



Arbeidstilsynet
PB 4720 Torgarden
7468 Trondheim

~~Unntatt off. §13~~

Vår dato: 31.10.2018 **Vår referanse:** 2017/1103-5 **Saksbehandler:**
Deres dato: 16.10.2018 **Deres referanse:** Kristin R. Gårderløyken
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 at de er «opptatt 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 læringscenter. 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 læringscenter 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 tinge bak seg, og jobbe målrettet sammen. Måten dette tilsynet ble gjennomført på, førte dessverre kommunikasjonen mellom Otta læringscenter 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 undertegnede igjen. Hvem er de?
3. S.2, 6. avsnitt: «De har blitt oppfordret til å få frem sine synspunkter til politikere, men likevel fått høre at de må gå tjenestevei.»
Hva menes her, hvem sier hva?
4. S.2, 6. avsnitt: «Han forteller at de ansatte i denne prosessen har vært redde for å komme med sine synspunkter».
- Arbeidsgiver har lagt opp til flere dialogmøter og workshop mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, også med politisk hovedutvalg, Driftsutvalget. Alle har fått komme med sine synspunkt.
5. S.3, 2. avsnitt: «Etter flyttingen av det ene teamet til videregående skole, vil 2 av de ansatte jobbe begge steder.»
Dette medfører bare delvis riktighet. Det er en av arbeidstakerne som har to timer etter lunsj fredag på den andre avdelingen.
6. S.3, 2. avsnitt: Det ble oppgitt at de i april jobbet med en ROS-analyse som synliggjorde 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 Otta læringssenter, veiledet av beredskapsjefen. Her var tema å identifisere potensielle farer, og gjøre en sannsynlighetsvurdering på de enkelte identifikeringene. I etterkant ble det gjort en vurdering av haster-haster ikke, for å plukke ut det som måtte jobbes videre med umiddelbart. De øvrige tiltakene ble lagt i en matrise, og det ble tidfestet når de ulike nødvendige tiltakene skulle gjennomføres. Dette ble jobbet med i mai/juni. 1. juli sluttet leder. I høst startet ny leder opp arbeidet med å sette seg inn i alle oppgaver. Det måtte gjøres en prioritering på tidsbruk, og hastesakene ble gjennomført og slutført, de øvrige sakene har frist i løpet av skoleåret. Sel kommune tar til etterretning at fristene for dette arbeidet ikke er presise nok.
7. S.3, 4. avsnitt: «Plassstiltsvalgt har utført mange oppgaver som ikke inngår i en arbeidsgivers rolle».
Arbeidsgiver stiller seg uforstående til dette, dette er direkte feil. Tiltsvalgt har aldri vært delegert administrative oppgaver.
8. S.3, 4. avsnitt: «...ble ansatte forespillet at det ville bli sendt SMS til de som var overtallige».
Dette er feil, se protokoll av tidsplan for nedbemanning og omorganisering.
9. S.4, 2. avsnitt: «Når de har forsøkt å ta opp saker, har de fått beskjed om at det ikke er tid og sted for det, eller at man kan finne seg annet arbeid dersom man ikke er fornøyd».
Hvilke saker er det snakk om? Leder har jobbet hardt for å effektivisere vedtak, og unngå omkamper. At leder er tydelig, er ikke det samme som at det ikke er mulig å ta opp arbeidsmiljø saker.
10. S.4, 2. avsnitt: «En ansatt opplevde at henda fysisk ble tatt med av arbeidsgiver, med beskjed at de ikke fikk stille spørsmål».
Hvem er arbeidsgiver som det refereres til; leder, virksomhetsleder eller kommunalsjef? Generelt sett er det vanlig at det blir lagt opp til spørsmålsstilling mot slutten av møter. Dette blir bare spekulasjoner, og undertegnede reagerer på at en slik uttale gis plass i saken.
11. S. 4, linje 15-22:
Dette avsnittet tar for seg flere forhold, undertegnede vil gå inn på to:
A. «Hvorvidt en hadde tillitt til ordfører...»: Ut fra det som står i avsnittet, handler dette trolig om møtet kommunalsjef hadde med Otta læringssenter for å presentere vedtatt budsjett. Det ble presisert fra arbeidsgiver at en måtte ha tillitt

