

Utdanningsforbundet sine innspel til retningslinjer knytt til varsling.

Arbeidsmiljølova § 2 A-6 (3) seier "Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle" og det er Utdanningsforbundet usikker på om me innfrir.

Utdanningsforbundet opplever framleis at retningslinjene inneheld dobbelkommunikasjon. Det står at det er ynskjeleg at tilsette og innbyggjarar skal varsle når det er naudsynt, samstundes som me finn direkte og indirekte føringar og avgrensingar på korleis.

Tenesteveg

I retningslinjene «Retningslinjer for deg som ønskjer å varsle» og «Retningslinjer for mottak og handsaming av varsel» er tenesteveg nemnd. Det står mellom anna at «Varsling bør som hovudregel gå «tenesteveg», altså næraste leiar..» og «Varselet bør som hovudregel vidareformidlast tenesteveg på lågast moglege nivå, med mindre varselet gjeld den aktuelle leiar.»

Utdanningsforbundet er samd i at ein skal prøva å løysa saker på lågast mogleg nivå og at ein skal gå tenesteveg. Me meiner likevel at når det gjeld varsel om kritikkverdige tilhøve skal ein ikkje vera oppteken av tenesteveg. Det er ingen formkrav til eit varsel og det er heller ingen krav til at ein skal varsle i ein spesiell kanal eller på ein spesiell måte. Retningslinjene bør vera tydelege på at varsling er i ei særstilling og ikkje må fylgja tenesteveg.

Varslingssaker er ulike, nokre oppstår akutt, medan andre byggjer seg opp over tid. Saker som oppstår akutt, til dømes at ein avdekkjer eit overgrep må ein straks melda i frå og kan sjølv sagt ikkje nytta tenesteveg. Varslingssaker som byggjer seg opp over tid er ofte eit resultat av at ein har nytta seg av tenesteveg og ikkje oppnår betring av tilhøvet. Då varslar ein fordi at ikkje tenestevegen fungerer og ein skal ikkje måtta gå same tenesteveg ein gang til.

Det er viktig at ein snakkar om tenesteveg i samband med mellom anna konflikthandtering og avvik for å få til at saker vert løyst på lågast mogleg nivå og at det ikkje resulterer i eit varsel.

Utdanningsforbundet meiner at sidan dette er retningslinjer for varsling skal ein reindyrke det. Difor treng det ikkje stå noko om tenesteveg i desse.

Retningslinjer for deg som ønskjer å varsle: Kva skjer når varselet er sendt?

Utdanningsforbundet ynskjer å endra setninga «Varslar vil få ei tilbakemelding om at varselet er motteke og vil bli følgt opp i tråd med rutinane» til " Varslar vil få ei tilbakemelding om at varselet er motteke innan rimeleg tid (ei veke), og vil verta følgt opp i tråd med retningslinjene».

Sjølv om det er strengt med tanke på kva varslar kan rekna med å få av tilbakemelding bør varslar også få vita kva tilbakemeldingar den kan venta å få.

Retningslinjer for deg som ønskjer å varsle: Forbod mot hemn og straff

Utdanningsforbundet ynskjer å ta vekk formuleringar som kan verka trugande på tilsette/innbyggjarar som ynskjer å varsle. I retningslina for deg som ynskjer å varsle finn me fylgjande avsnitt:

«Andre forhold som uavhengig av varselet ville ført til saklege reaksjonar frå arbeidsgjevar kan framleis bli gjeven, utan at dette kan reknast som hemn få arbeidsgjevar si side. Både dei som varslar og dei som klagar må rekne med at dei påståtte forholda vil bli undersøkt, at andre i den samanhengen vil kunne ta til motmæle og gje andre opplysningar. Vidare kan kommunen til slutt kome til å konkludere med at det likevel ikkje har førekome kritikkverdige forhold.

Arbeidsgjevar har plikt til å leie, styre og organisere arbeidet og sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø etter arbeidsmiljølova kapittel 4. Det inneber å prøve å løyse eventuelle konflikhtar og bruke leiingsverktøy til t.d. ramme inn stillinga, avstemme forventningar og utøve leiing i tråd med kommunen sine leiarprinsipp.»

Formuleringa er vorte betre enn i det første utkastet, men me reagerer framleis på avsnittet og ynskjer at det skal endrast til fylgjande:

« Saklege motargument og motbevis vert ikkje rekna som gjengjelding. Ein arbeidstakar kan heller ikkje motsetta seg alminnelig leiing sjølv om ein har varsla.

Dersom ein tilsett legg fram opplysningar om at ho/han er utsett for gjengjelding, er det arbeidsgjevar som må gjera det sannsynleg/bevisa at det ikkje har skjedd gjengjelding».

Det er mogleg at det undervegs dukkar opp opplysningar om arbeidstakarar som arbeidsgjevar må undersøkje og handtere. Då må dette handterast ryddig og det bør avklarast kven som fylgjer opp desse opplysningane, medan varslingsutvalet gjer sine undersøkingar og vurderingar knytt til varselet.

Plikt til å medverke

Retningslinene skal vera ei oppskrift på korleis du skal gå fram når du ynskjer å varsle og Utdanningsforbundet meiner framleis at setninga «Eit minstekrav til oppførsel på jobben er at vi bruker alminneleg høflighet» ikkje kan stå i retningslina.

Utdanningsforbundet er samd i at tilsette og innbyggjarar skal opptre med respekt for kvarandre sine roller og kommunisere sivilisert. Likevel meiner me at det ikkje skal stå i retningslina. Om Osterøy kommune opplever at det er krevjande å handsame varslingssaker grunna krenkande åtferd frå tilsette/innbyggjarar må ein setje i verk tiltak i dei sakene det oppstår for å sikra at medlemmene i varslingsutvalet har eit forsvarleg arbeidsmiljø.

Retningslinjer for deg som mottek eit varsel: Når du mottek varsel og førebels vurdering Utdanningsforbundet ynskjer at det vert presisert når varslingsutvalet overtek saka frå den som mottek varselet i dei sakene varselet vert levert til ein som ikkje er medlem i varslingsutvalet.

Under overskrifta «Når du mottok varselet» handlar dei første 4 avsnitta om det som skjer når eit varsel vert levert til nokon. Den som mottok varselet er ansvarleg for å senda det til postmottak som arkiverer saka og tildeler saksansvarleg i tråd med retningslina.

Avsnitt 5 er med utheva skrift og seier kva postmottak skal gjera. Etter avsnitt 5 ynskjer Utdanningsforbundet at det vert tydeleggjort at det er varslingsutvalet som overtek saka. Om det ikkje er varslingsutvalet som handsamar varselet frå avsnitt 5 bør det koma klart fram når dei overtek saka og kven som gjer det som står under overskrifta «Førebels vurdering»

Til sist..

Utdanningsforbundet set pris på at prosessen med retningslinene har vore grundig og brei. Sjølv om det har vore arbeid med desse i lengre tid er det eit punkt me ikkje har kome på før no og vågar oss til å spela det inn likevel. Det er eit punkt om oppfylging, framtidig revisjon og rapportering. I arbeidet med retningslinene har me undersøkt andre kommunar sine retningsliner og i Voss Herad si rutine finn me fylgjande punkt:

11. Oppfylging, revisjon og rapportering av rutinen

Stabssjef for HR og innovasjon har operativt ansvar for varslingsrutinen, og for at den vert gjort kjent for alle arbeidstakar gjennom aktiv formidling via t.d. heradet si nettside, brosjyre, plakatar o.a.

Det skal jamleg gjennomførast kurs for ulike grupper arbeidstakarar i samsvar med deira særskilte roller og behov: leiarar, arbeidstakar, tillitsvalde, verneombod og ordførar.

Rutinen skal reviderast kvart 3. år eller ved endring i lovverk eller andre forhold som krev revisjon.

Det skal årleg lagast ein rapport til rådmannen for internkontroll om mellom anna fylgjande:

- talet på saker som er mottatt

- kva for forhold det er blitt varsla om

- korleis saker om varslings har blitt behandla (t.d.- bruk av ekstern gransking mv.)

- eventuelle eksterne varslings til offentleg myndigheit og/eller ålmenta

Utdanningsforbundet ber om at det vert vurdert å ta inn eit likande punkt i Osterøy kommune sine retningsliner også. Om det ikkje let seg gjera i denne omgang vil me spela det inn ved neste høve.

Beste helsing

Bente Holm Hjortland

HTV Utdanningsforbundet

Mobil: 41 35 71 45

e-post: htv.osteroy@utdanningsforbundet.no

post@osteroy.utdanningsforbundet.no