



Varsling i praksis – hvordan fungerer reglene egentlig?

Advokat Solfrid Vaage Haukaas, KS

FoU – Varsling i kommuner og fylkeskommuner



- Spørreundersøkelse
 - Svar fra fem fylkeskommuner og 128 kommuner
- Intervju
 - Ni kommuner og to fylkeskommuner
 - Både arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter
- Workshop 25. mai 2023
 - Med ledelsen i en rekke kommuner
 - Ikke fra dem som ble intervjuet

Deloittes rapport om erfaring med varsling



Formålet med undersøkelsen er økt innsikt i kommunenes og fylkeskommunens erfaringer med varsling



Hva er særlig utfordrende og hva er suksesskriteriene for å lykkes?

FoU – Varsling i kommuner og fylkeskommuner forts.

- Hovedfunn
 - Hovedvekten av varslings saker er knyttet til arbeidsmiljøutfordringer
 - Krevende å håndtere
 - Kritisk til bruk av faktaundersøkelser
 - Særlig i arbeidsmiljø saker
 - Kan egne seg for saker som gjelder objektive forhold

«Varslings systemet er dårlig egnet til konflikthåndtering fordi det fokuserer på problemene heller enn å løse dem. Det å finne ut om noe kritikkverdig er ikke konfliktdepende. Heller motsatt.»

- kommuneadvokat

Ytringsfrihet og varsling fra et arbeidsgiverperspektiv



Tabell 4.2 Ansatte som har varslet i løpet av de siste tolv månedene - 2016 til 2022. (Kilde: Trygstad & Ødegård 2016, nye analyser; 2019:30)

Siste saken det ble varslet om siste 12 måneder	2016 Prosent	2018 /2019 Prosent	2022 Prosent
Forhold som kan medføre fare for liv og helse	19	13	10
Brudd på HMS-reglementet	Ikke spurt	Ikke spurt	17
Trakassering på bakgrunn av kollegers etnisitet/livssyn	1	1	3
Trakassering på bakgrunn av kollegers kjønn / seksuelle legning	1	2	2
Seksuell trakassering	Ikke spurt	2	2
Annen mobbing/trakassering av kolleger	17	15	19
Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet	22	23	17
Bruk av rusmidler på jobb	4	3	2
Behandling av kunder/brukere som strider mot gjeldende lovverk	3	3	1
Vold eller urettmessig maktmisbruk mot kunder/brukere	3	1	1
Manglende vilje til å rette opp alvorlige feil ved tjenesten/produktet	3	9	2

Ytringsfrihet og varsling fra et arbeidsgiverperspektiv forts.

Brudd på lovpålagt taushetsplikt	2	2	2
Brudd på etiske retningslinjer	6	9	4
Korrupsjon	1	0	1
Underslag, tyveri og/eller økonomiske misligheter	5	2	3
Svart arbeid / skatteunndragelse		0	0
Sosial dumping (uakseptable lønns- og arbeidsvilkår)	3	2	4
Bruk av ulovlige kjemikalier / ulovlig utslipp av miljøgifter	2	0	1
Annet	4	9	5
Ikke svart/vet ikke	4	4	3
Totalt	100 (N=256)	100 (N=300)	100 (N=271)



Grunnloven § 100

Politiske
ytringer

Moralske
ytringer

Arbeidsmiljø- loven § 2A

Ytringer om brudd på

- lover og regler (rettsregler)
- skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Ytringer
om eget
arbeidsforhold

Faglige
ytringer og
uenighet



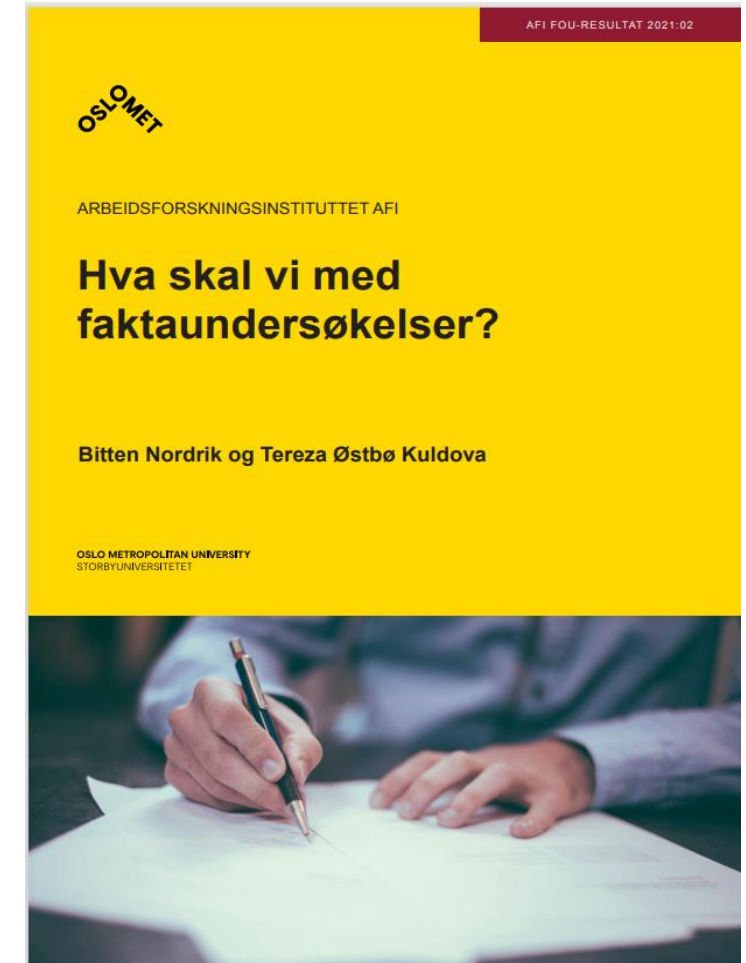
Ikke varsling om kritikkverdige forhold



Varsling om kritikkverdige forhold

Hva skal vi med faktaundersøkelser?

- Hvorfor er bruken omstridt?
 - Fokus på adferd
 - Ser bort fra organisatoriske og kontekstuelle forhold
 - Undersøkelsen styres av mandat
 - Makt i mandatutformingen
 - Medvirkningsplikten trues
 - Tillit til undersøkelsen
 - Faktainnhenting sentral
 - Praktiseringen av kontradiksjon
 - Blir «fakta i saken»



Om aktivitetsplikten

En konkret vurdering av innholdet i varselet bør alltid legges til grunn for å vurdere hva som vil være en tilstrekkelig undersøkelse

Ved arbeidsmiljørelatert varsel med høyt konfliktnivå bør det gjøres særlige vurderinger av hva som er hensiktsmessig fremgangsmåte

Undersøke arbeidsmiljø saker

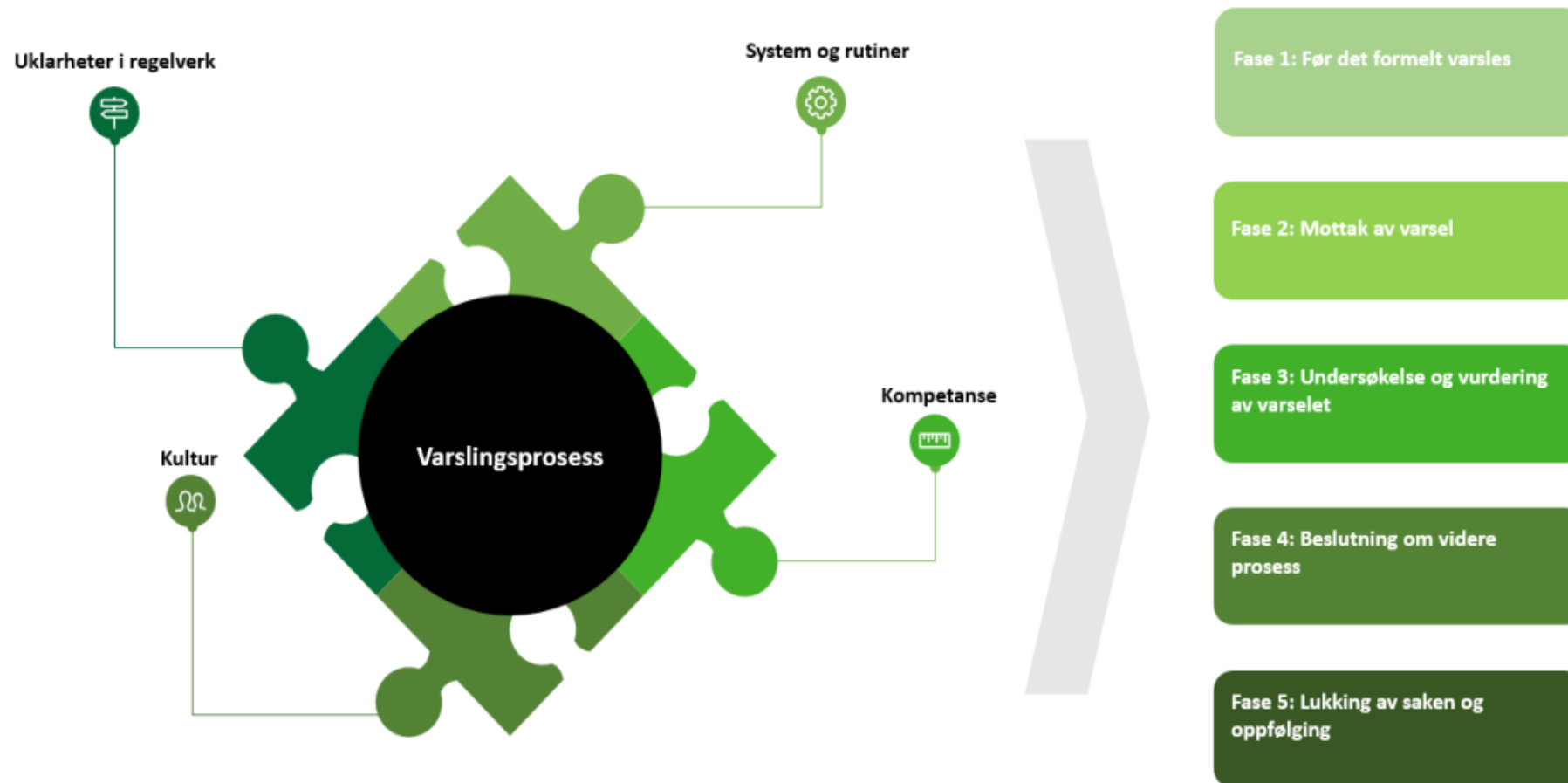
- Kostbart å undersøke varsel med bruk av eksterne kanaler, f.eks. advokater
- Bør arbeidsgiver selv følge opp varslet?
- Varslingsregelverket egner seg dårlig som løsningsalternativ i arbeidskonfliktsaker
- Hensynet til objektivitet og tillit



«Det å ha god kjennskap til organisasjonen og kulturen i kommunen fremheves av flere ledere som svært viktig for å sikre en god undersøkelse og vurdering av varselet. Samtidig viser flere til at ved særlig alvorlige varsel, eller varsel rettet mot kommunedirektør, vil det være klokt å involvere eksterne aktører i undersøkelsen for å sikre uavhengighet og tillit til»

FoU – Varsling i kommuner og fylkeskommuner forts.

Figur 17: Faktorer som påvirker håndtering av varslingsprosessen i ulike faser



Læringspunkter I

Systematisk arbeid med ytringsklima og læringskultur forebygger konflikthulle varslingssaker

En god ytringskultur er lederansvar og lederne må settes i stand til å utøve dette ansvaret

Gode varslingsrutiner som er kjent i organisasjonen legger til rette for en tydelig og etterrettelig oppfølging av varsel

God oversikt og rask oppfølging av mottatte varsler øker tillit til prosessen

Læringspunkter II

Gode og tilgjengelige arenaer for medvirkning, og aktiv bruk av partssamarbeidet, kan hindre at varsling blir brukt som virkemiddel i omstillingsprosesser

Arbeidstakere og ledere på alle nivå har behov for enda mer informasjon og opplæring i varsling

En konkret vurdering av innholdet i varselet bør alltid legges til grunn for å vurdere hva som vil være en tilstrekkelig undersøkelse


Ved arbeidsmiljørelaterte varsler med høyt konfliktnivå bør det gjøres særlige vurderinger av hva som er hensiktsmessig fremgangsmåte

Læringspunkter III


Det er viktig med gode system og rutiner for ivaretagelse av både den som har varslet og den det er varslet om



Det er viktig å sørge for at varsel håndteres uten interessekonflikter eller habilitetsproblematikk, for at alle kan ha tillit til varslingsprosessen



Gjennomføring av tiltak for å rette opp i kritikkverdige forhold bør følges opp til en ser nødvendig effekt av tiltakene



For å sikre kontinuerlig læring bør det gjennomføres systematiske evalueringer av gjennomførte varslingsprosesser

Bør varslingsreglene være i egen lov eller i arbeidsmiljøloven?



Lill Egeland, Tore Lerheim, Stein Kimsås-Otterbech, Tor Olav Carlsen, Christel Søreide, Hans Jørgen Bender og Pål Kvernaas.

- For mange arbeidsmiljø- og personalsaker ender i varslingsporet

- Implementering av det nye varslingsdirektivet fra EU bør benyttes til å samle varslingsreglene i én lov, mener en gruppe advokater som nylig var i møte med Justis- og beredskapsdepartementet.



Thea N. Dahl
JOURNALIST

PUBLISERT Fredag 10. november 2023 - 06:29 SIST OPPDATERT Fredag 10. november 2023 - 06:32



Tidligere i høst tok Simonsen Vogt Wiig-partner Lill Egeland og Wiersholm-partner Christel Søreide initiativ til et møte med Justis- og beredskapsdepartementet for å dele av sine erfaringer som arbeidsrettsadvokater i varslingsaker.

Med seg hadde de også fem andre arbeidsrettsekspertene: Pål Kvernaas i Haavind, Thommessens Stein Kimsås-Otterbech, Tor Olav Carlsen i BARR, Tore Lerheim i Littler og Hans Jørgen Bender i Selmer.

Departementet arbeider nå med en ny varslingslov som følge av EUs nye varslingsdirektiv. Dette lovarbeidet ønsket advokatene å gi innspill til.

– Vår bekymring er at utredningen og høringsrunden som ligger til grunn for lovarbeidet i liten grad tar hensyn til at den store majoriteten av varslingssaker i Norge i dag, i realiteten er arbeidsmiljøsaker. Som advokater i disse sakene ser vi en rekke bekymringsfulle utviklingstrekk, forteller Christel Søreide.

– Eskalerer til store saker

Ifølge advokatene er det svært mange arbeidsmiljø- og personalsaker som ender i varslingsporet – selv om det ofte kun er snakk om «vanlige» uenigheter og avvik på arbeidsplassen. Det mener de er et arbeidsmiljøproblem.

– Denne trenden gjør at mange utfordringer ikke løses på en god måte, men heller eskalerer til store saker, omfattende hemmelighold, skadelig belastning på de involverte, særlig ved bruk av ekstern granskning, og kamp om prosess og juridiske konklusjoner istedenfor fokus på tidlig og felles løsning av problemer på lavest mulig nivå, sier Søreide.

Advokatene mener Norge er i en særstilling når det gjelder å bruke varslingsinstituttet på saker om psykososialt arbeidsmiljø og de mer ordinære arbeidskonfliktene.

– Hensikten med varslingsreglene har aldri vært å innføre en ny type saksbehandling og store undersøkelsesprosesser for å håndtere alminnelige personalsaker, samarbeidskonflikter og arbeidsmiljøkonflikter. Det var ikke formålet, men det har blitt en konsekvens av reglene, sier Søreide.

Det var primært større saker av allmenn interesse, slik som korrupsjonssaker, man hadde for øyet da reglene ble laget.

– I forarbeidene står det at saker skal løses på lavest mulig nivå og med minst mulig eskalering, men det vi heller ser, er en eksplosjon, sier Lill Egeland.

ANNONSE

Advokater
Vi tilbyr

- Regnskapsførelse og lønn
- Behandling av:
 - Klientmidler
 - Klientregnskap

Regnskap Eiendom



Lill Egeland og Christel Søreide ser en rekke
Thea N. Dahl