

Gir råd om varsling og yringsfrihet

Kommunal Rapport 14.09.2017

ÅPENHET. – Å skape tillit i en god forvaltning, er lett å si, men vanskelig å gjennomføre, sier leder Tora Aasland i Kommunesektorens etikkutvalg.

Rådmann Bodil Sivertsen, KS-direktør Tor Arne Gangsø og leder Tora Aasland i Kommunesektorens etikkutvalg har lansert en ny veileder om yringsfrihet og varsling som nå blir sendt alle kommuner.

Oppgaven skal imidlertid bli lettere for kommuner og fylkeskommuner om de bruker KS' nye veileder *Yringsfrihet og varsling*, mener Aasland og de andre som lanserte den i dag; arbeidslivsdirektør Tor Arne Gangsø i KS og rådmann Bodil Sivertsen i Sandnes.

Etikkutvalget tok initiativet til veilederen, som er nå revidert etter at første utgave kom for ti år siden. Siden er varslingsreglene i arbeidsmiljøloven innskjerpet, vanskelige varslingssaker har stått på dagsordenen i mange kommuner, og fra flere hold er det uttrykt bekymring for offentlig ansattes yringsfrihet, blant annet fra Sivilombudsmannen.

Gangsø understreket at det ikke er tilfeldig at yringsfrihet står først i veilederens tittel.

– En god yringskultur er viktig for lokaldemokratiet, og ansatte med kunnskap om fagområder og tjenester er viktige aktører i det offentlige ordskiftet, sa han.

En undersøkelse Fafo har gjort for KS, viser at mange ansatte ikke opplever et godt yringsklima på arbeidsplassen. Fire av ti tror de vil bli møtt med uvilje av sjefen dersom de kommer med kritiske synspunkter om forhold på jobben.

Gangsø trakk også opp vanskelige avveininger, som hvor grensen går mellom yringsfriheten og lojalitetsplikten, og hva som skiller varsling om kritikkverdige forhold fra kritiske uttalelser om arbeidsmiljøet og ledelsen, for eksempel.

– Vi må skille mellom misnøye og trakasserende handlinger. Misnøye med lønna er ingen varsling, sa han.

Også Tora Aasland understreket hvor viktig åpenhet er for demokratiet.

– Lojalitet er ikke det samme som underkastelse. Det verste er folk som ikke tør å si noe, sa hun.

Bodil Sivertsen, som selv har opplevd vanskelige varslingssaker i løpet av sine mange år som rådmann, var inne på det samme – at det kan være vanskelig å skille en personalkonflikt og en varsling.

Hun understreket at en arbeidsgiver har både styringsrett og omsorgsplikt, og at det er krevende både å varsle og bli varslet på. Derfor er det viktig å gjøre prosessen forutsigbar og være tydelig på hvordan varsler mottas.

– Er en intern undersøkelse godt nok til å inngå tillit til at varslet blir riktig behandlet? Hvis eksterne skal stå for undersøkelsen, er det viktig å sette et tydelig mandat, følge opp partene godt og dokumentere hva man gjør, sa hun.

KS' veileder oppfordrer kommunene til å utarbeide retningslinjer for varsling, slik de nå er pålagt gjennom arbeidsmiljøloven, og gir et eksempel på hvordan en slik rutine kan formuleres.