

Avviksmeldinger og varsling

Kurs for tillitsvalgte og ledere i Utdanningsforbundet Buskerud
- om lærerprofesjonens kultur for avviksmeldinger og varsling

Hvorfor ytringsfriheten bør brukes i arbeidslivet?

- Hvis ikke går jo samfunnet glipp av viktig informasjon, faglige begrunnede synspunkter og verdifulle erfaringer
 - Bidrar til bedre beslutninger
 - Gir forbedringer på arbeidsplassen og avdekke feil og mangler
-
- Lojal betyr også å ha anledning til å komme med saklige begrunnede ytringer selv om de kan oppfattes som negative for arbeidsgiver
 - Utdanningsforbundets sitt arbeid:
Bedre YTRINGSKLIMA på arbeidsplassene kan ses i sammenheng med avvikskultur

Påstandspill


1. På min arbeidsplass sier de ansatte i fra
2. På min arbeidsplass ønskes avvik
velkommen
3. På min arbeidsplass fører
avviksmeldinger til endringer i arbeidet

Målsetning i Utdanningsforbundet Buskerud

Mål: *«Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling»*

Tiltak:

- Skolerer tillitsvalgte i arbeidsmiljølovens vern av varslere
- Ser sammenhengen mellom avviksmelding og utvikling av virksomheten
- Medlemmene har kultur for å skrive avviksmeldinger når det er berettiget
- Medlemmene bruker Lærerprofesjonens etiske plattform bevisst

A man with short brown hair and glasses, wearing a light green sweater over a white collared shirt, stands in a classroom. Behind him is a green chalkboard with some drawings and a shelf with various items. He has a slightly overwhelmed or stressed expression. Six speech bubbles are directed at him: five are teal and one at the bottom is orange.

Barnet har rett til timer med spesialpedagog, men kommunen kutter i spesialpedagogiske tiltak...

Barnehagen trenger sårt nye uteleker, men styrers budsjett er stramt. Vi må sjekke finn.no...

Jeg skal på kurs i morgen, og det gleder jeg meg til, men hvem får egentlig ansvaret for barna/elevne når jeg er borte?

Det trekker fra vinduene, men utbedring ligger langt frem i tid. I mellomtiden må vi kle på oss godt...

Jeg er alene på seinvakt på avdelingen. Hva skal jeg gjøre dersom noe uventet skjer og jeg må ut?

Hun er ofte utagerende og trenger hjelp med adferdsregulering. I mangel på dette blir både hun og læringsmiljøet skadelidende.

Dette er jo ikke noe jeg får gjort noe med....
...jeg biter tenna sammen og strekker meg litt lenger

Lærarprofesjonen si etiske plattform

Vår felles profesjon er barnehagelærere, lærere og voksne i barnehager og skole. Samfunnsoppdraget vårt er å fremme læring, utvikling og dannelse til barnehagelærere og skole. Vår felles plattform er et uttrykk for verdier og holdninger som påvirker de vi arbeider for og med. Plattformen er vår felles grunnlag for at lærerprofesjonen skal handle i en etisk og god mening. Alle barnehagelærere, lærere og voksne har et ansvar for å handle i samsvar med verdier og prinsipper i plattformen.

Lærarprofesjonen sine grunnleggjande verdier

Hvermannskjend og fellesverdier

Vi er alle mennesker og har felles verdier som grunnlag for vår felles plattform. Disse verdiene er: Respekt, rettferdighet, solidaritet, ansvar, samarbeid, og omsorg.

Utdanningsverdier

Utdanning er en verdifull aktivitet som gir oss kunnskap og ferdigheter. Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Respekt og rettferdighet

Vi respekterer alle mennesker og deres rettigheter. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Lærarprofesjonen sitt etiske ansvar

Ansvar for elevene

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for kollegaene

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for samfunnet

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for elevene

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for kollegaene

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for samfunnet

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for elevene

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for kollegaene

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Ansvar for samfunnet

Vi har et ansvar for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning. Vi arbeider for å sikre at alle barn og unge får en god utdanning.

Hva må på plass for å skape kulturendring ?

Tillitsvalgte og ledere må ha kompetanse om:

- Sin egen rolle (Hovedavtalene)
- Arbeidsmiljølovens bestemmelser
- Kommune-/barnehagelovens bestemmelser om internkontroll
- **Endringsarbeid/endringsledelse**

Medlemmer må kjenne til:

- Profesjonens ansvar for å si ifra
- Arbeidstakeres rett til å si ifra
- Grunnleggende begreper og rettigheter knyttet til arbeidsmiljø

Medlemmene på arbeidsplassen må være utgangspunktet og selv peke retning i endringsarbeidet

Våre medlemmer må selv ønske kulturendring!

Hovedavtalene

H O V E D A V T A L E

mellem N. A. F. og A. F. L. gjeldende på arbeidsgiversiden N. A. F., samt-
lige N. A. F. tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og
enkeltbedrifter og på arbeidernesiden A. F. L. og samtlige de A. F. L.
tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger).

Organisasjonsretten.

§ 1.
Norsk arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige landsorganisasjon anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidernes frie foreningsrett.

Tillitsmenn.

§ 2.
Arbeidernes tillitsmenn ved hver enkelt bedrift godkjennes som de organiserte arbeideres representanter og talsmenn så lenge de er tilknyttet bedriften.

§ 3.

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidere, kan det velges 2 tillitsmenn, ved bedrifter som har fra 26—50 arbeidere 3 tillitsmenn

> 51—150	—	4	—
> 151—300	—	5	—
> 301—500	—	6	—
> 501—750	—	8	—
over 750	—	10	—

Valg av tillitsmenn kan om så ønskes i stedet foregå gruppevis, idet enhver arbeidergruppe som anerkjennes som sådan av bedriften, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidere, har rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget, usatt om antallet av tillitsmenn etter foran nevnte skala derved overskrides.

§ 4.

Hvis det ved bedriften bare beskjeftiges arbeidere som står tilsluttet en fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan foreningens styre velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst gir anledning til.

Hvis bedriftens arbeidere står tilsluttet flere fagforeninger, holdes fellesmøter (bedriftsmøter), hvor de organiserte arbeidere velger tillitsmenn.

Tillitsmennene skal være over 21 år og skal velges blandt de anerkjente dyktigste arbeidere ved bedriften, om mulig blandt dem som har arbeidet der de siste 2 år. Dog skal det være adgang for arbeidere under 19 år til innenfor det antall som er bestemt i § 3 å velge 1 representant som er under 21 år i tillitsmannsutvalget.

Valgene gjelder for et kalenderår ad gangen.

Hvis en tillitsmann slutter ved bedriften, opptrer han å fungere som sådan.

De valgte navn skal innen 8 dager skriftlig meddeles bedriften.

§ 5.

1. Tillitsmennene er forpliktet til så vel overfor sine arbeidskamerater sin organisasjon som overfor bedriften å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidstedet.

2. Tillitsmennene har rett til å ta sig av og søke ordnet i mindelighet klagemål som de enkelte arbeidere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidere. Tillitsmennene skal videre påse at arbeidsreglement og tariffavtale etterfølges. Det er derfor uforenlig med tillitsmannshvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 6.

Det forutsettes at arbeidsgiveren forinnan han tar sin beslutning konfererer med tillitsmennene:

1. ved istandbringelse av arbeidsreglementer eller tillegg til eller forandringer i disse,
2. om de forandringer av arbeidsforholdene som måtte bli en følge av større driftsforandringer,
3. hvis driftsinnskrenkninger (heri ikke innebefattet opsigelse av arbeidere inntatt for et bestemt arbeid eller sesong) medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken.

Anm. Har det på grunn av særegen eller tvingende omstendigheter undtagelsevis ikke vært anledning for arbeidsgiveren til å konferere med tillitsmennene, skal han snarest mulig gjøre tillitsmennene bekjent med avgjørelsen og grunnen til denne.

§ 7.

Arbeidsgiveren kan til forhandlinger med tillitsmennene møte enten selv eller ved en stedfortreder som han utpeker innen driftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av driftsledelsen for å ta del i forhandlingene. I forståelse med arbeidsgiveren kan tillitsmennene tilkalle representanter blandt de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.

§ 8.

Ved utførelsen av sine hverv må tillitsmennene ikke uten i forståelse med bedriftsledelsen forlate sine arbeidsplasser. Når de har noe å fremføre, henvender de sig direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidstedet.

§ 9.

Opsigelse eller avskjedigelse av tillitsmann kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren plikter ved individuell opsigelse av en tillitsmann å gi ham 4 ukers varsel. For øvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften.

Er opsigelsen begrunnet med arbeidsmangel, blir varselet til tillitsmennene de samme som for de øvrige arbeidere.

Når arbeidsgiveren går til opsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, skal han, om vedkommende tillitsmann fremsetter ønske herom, konferere med tillitsmennene om den saklige grunn han har.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 10.

1. Hvor tariffavtale består må arbeidstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

2. Enhver tvist mellom en bedrift og dens arbeidere skal først søkes bilagt ved forhandlinger mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene.

3. Opnåes ikke enighet ved forhandlinger etter punkt 2, kan, hvis vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, derom er enige, fortsatte forhandlinger opptas på stedet efter tilkallelse av en befullmektiget representant fra hver av organisasjonene.

4. Opnåes heller ikke ved disse fortsatte forhandlinger enighet, eller hvis sådanne forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, plikter hver av partene å bringe tvisten inn til fortsatt forhandling mellom vedkommende forbund eller Arbeidernes faglige landsorganisasjon og Norsk arbeidsgiverforening eller de underorganisasjoner disse dertil bemyndiger.

5. Forhandlingsmøte skal avholdes senest 8 dager efter at skriftlig krav herom er fremkommet fra en av partene.

§ 11.

1. Bedrifter som i løpet av en tariffperiode inntre i N. A. F.

Disse inngår under bestående tariffavtale for bedrifter av samme art, dersom N. A. F. eller noen av landsammenslutningene begjærer det.

Opstår tvist om hvorvidt bedriften er av samme art, avgjøres denne av arbeidsretten. Hvor vedkommende tariffavtales lønnsatser ikke umiddelbart kan anvendes, forhandles overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, sammensatt som i punkt 2 fastsatt. Er en nyinnmeldt bedrift bundet av en særøverenskomst, blir denne gjeldende til den er bragt til utløp.

Foreligger det ved innmeldelse av en bedrift plassoppgivelse i anledning av revisjon av bedriftens overenskomst, kan den annen organisasjon motsatte sig at den mellom vedkommende organisasjon og N. A. F. gjeldende tariffavtale automatisk kommer til anvendelse, dersom denne nu inneholder hjemmel for det.

Bestemmelser i nugjeldende tariffavtaler om riksmeglingsmannens fastsettelse av lønnsatser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnsatser ikke er fastsatt, blir fortsatt gjeldende, inntil bestemmelsene er bragt til opphør.

2. Arbeidere som i løpet av en tariffperiode inntre i A. F. L.

Hvis det ved en tariffbundet bedrift organiseres arbeidere, hvis arbeid foregår på et sted tariffavtalen gjelder og hvis arbeid ikke omfattes av tariffavtalen, kan hver av partene begjære opptatt forhandlinger om disse nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, bestående av 1 representant for hver av partene med 1 nøytral oppmann som opnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, opnevnes oppmannen av riksmeglingsmannen.

Nevnden skal ved sin avgjørelse ta hensyn til de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår for de øvrige arbeidere ved samme bedrift, idet det ved fastsettelsen av forholdet mellom de nye satser og de for tariffestede legges til grunn tilsvarende innbyrdes forhold i lignende bedrifter så vidt mulig på samme sted. For så vidt sådanne bedrifter er medlemmer av N. A. F., bør det ved sammenligningen fortrinnsvis tas hensyn til disse medlemmers satser.

Som arbeidere i denne paragraf forstås ikke funksjonærer eller formenn i adm. stilling.

Arbeidsmiljøloven

(Lov om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv.)

LOV OM
ARBEIDSMILJØ,
ARBEIDSTID OG
STILLINGSVERN MV.

(arbeidsmiljøloven)

12. UTGAVE

*Med kommentarer av
Atle Sønsteli Johansen
og Borre Pettersen*



GYLDENDAL

Arbeidsmiljøloven § 1-1. Lovens formål

Lovens formål er å

c) legge til rette for et *godt ytringsklima* i virksomheten.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidsmiljøet er i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har derfor hovedansvaret i arbeidet med å skape et godt ytringsklima, men arbeidstakerne skal medvirke. For å lykkes i arbeidet må derfor arbeidsgiver, verneombudet, tillitsvalgte og de andre arbeidstakerne jobbe sammen.



Arbeidstilsynet om ytringsklima på arbeidsplassen

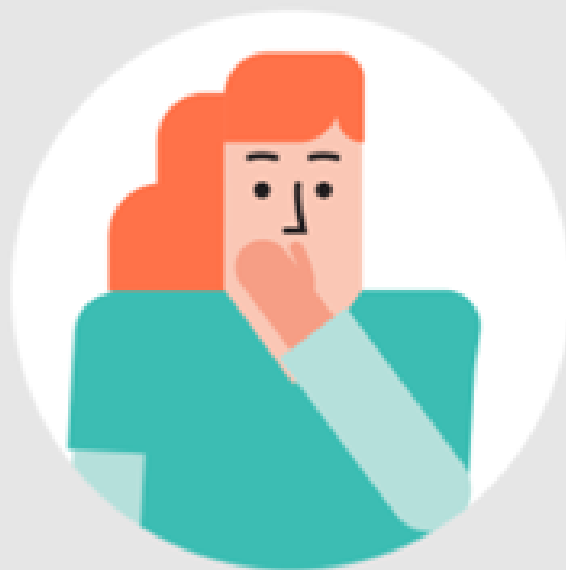
«Et godt ytringsklima på arbeidsplassen kjennetegnes av stor takhøyde for meningsutveksling. På en slik arbeidsplass er forslag, kritikk og andre ytringer velkomne som grunnlag for forbedring og utvikling.»

«På en arbeidsplass handler ytringsklima om hvordan arbeidstakerne oppfatter mulighetene til, og konsekvensene av, å ytre seg.»

Vi mener: Et avvik som ikke blir meldt er en tapt forbedringsmulighet.

Hva er «ytringsklima»?

Ytringsklima = Psykologisk trygghet + Ytringseffektivitet



Er det trygt å si ifra?



Nytter det å si ifra?

Varslingsparagrafen i arbeidsmiljøloven

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.

(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Arbeidstilsynet sier:

Et varsel er en ytring. Om ytringen er et varsel etter arbeidsmiljøløven, kommer an på:

- Hvem som sier i fra
- Om det de sier ifra om er kritikkverdig

Det betyr ingenting hva en kaller det eller hvordan det kategoriseres (som avvik, klage, bekymringsmelding, si ifra osv.).

Det er innholdet i det de (ansatte) sier fra om, som avgjør om det er et varsel.

Sammenhengen mellom ytringsfrihet, varsling og ytringsklima

- Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet og en forutsetning for demokrati. Grunnloven § 100.
- For å styrke arbeidstakers reelle ytringsfrihet har vi også et regelverk om varsling, kapittel 2 A i arbeidsmiljøloven. Dette regelverket gir arbeidstakerne rett til å varsle om kritikkverdige forhold.
- Men til syvende og sist avhenger arbeidstakers mulighet til å ytre seg, både generelt og om kritikkverdige forhold, av et godt ytringsklima på jobben. Ett av arbeidsmiljølovens formål er derfor å legge til rette for et godt ytringsklima på arbeidsplassen.





Grunnloven § 100

**Politiske
ytringer**

**Moralske
ytringer**

Arbeidsmiljø- loven §2A

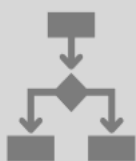
Ytringer om brudd på

- Lover og regler (rettsregler)
- Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- Etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

**Ytringer om
eget arbeids-
forhold**

**Faglige
ytringer og
uenighet**

Avvik knyttet til arbeidsmiljø og HMS-lovgivingen



Alle virksomheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.



Avvikshåndtering handler om å oppdage, melde, rette opp og forebygge brudd på krav fastsatt i HMS-lovgivningen.

Internkontroll med lovverk (barnehageloven/opplæringsloven)

I § 25-1 tredje ledd står det at kommunedirektøren skal:

- a. utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b. ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c. avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d. dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e. evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll



Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær

Det lønner seg å investere i arbeidsmiljøet. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen for arbeidet. Sykefraværet går også ned.



Scroll ned for mer



Kontaktinformasjon

Eskil Dahl Rotherud

eskrot@udf.no