

INTERN VARSLING

Rutine for intern varsling og oppfølging HMS-systemet i Leka kommune

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

Se vedlagte dokument. Hovedverneombudet mottok dette fredag 28.09.2018.

Denne varslingen er sendt ift. Leka kommunes rutiner for intern varsling, pkt.1D og med hjemmel i Arbeidsmiljølovens § 2-1 A. Varsling.

Jeg mener følgende bør gjøres (dersom varsler ønsker å komme med forslag):

Undertegnede har ikke forslag til løsning pga. sakens omfang og størrelse.

Varslet av: Kjetil Bjørnstad, Hovedverneombud Dato: 01.10.2019

Elektronisk signert

Til verneombud i Leka kommune

Varsling om uholdbare arbeidsforhold de siste 2 årene i Leka kommune. Varslet gjelder administrativ og politisk ledelse.

Vi opplever utstrakt bruk av hersketeknikker som usynliggjøring, tilbakeholdelse av informasjon, fordømmelse, påføring av skyld, de ansatte settes opp mot hverandre, kroppsspråk.

Ansatte møtes med beskyldninger om illojalitet og trues med skriftlige advarsler og oppsigelser. Det utøves splitt og hersk blant ansatte, der ansatte roses om konkrete oppgaver, og det like etterpå beskrives i negative ordelag til andre.

Vi er sterkt bekymret for hvilke «sannheter» som blir fortalt om hver enkelt, og til hvem. Vi vet ikke når eller hvem som blir kalt inn på teppet neste gang. Innkalling til slike oppvaskmøter blir ofte fordekt med andre tema som grunnlag for møtet, og det gis ikke noe varsel på forhånd. I slike samtaler møter arbeidsgiver med både rådmann og ordfører og noen ganger personalkonsulent, ansatte har ingen mulighet til å kunne forberede seg eller ta med sin tillitsvalgte eller annen fortrolig på disse møtene.

Ansatte har blitt kalt inn og beskyldt for illojalitet og truet med skriftlig advarsel, bla etter episode under folkevalgtopplæringen i mai. Skriftlig varsel er foreløpig ikke gitt. Rådmannen forteller at kursholder i ettertid har sendt rapport der han beskriver at han aldri har opplevd maken til oppførsel av ansatte under et folkevalgkurs i hele sin 20-årige periode som kursholder. Rapporten er unntatt offentligheten.

Det er flere ganger blitt presisert fra rådmann at det er et usunt arbeidsmiljø på Lekatun, og at der er store utfordringer i staben. Når vi har prøvd å spørre hva som er utfordringene får vi ingen svar. For å kunne gjøre endringer med utfordringer, dårlig arbeidsmiljø og subkultur må man først se på fram hva som er utfordringene.

Ansatte i administrasjonen på Lekatun har siden våren 2018 gjentatte ganger fått beskjed om at det som følge av utfordringene og samarbeidsproblemene vil bli foretatt endring av arbeidsoppgaver og ansvarsområder – kalt organisasjonsutvikling, og at dette vil medføre store endringer for den enkelte.

Enkelte ansatte blir møtt med sterkere press fra rådmann og ordfører enn andre, men det sliter på alle å være vitne til at kollegaer helt mister selvtilliten og gruer seg for å gå på jobb.

Ansatte på Lekatun og staben forøvrig har et meget godt kollegialt samarbeid og samhold, og som faktisk er grunnen til at vi har holdt ut så lenge.

Flere ansatte har både psykiske og fysiske plager som følge av dårlig arbeidsmiljø og samarbeid med ledelsen i Leka kommune, og dette kan ikke fortsette.

Her nevnes noen generelle punkter, som ikke knyttes til bestemte personer eller episoder. Vi har imidlertid skriftlig dokumentasjon og beskrivelser av episoder med navngitte ansatte og tidspunkt for hendelsene som kan legges fram ved behov. Dette gjøres ikke foreløpig av frykt for hva konsekvensene for den enkelte vil bli.

- Rådmann diskuterer og klager over ansatte med/ til ordfører.
- Rådmann snakker nedsettende om andre medarbeidere til flere av oss på tomannshånd, dette skaper et dårlig arbeidsklima, og utrygghet.
- Flere har fått beskyldninger om å ha spredd usanne rykter på bygda om rådmannen, og blir fortalt at dette er illojalt og vil være grunn til oppsigelse. På spørsmål fra ansatte om hva vi eventuelt skulle ha sagt på bygda, eller hvem som har fortalt rådmannen hva vi skulle ha sagt, får vi ikke vite dette. Rådmannen svarer bare at hun har det fra sikre kilder, men har lovet å ikke røpe dem.
- Rådmann har ved flere anledninger presisert at hun ikke har saksbehandlere som er gode nok, vi har jo "bare" jobbet i Leka kommune og har liten erfaring. Saksfremlegg blir endret på, og da ofte som omskriving av det som står der. For enkelte blir saksframlegget totalforandret, grunnlag for hva vedtaket er hjemlet i, tas bort. Forandringer skjer uten at saksbehandler blir orientert, og det føles veldig ubehagelig å stå som saksbehandler i saker man ikke lenger kan stå for.
- Rådmannen forteller at hun har ingen hun kan diskutere saker med, kun ordfører.
- Ansatt har fått beskjed om at det ikke skal være samarbeid mellom den ansatte her, og ansatte i samme type stillinger i nabokommuner uten at dette er formalisert.
- Samarbeid med gjennomgang av større arbeider er tungt.
- Ledelsens offentlige versjon av ansattes oppsigelser samsvarer ikke med fakta.
- Rådmannen oppleves som illojal i forhold til medarbeider, informasjon sendes eksterne samarbeidspartnere som ikke samsvarer med fakta og eller til ekstern vurdering.
- Flere ansatte i administrasjonen har på husmøter tatt opp at det er vanskelig å samarbeide med ledelsen politisk og administrativt. Når vi på husmøter har prøvd å ta opp tema angående arbeidsforhold, arbeidsmiljø mv med rådmann, betraktes dette som et direkte angrep på rådmann, noe rådmannen ikke finner seg i. Rådmannens konklusjon er at dette er personalsaker som skal tas på rådmannens kontor med den enkelte.
- Det har blitt presisert flere ganger at det er en subkultur i organisasjonen, når vi spør hva som legges i dette får vi ingen svar.
- Det oppleves vanskelig å skulle gå inn til rådmann for å ta opp saker, be om råd, døra er alltid lukket, ordfører er nesten alltid tilstede på hennes kontor.
- Ordfører er ufin og irettesetter ansatte i åpne husmøter.
- Ordfører har kalt inn flere arbeidstakere på teppet på sitt kontor.
- Ordfører ber ansatte om å være rådmannen lojal, og at vi må forstå hvor tøft det er for rådmannen å stå i et sånt dårlig arbeidsklima, og vi må sørge for at vi gjør hva vi kan for at rådmannen ikke slutter.
- Det er vanskelig å se hvem som er vår leder av rådmann eller ordfører.
- Rådmann og ordfører mangler respekt for ansatte, frister overholdes ikke, har ingen respekt for det hele mennesket, lite/ingen interesse eller kunnskap om områdenes arbeid.
- Rådmannen og ordfører har trenert implementering av overordnet HMS system i kommunen. Dette til tross for at det foreligger ett pålegg fra arbeidstilsynet om dette.
- Vi har flere eksempler på feilsendte eposter fra rådmannen med kritiske spørsmål/karakteristikk av ansatte, ordfører er ofte kopimottaker eller den som det mest sannsynlig var meningen å sende mailen til.