

Arbeidstilsynet
PB 4720 Torgarden
7468 Trondheim

~~Unntatt off. §13~~

Vår dato: 31.10.2018 **Vår referanse:** 2017/1103-5
Deres dato: 16.10.2018 **Deres referanse:**

Saksbehandler:
Kristin R. Gårderløkken
91723364

Svar på tilsynsrapport med varsel om pålegg

Sel kommune har flere punkt som krever kommentar fra arbeidsgiver. Under gjennomføring av arbeidstilsyn den 17.9.2018, og i egen mail til arbeidstilsynet fra undertegnede datert 18.9.2018, har undertegnede kommet med tilbakemelding om måten tilsynet ble gjennomført på, særlig i forhold til kontradiksjon. I oppsummeringen av tilsynet skriver Arbeidstilsynet et de er «*oppatt av å ivareta kontradiksjon, men vi kan likevel ikke unngå å omtale konkrete hendelser som også er knyttet til personer som ikke lenger arbeider ved Otta læringssenter. Dette er eksempler som ble gjengitt i tilsynet, og som er med på å beskrive arbeidsmiljøet slik dette ble opplevd av de ansatte våren 2018.*».

Vårt klare spørsmål i denne sammenhengen er: Hvordan er det mulig å få frem det hele bildet uten at noen fra ledelsen blir intervjuet? Er det slik at ledelsen ikke skal bli hørt i slike saker? Undertegnede har vært tungt inne ved Otta læringssenter i perioden dette ble varslet, og ivaretok rolla som virksomhetsleder på tidspunktet hvor meldingen til Arbeidstilsynet kom. Hvorfor skal det ikke gjennomføres intervju med denne rollen? Denne rollen kan vanskelig tas i vare av ny VL, som ikke var inne i situasjonen før 1.8.2018. Avdelingsleder har permisjon fra sin stilling som følge av stor belastning, men har sagt seg villig til å stille til intervju. Fungerende VL, som også er undertegnede, var og er disponibel.

Det har vært prosesser også etter varselet til arbeidsmiljøet. Prosessene har beveget oss i riktig retning. Tross lederskifte og permisjoner som førte til at mye var uavklart, hadde vi en konstruktiv skolestart, hvor alle var enige om å legge tinget bak seg, og jobbe målrettet sammen. Måten dette tilsynet ble gjennomført på, førte dessverre kommunikasjonen mellom Otta læringssenter og kommuneledelsen flere skritt tilbake når det gjelder tillit og arbeidsmiljø. Dette er meget uheldig og sterkt beklagelig.

Så til oppsummeringen. All den tid det er kun den ene parten som har fått uttale seg helhetlig, er det også bare den ene parten sin forståelse av saken som er vektlagt i oppsummeringen. Ansatte sin subjektive oppfatning av sitt arbeidsmiljø, skal alltid være utgangspunktet for leders tilnærming i arbeidsmiljøarbeid, både forebyggende og etter konflikter oppstår. Det er likevel nødvendig å peke på at det i oppsummeringen av tilsynet kommer frem flere upresise påstander, og noen faktafeil. Dette kunne vært unngått ved intervju av begge parter. Der det er nødvendig med kommentar fra arbeidsgiver, blir dette kommentert i kulepunkt under.

1. S.2, 4.avsnitt: «Omkringliggende kommuner har valgt å sende sine elever til andre kommuner enn Sel, og dette betyr færre elever og dermed mindre inntekter.»
Det er viktig å presisere at det er kun en kommune dette gjelder, Nord-Fron. Årsaken til dette omhandler omorganisering og samarbeid mellom kommuner i midt-Gudbrandsdalen.
2. S.2, 4.avsnitt: «Kommunalsjefen sier at de ikke lykkes med prosessen, og at de ikke klarte å være løsningsorienterte med vedtaket som forelå.»

Til siste del: Denne kjenner ikke underetegnende igjen. Hvem er det? 3. S.2, 6.avsnitt: «De har blitt oppfordret til å få frem sine synspunkter til politikrene, men ikke alltid har dette vært tilfredsstillende. Alle har fått komme med sine synspunkter, også med politisk hovedutvalg, Driftsutvalget. Alle har fått komme med sine arbeidsdeltakere, og ikke med politiske partier. Det er en av arbeidsstakerne som har fått timer etter at de har jobbet i arbeidslivet.» 4. S.2, 6.avsnitt: «Han forteller at de ansatte i denne prosessen har vært reddet for å komme med sine synspunkter». Hva mener her, hvem sier hva?

Arbeidsdeltaker har lagt opp til flere dialogmøter og workshops mellom arbeidsstaker og ansatte jobbare begge steder.» 5. S.3, 2.avsnitt: «Etter flyttingen av det ene teamet til videregående skole, vil 2 av de syngjordde mange ulike risikoutfordringer, men at denne ikke er tilstrekkelig fulgt opp i etterkant. Det stemmer at det ble gjort et felles arbeid i personalet ved Ota leiringsenter, veiledet av beredskapssefren. Her var tema å identifisere potensielle farer, og gjøre en nedsyninghetssurdering på de enkelte identifiserte potensielle farer, og gjort en arbeidsdeltaker. De øvrige tiltakene ble lagt i en matrise, og det ble tilført et noksavært arbeidet i hver ferd med å prioritere seg ut fra arbeidsstakerne. Sel kommune tar til etterretning at fristene for dette sakene har frist i løpet av skoleåret. Og hastesakene blir gjennomført av sluttfristen, de øvrige gjøres en prioritering på tidsbruk, og hastesakene blir gjennomført før tidsfristen. Det mattede ledet, i høst startet ny leder opp arbeidet med å sette seg inn i alle oppgaver. Det mattede nedsyninghetssurderingen til å sikre gjennomføringen. Det ble jobbet med i mai/juni. I juli sluttet arbeidet ikke er presise nok.

7. S.3, 4.avsnitt: «Plasttiltsvælt har utført mange oppgaver som ikke inngår i en tiltsvælters rolle». Arbeidsdeltaker stille seg ofrastående til dette, dette er direkte feil. Tilttsvælt har aldri vært delegert administrativ oppgaver.

8. S.3, 4.avsnitt: «...ble ansatte forespillet at det ville bli sendt SMS til de som var overtalige». Dette er feil, se protokoll av tidsplan for nedbemannings og omorganisering.

9. S.4, 2.avsnitt: «Når de har forsøkt å ta opp sak, har de fått beskjed om at det ikke er tid og sted for det, eller at man kan finne seg annet arbeid der som man ikke er omkamper. At leder er tydelig, er ikke det samme som at det ikke er mulig å ta opp for myd». 10. S.4, 2.avsnitt: «En ansatt opplevde at han da fysisk bleatt med av arbeidsdeltaker, med beskjed at de ikke fikk stille spørsmål». Hvem er arbeidsdeltaker som det refererer til; leder, virksomhetsleder eller kommunalsjef?

Dette bør bare spekulasjoner, og underetegnede reagerer på at en slik uttale gis på sakene. Generelt sett er det vanlig at det blir lagt opp til spørsmålstillинг mot slutten av møtet. Dette avsnittet tar for seg flere forhold, underetegnede vil gå inn på to: A. «Hvorvidt en hadde tilstilt ordfører...»: Ultra det som står i avsnittet, handler dette troilig om møtet kommunalsjef hadde med Ota leiringsenter for å presentere vedtatt budsjett. Det ble presentert fra arbeidsdeltaker at en mattede ha tilstilt arbeidsdeltaker.

11. s. 4, linje 15-22:

Dette avsnittet tar for seg flere forhold, underetegnede vil gå inn på to:

til ar kommunestyret hadde helhetsbildet for hele kommunen, og at en måtte forholde seg lojalt til organets vedtak om budsjett. I det møtet ble det videre stilt spm rundt hva som var planen for elevene 1.august. Undertegnede svar var at det ikke var tema i dette møtet, og at en måtte komme tilbake til organisering og tiltak på et senere tidspunkt. Det som ble kommunisert var at den vedtatte rammen ville føre til en nedbemanning.

- B. «Verneombudet reagerte med hoderisting, og dette fikk formelle konsekvenser (sanksjoner) for vedkommende»:

Hva menes med sanksjoner? 

12. s.4, 3.avsnitt: «De ansatte oppgir at de ikke visste hva slags kriterier som lå til grunn for nedbemanningen».

Dette medfører på ingen måte riktighet. Undertegnede stiller seg undrende til utsagnet, all den tid tillitsvalgte var med og drøftet kriterier, som også er protokollert. Dette har arbeidstilsynet fått dokumentasjon på. Det er derfor beklagelig at dette likevel skal få stå uten at arbeidstilsynet vier slik faktafeil en kommentar i oppsummeringen.

13. s.5, 2.avsnitt: «De ansatte reagerer også på hvordan de ble konfrontert med egen atferd i etterkant av et møte». Dette gjelder møte med personalsjef. Se svar i vedlegg.

14. s.5, 4.avsnitt: «Lovverket gir arbeidstakerne beskyttelse og rettigheter, samtidig som det stilles krav til en lojalitet-og innordningsplikt (ulovfestet) overfor arbeidsgiver, og en plikt til å medvirke mht. eget arbeidsmiljø.

Dette er en selvfølge. Det utfordrende her er at det er bare en side av saken som får spalteplass, jfr innledningen i dette brevet. Avdelingsleder var også kommunens arbeidstaker. Avdelingsleder har også rett på beskyttelse og rettigheter, samtidig som det stilles krav til en lojalitet-og innordningsplikt overfor arbeidsgiver. Her er vi ved sakens kjerne. Igjen; dersom undertegnede eller avdelingsleder hadde blitt hørt i dette tilsynet, ville dette blitt belyst og vært med på å gi Arbeidstilsynet innsikt i helheter og sammenhenger. Sel kommune er sterkt kritisk til hvordan Arbeidstilsynet gjennomførte dette tilsynet, særlig med tanke på det kontradiktorsiske prinsipp.

15. s.5, 4.avsnitt: «Arbeidsgiver har og en omsorgsplikt overfor de ansatte. Dette innebærer at arbeidsgiver, i henhold til reglene om internkontroll, skal arbeide kontinuerlig og systematisk med å forebygge og gjenopprette et god arbeidsmiljø i henhold til lovens krav».

16. s.7 1.avsnitt: «De ansattes yttringsfrihet ble også berørt i tilsynet».

Hva menes her? Fikk ikke de ansatte ytre seg? Ber om at denne blir utdypet.

Sel kommune har ingen øvrige kommentarer til varsel om pålegg.

Med vennlig hilsen

Kristin R. Gårderløkken
Kommunalsjef
Skole og oppvekst

