



Gjennomgang | Samnanger kommune

Varsel om arbeidstilhøve i Samnanger kommune

September 2020

Innhald

1.	Innleiing	3
1.1	Bakgrunn	3
1.2	Revisjonen si oppgåve	3
1.3	Metode	3
1.4	Revisjonskriterium	4
1.5	Lesarretteiing	6
2.	Gjennomgang av varsling	7
2.1	Innleiing - om varselet	7
2.2	Kort historikk med utvalde sentrale hendingar	7
2.3	Om påstandane i varselet	10
3.	Oppsummering og tilrådingar	19
3.1	Arbeidsmiljøet ved skulen	19
3.2	Oppfølging av vanskelege personalsaker	20
3.3	Læringsmiljø til elevane	20
3.4	Rolleforståing	20
3.5	Kommunikasjonsform	21
3.6	Leiaroppfølging og dokumentasjon av denne	21
3.7	Tilrådingar	21
	Vedlegg 1 : Oversikt over sentrale dokument og litteratur	22

1. Innleiing

1.1 Bakgrunn

Deloitte har gjennomført ein gjennomgang av eit varsel for kontrollutvalet i Samnanger kommune på oppdrag frå kontrollutvalet.

Det er i denne saka varsla om det varslarane skildrar i brevet som «særs kritikkverdige forhold» som har vore retta [REDACTED] ved Samnanger barneskule over lengre tid. Varselet kom i samband med at det blei inngått [REDACTED]. Varselet er utarbeidd av sju personar. Det er varsla mot [REDACTED].

I Samnanger kommune er kontrollutvalet formelt ein av varslingskanalane i kommunen, og kontrollutvalet har i denne saka blitt bedt av ordførar om å følgje opp varselet. Kontrollutvalet har bedt revisjonen om å bistå utvalet i dette arbeidet.

1.2 Revisjonen si oppgåve

Føremålet med undersøkinga har vore å avklare nærare bakgrunnen for og grunnlaget for varselet. Noko som kan skildrast som ei forundersøking. Forundersøking kan brukast som første fase i ei mogleg faktaundersøking der ein får utdjupa ein klage eller varsel. I forundersøkinga har revisjonen kartlagt kva som er oppfatninga til dei ulike partane i saka rundt det som det er varsla om, samt gjennomgått mottatt dokumentasjon.

Revisjonen har ikkje hatt i oppgåve å gjere ei juridisk eller rettsleg vurdering basert på faktagrunnlaget i rapporten. Oppgåva er heller ikkje å vurdere ansvar på individnivå. Oppgåva er å belyse bakgrunnen for og dei ulike oppfatningane knytt til varselet og dermed legge grunnlaget for eventuelle vidare tiltak og oppfølging frå kommunen. Dette er ikkje til hinder for at revisjonen kan gjere vurderingar der dette er mogleg og forsvarleg utifrå tilgengeleg informasjon, og kome med innspel til moglege tiltak framover.

1.3 Metode

1.3.1 Dokumentgjennomgang

Revisjonen har gått igjennom framlagt dokumentasjon for å få informasjon om bakgrunnen for varselet. Samla utgjør dette ei omfattande mengde dokumentasjon på om lag 350 dokument som kvar for seg er på 0,5 til 10 sider. Revisjonen har vurdert alle dokumenta opp mot dei opplysningane i varselet som skal kartleggast. Revisjonen tek forbehold om det er opplysningar og dokumentasjon som ikkje er lagt fram for revisjonen.

1.3.2 Intervju

Intervju har vore ei sentral kjelde for informasjon i undersøkinga. Vi har intervjuet personar som kan medverke til å belyse forholda det er varsla om. Det er til saman gjennomført 19 intervju. Dei intervjuet er:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Alle intervju, med unntak av eitt, er gjennomført på telefon eller i Teams (video). Alle som blei intervjuar fekk tilsendt eit informasjonsbrev om sjølve gjennomføringa av intervjuet, der dei mellom anna fekk opplyst at dei om dei ønskja det kunna ha med seg ein person i intervjuet. Nokre av dei intervjuar valde å ta med ein person som støtte i intervjuet.

1.3.3 Verifisering og kontradiksjon

Dei intervjuar har fått tilsendt referat frå intervjuet til verifisering og det er dei verifiserte referata som er lagt til grunn for rapporten. Det er også gjennomført kontradiksjon for dei det er varsla mot der dei har fått gi deira kommentarar til dei delane av datagrunnlaget som omhandlar dei sjølve. Også rektor som er omtalt i rapporten har fått høve til å kommentere delane der ho er omtalt.

1.4 Revisjonskriterium

Arbeidsmiljø og varslings

Arbeidsmiljølova § 2 A-1 omhandlar retten til å varsle om kritikkverdige forhold i verksemda. Her står det

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet (...)

På arbeidstilsynet sine nettsider blir det presisert at varslings i arbeidslivet er at ein arbeidstaker seier i frå om eit kritikkverdig forhold på eigen arbeidsplass. Det blir vidare lagt vekt på at eit varsel er ei ytring og om ytringa er eit varsel etter arbeidsmiljølova, kjem an på:

- kven som seier i frå
- om det dei seier i frå om, er kritikkverdig

Kritikkverdige forhold er forhold som er i strid med rettsregler, skriftlege etiske retningslinjer i verksemda eller etiske normer som det er brei tilslutning til i samfunnet. «Uforsvarleg arbeidsmiljø» er eit eksempel på kva det kan varslast om (arbeidsmiljølova § 2 A-1).

«Uforsvarleg arbeidsmiljø», viser til det generelle arbeidsmiljøkravet i arbeidsmiljølova § 4-1:

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Lovbrot og straffbare forhold blir alltid rekna som kritikkverdige forhold. Det kan være vanskelegare å vurdere kva som blir rekna som uetisk av samfunnet. Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner breidt. Arbeidstilsynet viser til at uforsvarleg arbeidsmiljø til dømes er forhold som kan ha innverknad på fysisk og psykisk helse, mellom anna trakassering.

Arbeidsmiljølova § 4-3 (3) krev at arbeidstakarar ikkje skal utsettast for trakassering og annan utilbørlig opptreden. Arbeidsgjevar har ansvar for eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, og har ei undersøkings- og aktivitetsplikt dersom arbeidsmiljøet ikkje er i samsvar med krava i arbeidsmiljølova. Når det er varsla om kritikkverdige forhold i verksemda skal arbeidsgjevar sørge for at varselet innan rimeleg tid blir tilstrekkelig undersøkt. Arbeidsgjevar skal sikre at særleg den/dei som har varsla, har eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

Dersom arbeidstakar har varsla om "kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet" i tråd med reglane i §§ 2 A-1 og 2 A-2, er gjengjelding mot arbeidstakeren forbudt, jf aml § 2 A-4. Gjengjelding vil vere einkvar ugunstig behandling som er ein følgje av og ein reaksjon på den lovlege varslings som er foretatt, både formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed, og uformelle reaksjonar som endring eller fjerning av arbeidsoppgåver, omplassering mv.

Læringsmiljø

Opplæringslova § 9 A-2 handlar om retten til eit trygt og godt skolemiljø. Alle elevar har rett til eit trygt og godt skolemiljø som fremjar helse, trivsel og læring.

Med læringsmiljø mener vi dei samla kulturelle, relasjonelle og fysiske forhold på skulen som har betydning for elevane si læring, helse og trivsel. I følge § 9 A-4 har kommunen ei aktivitetsplikt for å sikre at elevar har eit trygt og godt psykososialt skolemiljø.

Verneombod

Det skal veljast verneombod ved ei kvar verksemd med over 10 tilsette. Arbeidsmiljølova § 6-2 handlar om verneombodet sine oppgåver. Verneombodet skal ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som vedgår arbeidsmiljøet.

Verneombodet si rolle med omsyn til arbeidsmiljøet til enkeltvis arbeidskollegaer blir utdjupa av Arbeidstilsynet¹:

«Selv om du er valgt til verneombud betyr det ikke at du alltid skal tre inn på arbeidskollegaenes vegne hvis de har arbeidsmiljøproblemer. Alle problemer bør først søkes løst av den som best kjenner dem, for eksempel ved at den enkelte tar opp saken med sin nærmeste overordnede. Dersom saken ikke løses, er det naturlig at verneombudet blir kontaktet.»

Personalsaker handlar om forhold mellom arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar. Det er ikkje alltid lett å skilje mellom personalsak og arbeidsmiljøsak. Enkeltmenneske si åtferd eller mangelfull arbeidsutførelse kan ofte få betydning for arbeidsmiljøet. I følge arbeidstilsynet skal slike forhold i utgangspunktet handterast som ei personalsak. Arbeidstilsynet presiserer at personalsaker ikkje er oppgåver for verneombodet, men meir ei sak for dei tillitsvalte (sjå under). Dersom verneombodet opptrer som støtteperson for ein ansatt i ei personalsak so kan det innebære ei rollekonflikt med det å vere eit verneombod for alle². I dei tilfella kor slike saker skuldast arbeidsmiljøet eller har konsekvensar for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombodet har ei rolle i akkurat den delen av saka.

Tillitsvalt

Ein tillitsvalt er valt av medlemmar i ei fagforeining for å vere tilsettgruppa sin talsperson på arbeidsplassen, gjerne i ei lokal avdeling eller klubb. Tillitsvalte skal sjå til at tariffavtalen blir følgd og representere dei tilsette i forhold som gjeld arbeidsplassen. Konkret kan dette gjelde arbeidstilhøva (slik som løn og arbeidstid), tilsettingar og oppseiingar. I tillegg vil tillitsvalte ofte ha rett til å motta informasjon frå leiinga og ha eigne drøftingar om det pågår noko i verksemda som direkte eller indirekte vil kunne påverke dei tilsette (medråderettsmøte). Tillitsvalte kan også bistå arbeidstakar i ein personalkonflikt. Å bistå kan innebære rettleiing, rådgjeving og deltaking i møte. Arbeidsmiljøloven har ingen direkte bestemningar som krev at verksemda skal ha ein tillitsvalt og kva denne rolla skal vere. Arbeidet til den tillitsvalte er som regel heimla i tariffavtalen.³

1.4.1 Definisjonar

Begrep	Definisjon
Kritikkverdige er forhold	Forhold som er i strid med • lover og reglar (rettsreglar) • skriftlege etiske retningslinjer i verksemda • etiske normer som det er brei tilslutning til samfunnet
Uforsvarlig arbeidsmiljø	Eit uforsvarleg arbeidsmiljø er kjenneteikna av brot på Arbeidsmiljølova og at ein eller fleire tilsette eller leiarar står i fare for å bli sjuk eller skada som følge av forhold i jobben. Jf. AML §4-1, 4-3. Dette kan f.eks. vere mobbing, trakassering og alvorlege personkonflikter. Leiinga har ansvar for å handtere konflikter og gjenopprette eit forsvareleg arbeidsmiljø.
Baksnakking	Å snakke negativt om ein person når denne ikkje er til stade

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

² <https://www.abelia.no/contentassets/00d10b67b01c4914bdcfac85b7912686/arbeidstilsynet-qode-rad-i-konflikt-handtering-2014.pdf>

³ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/tillitsvalgte/>

1.5 Lesarrettleiing

Varselet som revisjonen har gjennomgått inneheld varslings mot fire personar. I kapittel 2 går vi igjennom kort historikk med sentrale hendingar for å gje lesaren ei overordna tidslinje på tidslina. Denne tidslina er ikkje fullstendig utgreiing av alle hendingar i denne perioden. Deretter blir varslingspunktene for kvar av personane det er varslet mot gjennomgått. I kapittel 3 presenterer vi det som vi meiner er viktige punkt som kommunen bør følgje opp basert på gjennomgangen av varselet.

2. Gjennomgang av varsling

2.1

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

2.2

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

2.3 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

1 [REDACTED]
2 [REDACTED]
3 [REDACTED]
4 [REDACTED]
5 [REDACTED]
6 [REDACTED]
7 [REDACTED]
8 [REDACTED]
9 [REDACTED]
10 [REDACTED]

■ [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

■ [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] | [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

- [REDACTED]

○

[REDACTED]

■

[REDACTED]

■

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]

[REDACTED]

- [illegible]

[REDACTED]

[REDACTED]

[illegible]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

3. Oppsummering og tilrådingar

Undersøkinga revisjonen har gjennomført i samband med oppfølginga av varselet viser at Samnanger kommune ved barneskulen har hatt fleire utfordringar som har prega skulen i mange år. Revisjonen meiner at denne gjennomgangen avdekkar at det har vore ein vanskeleg arbeidssituasjon ved Samnanger barneskule og at fleire har opplevd ein krevjande arbeidskvardag som har påverka arbeidsmiljøet negativt.

Det har ikkje vore revisjonen sitt mandat å gjere ei juridisk vurdering av einskilde døma og hendingane som det blir vist til, men heller gjennomgå påstandane for å få fram bakgrunnen for desse og korleis dei ulike partane stiller seg til desse. Dette vil gi kommunen eit grunnlag for å vurdere eventuelle vidare tiltak.

Sjølv om undersøkinga ikkje skal konkludere på dei ulike påstandane om kritikkverdige forhold er det revisjonen si vurdering at varselet må vurderast som rettmessig og lovleg etter reglane i aml §§ 2 A-1 og 2 A-2. Varslarane har brukt varslingsinstituttet for å sei ifrå om forhold som dei meinte var kritikkverdige. Terskelen for kva som skal vurderast som "kritikkverdige forhold" skal vere låg, og det er ikkje naudsynt at den som varslar har rett i kritikken for at det skal vurderast som forsvarleg å framsette kritikken.

Varselet omhandlar arbeidsmiljøet ved barneskulen og enkeltpersonars handlingar. Revisjonen har funne døme på konkrete handlingar som revisjonen meiner kan vere kritikkverdige. Dette gjeld:

- Manglande rettidig og tilstrekkeleg oppfølging av eit uforsvarleg arbeidsmiljø
- Manglande rettidig og tilstrekkeleg oppfølging av vanskelege personalsaker
- Risiko for ikkje tilfredsstillande læringsmiljø for elevane.
- Ytringar og utsegn som skildrar enkeltpersonar i negative ordelag enten direkte eller i korrespondanse om personen.
- Manglande rolleforståing mellom leiing, verneombod og tillitsvalt

Revisjonen vil samtidig peike på ein ikkje berre bør legge vekt på enkeltpersonar sin åtferd for å forstå arbeidsmiljøet i ei verksemd. *Organisatoriske arbeidsbetingelser* er også svært viktig og kan også vere med på å førebygge eller auke risiko for brot på rettsreglar i arbeidsmiljølova. Manglande eller unnvikande leiing, uklar rolleforståing, uavklarte ansvarsforhold, og uklar fordeling og organisering av arbeidet kan gi grobott for brot på rettsreglane. Ved førebygging og oppfølging av meldingar om eit uforsvarleg arbeidsmiljø er det derfor viktig å ha fokus på desse faktorane si innverknad på arbeidsmiljøet.⁴

Revisjonen meiner at det er fleire forhold som kommunen ikkje har handtert tilfredsstillande, og som ein bør følgje opp for å unngå at situasjonen ved skulen vedvarer (sjølv om nokre av dei involverte ikkje lenger er tilsett i kommunen ved skulen), og for å unngå at slike situasjonar oppstår på nytt både ved skulen og eventuelt ved andre einingar i kommunen. Vi vil her gi våre overordna vurderingar knytt til kvart av desse punkta og deretter gje våre tilrådingar basert på dette.

3.1 Arbeidsmiljøet ved skulen

Undersøkinga viser at fleire av dei tilsette opplever at arbeidsmiljøet ved Samnanger barneskule ikkje har vore tilfredsstillande. Revisjonen merkar seg at fleire tilsette er svært kritisk til kvarandre og har manglande tillit til kvarandre sine motiv. Mistru og manglande tillit kan medverke til at handlingar blir forstått på ulike måtar avhengig av kven som tolkar dei. Fleire av dei tilsette har også meldt om dårleg arbeidsmiljø til kommuneleiinga på ulike tidspunkt dei siste åra. Revisjonen meiner difor at det er grunnlag for å meine at Samnanger kommune ikkje har sikra eit forsvarleg arbeidsmiljø ved barneskulen i samsvar med § 4-3 i arbeidsmiljølova.

⁴ Sjå også <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>

Revisjonen meiner at det ikkje har vore tilstrekkeleg planmessig og heilskapleg tilnærming for å løyse utfordringane i arbeidsmiljøet ved barneskulen frå kommuneleiinga si side. Det har ikkje blitt lagt opp til å gjennomføre breiare tiltak for å betre arbeidsmiljøet, og det siste forsøket på å hente inn ekstern hjelp i 2019 stoppa opp.

Manglande oppfølging av arbeidsmiljøet over tid kan skuldast fleire forhold. Det blir i undersøkinga vist til utskiftingar og låg kapasitet i kommuneleiinga som skulle følgje opp skuleleiinga. Vidare blei utfordringane ved skulen lenge i hovudsak oppfatta å vere ein personkonflikt mellom to tilsette. Det blir i intervju også peika på at kommunen har mangla gode system og tydelege retningslinjer for å kunne ta tak i arbeidsmiljøutfordringane. I undersøkinga blir det mellom anna peika på at arbeidsmiljøet ved skulen i mange år var godt, men at beredskapen ikkje var på plass då utfordringane oppstod. Når utfordringane forblir uløyste over tid reduserer det i kva grad det er mogleg å lukkast med tiltak og det bidreg også til at dei involverte over tid i større grad opplever arbeidsmiljøet som belastande og vanskeleg å stå i over tid. Både tilsette ved barneskulen og kommuneleiinga viser til at ein burde ha sett i verk betre tiltak, gjerne med hjelp av ekstern bistand, på eit mykje tidlegare tidspunkt. Det blir også vist til at det framleis er viktig at ein går inn med tiltak for å sikre eit godt arbeidsmiljø framover.

3.2 Oppfølging av vanskelege personalsaker

Det har vore fleire vanskelege personalsaker ved barneskulen som fleire viser til at burde vore løyst på eit tidlegare tidspunkt enn det som var tilfelle. Sjølv om dei fleste er einige i at desse sakene ikkje har blitt handtert godt er det fleire ulike oppfatningar om kva dette skuldast. Det er ulike oppfatningar mellom skuleeigar, einingsleiar og tillitsapparat når det gjelder kven som skulle vere ansvarleg for å løyse sakene, og korleis dei burde vore løyst.

Revisjonen meiner at undersøkinga viser at Samanger kommunen treng tydelegare system og rutinar som synleggjer roller, ansvar og framgangsmåte i høve til å følgje opp medarbeidarar som treng rettleiing for å kunne fungere tilfredsstillande i jobben sin, eller eventuelt treng tilbod om anna arbeid. I denne samanhengen må kommunaleiing og einingsleiarane sitt ansvar bli tydeleggjort, og det må samtidig vere tydeleg korleis usemje mellom leiarar og tillitsvalte skal løysast. Kommuneleiinga må vidare sikre tilstrekkeleg og tydeleg rettleiing av einingsleiarane når desse sakene ikkje blir løyst. Kommuneleiinga må også sørge for at personalsaker ikkje forbli uløyst i einingane dersom ikkje einingsleiarar kan løyse desse lokalt.

3.3 Læringsmiljø til elevane

Når arbeidsmiljøet for dei tilsette ikkje fungerer godt, er det også risiko for at dette kan gå ut over tenestetilbodet til einingane dette gjeld. Revisjonen meiner at undersøkinga har vist at det kan ha vore tilfelle også i dette tilfelle. Undersøkinga viser mellom anna at manglande løysing av personalsaker har gjort at ein ikkje har brukt dei tilsette optimalt med omsyn til kva arbeidsoppgåver dei har passa best til. Dette har etter revisjonen si vurdering med stort sannsyn også har hatt negative konsekvensar for læringsmiljøet til elevane, noko som ikkje er i samsvar med §§ 9A- 2 til 9A-5 i opplæringslova.⁵

3.4 Rolleforståing

Undersøkinga viser at det har vore utfordringar knytt til samarbeidet mellom skuleeigar, einingsleiar, tillitsvalt og verneombod ved barneskulen. Undersøkinga viser at det har vore usemje i høve til kva rolle plasstillitsvalt og verneombod skal ha i ulike saker ved skulen, og det blir også vist til vanskeleg samarbeid med einingsleiar knytt til vernearbeid og gjennomføring av medråderettsmøte.

Revisjonen meiner at uklar rolleforståing, blanding av rollar og manglande samarbeid, har hatt negativ påverknad på samarbeidet og arbeidsmiljøet ved skulen. Desse rollene har eit felles ansvar for utvikle eit godt arbeidsmiljø og samarbeid på arbeidsplassen. Ein grunnleggjande føresetnad for at eit samarbeid kan fungere, er at alle som er involverte i samarbeidet har ei felles og god forståing av dei ulike rollene og kva

⁵ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11#KAPITTEL_11

ansvar og oppgaver som følgjer rollene. Kvar enkelt rolle og denne rolla sine ansvarsområde må vere klart definert og kjent for alle. Revisjonen meiner difor at Samnanger kommune bør sikre at både dei som innehar verva/rollane og alle dei øvrige tilsette, har kjennskap til og forståing for kva som er høvesvis verneombodet og dei tillitsvalte si rolle, og kva ansvar leiarar har for å samarbeide med desse. For å sikre ei god forståing av kvarandre sine roller kan partane med fordel saman lage køyrereglar som skal gjelde på arbeidsplassen.

3.5 Kommunikasjonsform

Undersøkinga viser at fleire, både munnleg og skriftleg har ytra seg på ein måte som revisjonen meiner er uheldig. Det finst konkrete døme på at leiarar og andre nyttar ord og vendingar som revisjonen meiner kan opplevast som krenkande. Det blir også vist til nonverbal kommunikasjon som blir opplevd som negativ. Revisjonen vil understreke at det ikkje skal førekome verbal eller nonverbal kommunikasjon som er krenkande. Ein kvar er ansvarleg for å sikre så presis og profesjonell ordbruk og framtoning som mogleg i både skriftleg og munnleg kommunikasjon. Dette gjeld særleg for dei med leiarstillingar, men også for andre tilsette, og ikkje minst i saker som gjeld oppfølging av sjukemelde tilsette som er i ein sårbar situasjon. Tilfella som er avdekka gjer at revisjonen meiner at dette bør presiserast og informerast om i kommunen. Felles køyrereglar for korleis ein skal kommunisere kan vere eit tiltak.

3.6 Leiaroppfølging og dokumentasjon av denne

Undersøkinga viser at kommunen har eit system med leiaravtalar og leiarsamtalar. Første leiaravtale for einingsleiar ved barneskulen var på plass i 2017, men leiaroppfølginga blei først dokumentert frå 2019. Dette gjer at oppfølginga er vanskeleg å etterprøve. Revisjonen vil difor understreke viktigheita av god dokumenteringa av leiaroppfølging, særleg i dei tilfella ein opplever at ein leiar ikkje innfrir forventningar som overordna leiing har. God dokumentasjon av oppfølging gjeld også leiarane si oppfølging av medarbeidarar meir generelt.

3.7 Tilrådingar

Tilrådingane følgjer dei gjennomgåtte punkta over. Tiltaka revisjonen tilrår er:

1. Sett i verk tiltak for å sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø ved barneskulen, med brei involvering av dei tilsette ved skulen.
2. Gjennomgå og sørge for tilfredsstillande rutinar for roller, ansvar, rutinar og krav til dokumentasjon knytt til oppfølging av vanskelege personalsaker.
3. Gjennomgå og sørge for god opplæring om samarbeidet mellom tillitsvalt, verneombod og leiing, og kva dilemma og utfordringar som kan oppstå og korleis dette kan løysast.
4. Etabler rutinar for korleis tilsette skal kommunisere mellom seg både på e-post og munnleg, og gjere desse kjent. Legg også vekt på non-verbal kommunikasjon.
5. Sikre at det er gode rutinar for å dokumentere oppfølging av leiarar og medarbeidarar i alle einingar.

Revisjonen vil til slutt understreke at involverte partar, både varslarane og dei det er varsla på må følgjast opp og tas i vare på en god måte framover. Aml § 2 A-3 (2) nedfeller ei plikt for arbeidsgjevar til å "særleg påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse". Arbeidsgjevar har naturlegvis også omsorgsplikt for dei det er varsla på.

Vedlegg 1: Oversikt over sentrale dokument og litteratur

Lov og forskrift

- Kunnskapsdepartementet. *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*
- Arbeids- og sosialdepartementet. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Rettleiarar

- Arbeidstilsynet sin temanettsider om varslings: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varslings/>
- Advokatforeningen. *Retningslinjer for private granskninger*. 2011

Dokumentasjon i saka

- Varsel 5. mars 2020
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]



Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's 312,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.