

Norsk psykologforening,
Fagetisk råd
Postboks 419 Sentrum
N-0103 OSLO



Klager

Innklaget psykolog

FER sak: 42/17K

Dato: 05.06.18

VEDR.: FAGETISK KLAGESAK

Fagetisk råd, Norsk psykologforening (FER) mottok klagen 09.10.17 og sluttbehandlet klagen i sitt møte 01.06.18.

Bakgrunn for klagen

Klagen går på at innklaget psykolog har brutt Etske prinsipper for nordiske psykologer (EPNP) i forbindelse med et granskningsoppdrag som han utførte i 2014 sammen med en advokat. Klagen er på til sammen 11 sider og vedlagt lå dokumenter, inkludert faktaundersøkelse, del 1 og del 2. FER vurderte at det kun var faktaundersøkelsen som var relevant for klagen og returnerte øvrig dokumentasjon til klager. Klager mente imidlertid at dette ikke medførte riktighet og FER mottok 28.11.17 legeerklæring datert 22.08.17 og spesialisterklæring datert 23.08.17 vedrørende klagers helsetilstand.

Saken ble behandlet av rådets faste medlemmer.

Vedtak: 5.1.1.2 Brudd på de fagetiske prinsippene er ikke godtgjort.

Begrunnelsen for FERs vedtak er beskrevet nedenfor.

Den fagetiske klageprosessen har som sitt viktigste formål å bidra til at den innklagede psykologen kan foreta en fagetisk refleksjon over de punktene som FER påpeker i psykologens arbeid og eventuelt endre sin praksis slik at denne er i overensstemmelse med EPNP. Det er ønskelig at denne prosessen kan vise at klager er respektert.

Saksgang

09.10.17 FER mottok brev fra klager med klage på Psykologforeningens medlem xx

29.01.18	FER vurderte henvendelsen i møte og vedtok å utrede saken som en fagetisk klagesak.
31.01.18	Innklaget psykolog ble tilskrevet med anmodning om innen fire uker å redegjøre for klagen under henvisning til spesielle punkter i «Ethiske prinsipper for nordiske psykologer» (EPNP).
01.03.18	FER purret på redegjørelse fra innklaget psykolog.
07.03.18	FER mottok redegjørelse fra innklagede psykolog datert 05.03.18.
07.03.18	Redegjørelsen ble sent til klager med anmodning om innen to uker å kommentere innklagedes redegjørelse.
06.04.18	FER mottok kommentar fra klager datert 27.03.18.
09.04.18	Kommentar fra klager ble sendt innklagede psykolog med to ukers frist til å komme med sluttkommentarer.
25.04.18	FER mottok sluttkommentar fra innklagede psykolog.
26.04.18	Innklagedes sluttkommentarer ble sendt til klager til orientering.
30.04.18	FER mottok kommentar fra klager på sluttkommentaren fra innklaget psykolog.
02.05.18	FER mottok ytterligere informasjon fra klager, men denne er ikke gjengitt da FER vurderte at den ikke tilførte saken ny informasjon.
01.06.17	FER sluttbehandlet saken.

Oppsummering av tilsendt dokumentasjon

i) Klagers brev til FER

I sitt første brev til FER viser klager til at innklaget psykolog i forbindelse med en granskningsprosess hadde gjennomført en såkalt «Faktaundersøkelse». Klager var på daværende tidspunkt ansatt og xx på arbeidsplassen hvor granskningen ble utført. Både innklaget psykolog og advokat skal ha underskrevet en «faktarapport», men intervjuene som lå til grunn for rapporten skal ha blitt utført av innklaget psykolog. Klager skriver at en faktaundersøkelse må anses å falle inn under granskningsbegrepet, og når innklaget psykolog opptrådte som gransker, må arbeidet hans også vurderes i lys av de retningslinjer som finnes for granskning, det vil si Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger.

Slik FER leste klagen, kunne den sammenfattes i følgende punkter:

1. Ifølge klager var samarbeidsproblemene ved virksomheten en arbeidsmiljøsak som burde ha blitt løftet inn for arbeidsmiljøutvalget hvor tiltak og mandat skulle ha vært drøftet, noe som ikke ble gjort. Det fremkommer i klagen at valg av granskningsadvokat og innklaget psykolog ikke ble drøftet med ansattes representanter. Ledelsen, som selv var part i konflikten, skal ha valgt granskningsadvokat, utformet mandatet og betalt for oppdraget. Ifølge klager hadde de berørte ikke tillit til valg av granskningsadvokat og innklaget psykolog. Klager skriver at innklaget psykolog hadde et selvstendig ansvar for å påse at betingelsene for ivaretagelse av alle parter interesser var tilstede forut for undersøkelsen, men at dette ikke ble gjort.
2. Ifølge klager følte han og andre seg tvunget inn i granskningen under henvisning til «ansattes medvirkningsplikt». Han skriver at trusler om mulige konsekvenser ved ikke å stille til kartleggingssamtale hos innklaget psykolog må anses som et utilbørlig press. Klager påpeker at granskningsadvokat og innklaget psykolog gjennomførte granskningen i fellesskap og at begge hadde ansvar for å påse at alle de berørtes rettigheter ble ivaretatt gjennom en forsvarlig prosess, og at innklaget psykolog hadde

et selvstendig ansvar for å innhente informert samtykke, noe som ikke skal ha blitt gjort. Ifølge klager ble han heller ikke informert om at intervjuet med innklaget psykolog kunne få kontraktsrettslige konsekvenser. Han skriver at det ikke ble opplyst om at han hadde «grunnlag for å velge om han ville delta eller ikke». Han påpeker at han uten disse opplysningene ikke hadde forutsetninger for å vurdere hva slags informasjon han burde gi og ikke. Han skriver at han uten informert samtykke også ble fratatt muligheten for profesjonell bistand, i tråd med Advokatforeningens retningslinjer for privat granskning, punkt 6.2. Ifølge klager hadde han med seg hovedtillitsvalgt som bisitter og vitne da han avga sin forklaring, men han skal heller ikke ha fått tilstrekkelig informasjon om formålet med granskningen og intervjuene. Han skriver at hovedtillitsvalgt ikke hadde forutsetninger for å vurdere om hans kompetanse var tilstrekkelig. Ifølge klager burde han ha fått tilbud om å la seg bistå av advokat, særlig med tanke på de kontraktrettslige konsekvensene undersøkelsen fikk for ham.

3. Klager skriver at han opplevde kartleggingssamtalen som krenkende. Ifølge klager ble det benyttet en metodikk som han erfarte som bevisste forsøk på å få ham ut av fatning. Han opplyser om at han imidlertid underskrev og godkjente kartleggingssamtalen. Han skriver at denne ikke var hovedproblemet, men hvordan innklaget psykolog på bakgrunn av denne hadde resonnert seg frem til konklusjonene i selve «Faktaundersøkelsen». Han påpeker at han uten å ha redegjort for noen form for psykologisk metode, fremstilte klager som personlig berørt istedenfor hans rolle som xx. Han skriver at rapporten etterlater et inntrykk av klager som en forvirret og svakelig person, noe han ser i sammenheng med at han i samtale med innklaget psykolog hadde gitt flere helseopplysninger. Han viser til at innklaget psykolog fikk uttale seg om, og spekulere i, hans allmenntilstand, noe som ble sitert i granskningsrapporten. Klager skriver at uttalelsene ikke medførte riktighet.
4. Ifølge klager avgjorde ledelsen og granskningsadvokat hvilke personer som skulle få opplyse saken. Klager og andre skal ha bedt innklaget psykolog om å intervju flere verneombud og tillitsvalgte. Klager skriver at han fant det svært kritikkverdig at innklaget psykolog i stedet for å sjekke ut fakta med informanter som kunne ha opplyst saken, åpnet for spekulering og devaluering av han som person. Klager skriver at det ikke har blitt tatt tilstrekkelig hensyn til konfliktene som forelå i bedriften og heller ikke ubalansen i styrkeforholdet mellom ledelsen og ansatte. Klager fremsatte på bakgrunn av dette påstand om at innklaget psykolog ikke hadde tatt høyde for metodebegrensninger og begrensninger i rammebetingelser i sine sannsynlighetsavveininger, noe som svekker rapportens konklusjoner.
5. Ifølge klager har innklaget psykolog, ved å ikke ta ansvar for formidling av rapporten og dens konklusjoner, bidratt til at opplysninger har blitt lekket til kollegaer og lokalsamfunn, noe som skal ha ført til at klager stadig møter påstander om at han er «forvirret», «svakelig» og «utilregnelig». Klager skriver at innklaget psykolog bidro til store personlige belastninger ved at han ikke sørget for at klager fikk tilgang til konklusjonene og en mulighet til å uttale seg om dem før ledelsen bekjentgjorde dem i allmøte. Klager opplyser om at hans opplevelse av å bli fratatt grunnleggende rettigheter, både gjennom granskernes prosess, metoder og konklusjoner, medførte alvorlig sykdom hos ham. Innklaget psykolog har, ifølge klager, unnlatt å hindre at psykologisk kunnskap/praksis ble misbrukt, her som legitimering av konklusjoner og avvikling av arbeidsforhold.
6. Ifølge klager benyttet bedriften granskningsadvokat til å prosedere oppsigelsessak mot ham. Klager skriver at innklaget psykolog hadde et selvstendig ansvar for den trusselen dette utgjorde mot hans rettsikkerhet. Ifølge klager mottok innklaget

psykolog flere opplysninger enn hva som fremkommer i referat fra samtalen, og klager mener at det var grunn til å anta at han har delt disse med granskningsadvokaten som senere opptrådte som prosederende advokat. Klager skriver at han mener at innklaget psykolog gjennom sin rolle i granskningsprosessen bidro til granskningsadvokatens rolleblanding og til «jakten på en syndebukk».

ii) Relevante punkter i «Ethiske prinsipper for nordiske psykologer» (EPNP)

FER vurderte henvendelsen fra klager i møte 29.01.18 og vedtok å utrede saken som en fagetisk klagesak.

Vedrørende punkt 1 som omhandler måten arbeidsgiver hadde håndtert den aktuelle saken, både at saken burde ha vært løftet inn for arbeidsmiljøutvalget, valg av granskningsadvokat og innklaget psykolog og utforming av mandatet, var FER av den oppfatning at dette falt inn under ansvaret til arbeidsgiver. FER valgte derfor å ikke åpne dette punktet for kontradiksjon.

Under det FER har sammenfattet som punkt 3 skriver klager at han har underskrevet og godkjent kartleggingssamtalen, men at han opplever at han i rapporten fremstilles som personlig berørt istedenfor hans rolle som xx, samt at rapporten etterlater et inntrykk av klager som en forvirret og svakelig person, noe han ser i sammenheng med at han i samtale med innklaget psykolog har gitt flere helseopplysninger. FER vurderte at innholdet i innsendt faktaundersøkelse ikke ga grunnlag for å vurdere at det var brudd på EPNP. FER har imidlertid forståelse for at faglige vurderinger/uttalelser i en rapport kan oppleves som belastende, men uten at det nødvendigvis foreligger brudd på EPNP.

Vedrørende punkt 6 som er relatert til advokatens prosessoppdrag og at innklaget psykolog har bidratt til granskningsadvokatens rolleblanding, vurderte FER at innklaget psykolog ikke kunne lastes for dette. FER valgte derfor å ikke åpne dette punktet for kontradiksjon.

Det ble valgt å åpne for kontradiksjon på punkt 2, 4 og 5 med henvisning til følgende punkter i EPNP:

II.1 Respekt for personens rettigheter og verdighet

Psykologen viser respekt for og arbeider for å fremme utviklingen av hvert menneskes rettigheter, verdighet og integritet. Han/hun respekterer individets rett til privatliv, konfidensialitet, selvbestemmelse og autonomi, i samsvar med psykologens øvrige profesjonelle forpliktelser og med loven.

Respekt

Psykologen viser respekt for individets grunnleggende rettigheter, verdighet og integritet, og tilstreber å unngå at hans/hennes kunnskap anvendes på en måte som krenker, utnytter eller undertrykker individer. Psykologen er oppmerksom på og respekterer den kunnskap, innsikt, erfaring og ekspertise som klienter, relevante tredje parter og allmennheten har og respekterer kollegers og andre yrkesgruppers særlige kompetanse, forpliktelser og ansvar.

Psykologen er oppmerksom på individuelle, rollemessige og kulturelle ulikheter basert på funksjonsnivå, kjønn, seksuell orientering, etnisk og nasjonal opprinnelse og tilhørighet, alder, religion, språk og sosioøkonomisk status, og på de begrensningene som ligger i egne kulturelle, klassemessige og kjønnsmessige forutsetninger.

Konfidensialitet og taushetsplikt

Psykologen respekterer individets rett til konfidensialitet gjennom å iaktta taushet om det som han/hun får rede på om klienter og andre under utøvelsen av yrket. Unntak fra taushetsplikten gjøres dersom det foreligger åpenbar fare for klienten eller andre. Psykologen kan også i henhold til loven være forpliktet

til å gi fra seg opplysninger, og informerer derfor klienten om de begrensningene i taushetsplikten som følger av loven

Informert samtykke og valgfrihet

Psykologen gjør informert samtykke mulig gjennom å informere klienten om planlagte tiltak, og drøfter kontinuerlig sine handlinger og de sannsynlige følgene av disse, slik at klienten har et grunnlag for å velge om han/hun vil delta eller ikke.

Hvis en klient er mindreårig eller underlagt verge/formynder, innhentes informert samtykke under tilbørlig hensyntagen til de berørte personers selvstendighet.

Selvbestemmelse

Psykologen sørger for å ivareta maksimal autonomi og selvbestemmelse for klienten, inkludert retten til å gå inn i og til å avslutte den profesjonelle relasjonen. I arbeid med barn, personer underlagt lovhjemlet tvang eller i pressede akutte situasjoner kan, under hensyntagen til gjeldende lovgivning, frivillighetsprinsippet fravikes, men en samarbeidsrelasjon tilstrebes også her.

Med henvisning til hovedpunkt **II.1 Respekt for personens rettigheter og verdighet** ba FER innklaget psykolog om å redegjøre for, og reflektere rundt, hvordan han hadde formidlet informasjon om mandatet for undersøkelsen som ble gjort, hvordan han informerte de involverte om hensikten med undersøkelsen, hvordan den ville bli gjennomført, hvordan resultatene ville bli formidlet og hvilke konsekvenser deltakelsen kunne få, jf. klagepunkt 2.

II.2 Kompetanse

Psykologen bestreber seg på å utvikle og opprettholde høy faglig kompetanse i sitt arbeide. Psykologen tilstreber bevissthet om sine faglige og menneskelige sterke og svake sider, slik at han/hun realistisk kan vurdere med hvilken kompetanse han/hun kan påta seg oppgaver. Psykologen påtar seg kun de oppgaver, tilbyr kun de tjenester og bruker kun de metoder han/hun er kvalifisert til gjennom utdanning, trening og erfaring.

Etisk bevissthet

En forutsetning for en høy faglig kompetanse er at psykologen er oppmerksom på de fagetsiske prinsippene, og integrerer etiske vurderinger i sin profesjonelle praksis.

Kompetanse og kompetanseutvikling

Psykologen arbeider i overensstemmelse med vitenskapelige prinsipper og underbygget erfaring og ivaretar en kontinuerlig profesjonell utvikling. Psykologen skaffer seg kunnskap om den vitenskapelige og yrkesmessige utviklingen innenfor sitt arbeidsområde.

Kompetansebegrensninger

Psykologen praktiserer innenfor de grensene for sin kompetanse som følger av utdanning, trening, erfaring og personlig styrke og begrensning, og søker profesjonell hjelp og støtte i vanskelige situasjoner.

Metodebegrensninger

Psykologen er oppmerksom på de begrensningene som ligger i metoder og framgangsmåter og de begrensningene som ut fra dette må legges på de konklusjonene som kan trekkes.

Psykologen viser spesiell varsomhet når han/hun anvender metoder, hjelpemidler og teknikker som ennå befinner seg på utprøvningsstadiet og som ikke tilfredsstillende vanlige metodekrav, eller som psykologen ennå ikke behersker fullt ut.

Begrensninger i rammebetingelsene

Psykologen er oppmerksom på hvordan samfunnsmessige og arbeidsmessige betingelser kan fremme eller hemme hensiktsmessig bruk av hans/hennes kompetanse og metoder.

Med henvisning til hovedpunkt **II.2 Kompetanse** ba FER innklaget psykolog om å redegjøre for valg av informanter, og hva som ble gjort for å ta hensyn til konflikten som forelå i bedriften og ubalansen i styrkeforholdet mellom ledelsen og ansatte, jf. klagepunkt 4.

II.3 Ansvar

Psykologen er oppmerksom på det profesjonelle og vitenskapelige ansvaret han/hun har overfor sine klienter og overfor den organisasjon og det samfunn som han/hun lever og arbeider i.

Psykologen unngår å gjøre skade og er ansvarlig for sine handlinger. Han/hun forsikrer seg så langt det er mulig om at hans/hennes tjenester ikke misbrukes.

Unngåelse av misbruk/skade

Psykologen tilstreber å unngå at psykologisk kunnskap eller praksis blir misbrukt, og tar ansvar for at skade som er uunngåelig og som kan forutses blir gjort så liten som mulig. Psykologen deltar ikke i aktivitet som sikter mot at man med fysiske eller psykiske tvangsmidler (indoktrinering, «hjernevask», tortur) - eller med trussel om slike tvangsmidler:

- *Tvinger noen til å gi opplysninger eller innrømmelser*
- *Presser noen til å avsløre, fornekte eller endre eget eller andres livssyn, politiske, religiøse eller etiske overbevisninger og forsøker aktivt å hindre at psykologisk kunnskap blir anvendt i slike aktiviteter.*

Håndtering av etiske dilemmaer

Psykologen erkjenner at fagetiske dilemmaer forekommer, og at det er psykologens ansvar å klargjøre slike dilemmaer og rådføre seg med kolleger og/eller den nasjonale foreningen og å informere relevante andre om de kravene som de etiske prinsippene stiller.

Kontinuitet i tjenester

Hvis psykologen har påtatt seg det profesjonelle ansvaret for et tiltak og påbegynt dette, treffer han/hun såvidt mulig en tilfredsstillende avtale med klienten om tiltakets avslutning eller viderehenviser til annen kompetent person før ansvaret oppgis.

Psykologen erkjenner det ansvaret han/hun har for relasjonen til en klient etter at det profesjonelle oppdraget formelt er avsluttet.

Utvidet ansvar

Psykologen tar ansvar for den vitenskapelige og profesjonelle virksomheten, inkludert den etiske standarden, til sine ansatte, assistenter, veiledningskandidater og studenter.

En psykolog som lærer bort psykologiske arbeidsmetoder har ansvar for at også metodens styrker og svakheter samt mulige etiske implikasjoner blir viet oppmerksomhet i undervisningen.

Under hovedpunktet **II. 3 Ansvar** ba FER innklaget psykolog om å redegjøre for hva som ble gjort for å sikre seg at klager ble ivaretatt før konklusjonen ble offentliggjort i allmøte, jf. klagepunkt 5.

II. 4 Integritet

Psykologen søker å fremme integritet innen forskning, undervisning og anvendt psykologi. Dette innebærer at psykologen opptrer ærlig, upartisk og respektfullt overfor relevante involverte parter. Han/hun forsøker å synliggjøre og klargjøre sin egen rolle i de ulike sammenhengene der han/hun arbeider.

Redelighet og tydelighet

Psykologen gir adekvate opplysninger om sine kvalifikasjoner, utdanning, erfaring, kompetanse og faglige tilknytning, og benytter bare de yrkesbetegnelser som utdanning, autorisasjon og stilling gir rett

til.

Når psykologen uttaler seg i egenskap av psykolog, tilstrebes saklighet og nøyaktighet. Psykologen informerer om psykologisk yrkesutøvelse på en slik måte at misoppfatningen eller skade for fag eller yrke unngås.

Psykologen informerer på forhånd om de økonomiske vilkårene og vurderer nøye de følger det kan få for den profesjonelle relasjonen dersom han/hun mottar gaver eller andre tjenester fra klienten.

Rollekonflikter og utnyttning

Psykologen tilstreber bevissthet om sine egne behov, holdninger og vurderinger og om sin rolle i relasjonen. Han/hun misbruker ikke sin makt og stilling gjennom å utnytte klientens avhengighet og tillit. Psykologen unngår utenomprofesjonelle relasjoner til en klient, som kan redusere den profesjonelle distanse og føre til interessekonflikter eller utnyttelse.

Psykologen er oppmerksom på hvordan intimitet og seksualitet direkte og indirekte kan påvirke relasjonen mellom psykolog og klient. Psykologen unngår privatisering og seksualisering av klientrelasjoner. Seksuell omgang mellom psykolog og klient skal ikke forekomme.

Med henvisning til hovedpunkt **II. 4 integritet** ba FER innklaget psykolog om å reflektere over hva som ble resultatet av Faktaundersøkelsen som ble gjennomført og hva han kunne ha gjort for å bedre sikre at klager ble ivaretatt, jf. klagepunkt 5.

iii) Innklagedes redegjørelse.

I sin redegjørelse skriver innklagede psykolog at han gjennomførte en faktaundersøkelse i samarbeid med advokat i tråd med arbeidstilsynets retningslinjer for faktaundersøkelse. Vedlagt ligger retningslinjene «FAKTAUNDERSØKELSE – Når påstand står mot påstand – hvordan komme videre?» Han viser også til at Faktaundersøkelse som metode er beskrevet i «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» (Ståle Einarsen og Harald Pedersen, 2017, 2. utgave) og til artikkelen «Forsvarlig håndtering av klager om mobbing og trakassering» som han skriver viser hvordan en jobber med klager/varsel om trakassering i arbeidslivet.

Ifølge innklaget psykolog var det klager sin påstand om at han ble trakassert og mobbet som utløste arbeidsgivers omsorgs- og aktivitetsplikt, jfr. Arbeidsmiljøloven § 2-1. Arbeidsgiver skal med bakgrunn i dette ha besluttet å iverksette en faktaundersøkelse.

Innklaget psykolog presiserer at han ikke har eller hadde noen relasjoner eller tilknytninger til noen av partene i saken, med unntak av advokaten som var en samarbeidspartner.

Ifølge innklaget psykolog ble oppdraget om å gjennomføre faktaundersøkelsen forankret i en oppdragsbekreftelse, taushetserklæring og mandat med oppdragsgiver. Oppdragsbekreftelse og taushetserklæring ligger vedlagt. Mandat er gjengitt i sin helhet i rapport datert 03.12.14. Gjennomføring av faktaundersøkelsen skal av oppdragsgiver ha blitt innmeldt til Datatilsynet ved HR account manager som behandlingsansvarlig og advokat og innklaget psykolog skal ha inngått en databehandleravtale med arbeidsgiver.

Innklaget psykolog redegjør deretter for faktaundersøkelse som metode. Dette vil ikke bli gjengitt her.

Vedrørende klagepunkt 2 skriver innklaget psykolog at faktaundersøkelse ble igangsatt etter at mandat var godkjent ved at klager og påklagde ble innkalt til kartleggingssamtaler. Oppdragsgiver skal ha sendt ut innkalling til klager med mandat og opplysninger om at klager kunne ha med seg en tillitsperson. Arbeidsgiver skal også ha hatt møte med fagforeningen i

forkant av faktaundersøkelse hvor det ble klargjort at innklaget psykolog og advokat skulle gjennomføre kartleggingssamtalene, og i samarbeid skrive rapporten.

Innklaget psykolog skriver at han ved oppstart av kartleggingssamtalene hadde en gjennomgang av bakgrunnen for samtalen, faktaundersøkelse som metode, mandat og særskilt om prinsippet om kontradiksjon. Dette skal ha fremkommet av møtereferatet som klager skal ha godkjent. Ifølge klager er dette standard prosedyre ved enhver faktaundersøkelse. Innklaget psykolog skriver at han er spesielt oppmerksom på å informere om prinsippet om kontradiksjon for å sikre at de som blir intervjuet av ham i en faktaundersøkelse skal være klar over at han ikke har noen taushetsplikt overfor de som er en del av faktaundersøkelsen. Videre, at han opplyser om at de som er en del av faktaundersøkelsen vil kunne få tilgang til det som fremkommer av referatene fra kartleggingssamtalen og øvrig dokumentasjon som fremlegges i faktaundersøkelsen. Han skriver at han også opplyser om at en i kartleggingssamtalen ikke kan komme med opplysninger som ikke kan underlegges kontradiksjon.

Innklaget psykolog opplyser om at han etter å ha gitt informasjon om faktaundersøkelsen, kontradiksjon og mandat spurte både klager og hans tillitsperson i denne kartleggingssamtalen, om de hadde noen spørsmål om faktaundersøkelsen, og at han gjorde det klart at de når som helst kunne komme med spørsmål til ham vedrørende faktaundersøkelsen. Han skal også ha informert om at han ville skrive et referat fra kartleggingssamtalen, og at dette referatet ville bli skrevet underveis i kartleggingssamtalene. Det skal da også ha blitt informert om at referatet skulle kvalitetssikres av klager etter at samtalen var ferdig, slik at han fikk mulighet til å korrigere og kvalitetssikre referatets innhold før han signerte det. Innklaget psykolog skriver at dette normalt gjøres direkte etter at samtalen er avsluttet, men at klager ønsket å få det tilsendt slik at han kunne bruke litt tid på gjennomgang av dette før han godkjente det. Det skal ha blitt avtalt med klager at innklaget psykolog skulle sende referatet til klager per e-post, og at klager skulle returnere godkjent referat innen rimelig tid. Referatet skal ha blitt sendt 06.11.14 og returnert 11.11.14 godkjent med følgende tekst: «*Her er mitt document som jeg har redigert til på en slik måte at det gjengir min opplevelse.*» Ifølge innklaget psykolog var det dette referatet som ble lagt til grunn i faktaundersøkelsen.

Innklaget psykolog skriver at han i kartleggingssamtalen med klager gjorde klager oppmerksom på at han ville snakke med de påklagde, og at de ville bli forelagt klager sine påstander om mobbing og trakassering, noe som ville være i samsvar med prinsippet om kontradiksjon. Klager skal også ha blitt gjort kjent med at han kunne komme med forslag til informanter, og at disse også ville bli forelagt relevant informasjon vedrørende påstandene om mobbing og trakassering, i tråd med prinsippet om kontradiksjon.

Det skal videre ha blitt vist til mandatet og informert om at de ville skrive en rapport hvor de skulle ta stilling til de fremsatte påstander om mobbing og trakassering, at denne rapporten ville bli overlevert oppdragsgiver, slik som dette var beskrevet i mandatet.

Når det gjaldt konsekvensene av rapporten, skal innklaget psykolog ha informert om at dersom de konkluderte med brudd på arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø, så pliktet arbeidsgiver ut fra arbeidsgivers aktivitetsplikt, jfr. Aml §2-1, å iverksette tiltak for å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø.

Innklaget psykolog skriver at han mener at han informerte klager om det som var relevant for gjennomføring av en faktaundersøkelse, slik at han var blitt gjort kjent med hvordan hans

påstander om at han ble mobbet og trakassert ville bli undersøkt, og til slutt overlevert oppdragsgiver i form av en rapport. Klager skal også ha blitt gjort kjent med, slik det er beskrevet i mandatet, at oppdragsgiver på et selvstendig grunnlag skulle ta stilling til rapporten, at de impliserte parter hadde krav på fullt innsyn i rapporten, slik som dette var beskrevet i mandatet på side 1 i rapporten datert 03.12.14.

Vedrørende klagepunkt 4, skriver innklaget psykolog at han ved oppstart av en faktaundersøkelse alltid starter med en kartleggingssamtale med den/de som har kommet med en klage/varsel, og at det i denne saken var klager som hadde levert en klage til sin arbeidsgiver. Ifølge innklaget psykolog er det som oftest navngitte personer i en klage, og da blir disse kalt inn til kartleggingssamtaler i etterkant av at han har gjennomført kartleggingssamtale med klager. Innklaget psykolog opplyser om at han i kartleggingssamtalene alltid spør om det er personer som de mener er relevante å kalle inn til kartleggingssamtaler, og om det finnes annen dokumentasjon som kan belyse saken. Han skriver at det i en faktaundersøkelse er viktig å kalle inn tilstrekkelig med informanter slik at en får belyst saken på en tilstrekkelig og balansert måte for både klager og de påklagde.

Innklaget psykolog opplyser om at det i den aktuelle saken var kalt inn og snakket med 6 personer fra verne- og tillitsvalgsiden. Dette var personer som klager skal ha oppgitt eller som de mente var relevante for å belyse saken fra klagers side. De skal også ha innkalt en person som var HR policy lead, og som hadde ansvar for personalpolitikken i selskapet, for å sikre seg dette perspektivet, og ha innkalt fire av de påklagde lederne. Innklaget psykolog viser også til rapporten datert 24.02.15 s 2 hvor det fremgår at det etter å ha blitt gjennomført kartleggingssamtaler med klager og de påklagde, og deretter utarbeidet en delrapport, ble anbefalt, på bakgrunn av forhold som var kommet opp, at det ble gjennomført nye 7 kartleggingssamtaler. Det fremgår av rapporten at dette var for å sikre bedre balanse mellom klager og påklagde. Innklaget psykolog skriver at han etter sin vurdering mener at de kalte inn de personene som var relevante i saken, og at av dem de hadde innkalt til kartleggingssamtaler, var det en klager, fire påklagde, seks fra verne- og tillingsvalgt siden, og fire ansatte som skal ha vært tilstede i forbindelse med konkrete episoder/hendelser eller som på annen måte var relevant i forhold til saken.

Ifølge innklaget psykolog hadde de etter deres vurdering i denne faktaundersøkelsen innkalt tilstrekkelig med vitner for å ivareta klager og påklagd. Det skal ha vært advokat og innklaget psykolog som ba om at det måtte innkalles flere informanter fra verne- og tillitsvalgsiden for å sikre en tilstrekkelig balanse mellom klager og påklagd.

Vedrørende klagepunkt 5 skriver innklaget psykolog at det de gjorde for å sikre seg at partene i saken, herunder klager, ble ivaretatt før konklusjonene ble offentliggjort, var å sikre seg at dette var tatt inn i mandatet. Han viser til at det i mandatet står følgende: «*Når rapporten overleveres oppdragsgiver, blir den oppdragsgivers eiendom, men de impliserte parter har krav på fullt innsyn i den del av rapporten som omhandler dem*». Ifølge innklaget psykolog er det denne muligheten de har som faktaundersøkere å sikre at de involverte parter blir gjort kjent med den delen av rapporten som omhandler den enkelte, at de skriver dette inn i mandatet. Mandatet godkjennes ifølge innklaget psykolog av oppdragsgiver før de igangsetter faktaundersøkelsen, gjøres kjent for de involverte parter ved innkallelse til kartleggingssamtaler og ved oppstart av kartleggingssamtalene. Innklaget psykolog skriver at de således ikke har mulighet til å forelegge konklusjoner fra en slik rapport for partene før rapporten oversendes oppdragsgiver, da rapporten er oppdragsgivers eiendom. Ifølge

innklaget psykolog er det oppdragsgiver som skal forelegge rapporten for partene, og dette er tatt med i mandatet som er godkjent av oppdragsgiver.

Innklaget psykolog viser til at ivaretagelse av partene i saken gjøres gjennom at partene blir informert om mandat, faktaundersøkelse som metodikk og prinsippet om kontradiksjon. I tillegg blir de informert, slik det står i mandatet, at de overleverer en rapport som blir oppdragsgivers eiendom, at de som part i saken skal ha innsyn i den delen av rapporten som omhandler dem. Videre, at de får opplyst om at kan ha med seg en tillitsperson i slike undersøkelser. Ifølge innklaget psykolog er det opp til den enkelte hvilken tillitsperson de ønsker å ha med, men at deres erfaring er at dette ofte er tillitsvalgt eller advokat. Ifølge innklaget psykolog hadde de i tillegg i den aktuelle saken bedt oppdragsgiver om å kontakte bedriftshelsetjenesten slik at de hadde en beredskap i forhold til de personene som var involvert i saken, og at de kunne undersøke om det var noen som trengte bistand, noe som er standard prosedyre i slike saker.

Vedrørende klagepunkt 5 skriver innklaget psykolog at de i denne faktaundersøkelsen har undersøkt klager sine påstander om at han ble mobbet og trakassert av fire navngitte personer. Ifølge innklaget psykolog ble faktaundersøkelsen gjennomført slik som arbeidstilsynet beskriver den i sin brosjyre, og slik at denne type undersøkelse beskrives i «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» (Ståle Einarsen og Harald Pedersen, 2017, 2. utgave).

Innklaget psykolog skriver at han er av den oppfatning at han har ivaretatt klager så langt som mandatet tillot ham å ivareta klager. Han viser til at de sikret seg at oppdragsgiver hadde underskrevet på mandatet som sier noe om hvordan denne type undersøkelse gjennomføres, samt at de hadde opplyst at rapporten var oppdragsgivers eiendom og at partene skulle få innsyn i den delen av rapporten som omhandlet dem. Ifølge innklaget psykolog var dette opplysninger som var gjort kjent for alle parter i denne undersøkelsen.

Innklaget psykolog viser til at de skriver i rapportens avsluttende merknader; «*Videre understreker vi igjen avslutningsvis at arbeidstakere som utsettes for represalier etter å ha deltatt i kartleggingsamtaler mv for å forbedre arbeidsmiljøet i denne type undersøkelser er beskyttet av bla varslervernet i arbeidsmiljøloven. Videre kan det å utsette noen for represalier i slike sammenhenger i seg selv resultere i kontraktsrettslige reaksjoner.*» Innklaget psykolog påpeker at dette er i henhold til arbeidsmiljøloven, og skal sikre at rapportens innhold ikke brukes på en usaklig måte overfor de den omhandler.

Innklaget psykolog skriver at han ut fra de retningslinjer og den faglitteraturen som finnes vedrørende faktaundersøkelse ikke kan se at han kunne ha gjort noe mer enn det de alt har gjort for å sikre at klager og de påklagde ble ivaretatt. Han viser til at han har jobbet ut fra et mandat som ble gjort kjent for både oppdragsgiver og partene i saken, de involverte ble gjort oppmerksom på at de kunne ha med seg tillitsperson i saken, de ble orientert om prinsippet for kontradiksjon, de innkalte flere informanter for å sikre balanse i saken og overleverte rapporten til oppdragsgiver slik det var beskrevet i mandatet.

Innklaget skriver avslutningsvis at han ville kommentere at han i denne faktaundersøkelsen har undersøkt klager sine påstander om mobbing/trakassering, at han i den forbindelse har innhentet opplysninger gjennom kartleggingsamtaler med relevante personer, og valgte å utvide undersøkelsen ved å intervju flere personer fra verne- og tillitsvalgsiden for å sikre balanse mellom klager og påklagde. Han skriver videre at han vil bemerke at de i denne

faktaundersøkelsen ikke har konkludert med at noen enkeltpersoner har opptrådt trakasserende, utilbørlig eller krenkende i lovens forstand, men at de har konkludert med at konfliktnivået i seg selv var så høyt at det innebar at de involverte parter ble utsatt for uheldig psykisk belastning. Han påpeker at de ikke har konkludert med at klager har opptrådt kritikkverdig i denne saken, men at de har belyst saken ut fra klagers påstander, de påklagde og øvrige informanter sine uttalelser. Han skriver at deres oppgave har vært å vurdere om de opplysningene de hadde fått tilgang til sannsynliggjorde påstandene om trakassering/mobbing fremsatt av klager.

iv) Klagers kommentarer på innklagedes redegjørelse.

Som svar på redegjørelsen skriver klager at han merker seg at innklaget psykolog i sin argumentasjon ikke nevnte Helsepersonelloven og de regler denne pålegger ham som psykolog hva gjelder å yte faglig, forsvarlig helsehjelp. Han viser til at han i sin klagesak rettet en henvendelse til Fylkesmannen som konkluderer som følger: *«Etter vurdering av sakens opplysninger omhandler saken arbeids- og organisasjonspsykologi, og overnevnte psykolog har ikke utøvet helsehjelp etter helselovgivningen»*. Klager viser til at innklaget psykolog i sitt tilsvaret ser bort fra helselovgivningen, og hvilken plikt som påhviler ham som helsearbeider til å ivareta alle berørte parter helse. Ifølge klager fremgår det fra vedlagt spesialisterklæring og psykologerklæring at innklaget psykolog istedenfor å ivareta hans helse og velferd, aktivt har bidratt til hans uhelse ved gjennomføring av en inkvisitorisk granskningsprosess. Klager skriver at innklaget psykolog istedenfor å sannsynliggjøre at hans arbeid er i tråd med kravene i helsepersonellovgivningen, herunder det psykologiske kunnskapsgrunnlaget, støtter hele sin praksis på Arbeidstilsynets retningslinjer. Ifølge klager er spørsmålet hva slags retningslinjer dette faktisk er, og om disse ble fulgt.

Klager opplyser om at han i forbindelse med denne klagesaken henvendte seg til Arbeidstilsynet (henvendelse er vedlagt), ettersom både innklaget psykolog og advokaten i faktaundersøkelsen, legitimerte sin praksis med nevnte etats retningslinjer. Ifølge klager erkjente Arbeidstilsynet at de hadde publisert en veileder til faktaundersøkelse der metoden beskrives (dokumentet er vedlagt). Klager gjør imidlertid oppmerksom på at veilederen nå er trukket tilbake fra tilsynsetatsens nettsted og heller ikke deles ut på forespørsel.

Klager gjengir deler av svaret til Arbeidstilsynet. Ifølge klager vises det til at det at noe kalles en faktaundersøkelse i seg selv ikke er en garanti for at den følger metoden som beskrives i veilederen. Klager påpeker at advokat og innklaget psykolog viser til Arbeidstilsynets retningslinjer uten at de faktisk har fulgt disse. Han viser til at det av rapporten *«Faktaundersøkelse – nå påstand står mot påstand – hvordan komme videre?»* fremgår at faktaundersøkelser skal være *«en del av virksomhetens overordnede retningslinjer (policy) for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering. Policyen utvikles gjennom partssamarbeid og bred medvirkning og definerer virksomhetens verdigrunnlag og holdninger»*. Ifølge klager var det på undersøkelsestidspunktet (høsten-14) ikke utarbeidet slike retningslinjer ved den aktuelle bedriften. Han viser til epost ved daværende hovedverneombud i januar-16, hvor det etterspørres retningslinjer for håndtering av mobbing og trakassering, og til svar i epost samme måned hvor det opplyses om at det på dette tidspunktet ikke foreligger en slik policy, men at denne er under utarbeidelse. Han skriver at når innklaget psykolog aktivt viser til retningslinjene for mobbing og trakassering, og til at hans arbeid har vært i overensstemmelse med disse retningslinjene, så burde han ha forsikret seg om at de faktisk forelå før granskningsoppdraget.

Klager presiserer også, med referanse til Arbeidstilsynets svar, at faktaundersøkelse som metode er testet ut i et beskjedent utvalg. Det fremgår der følgende «I 2012 gjorde vi en evaluering av faktaundersøkelse som metode for håndtering av mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Rapporten søkte å belyse om faktaundersøkelser som metode for å håndtere mobbing og trakassering på arbeidsplassen kunne anbefales av Arbeidstilsynet. Evalueringen involverte få virksomheter. Dette gjorde at kunnskapen vi fikk ikke kunne generaliseres til arbeidslivet. Vi hadde dermed ikke tilstrekkelig grunnlag for å konkludere med at faktaundersøkelser burde innføres i norsk arbeidsliv. Det er viktig å understreke at vi heller ikke hadde grunnlag for å konkludere at metoden ikke burde innføres.»

Klager skriver at det på bakgrunn av overnevnte neppe kan konkluderes med at faktaundersøkelser er en kvalitetssikret metode. Videre, at dette viser at metoden heller ikke er innført i norsk arbeidsliv slik han mener at innklaget psykolog forsøker å fremstille det.

Klager viser til at andre også har negative erfaringer med faktaundersøkelser og navngir personer og saker hvor dette har vært tilfellet. Han skriver at han ønsker å gjøre FER oppmerksom på dette for å vise hvor omstridt og dårlig kvalitetssikret metoden faktisk er. Ifølge klager kan det synes som om myndighetene, kommersielle aktører og virksomhetsledere benytter seg av en slags Pilatus-formel: det er utarbeidet en rapport som kommersielle aktører tolker som en anbefaling av en metode som Arbeidstilsynet selv innrømmer er svakt empirisk forankret. Når problemene dukker opp, vil ingen, ifølge klager, ta ansvar for den. Han viser til at han og flere andre i mellomtiden har blitt skadelidende. Han skriver at nevnte aktører eksperimenterer med ansattes, tillitsvalgte og verneombudets karrierer, liv og helse. Han ber innstendig om at FER ikke føyer seg inn i rekken av de som velger ansvarsfraskrivelse som strategi. Ifølge klager må det kunne forventes at innklaget psykolog som organisasjonspsykolog i et kommersielt marked først og fremst må forholde seg til psykologfaglige og etiske retningslinjer, og ikke en kvasivitenskapelig retningslinje fra Arbeidstilsynet, som til overmål er trukket tilbake fra etatens nettsted.

Klager viser til at det fremgår i vedlegg at han og vernetjenesten mente at samarbeidsproblemene mellom vernetjenesten og ledelsen ved den aktuelle bedriften skyldtes manglende kunnskap om, og respekt for partssamarbeidet. Klager skal ha blitt bedt av HR om å komme med eksempler på «uheldig ledelses- og samarbeidskultur» som HR selv beskrev som eksempler på mobbing og trakassering. Han skriver at med dette ble et alvorlig arbeidsmiljøproblem omgjort til et personalproblem, noe han mener synes å tegne seg som et mønster for granskere. Ifølge klager vil ledelsen kunne ha en stor interesse for en slik omdefinering av problemet, da arbeidsgivers styringsrett er større i personalsaker enn i arbeidsmiljø saker. Han skriver at varselet om mobbing i hans tilfelle ble manipulert frem, en manipulasjon han ikke hadde noen forutsetninger for å forstå da faktaundersøkelser på denne tiden var lite problematisert og han til tross for alt hadde tillit til ledelsen. Han viser til at manipulasjonen resulterte i et tillitsbrudd. Han skriver at advokaten og innklagde psykolog sin metode oppfordrer til slik manipulering og fungerer som en forutsetning for iverksettelse av faktaundersøkelse. Ifølge klager sliter han i dag, som et resultat av den svake faglige og juridiske metoden faktaundersøkelse, med å etablere tillit til andre. Han skriver at han anser metoden og innklagede psykolog sin rolle i den, som et psykisk overgrep.

Ifølge klager satt innklagede psykolog og advokat sin henvisning til arbeidsmiljøloven §2-3 om ansattes medvirkningsplikt ham under et utilbørlig press. Han skriver at han aldri ga noe informert frivillig og uttrykkelig samtykke til å la seg intervju i en granskningsprosess. Han viser til at til tross for at hverken han, klubbleder eller hovedtillitsvalgt hadde tillit til

faktaundersøkelsen, ble han tvunget inn i den under henvisning til hans angivelige medvirkningsplikt og trusler om at det kunne få disiplinære konsekvenser dersom han motsatt seg deltakelse. Klager mener at han aldri ha avgitt et informert og friville samtykke, og han ber om at innklaget psykolog fremlegger bevis dersom han mener å ha innhentet dette.

Klager viser til ulike referanser som stiller spørsmål ved om arbeidsgiver kan pålegge parter og andre involverte å delta i kartleggingssamtaler og eventuell annen aktivitet som er nødvendig for å få en granskning gjennomført. Disse vil ikke bli gjengitt her.

Vedrørende kontradiksjonsprinsippet, viser klager til at han fikk lese gjennom intervjuet av ham, og at han fikk anledning til å kommentere andres påstander om han, men at han opplevde at hans kommentarer ikke ble tatt til etterretning. Han skriver at han aldri godkjente referatet som ble oversendt fra innklaget psykolog, men et korrigert referat som granskerne valgte å se bort ifra. Ifølge klager fremgår det ikke av rapporten hvordan innklaget psykolog og advokat har vektet ulike informanters forklaringer. Han understreker at granskningen slik sett ikke ble gjennomført som en kontradiktorisk prosess. Ifølge klager er rapport 1 og 2 gjennomgående kritisk til ham og hans person. Han skriver at det ironiseres med hans tinitus idet det antydes at han «lytter» med et «vonde» øret. Videre, at det åpnes for at ledere får spekulere i hans helse og hans sykemeldinger uten at han blir gitt anledning til å kommentere eller rette opp i det bildet som skapes av ham som en svak og sykelig person.

Ifølge klager ble ikke hans forslag til informanter tatt til følge. Han viser til at det var flere som kunne bekrefte det vanskelige samarbeidet mellom ansattes representanter generelt og ledelsen, som ikke ble intervjuet.

Klager viser til at innklaget psykolog påstår at de ikke har vurdert om noen av arbeidsmiljølovens paragrafer er brutt, ei heller kommet med kritikk av ham. Ifølge klager medfører dette ikke riktighet. Han kommer med en rekke eksempler som han mener illustrerer dette. Disse vil ikke bli gjengitt her. Ifølge klager fastslår granskerne at det har blitt gjort brudd på arbeidsmiljøloven §4.2, og at en stor del av skylden for dette legges på ham. Han skriver at de begge må ha forstått at deres konklusjon med stor sannsynlighet ville medføre en påfølgende oppsigelse av ham. Han viser til at advokaten som samarbeidet med innklaget psykolog i gjennomføring av Faktaundersøkelsen ble leid inn for å prosedere saken da han bestred oppsigelsen som usaklig og at undersøkelsen var det viktigste «beviset» fra arbeidsgivers side i denne saken. Klager referer til arbeidsgivers prosesskriv hvor det fremgår følgende: «*Kritikken av XX (klager) kommer klart frem av de to rapportene som er utarbeidet i forbindelse med faktaundersøkelse... (...) Når man leser disse to rapportene i sammenheng, ser man at XX (klager) gjennomgående sammenblander arbeidsmiljøspørsmål med arbeidsgivers styrings- og instruksjonsrett*». Ifølge klager fremgår det også at innklaget psykolog ble ført på arbeidsgivers vitneliste da han ved hjelp av sitt fagforbund bestred den påfølgende oppsigelsen som usaklig. Han viser til prosesskriv hvor det fremgår at innklaget psykolog skulle uttale seg om klagers «*manglende vilje til å rette seg etter arbeidsgivers føringer*». Ifølge klager er dette i strid med retningslinjene til Arbeidstilsynet.

Klager skriver at ledelsens ensidige mandat i den aktuelle saken, fraværet av et informert og frivillig samtykke og press om deltakelse, gjorde det umulig for ham å stille med adekvat juridisk bistand. Ifølge klager gjorde prosessen, som innklaget psykolog er ansvarlig for, ham rettsløs og påførte ham store helsemessige skader.

Avslutningsvis skriver klager at han vil minne FER om at granskning regnes som et tiltak på øverste eller siste nivå før saken går videre til rettsapparatet. Ifølge klager er faktaundersøkelse i dag så svakt regulert juridisk at han mener at det er grunnlag for å hevde at det er et tiltak virksomheter lett kan iverksette for å slippe bryet med å legitimere at saker behandles av domstolene. Han viser til at konfliktforskere anbefaler en rekke tiltak før faktaundersøkelse. Ifølge klager ble alternative tiltak i hans tilfelle bevisst unngått ved at problematiske samarbeidsproblem ble omgjort til et personalproblem. Han skriver at dialog ble erstattet med granskning, uten at han eller hans kollegaer i vernetjenesten ble informert om eller hadde forutsetninger for å forstå hva det innebar. Ifølge klager hadde han frem til granskningen en aktiv arbeidskarriere og gledet seg over å kunne være til nytte. Han skriver at granskning har fratatt ham hans helse og derav mulighetene for en fortsatt karriere.

Ifølge klager innrømmer myndighetene at de ikke har empirisk grunnlag for å foreta en reell vurdering av metodens beskaffenhet. Han mener at det samtidig har etablert seg et marked bestående av ulike aktører fra ulike profesjoner som beleilig ser bort fra kunnskapsgrunnlag og lener seg tungt på myndighetenes retningslinjer som heller ikke fører tilsyn med følges. Ifølge klager gir innklaget psykolog sin bruk av yrkestittelen sin granskningen et skinn av legitimitet, men klager stiller spørsmål ved de psykologiske kunnskaper, metoder og etiske prinsipper som hans arbeid hviler på. Han ber derfor om at FER setter seg grundig inn i sakskomplekset og tar hans kommentarer til etterretning.

v) Sluttkommentarer fra innklagede

I sine sluttkommentarer skriver innklaget psykolog at når det gjelder klagers kommentarer vedrørende Helsepersonelloven, så var dette oppdraget utført innenfor arbeidsmiljølovens rammer for psykososialt arbeidsmiljø, og de krav som arbeidsmiljøloven stiller til så vel arbeidsgiver som arbeidstaker. Han viser til at arbeidsgiver har plikt til å undersøke klager og/eller varsler på arbeidsmiljøet, jfr. AML §§2-1, 3-1, og forskrift om internkontroll. Videre, at arbeidstakere har medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven, jfr. AML §2-3. Ifølge innklaget psykolog hadde arbeidsgiver i denne saken mottatt en klage fra klager som de besluttet å undersøke ved hjelp av en faktaundersøkelse. Han viser til at klager da etter AML § 2-3 har en medvirkningsplikt. Innklaget psykolog skriver at klager på det aktuelle tidspunktet også var xx og at han med bakgrunn i dette vervet hadde kjennskap til både arbeidsmiljølovens krav og ansattes plikter til å medvirke i de tiltak som arbeidsgiver iverksetter vedrørende arbeidsmiljøet. Han viser til at et verneombuds rolle er å påse og følge opp at arbeidsgiver iverksetter tiltak vedrørende arbeidsmiljøet når de blir gjort oppmerksom på forhold som kan innebære brudd på bl.a. arbeidsmiljøloven. Ifølge innklaget psykolog har han i samarbeid med navngitt advokat arbeidet innenfor arbeidsmiljølovens rammer, og undersøkt de forhold som er fremkommet i klager sin klage på arbeidsmiljøet, og andre relevante forhold som har fremkommet underveis i saken. Han skriver at han i denne saken har undersøkt forhold som vedrører det psykososiale arbeidsmiljøet og de krav som arbeidsmiljøloven stiller til dette, jfr. AML §§4-1 (2) og 4-3 (1-3). Videre skriver han at han ikke kan se at han har utført arbeid i denne saken som kommer inn under Helsepersonelloven, noe han påpeker at Fylkesmannen også bekrefter i sitt brev til Arbeidstilsynet. Han skriver der følgende *«Etter en vurdering av sakens opplysninger omhandler saken arbeids- og organisasjonspsykologi og overnevnte psykolog har dermed ikke utøvet helsehjelp etter helselovgivningen»*, og Fylkesmannen oversendte med bakgrunn i dette henvendelsen fra klager til Arbeidstilsynet.

Ifølge innklaget psykolog er kravet om at klager skulle delta i faktaundersøkelsen regulert av arbeidsmiljøloven §2-3, og dette er et forhold mellom klager og klagers arbeidsgiver, og han har således ikke trengt å innhente ytterligere samtykke fra klager.

Når det gjelder klagers kommentarer på faktaundersøkelse som metodikk, viser han til sin redegjørelse i svar 05.03.18. Han skriver at han ikke kan se at han skal forsvare en metodikk som er utarbeidet av Arbeidstilsynet, og som er videreutviklet av juridiske og psykologiske fagmiljøer. Han viser til litteratur om faktaundersøkelse og til vedlagt sertifisering som faktaundersøker. Han mener at han i samarbeid med navngitt advokat har gjennomført faktaundersøkelsen i henhold til de retningslinjer og krav som stilles til en faktaundersøkelse.

Vedrørende klagers påstander om referatet fra hans kartleggingssamtaler, viser innklaget psykolog til redegjørelse datert 05.03.18, men presiserer at det er referatet som klager viser til som er lagt til grunn for arbeidet i saken, og som klager har korrigert og sendt i retur til ham 11.11.14.

Vedrørende klagers påstander om informanter, vises til det redegjørelse for dette i svar datert 05.03.18.

Når det gjelder klagers påstander om at det ikke var utarbeidet «overordnet retningslinjer (policy) for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering»; og at; «På bakgrunn av overnevnte kan det neppe konkluderes med at faktaundersøkelse er en kvalitetssikret metode», viser innklaget psykolog til at arbeidsgiver som nevnt har en plikt til å undersøke klager og varsler på arbeidsmiljøet, inkludert det psykososiale arbeidsmiljøet. Han skriver at det ikke kan være slik at arbeidsgiver skal være forhindret fra å oppfylle sin lovpålagte handleplikt etter AML §§2-1, 3-1 og forskrift om internkontroll med begrunnelse om at de ikke har utarbeidet policy for mobbing og trakassering. Videre påpeker han at han på dette tidspunktet i samarbeid med navngitt advokat valgte å bruke faktaundersøkelse som metode, som bl.a. bygger på Advokatforeningen sine retningslinjer for granskning.

Med henvendelse til klagers kommentar til hans redegjørelse datert 05.03.18; «... påstår at de ikke har vurdert om noen av arbeidsmiljølovens paragrafer er brutt, ei heller kommet med kritikk av meg», skriver innklaget psykolog at han ser at han kunne ha vært tydeligere på dette punktet. Han viser til sitt svar 05.03.18 til de avsluttende merknadene i rapporten 03.12.14; «Som det fremgår av overnevnte, har vi i denne del – faktaundersøkelse avdekket at det var et så høyt konfliktnivå mellom vernetjenesten representert ved klager/fagforeningen på den ene siden og ledelsen ved XX på den andre siden, at det innebærer brudd på AML § 4-1 (2). Dette utløser en aktivitetsplikt for arbeidsgiver til å iverksette tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de impliserte og for andre som berøres av konflikten, jfr. AML §§ 2-1, 3-1 og forskrift om internkontroll. Denne aktivitetsplikten spisses ytterligere av den sikkerhetsrisiko et så høyt konfliktnivå mellom sentrale HMS – aktører utgjør på et anlegg som XX...».

Han viser også til deres avsluttende rapport datert 24.02.15: «Som det fremgår av overnevnte, har vi i denne sluttrapporten fra faktaundersøkelsen fått ytterligere dokumentert at det er et så høyt konfliktnivå mellom vernetjenesten representert ved klager/fagforeningen på den ene siden og ledelsen ved XX på den andre siden, at dette etter vår oppfatning innebærer brudd på AML §4-1 (2). Dette utløser en aktivitetsplikt for arbeidsgiver til å iverksette tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de impliserte og for andre som berøres av konflikten, jfr. AML §§ 2-1, 3-1 og forskrift om internkontroll. Denne aktivitetsplikten spisses

ytterligere av den sikkerhetsrisiko et så høyt konfliktnivå mellom sentrale HMS-aktører utgjør på et anlegg som XX...».

Innklaget psykolog viser til at han i sitt svar viste til at de; *«i denne faktaundersøkelsen ikke har konkludert med at noen enkeltpersoner har opptrådt trakasserende, utilbørlig eller krenkende i lovens forstand. Vi har imidlertid konkludert med at konfliktnivået i seg selv er så høyt at det innebærer at de involverte parter utsettes for uheldig psykisk belastning».*

Ifølge innklaget psykolog skulle han ha presisert at når han i sitt svar datert 05.03.18 skrev; *«Vi har ikke konkludert med at XX (klager) har opptrådt kritikkverdig i denne saken, men vi har belyst saken ut fra XX (klager) sine påstander, de påklagde og øvrige informanter sine uttalelser ...»*, at dette var relatert til hovedkonklusjonen i rapporten. Han skriver at det er riktig som klager viser til i rapporten, at de i rapporten har vist til at klager har opptrådt kritikkverdig. Ifølge innklaget psykolog er hovedpoenget hans at de i sin konklusjon viser til at det er det høye konfliktnivået mellom partene som utgjør brudd på arbeidsmiljøloven, noe han mener fremgår av gjennomgangen av de fakta som er fremlagt for dem i saken, og som de belyser gjennom subsumisjonen i rapporten, og i denne sammenheng viser til flere personer enn bare klager. Han skriver at de i konklusjonen viser til at det er det høye konfliktnivået mellom partene fører til brudd på AML § 4-1 (2), uheldig psykisk belastning. Ifølge innklaget psykolog ønsker han å få frem at dette innebærer at også klager har blitt utsatt for uheldig psykisk belastning som følge av det høye konfliktnivået.

Når det gjelder kommentarene vedrørende vitner, viser innklaget psykolog til at arbeidsgiver i samsvar med aktivitetsplikten bør kalle inn andre enn bare arbeidstakere som vitner i slike saker, i den grad de kan kaste lys over forhold i klagen. Han opplyser om at han aldri ble innkalt til vitne i den varslede rettsaken mot klager, da saken ble forlikt mellom partene. Innklaget psykolog skriver at han ikke kjenner til forliket, men at et forlik innebærer normalt at partene blir enige om en løsning i saken. Han skriver at det for ham derfor fremstår som merkelig at klager, etter at han har inngått et forlik med sin arbeidsgiver, mange år senere klager på en undersøkelse som hadde til hensikt å undersøke de klager han selv på det aktuelle tidspunktet hadde kommet med til sin arbeidsgiver.

FERs vurdering og konklusjon

FER valgte å åpne punkt 2, 4 og 5 for kontradiksjon, og velger å forholde seg informasjonen som har fremkommet vedrørende disse punktene i vurdering av klagen.

Punkt 2 omhandler at klager opplevde seg presset til å stille til kartleggingssamtale, at han opplevde at han ikke hadde fått tilstrekkelig informasjon forut for gjennomført intervju og at han uten informert samtykke opplevde at han var blitt fratatt muligheten for profesjonell bistand. I sitt tilsvarende redegjør innklaget psykolog for hva han har gjort for å informere klager forut for gjennomføring av faktaundersøkelsen. På bakgrunn av den informasjonen som er gitt, kan FER ikke se at det foreligger brudd på EPNP. Å vurdere om arbeidstakere har medvirkningsplikt til å stille foran et granskningsorgan, jfr. klagers henvisning til høyesterettsadvokat Bent Endresens vurderinger av arbeidsmiljølovens § 2-3 og hans henvisning til forarbeidene til loven, og Johansens og Stuelands (2017) kommentarer til paragrafen, ligger dette utenfor FER sitt mandat å vurdere.

Vedrørende punkt 4 som omhandler valg av informanter, fremkommer det at innklaget psykolog har gjort en vurdering av dette og vært bevisst på å inkludere personer som var

relevante for å belyse saken fra klagers side. De skal også ha gjennomført nye kartleggingssamtaler etter delrapport var utarbeidet grunnet forhold som var kommet opp, dette for å sikre bedre balanse mellom klager og påklagde. Ut fra den informasjonen som fremkommer synes således innklaget psykolog å ha tatt høyde for de konflikter som forelå når han valgte informanter. Det fremkommer således ikke informasjon som tilsier at EPNP er brutt på dette punktet.

Punkt 5 omhandler at klager mener at innklaget psykolog ikke tatt ansvar for formidling av rapporten og dens konklusjoner, og dermed bidratt til at opplysninger har blitt lekket til kollegaer og lokalsamfunn. I klagen fremkom det at det var arbeidsgiver som formidlet innholdet i rapporten til de ansatte. Innklaget psykolog redegjør i sitt svar for hva de har gjort for å sikre seg at partene i saken, herunder klager, blir ivaretatt før konklusjonene blir offentliggjort, men at de ikke har mulighet til å forelegge konklusjoner fra en slik rapport for partene før rapporten oversendes oppdragsgiver, da rapporten er oppdragsgivers eiendom, noe deltakerne skal ha blitt informert om forut for gjennomføring av undersøkelsen. FER vurderer at innklaget psykolog ikke kan lastes for måten arbeidsgiver har formidlet innholdet på eller hvordan andre ansatte evt. har videreformidlet dette innholdet til andre i lokalsamfunnet slik at klager i ettertid har møtt påstander om at han er «forvirret», «svakelig» og «utilregnelig». Innklaget psykolog synes å ha vært oppmerksom på at det kunne bli belastende for involverte parter etter at konklusjonen skulle bli offentliggjort ved å ha bedt oppdragsgiver om å kontakte bedriftshelsetjenesten slik at de hadde en beredskap i forhold til de personene som var involvert i saken, og at de kunne undersøke om det var noen som trengte bistand. FER finner ikke at EPNP er brutt på dette punktet.

På bakgrunn av den fremlagte dokumentasjonen finner FER at

Vedtak: 5.1.1.2 Brudd på de fagetiske prinsippene er ikke godtgjort.

Vedtaket fattet av Fagetisk råd kan ankes til Psykologforeningens Ankeutvalg for fagetiske klagesaker. Jmfør punkt 4.2.4 som kommer inn under saksgang og saksbehandling, påligger det den ankende part å begrunne hvilke(t) punkt(er) i Fagetisk råds konklusjon det ankes på. Anken sendes Norsk psykologforening sammen med Fagetisk råd sin konklusjon og øvrige dokumenter i saken. En anke må være fremmet innen 3 måneder etter at fagetisk råd sin konklusjon er avgitt.

Med hilsen
Fagetisk råd
Norsk psykologforening
Svanhild Mellingen, leder

for leder, Ingvild Aubert, sekretær FER

Kopi: Sentralstyret i Psykologforeningen, v/president Tor Levin Hofgaard