# Hvis virksomheten vil anskaffe bistand

En anskaffelse skal fremme måloppnåelse og foregå på en ansvarlig måte, og må derfor vies god nok tid. Noen virksomheter ønsker bistand til å drive prosessen med en medarbeiderundersøkelse gjennom, og noen ønsker faglig bistand til å følge opp resultater.

## Behov for bistand?

Alle arbeidsgivere har plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det ([forskrift](https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2009-09-10-1173)). Det kan derfor være at virksomheten allerede har tilgang til god kompetanse i en bedriftshelsetjeneste, og dermed ikke trenger å anskaffe ytterligere bistand.

Det kan være hensiktsmessig å gå i gang med anskaffelsen allerede blant forberedelsene til MUST dersom virksomheten forventer å få et behov for faglig bistand ut fra kunnskap som allerede foreligger. Et argument for å vente til etter MUST er at anskaffelsen kan bli enda mer treffsikker ut fra MUSTs resultater, men det må da påregnes ventetid for en kanskje utålmodig organisasjon.

## Følg anskaffelseskompetansen

På DFØs plattform anskaffelser.no finner du [en veileder](https://anskaffelser.no/hva-skal-du-kjope/konsulenttjenester) og gode råd som er nyttig til å anskaffe konsulent-tjenester. Der ligger også veiledning, konkurransegrunnlag, kontrakter og maler. Det anbefales at virksomheten lager et beslutningsnotat. Hvis behov for konsulenttjenester oppstår på kort varsel eller jevnlig, kan det være hensiktsmessig å inngå rammeavtaler med en eller flere konsulenter (parallelle rammeavtaler).

Beskriv virksomheten eller enheten som oppdraget skal bistå med ansvarsområde, antall ansatte, faggrupper og overordnet demografisk beskrivelse. Dersom arbeidsmiljø-situasjonen er kjent, kan dette også omtales.

I anskaffelser stilles kvalifikasjonskrav for å sikre leverandørens evne til å gjennomføre kontrakten. Disse er minimumskrav, og skal være relevante og forholdsmessige. Dette kan være forhold som knytter seg til firmaets kapasitet, erfaring, teknisk kompetanse, og økonomi til å håndtere kontrakten, og ikke minst – kanskje særlig i denne sammenheng - faglig kompetanse.

## Beskriv kompetansekravene for faglig bistand

Kompetansen som dere skal hente inn, må ta utgangspunkt i det konkrete oppdraget som virksomheten skal ha bistand til. Noen kompetanseområder vil være generelle for arbeidsmiljøtematikken, og noen kompetanseområder kan være mer aktuelle sett i lys av det konkrete oppdraget deres.

Bedriftshelsetjenester kan være aktuelle tilbydere av faglig bistand til oppfølging av MUST. Det er Arbeidstilsynet som godkjenner bedriftshelsetjenester. Se deres oversikt [her](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/).

Dersom virksomheten ønsker større bredde i tilbydere på faglig bistand, kan kompetansekravene i rundskrivet om [NAVs tilskudd til ekspertbistand](https://www.nav.no/no/bedrift/inkluderende-arbeidsliv/tilskudd-til-ekspertbistand) belyse dette i noen grad. Vær oppmerksom på at det her er snakk om bistand på individnivå:

*Eksperten har kompetanse på arbeid og helsefeltet, og kan for eksempel være en fysioterapeut, ergoterapeut, sykepleier eller psykolog med kompetanse på områder som relasjoner og kommunikasjon på arbeidsplassen, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging, konflikthåndtering, omstillingsarbeid, arbeidsevne- og arbeidsplassvurdering og karriereveiledning. Eksperten skal ha en offentlig godkjent utdanning eller autorisasjon på sitt fagområde.*

Dersom virksomheten ønsker psykolog-faglig bistand, kan det være greit å kjenne til forskjellen på organisasjons- og arbeids-psykologer som ble innført i 2017. Se Psykologforeningens beskrivelse av arbeidspsykologi [her](https://www.psykologforeningen.no/medlem/kurs-og-utdanning/block-forsideblokk-tosaker/spesialistutdanningen2/spesialitetene-i-psykologi/utfyllende-bestemmelser-for-spesialitetene-i-psykologi/spesialiteten-i-arbeidspsykologi) og beskrivelsen av organisasjonspsykologi [her](https://www.psykologforeningen.no/medlem/kurs-og-utdanning/block-forsideblokk-tosaker/spesialistutdanningen2/spesialitetene-i-psykologi/maalbeskrivelser-for-spesialitetene-i-psykologi/organisasjonspsykologi).

Når tilbud skal vurderes, vil utdanning og kurs være et godt utgangspunkt. Utdanningsbakgrunn bør være på minimum bachelor. Graden bør være innenfor et relevant fagområde for oppdraget, og den bør dekke både kvantitativ og kvalitativ metode. Det kan også være aktuelt å be om relevant etter- og videreutdanning innenfor arbeidsmiljørelaterte områder. Om det er lenge siden graden ble gjennomført kan relevante etter- og videreutdanninger være ekstra viktig for å sikre oppdatert fagkompetanse innenfor området.

Videre er erfaring en indikasjon, men be også om relevante referanseoppdrag. I beskrivelsen av referanseoppdragene kan dere be om at oppdraget beskrives, konsulentens rolle i det konkrete oppdraget beskrives, hva resultatet ble av oppdraget og en referanseperson dere kan kontakte.

Dersom virksomheten ønsker bistand til å få ned sykefraværet: [NAV Arbeidslivssentre](https://www.nav.no/no/bedrift/inkluderende-arbeidsliv/relatert-informasjon/finn-nav-arbeidslivsenter-i-ditt-fylke) kan bistå virksomheter som har for høyt sykefravær, det vil si over bransjegjennomsnittet. Videre må partene i virksomheten være enige om å be om hjelp.

Vi anbefaler at oppdraget eksplisitt bestiller objektivitet, nysgjerrighet og ærlighet fra den som skal bistå.

## Behov for bistand til å drive prosessen?

Dersom virksomheten selv ikke har kompetanse eller kapasitet til å drive prosessen, kan det være aktuelt å anskaffe bistand til det. Vurdér da blant annet om det er behov for at konsulenten skal følge undersøkelsen også i forkant, og bør det i så fall være samme konsulent hele veien? Skal konsulenten gis tilgang til data og bistå med analyse?