytringer omgjøres til «nevrotiske» kritikere .....	205
8.1.5 Arbeidsgivers metode: en metode for beskyttelse av ledelse? .....	208
8.2 Arbeidsmiljømessige konsekvenser .....	210
8.3 Konsekvenser for partssamarbeidet .....	212
8.4 Finnes det en reell klagemulighet? .....	213

KAPITTEL 9 AUTORITÆR DISIPLINERING PÅ FREMTIDENS ARBEIDSPLASSE?	218
KAPITTEL 10 RETTSLIGE PERSPEKTIV	227
<i>Advokat Birthe M. Eriksen, ph.d., advokat Christian S. Svensen og advokat Rolf Bech-Sørensen (H)</i>	
10.1 Grunnlag for undersøkelser	229
10.2 Gjennomføring av faktaundersøkelser	230
10.3 Krav til undersøkernes	230
10.4 Mandat	232
10.5 Medvirkning til undersøkelsen	233
10.5.1 Arbeidstakers plikt til å delta i en forundersøkelse/faktaundersøkelse	233
10.6 Undersøkelsens innhold	237
10.6.1 Klarlegge hendelsesforløp/faktiske forhold (etterforskning)	237
10.6.2 Bevisbedømmelse – vurdere hvilket faktisk forhold som er sannsynlig	237
10.6.3 Subsumsjon – vurdere om det foreligger brudd på lovbestemmelser	237
10.7 Arbeidsgivers ansvar for faktaundersøkelser/granskninger	238
10.8 Bruk av faktaundersøkelser/granskninger i tvistesaker for domstolene	239
10.9 Granskning som gjengjeldelse overfor en varsler	240
10.10 Skadevoldende faktaundersøkelse/granskning	241
10.11 Vurdering	241
REFERANSER	245
VEDLEGG 1 CASE-REGISTRERINGSSKJEMA TIL INFORMANTENE	257
VEDLEGG 2 INTERVJUGUIDE	259
VEDLEGG 3 ARBEIDSTILSYNET: UTTALELSE VEDRØRENDE BRUK AV «FAKTAUNDERSØKELSER»	261
VEDLEGG 4 ADVOKATFORENINGEN: UTTALELSE	265
VEDLEGG 5 HELSETILSYNET: OVERSENDELSE AV SAK	271
VEDLEGG 6 EUROPEISK RAMMEAVTALE OM TRAKASSERING OG VOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN	273