

Faktaundersökning

Utgångspunkt

Vid anmäld kränkning har arbetsgivaren skyldighet att undersöka bakgrunden till anmälan och orsaken till anmälan, vidta eventuella åtgärder sp kränkningen upphör, samt förbygga upprepning av liknade händelser.

Undersökningensplikten är strikt och omfattar även diskrimineringslagstiftens kriterier, när dessa är kopplade till arbetsplatsen.

Målgrupp

Arbetsgivare oavsett verksamhetsområde och storlek, när anmälan eller misstanke om kränkande särbehandling föreligger.

Syfte

- Att ta fram de fakta som finns kopplade till anmälan/situationen.
- Att undersöka bakomliggande orsaker och om det finns brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet som bör åtgärdas för att förebygga att likande händelser inträffar i framtiden.

Metod

Vi använder oss av den norska modellen för Faktaundersökning, som bygger på:

- ⊗ Att vi får ett tydligt mandat för uppdraget från Arbets-/uppdragsgivare och berörda parter.
- ⊗ Interjuver med de berörda.
- ⊗ Insamling av fakta som styrker eller dementerar gjorda uttalande och/eller handlingar
- ⊗ Metoden syftar inte till att peka ut syndabockaren eller skyldiga, utan att ta fram de fakta som går att belägga i det inträffade.
- ⊗ Full transparens tillämpas dvs att berörda har full information samt gers möjlighet till genmäle på uttalande/påstående.
- ⊗ Erhållna fakta sammanfattas i en skriftlig rapport som de berörda får ta del av.
Rapporten ska innehålla:
 - # Ett klagande om det har skett kränkning enligt föreskriften eller ej.
 - # Förslag på eventuellt före byggande åtgärder.

Rapporten är ett beslutsunderlag för arbetsgiven för eventuella åtgärder.

Faktaförankring

Organisatorisk och Social arbetsmiljö (AFS 2015:4 § 14).
Faktaundersökelse. Einarsen, Pedersen & Hoel. Gyldedal

Flera av våra konsulter är utbildade i metoden och har praktiks erfarenhet.

Välkomna att kontakta oss för mer information.

info@arbetsmiljostrategerna.se