



OPPFØLGING AV TIDLIGERE VARSLERE

Innhold

Bakgrunn og overordnede rammer for undersøkelsen	2
Nærmere om prosessen	2
Mandat gitt til Arbeidsmiljøspesialistene AS	3
Kort oversikt over kartleggingssamtalene og hvordan de ble gjennomført.	5
Følgende godkjente intervjuguide ble benyttet	6
Følgende samtaler ble gjennomført.	7
Karmøy sin definisjon av varsling	8
Oppsummering av intervjuene med tidligere varslere i Karmøy kommune	8
Våre betraktninger	16
Konklusjon	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Bakgrunn og overordnede rammer for undersøkelsen

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er en henvendelse fra Karmøy kommune til Arbeidsmiljøspesialistene den 21. desember 2021 om bistand i forbindelse med en undersøkelse om ansattes erfaringer med varsling i kommunen og hvordan tidligere varslere i kommunen har opplevd det å varsle.

Det ble inngått en avtale mellom Karmøy kommune og Arbeidsmiljøspesialistene AS den 17.02.2022 om at Arbeidsmiljøspesialistene skulle undersøke minimum fem ansattes erfaringer og opplevelser med å ha varslet i kommunen. Undersøkelsens formål er å kartlegge hvordan ansattes egne erfaringer har vært med det å ha varslet i kommunen innenfor de siste fem år, samt å kartlegge hvilke forslag de måtte ha til forbedringer i måten varsling håndteres i kommunen. Undersøkelsen skal dokumenteres i en skriftlig rapport som oppsummerer erfaringene ansatte har hatt med å varsle i kommunen.

Undersøkelsen er i den forbindelse avgrenset i forhold til eventuelle nye varslinger fra de intervjuede, eventuelle klager på den håndtering kommunen har hatt i de aktuelle saker, og på de konklusjoner som eventuelt er foretatt i saken. Vi skal derfor ikke vurdere den faktiske håndtering og oppfølgingen/saksbehandlingen fra kommunen sin side, ei heller undersøke selve innholdet i det som det har vært varslet om. Fokus i undersøkelsen er avgrenset til de aktuelle ansattes egne erfaringer og opplevelser i forbindelse med at de varslet, hvordan de gikk fram når de varslet, hvordan de ble møtt, hvordan de opplevde nytteverdien av kommunenes prosedyrer, samt hvordan de opplevde selve saksbehandlingen i forbindelse med eget varsel og den oppfølging og tilbakemeldinger de eventuelt opplevde underveis og i ettertid.

Nærmere om prosessen

Karmøy kommune ønsket som oppdragsgiver å få kartlagt hvordan ansatte i kommunen har opplevd det å varsle og de erfaringer de har hatt med dette.

Det ble avtalt at Arbeidsmiljøspesialistene AS skulle intervju fem ansatte om deres erfaringer med varsling for så å utarbeide en rapport der man gjennomgår og oppsummerer de opplysninger og svar som fremkommer i intervjuene.

Det ble utferdiget et mandat for arbeidet som ble gitt av Karmøy kommune ved arbeidsgruppen som følger opp forvaltningsrapporten og som dermed har ansvar for videre oppfølging av saken. Mandatet gjengis i sin helhet senere i rapporten.

I oppdragsbekreftelsen mellom Karmøy kommune og Arbeidsmiljøspesialistene AS fremgår det at Kari Hansen (Cand.Mag./samfunnsviter) vil være utførende, men med støtte og veiledning fra Dr. psykolog Ståle Einarsen. Det fremgår av oppdragsbekreftelsen at det er inngått en databehandlervtale mellom Karmøy kommune og Arbeidsmiljøspesialistene AS, hvor Karmøy kommune er behandlingsansvarlig og Arbeidsmiljøspesialistene AS er databehandler.

Det har blitt skrevet referater fra alle intervjuer som var godkjent av den intervjuede. Det har vært frivillig for de ansatte å delta og de har kunne trekke seg underveis om de måtte ønske det. Referater vil bli makulert av Arbeidsmiljøspesialistene AS ved undersøkelsens slutt og overleveres ikke til kommunen. I rapporten vil de intervjuede bli anonymisert og det oppgis derfor ikke navn på de som intervjues, selv om det innad i kommunen vil være kjent hvem som er intervjuet da kommunen selv velger ut de som skulle intervjues. Kommunen skulle velge ut fem intervjupersoner, samt to reserver. Undersøkelsen vil derfor ikke kunne garantere full anonymitet for deltagerne i rapporten da noen av innholdet vil kunne være gjenkjennbart for andre innad i kommunen. Dette er de intervjuede gjort kjent med før undersøkelsen.

Mandat gitt til Arbeidsmiljøspesialistene AS

«Karmøy kommune ved arbeidsgruppen som følger opp forvaltningsrapporten «Arbeidsmiljø og ytringsklima», ber med dette Arbeidsmiljøspesialistene AS om bistand til å gjennomføre intervju med 5 ansatte som har varslet i kommunen innenfor de siste 5 år. Undersøkelsen skal belyse hvordan disse har opplevd å varsle i kommunen samt om de skulle ha forslag til forbedringer i måten varsling håndteres på i kommunen. Undersøkelsen skal dokumenteres i

en skriftlig rapport som oppsummerer erfaringene med å varsle i kommunen. Undersøkelsen er avgrenset til å kartlegge 5 ansattes erfaringer, opplevelser og synspunkter med varsling i kommunen, basert på deres egne erfaringer. Kommunen velger ut kandidater til å delta i undersøkelsen og tar første informasjonsrunde til disse. Arbeidsmiljøspesialistene overtar så den videre kontakt med intervjupersonene. Undersøkelsen er avgrenset i forhold til eventuelle nye varslinger fra de intervjuede og eventuelle klager på den håndtering kommunen har hatt i de aktuelle saker og på de konklusjoner som eventuelt er foretatt i sakens anledning. Arbeidsmiljøspesialistene skal derfor ikke vurdere den faktiske håndtering og oppfølgingen/saksbehandlingen fra kommunen sin side, ei heller undersøke selve innholdet i det som det har vært varslet om. Fokus i undersøkelsen vil derfor avgrense seg til de aktuelle ansattes erfaringer og opplevelser i forbindelse med at de varslet, nærmere bestemt hvordan man gikk fram når man varslet, hvordan man ble møtt, hvordan man opplevde nytteverdien av kommunenes prosedyrer, hvordan man opplevde selve saksbehandlingen i forbindelse med eget varsel, samt oppfølging og tilbakemeldinger man opplevde underveis og i ettertid.

Det vil bli skrevet referater fra alle intervjuer som godkjennes av den intervjuede. Det vil være frivillig for de ansatte å delta og de vil kunne trekke seg underveis om de måtte ønske det. Undersøkelsen munner ut i en rapport som oppsummerer de intervjuedes erfaringer og opplevelser med det å ha varslet i kommunen. Vi er innforstått med at referatene vil bli makulert av Arbeidsmiljøspesialistene ved undersøkelsens slutt og overleveres ikke til kommunen. Rapporten er imidlertid kommunens eiendom etter avlevering. I rapporten skal de intervjuede bli anonymisert og det oppgis derfor ikke navn på de som intervjues, selv om det innad i kommunen vil kunne være kjent hvem som er intervjuet da kommunen selv velger ut de fem intervjupersonene, samt to reserver. Undersøkelsen vil derfor ikke kunne garantere full anonymitet for deltagerne i rapporten da deler av innholdet og den informasjon som samles inn vil kunne være gjenkjennbart for noen innad i kommunen.

Kort oversikt over kartleggingssamtalene og hvordan de ble gjennomført.

Undersøkelsen har vært gjennomført som en intervjuundersøkelse over internett med hjelp av verktøyet Zoom, samt over telefon i noen av tilfellene. Zoom er et verktøy der man både hører og ser hverandre på skjermen. Kommune har imidlertid i e-post og i formøte åpnet for at de intervjuede kunne velge om de heller ønsket å bli intervjuet fysisk. Alle de intervjuede har enten valgt nettbasert intervju eller intervju over telefon. Arbeidsmiljøspesialistene ble også bedt om å foreta et første telefonmøte med de utvalgte intervjupersonene for å informere om undersøkelsen og gjennom dette be om deres samtykke til å delta i undersøkelsen. Det ble også utarbeidet en intervjuguide som ble gjennomgått og godkjent av kommunen som oppdragsgiver. Det var kommunen selv som stod for utvelgelse av intervjuobjekter og reserver om noen skulle trekke seg eller ikke ønske å delta. Hovedverneombudet i kommunen gjennomførte en første kontakt med de utvalgte intervjupersonene for å informere kort om at de var valgt ut til å kunne delta i undersøkelsen og at de i fortsettelsen ville bli kontaktet av Arbeidsmiljøspesialistene.

Intervjuene fulgte en godkjente standardisert intervjuguide for å sikre at alle de intervjuede fikk samme spørsmål og for å kunne sammenligne de ulike opplevelser og erfaring med det å varsle i kommunen, samt for å sikre enn viss reliabilitet og validiteten til undersøkelsen. Mens reliabilitet handler om å måle noe så nøyaktig som mulig, handler validitet om undersøkelsen gyldighet i forhold til det formål undersøkelsen har. Altså dreier dette seg om å sikre at det man finner er gyldig og gode svar på den problemstilling man ønsker belyst. Med en undersøkelse som i utgangspunktet er begrenset til fem personer, vil imidlertid det å få et gyldig bilde som kan generaliseres være noe problematisk. Resultatene må derfor sees mer som innspill til kommunens forbedringsarbeid, mer enn en nøyaktig og fullendt bilde av situasjonen for ansatte som har eller ønsker å varsle i kommunen.

Intervjuguiden blir gjengitt *under*.

Følgende godkjente intervjuguide ble benyttet

«Undersøkelsen vil kartlegger dine erfaringer og opplevelser med det å ha varslet i Karmøy kommune. Målet er at undersøkelsen skal bidra til forbedringer i kommunens arbeid med varsling. Undersøkelsen fokuserer på dine opplevelser og erfaringer med det å varsle, hvordan du opplevde at varselet ble mottatt og håndtert og hvordan du ble fulgt opp og informert i etterkant. Undersøkelsen går ikke inn i selve saksinnholdet i varslet og de konklusjoner og tiltak kommunene eventuelt kom fram til. I den grad du har direkte klager på håndteringen av ditt varsel eller etterfølgende konklusjoner eller tiltak, må disse rettes direkte til kommunen og vil ikke kunne reises igjennom denne undersøkelsen. Vi er i grove trekk blitt informert om de forhold du har varslet om, så vi vil ikke stille deg noen spørsmål i den forbindelse.

Du vil bli anonymisert i den endelige rapport, så langt det lar seg gjøre. Det vil ikke oppgis hvem som er intervjuet og ingen vil nevnes ved navn eller arbeidssted. Fokus er på det du forteller og ikke deg som person. Imidlertid vil det ikke kunne garanteres full anonymitet, da det selvsagt vil kunne være mulig at noe vil kunne gjenkjenne noe av det du forteller. Det er frivillig å delta og du vil kunne trekk deg underveis om du skulle ønske det.

Undersøkelsen munner ut i en rapport til kommunen der også sitater fra ditt og andres intervju vil kunne inngå. Våre referater fra samtalen vil i etterkant bli makulert av oss og vil ikke bli gjort tilgjengelig for kommunen.

Spørsmål til den intervjuede

- 1) Samtykker du til å delta i denne undersøkelsen? Du samtykker til undersøkelsen ved å signere og godkjenne referatet/ (skriftlig eller via epost).
- 2) Hvor lang tid gikk det fra du hadde dine observasjoner/opplevelser til du valgte å varsle?
- 3) Tok du saken opp på andre måter før du varslet?
- 4) Kjente du til kommunenes varslingsrutiner på forhånd?
 - a. I hvilken grad var disse til nytte for deg?
 - b. I hvilken grad opplevde du at kommunen fulgte disse rutinene?

- 5) *Hvordan gikk du frem da du varslet? (via nærmeste leder eller høyere ledernivå, HR, VO, TV eller via interne systemer)?*
- 6) *Hva gjorde at du valgte denne fremgangsmåten og denne kanalen?*
- 7) *Hvordan responderte arbeidsgiver på varselet?*
 - a. *Hvilken tilbakemelding fikk du i forbindelse med det videre saksbehandlingen av varselet?*
 - b. *Opplevde du at varselet ble tatt på alvor*
- 8) *Hvordan ble du fulgt opp av arbeidsgiver under saksbehandlingen og i etterkant?*
 - a. *Fikk du tilbakemelding når saken var avsluttet?*
 - b. *Opplevde du noen form for ubehageligheter i forbindelse med at du varslet?*
 - c. *Hva kunne vært annerledes for at saksbehandlingen kunne vært bedre i ditt tilfelle*
 - d. *Førte varselet til synlige resultat for din del?*
- 9) *Hvilke råd har du til kommunen med tanke på å forbedre deres arbeid med varslingssaker?*
- 10) *Hvilke råd har du eventuelt til fremtidige varslere i kommunen?*
- 11) *Er det noe mer du mener er viktig å få fram med tanke på å skape gode forhold for varsling i kommunen?»*

Den 22.03.2022 fikk Arbeidsmiljøspesialistene overlevert tre navn som vi kontaktet for avklaring av tidspunkt for intervju. Den 22.04.2022 fikk vi overlevert navn til en fjerde person som ønsket å stille til intervju. Karmøy kommune opplyste den 05.05.2022 at de ikke hadde flere personer som var villig å stille til intervju. Undersøkelsen baseres derfor på disse fire personenes opplevelser og erfaringer, og ikke på fem som var den opprinnelige bestillingen. Denne begrensningen må det tas høyde for når man vurderer de funn som refereres under og deres mer generelle gyldighet for kommunen som helhet.

Følgende samtaler ble gjennomført.

1. Den 31.03.2022 via Zoom
2. Den 04.04.2022 via Zoom

3. Den 06.04.2022 over telefon
4. Den 19.05.2020 over telefon

Karmøy sin definisjon av varsling

Vi ha fått overlevert Karmøy kommune sine prosedyrer for varsling om kritikkverdige forhold fra 2019 og 2020. I 2019 ble varsling definert som *«Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det. Varsling handler om observerte klanderverdige opptreden som angår andre enn varsleren selv»*. I revidert prosedyren fra 2020 står det at *«Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det»* Videre står det at med *«kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet»*. Videre står det at kritikk av forhold som ikke er ulovlige eller uetiske anses ikke som varsling.

Oppsummering av intervjuene med tidligere varslere i Karmøy kommune på de ulike spørsmålene i intervjuguiden

1. Alle de fire intervjuede samtykket til å delta i undersøkelsen og delte sine erfaringer og opplevelser som best de kunne, noe hver enkelt må berømmes for. For å redusere gjenkjenningsfare vil vi i fortsettelsen benyttet pronomenet «hen» og ikke de kjønnsbestemte pronomenene «han» og «hun». Det er imidlertid både menn og kvinner i utvalget. De kommer fra ulike deler av kommunen, og deres respektive erfaringer og opplevelser strekker seg for noen av de intervjuede flere år tilbake tid, også til tider før kommunenes nåværende varslingsregler. Ikke alle de intervjuede er i dag ansatt i kommunen.

2. Når det gjelder spørsmålet om hvor lang tid det tok fra de intervjuede hadde sine observasjoner til de valgte å varsle gikk det alt fra noen uker til flere måneder. Alle de intervjuede fremlegger at de ønsket å være sikker i sine observasjoner før de gikk videre med

saken, og at det derfor tok noe tid før de varslet. En av de intervjuede oppgir å ha varslet tidligere i kommunen, mens en oppgir å ha levert et nytt varsel som følge av konsekvenser av første varsel. En annen oppgir at hen først leverte to «bekymringsmeldinger» før hen til slutt leverte inn et varsel på samme forhold.

3. Alle i denne undersøkelsen oppgir at de har diskuterte saken enten med nærmeste leder, med HTV, leder på høyere nivå i kommunen eller med sideordnede kollegaer, før de leverte varsel. Flere oppgir at de kontaktet enten HTV eller ledere høyere i kommunen for å få en avklaring og råd om de burde gå videre med saken, og om de burde melde fra om forholdene de hadde observert. Alle de intervjuede oppgir at de hadde fått råd og anbefaling om å varsle enten fra fagforening eller fra ledere i kommunen. I et av tilfellene var det kommunen selv og ikke den ansatte som definerte henvendelsen som varsling.

En ansatt fikk derimot til svar fra sin øverste leder i kommunen at det ikke var «*rett tidspunkt*» å varsle på, men at hen derimot burde levere en «bekymringsmelding» til nærmeste leder, som imidlertid også var den samme person og leder som hen varslet på. Den ansatte oppgir at hen etter råd fra fagforeningen, og først etter å ha fått ny jobb valgte å varsle om forholdet hen hadde observert.

En ansatt oppgir at hen tok kontakt med den det gjaldt før det ble varslet, med tanke på at denne kunne endre adferd, mens en annen oppgir at hen ble enig med nærmeste leder om å ta saken opp på et allmøte med tanke på opplæring og forbedringer på området. Den intervjuede oppgir at det ble avtalt med nærmeste leder å foreta en evaluering seks måneder etter for å se om det var blitt en adferdsendring med hensyn til saken. Vider forteller samme person at det var kommunen selv som definerte at informasjonen som ble gitt ble ansett som et varsel. Den ansatte hadde ikke tenkt selv i slike baner, men var mer opptatt av at man adresserte det aktuelle forhold. Det går igjen i flere intervjuer at de som varsler ikke selv har tenkt i retning av varsel, mer hvordan få tatt opp et problem, men er så blitt oppfordret av tillitsvalgt eller ledere å varsle. Dette på tross av at det i noens tilfeller dreide seg om forhold som allerede var kjent for flere i organisasjonen.

4. De ansatte ble spurt om de kjente til kommunens systemer for varsling før de varslet. En ansatt mener at det på hendelsestidspunktet ikke var noen kjente varslingsrutiner, avvikssystem eller HMS system i kommunen. En ansatt svarer at hen hadde varslet før og derfor kjente til varslingsrutinene og skjema for varsling og at en skulle varsle til nærmeste leder. En annen svarer at hen var kjent med at man skulle varsle til nærmeste leder, noe som var problematisk for hen da varselet gjaldt nettopp nærmeste leder. Hen fikk i det tilfellet svar fra leder over å levere en «bekymringsmelding» til den leder det gjaldt. Én oppgir at rutinene for varsling var kjent, men ikke i detalj. Én oppgir også å ha satt seg inn i kommunens varslingsrutiner før hen varslet.

a. Når det gjaldt spørsmål om rutinene var nyttige for dem som skulle varsle var svarene fra «*både og*» til «*ingen nytte*». En ansatt oppgir at det på varslingstidspunktet ikke var noen prosedyrer for varsling i kommunen, mens en annen oppgir at rutinene var problematiske når varselet gjaldt nærmeste leder, og hen fikk opplyst at det var denne en skulle varsle til. En av intervjupersonene oppgir at det var uklart i hens sak om det var et varsel, men oppgir at stilling og posisjon avgjorde at saken var å anse som et varsel, ifølge øverst leder. De som varslet, hadde dermed i liten grad kjennskap til og direkte opplevde nytte av eventuelle eksisterende rutiner og retningslinjer

b. På spørsmålet om de som varslet opplevde at kommunen fulgte sine egne prosedyrer for varsling var svarene variert. To ansatt oppgir at kommunen tok saken alvorlig og fulgte sine egne retningslinjer for saksbehandling og at kommunen gjorde det de kunne for å løse saken. En oppgir å få informasjon om at når en har varslet vil det utløse en bestemt saksgang, men uten at hen fikk noen klar informasjon hva det innebar. En intervjuperson oppgir at i første omgang fikk hen beskjed av sin øverste leder ikke å varsle, men å heller levere en bekymringsmelding på forholdet. Det fremtrer for oss som at det i den aktuelle sak er forvirring og uklarhet om begrepene for å melde fra. I praksis utgjør det jo ingen forskjell om man kaller det det eller det andre, det er det faktiske innholdet som teller.

5. De intervjuede oppgir noe ulike fremgangsmåter når de varslet. Én oppgir først å ha rådført seg med kommuneadvokaten, som så ikke kom med noe konkret råd, men som mente at saken

var avhengig av om kommunens ledelse definerte saken som et varsel. Én oppgir at å ha sendt en SMS samt tok en telefon til nærmeste leder, mens en annen oppgir etter råd fra leder å sende en epost til leder høyere i kommunen om det som hen hadde observert. En oppgir som tidligere nevnt at hen sendte en «bekymringsmelding» til nærmeste leder som imidlertid også gjaldt nærmeste leder. Dette ble imidlertid gjort på råd fra annen ledere høyere i virksomhetens lederhierarki.

6. Når det gjelder spørsmålet om hvorfor de valgte den aktuelle fremgangsmåten når de varsltet, svarer noen at det føltes som et naturlig valg, mens noen oppgir at det var etter råd fra tredje person, eller fra leder. Én oppgir å ha fulgt kommunens retningslinjer for varsling, hvor det står at hvis en skal varsle på en leder skal en varsle til leder på nivået over.

7. På spørsmål om hvordan arbeidsgiver responderte på varselet svarer to at de opplevde at arbeidsgiver tok varselet på alvor og håndterte saken.

En intervjuperson oppgir at det ble avholdt et møte mellom hen, leder og annen relevant aktør i kommunen hvor de gikk igjennom saken. Det ble konkludert med at man skulle se det an og se om de hendelsen som var observert skjedde igjen, samt loggføre og innføre kontrollrutiner. Den intervjuede forteller at hen ved en senere anledning filmet en episode som bekreftet det som hen hadde meldt ifra om, hvorpå kommunen bestemte å gå videre med saken. Den intervjuede oppgir at både leder og hen informerte den aktuelle ansatte om det de hadde observert. Hen oppgir at det ble foretatt flere grundige undersøkelser av observasjonene til hen før saken ble overlevert til rette instans i kommunen. Hen opplever at saken ble tatt på alvor.

Én ansatt oppgir i intervjuet at hen ble innkalt til ett møte hos arbeidsgiver som respons på eposten som var blitt sendt til nærmeste leder. Den intervjuede oppgir at i møtet med ledelsen opplevde hen å bli tatt på alvor og at kommunen ønsket å høre hva den intervjuede hadde sett og reagert på. Samme person forteller at kommuneledelsen mente det hen sin fortelling var alvorlig. Videre så ble den ansatte innkalt til et møte nr. 2 hvorpå den intervjuede la frem dokumentasjon og eksempler på det hen hadde observert og som hen mente var kritikkverdig.

I dette møtet får den ansatte vite at informasjonen som hen hadde overlevert var vurdert av kommunen som en varslings sak, og at det da ville gi hen beskyttelse som varsler. Den intervjuede forteller at hen undret seg på hvorfor hen trengte noen form for beskyttelse. Hen fikk til svar at kommunen ville følge en bestemt saksgang som også ville sørge for at hen ble ivaretatt og beskyttet som varsler. Hen oppgir imidlertid at det viste seg ikke å stemme, da hen opplevde å stå alene i arbeidsmiljøet, samt utsatt for utestengelse og «sabotasje» fra kollegaer og andre i arbeidsmiljøet. Videre forteller den intervjuede at ansatte i avdelingen så ble innkalt til et «dialogmøte». Den intervjuede oppgir at før de andre ansatte stilte på disse individuelle dialogmøtene hadde de sendt inn en samlet forklaring på forholdene som hen hadde meldt ifra om. Den intervjuede hadde på sin side fått klar beskjed om at en ikke måtte snakke om saken i arbeidsmiljøet.

Når det gjelder spørsmålet om hvilken tilbakemelding den ansatte fikk angående saksbehandlingen av innlevert varsel fremkommer det en to-delt erfaring på dette området.

Én av intervjupersonene oppgir ikke å ha fått noen form for tilbakemelding fra sin leder som skulle håndtere varselet, og forteller at det viste seg at vedkommende leder ikke hadde tatt tak i saken før den aktuelle leder ble purret opp. I følge den intervjuede var det HTV som informert hen om dette.

En annen som ble intervjuet forteller å få både informasjon om saken, status og prosessen videre etter å ha varslet. En fjerde intervjuperson oppgir at varselet ble håndtert på en fin og grei måte og at hen fikk den informasjon som hen hadde behov for, hverken for mye eller for lite.

8. På spørsmål om hvordan en ble fulgt opp av arbeidsgiver under saksbehandlingen og i ettertid fikk vi også her noe ulike svar. Én oppgir ikke å ha blitt fulgt opp av arbeidsgiver hverken i forkant eller i etterkant av saken. Den intervjuede oppgir at etter innlevert bekymringsmelding til nærmeste leder, om nærmeste leder, og fikk hen beskjed om å ikke blande seg inn i saken i fortsettelsen. Etter å ha levert bekymringsmeldingen sier den intervjuede at det ble veldig ubehagelig å gå på jobb etter dette. Den ansatte oppgir at leder sluttet å hilse og at hen fikk et dårlig forhold og ble utrygg på den aktuelle leder. Hen oppgir

at rådet fra leder høyere i leder hierarkiet og fra fagforeningen om å levere en bekymringsmelding førte altså til at hen fikk et dårlig forhold til sin nærmeste leder. Den intervjuede oppgir at hverken nærmeste leder eller leder over fulgte hen opp i forhold til bekymringsmeldingene.

En annen oppgir at i etterkant av møte med ledelsen og hvor hen sin informasjon ble definert som et varsel uten at hen selv hadde definert det som dette, ble det vanskelig å forholde seg til de andre ansatte i avdelingen som varselet gjaldt. De reagerte både på at de ble innkalt til møter om saken, samt at det var godt kjent i avdelingen hvem som hadde meldt fra. Andre ansatte tok sin frustrasjon over saken direkte opp med vår intervjuperson og mente at saken var feil håndtert, noe som var ubehagelig for hen. Den intervjuede forteller at hen svarte at som ansatte måtte man stole på at kommunen håndterte saken på riktig måte, og at det ville være for vanskelig for dem å håndtere denne saken selv. I tiden etter dette oppgir hen at det ble veldig vanskelig å være på jobb, hvorpå hen opplevde både sabotering og flere «hevnaksjoner», samt baksnakking. Den intervjuede forteller at dette ble meldt ifra om både til nærmeste leder, og til personalansvarlig. Videre forteller hen at når undersøkelsen pågikk opplevdes det som å stå «i en storm» hvor hen fikk liten støtte til tross for direkte oppmuntring om å melde ifra om det som var blitt observert/registrert. Samme person opplyser at hen i etterkant av sitt varsel også meldte ifra om at en kollega ble dårlig behandlet etter å ha fortalt hen om den baksnakking og «sabotering» som hen ble utsatt for i arbeidsmiljøet. Intervjupersonen varslet derfor på nytt, denne gang om den behandling en annen ansatt var utsatt for i arbeidsmiljøet i etterkant av hens varsel. Ifølge hen konkluderte varslingssekretariatet med at den nye saken ikke var alvorlig nok, og hen sier de opplevde at konklusjonen var at det var den aktuelle personen selv som var problemet, altså hen sin kollega. Den intervjuede oppgir ikke å ha blitt tatt alvorlig til tross for at kommunen selv hadde oppmuntret hen til å melde ifra hvis en skulle oppleve vanskeligheter i etterkant å ha varslet. Hen sier at arbeidsgiver ikke gjorde noe med denne bekymringen, noe som igjen førte til at det ble enda vanskeligere for hen å gå på jobb.

To andre som var til intervju oppgir derimot at de opplevde at de fikk god oppfølging av nærmeste leder. Én oppgir også å ha fått skryt og informasjon om at kommunen var glad for å bli informert og få beskjed om det aktuelle forholdet.

8a. På spørsmål om den intervjuede fikk noe informasjon om at saken var avsluttet opplyser én å ha fått slik fikk informasjon i et felles møte, men at ingen endelig konklusjon da var tatt i sakens anledning på det tidspunktet.

En annen oppgir å ha blitt informert om at saken var ferdig og fikk status på saken når den var ferdig behandlet. En tredje svarer at det ikke ble gitt noen informasjon om at saken var avsluttet. Den fjerde intervjupersonen oppgir å ha blitt innkalt til en avsluttende samtale og fikk der presentert resultatet fra «granskningen». Det ble her informert om de andre ansattes forklaringer, og at varselet ikke var støttet fordi en ville la tvilen komme de aktuelle ansatte til gode, og at hen nå måtte legge saken bak seg. Hen var derimot sterkt uenig i en slik konklusjon og kunne heller ikke helt forstå hvordan man var kommet til denne konklusjonen.

8b. Når vi spør de intervjuede om de har opplevd noen form for ubehageligheter i forbindelse med at de har varslet deler igjen de intervjuede seg i to grupper. En gruppe svarer at de har opplevd både hevnaksjoner og sabotasje fra kollegaer, som også i noen tilfeller gikk utover tredjepart. En av de intervjuede forteller at det til slutt ble så ubehagelig og vanskelig å være på jobb at hen valgte å si opp sin stilling. En annen oppgir å ha blitt frosset ut /oversett av leder, og opplevde å heller ikke lengre bli tatt på alvor i faglige diskusjoner ol.. Den intervjuede forteller at det ble svært ubehagelig å være på jobb og at hen derfor valgte å søke seg ny jobb.

To andre som ble intervjuet oppgir derimot at de ikke opplevde noen form for ubehageligheter ved å ha varslet i kommunen.

8c. På spørsmål om hva som kunne vært annerledes for at saksbehandlingen kunne vært bedre, svarer en av de intervjuede at muligens måtte det være løsningen som ledelsen kom frem til. Hen forteller at den påklagde fikk en ny men lik rolle, men at det var den ansatte selv som valgte denne løsningen.

En annen forteller at kommunen burde tatt bedre vare på hen når det ble meldt ifra om utestengelser, hevnaksjoner og de forhold som hen opplevde på jobb i etterkant av ens ledere selv definerte saken som et varsel. Den intervjuede mener at disse forholdene burde kommunen tatt på alvor og undersøkt. Hen merket ingen forbedring eller endring selv om

kommunen sa de hadde hatt en dialog med den ene person som stod for det meste av det hen kaller «hevnaksjonene».

8d. På spørsmålet om varselet førte til synlige resultater deler de som ble intervjuet seg også her i to grupper. En gruppe sier at det førte til klar endring, mens to forteller at det ble verre å være på jobb, at det ikke førte til noe synlige endringer i forhold til selve problemstillingen, men at det ble så ubehagelig å være på jobb at de til slutt valgte å slutte i stillingene sine.

9. Vi spurte så om de hadde råd i forhold til forbedringer i kommunens arbeid med varslingssaker. To av de intervjuede svarer at kommunen må fortsette å jobbe slik som kommunen i dag gjør, men at de også må informere bedre om hvordan en skal håndtere slike saker og hvordan en skal varsle i kommunen. En av disse oppgir at hen også har varslet tidligere i kommunen og forteller at både varsler og påvarslet ble godt i varetatt av kommunen i hen sitt tilfelle.

Videre svarer en av de intervjuede at kommunen ikke må be ansatte om å varsle og sette ansatte i en posisjon som «varsler», men heller håndtere sakene selv. Kommunen bør ikke oppfordre ansatte til å varsle når de allerede er kjent med forholdene, men heller selv håndtere de aktuelle forhold. Det trekkes videre fram at ledere og tillitsvalgte bør få god opplæring i hva varsling er og hvordan varsling skal håndteres.

10. På spørsmål om de intervjuede har noen råd til fremtidige varslere svarer en av de intervjuede at en bør ha fått ny jobb før en velger å varsle. En annen svarer at en ikke bør varsle, mens en tredje svarer at ansatte ikke må være redd for å varsle eller melde ifra om det de mener er kritikkverdige forhold. Videre svarer én at en må følge kommunen sin veiledning for varsling, og at før en varsler må en legge følelser til side og ha en konkret objektiv grunn til å varsle.

11. På spørsmål om hva som kan være viktig å få frem med tanke på å skape gode forhold for å varsle i kommen svarer én at hen opplever at det er gode forhold i Karmøy kommune for å

varsle og at kommunen tar bekymringer fra de ansatte på alvor. En annen oppgir at kommunen må få frem at det er like positivt å varsle som å skrive avvik. Kommunen bør få frem at det er positivt at en varsler og at ansatte ikke skal være redd for å varsle. Videre svarer en av de intervjuede at det er viktig at den som varsler er fagorganisert, da støtten fra fagforeningen er viktig når en skal varsle.

Våre betraktninger og konklusjoner

Det er i denne undersøkelsen kun gjennomført samtale med fire personer, noe som er én mindre enn det som var utgangspunktet for undersøkelsen. Det er derfor et begrenset materiale som er fremkommet i undersøkelsen med tanke på si noe generelt om det å varsle i Karmøy kommune. Å generalisere ut fra fire personers erfaringer med å ha varslet til å si noe generelt om hvordan det har vært og er for ansatte å varsle i kommunen må derfor gjøres med forsiktighet. Videre viser undersøkelsen at erfaringene og opplevelsene med å varsle er meget forskjellig fra sak til sak. Mens to av intervjupersonene generelt har gode og positive erfaringer med det å varsle, er det to intervjupersoner som generelt beskriver at varslingen fikk negative konsekvenser for dem. Disse to personene har da også valgt å slutte i kommunen som følger av det ubehaget de opplevde i etterkant. To andre ansatte, som ennå er tilsatt i kommunen har som nevnt derimot god erfaring med å ha varslet om det de anså som kritikkverdige forhold, og har hatt gode erfaringer med kommunens håndtering.

Vi har få intervjupersoner og disse har igjen hatt svært ulike opplevelser og erfaringer. Det fremkommer altså ikke noe entydig bilde av situasjonen som kan møte ansatte i kommunen som ønsker å varsle. Til tross for disse svakhetene kan vi likevel trekke frem noen læringspunkter og fellestrekk som kan være nyttige innspill i det videre arbeid med å forbedre kommunens arbeid med varslingssaker.

Alle de fire som har vært intervjuet oppgir å ha diskutert forholdene enten med nærmeste leder, leder høyere i kommunen eller med egen tillitsvalgt. Alle fire har også blitt oppmuntret til å gi beskjed om det som de har observert og registrert. Videre kan det se ut som det er et kjennetegn i alle fire sakene at det er noe usikkerhet om det som blir meldt om er å anse som et varsel. Én får beskjed om å skrive «bekymringsmelding» og ikke varsle, én får beskjed om

at det ikke er nok dokumentasjon for at det er et varsel, én får beskjed at det er opp til øverste leder å bestemme om saken er å anse som et varsel, og én vet ikke at hen har varslet før hen får informasjon om at kommunen anser det som ble fremlagt på et møte er å anse som et varsel. Det ser med andre ord ut som det er uklart om problemstillingene som blir tatt opp skal få merkelappen «varsel» eller ikke, samt hva det eventuelt betyr i det videre arbeidet. Om vi skal tro det de fire intervjupersonene forteller, fremtrer dette også som uklart både for ledere og TV i kommunen på de tidspunkt som det her er snakk om. Her må det imidlertid påpekes at de fire sakene sprer seg over flere år. Vi vet derfor ikke om det i dag er bedre kunnskap og bedre forståelse i virksomheten for hva som er og hva som ikke er et varsel. Disse fellesopplevelsene som intervjupersonene her har, kan imidlertid tyde på at ledere og TV bør få bedre kjennskap til kommunens prosedyrer for hvordan en skal håndtere varsler, hva som er varsling og hvordan en bør gå frem i slike saker.

Videre fremgår det fra undersøkelsen at det virker som at selve varslingsbegrepet skaper en viss forvirring. Det er tydelig at intervjupersonene ikke nødvendigvis har en klar tanke om at det er å varsle de gjør, de tar bare opp situasjoner i arbeidsmiljøet som er problematiske og som de mener «noen» må ta tak i. Så er det i flere av tilfellene andre som mener at dette er å varsle eller at de må «varsle». I noen tilfeller virker det også som at forholdene er kjent, men at forestillingen er at man trenger at noen «varsler» før ledere tar tak i saken. Satt på spissen kan man få inntrykk av det man trenger at «noen varsler» slik at man kan gjøre noe med et gitt problematisk forhold. Her vil vi advare mot å gjøre «varsling» til eneste og hovedmåten man tar tak i problemsituasjoner på. Det ledere har eller får kjennskap til, må undersøkes og håndteres. Til dette trengs det ikke nødvendigvis at noen «varsler». Man kan heller si at alt leder får kjennskap til av problematisk eller klanderverdige forhold i virksomheten, er noe ledere må undersøke og håndtere. Satt på spissen kan det i slike tilfeller virke som at man «skyver» en ansatte fremfor seg. Dette kan skje når ansatte ber om råd i saker de opplever som problematiske eller i forhold til observasjoner som de har gjort, og så ender det hele med at den ansatte må fronte vanskelige problemstillinger og saker. I vårt materiale er det både eksempel på at man ender som «varsler» uten at man selv hadde det som intensjon, samt at man føler at man må stå fram som varsler i saker der de faktiske forhold allerede er kjent for flere!

Avsluttende kommentar

Vi vil til slutt få berømme de fire som valgte å stille til intervju. Alle deltok positivt og aktivt og har derfor på en fin måte ivaretatt sin medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven. Dette gjelder ikke minst de som per dags dato ikke lengre er ansatte i kommunen. Videre vil vi få påpeke at det i en slik rapport er gjenkjennelsesfare og dermed også en fare at de intervjuede kan oppleve negative reaksjoner i ettertid på sin deltagelse i denne undersøkelsen.

Kommunen må derfor behandle denne rapport deretter.