



Uit

**NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET**

Fakultet for humanoria, samfunnsfag og lærerutdanning

Hvordan er struktur og kultur med på å gjøre varslingsrutiner kjent på to videregående skoler i Finnmark?

Er det forskjell på store og små skoler?

Forfatter: Merete Kurrak

Veileder: Rudi Kirkhaug

Masteroppgave

STV-3910 November 2018



Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	6
1.1	Problemstilling	8
2	Kontekstualisering.....	9
2.1	Virksomhetens nytte av varsling	9
2.2	Hva sier arbeidsmiljøloven.....	9
2.3	Arbeidstilsynets anføringer.....	11
2.4	Varslingsplakaten til Finnmark Fylkeskommune.....	12
2.5	Skolestruktur i Finnmark Fylkeskommune	12
2.5.1	Den største skolen	13
2.5.2	Den minste skolen	13
3	Teori	15
3.1	Organisasjonsstruktur	15
3.2	Profesjon og organisasjon.....	17
3.3	Organisasjonskultur	18
3.3.1	Verdier.....	20
3.3.2	Normer	20
3.3.3	Virkelighetsoppfatninger.....	21
3.3.4	Fryktkultur.....	21
3.3.5	Hvordan kommer organisasjonskulturen til uttrykk.....	21
3.4	Varsling	22
3.4.1	Hva er varsling	22
3.4.2	Forsvarlig varsling.....	24
3.4.3	Ytringsfrihet	24
3.4.4	Kritikkverdige forhold.....	26
3.4.5	Gjengjeldelse	27
3.4.6	Håndtering av varsler	28

3.4.7	Varslingsprosessen	28
3.4.8	Varslingskanaler	29
3.4.9	Hva påvirker varslingshyppigheten?	30
4	Metode.....	31
4.1	Tilnærming	31
4.2	Undersøkellesdesign	32
4.3	Utvalg	33
4.4	Innhenting av tillatelse.....	35
4.5	Spørreskjema	36
5	Resultater.....	37
5.1	Grad av kjennskap til Varslingsplakaten og hvordan fikk de kjennskap til den	37
5.2	Hvilken erfaring har du med varsling, hvor stor andel har følt behov for å varsle og faktisk varslet om kritikkverdige forhold.....	38
5.3	Grad av kjennskap til hvordan gå frem dersom du vil varsle og kjennskap til hvordan innkomne varsler blir behandlet på din arbeidsplass og hvor hyppig det varsles	39
5.4	Opplever de ansatte at varsling blir tatt seriøst på sin arbeidsplass.....	41
5.5	Hva anses som det mest kritikkverdige forholdet og hva må være til stede for at en arbeidstaker skal varsle om et kritikkverdig forhold.....	41
5.6	Frykter de ansatte for gjengjeldelse dersom de varsler og hvilke grunner oppgis for hvorfor de frykter gjengjeldelse dersom de varsler.....	42
5.7	Hvilken grunn oppgir de som mener at varsling ikke blir tatt seriøst på sin arbeidsplass	44
6	Analyse av funn.....	45
7	Avslutning	47
8	Litteraturliste	49
9	Vedlegg (lenke til spørreundersøkelsen).....	53
10	Vedlegg (Varslingsplakaten).....	54

Tabelliste

Tabell 1 Fordeling epostadresser og antall svar fra kvinner og menn på undersøkelsen	33
Tabell 2 Prosentandel svar kvinner og menn på de to skolene	34
Tabell 3 Alderssammensetning på respondenter	34
Tabell 4: Prosentfordeling svar fordelt på hovedarbeidsoppgaver.....	35
Tabell 5 Kjennskap til Finnmark Fylkeskommunes Varslingsplakat	37
Tabell 6 Hvordan fikk du kjennskap til Varslingsplakaten	38
Tabell 7 Har du noen ganger følt behov for å varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass	38
Tabell 8 Erfaring med varsling.....	39
Tabell 9 Har du kjent et stort eller svært stort behov for å varsle og faktisk varslet	39
Tabell 10 Kjenner du til rutiner for hvordan du skal gå fram dersom du vil varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass	40
Tabell 11 Kjenner du til hvordan innkomne varsler blir behandlet på din arbeidsplass	40
Tabell 12 Hvor ofte har du varslet	40
Tabell 13 Opplever du at varsling blir tatt seriøst på din arbeidsplass?.....	41
Tabell 15 Prosentvis fordeling hva de ansatte anser som mest kritikkverdige forhold.....	42
Tabell 16 Hva skal til for at du skal varsle om kritikkverdige forhold	42
Tabell 14 Frykter du for gjengjeldelse dersom du varsler?.....	43

Figurliste

Figur 1: Vandekerchoves tretrinnsmodell	24
Figur 2: Grunnlovens §100 og Arbeidsmiljølovens §2A	25

Forord

Å skrive masteroppgave har tatt tid, tid som har vært tilgjengelig takket være en forståelsesfull familie og en støttende arbeidsgiver. Det har vært en spennende prosess som har utfordret og lært meg mye.

Jeg vil takke min veileder Rudi Kirkhaug for god og støttende veiledning underveis. Takk også til mine gode venninner Mette Marit S. Granerud og Anne Marit H. Günes for gode råd og korrekturlesing underveis. Jeg er utrolig takknemlig for all hjelp jeg har fått.

Alta den 27. november 2018

Merete Kurrak

1 Innledning

I Norge er det slik at halvparten av de som ser eller opplever noe som er kritikkverdig velger å varsle. Av den halvparten som velger å varsle er det 70% som varsler til nærmeste leder. 14% velger å varsle til verneombud eller tillitsvalgt. Norske arbeidstakere er lojale og varsler tjenestevei. For arbeidsgiver er det viktig å kunne varslingsregelverket og kjenne til hvordan varslingssaker skal håndteres.

På hvilken måte kan organisasjonsstruktur og kultur være med på å påvirke varsling? Er det slik at det i store bedrifter varsles mindre enn i mindre bedrifter? Er det slik at kulturen er med på å bestemme hvor mye det varsles? Vet de ansatte hvordan de skal gå fram for å varsle om kritikkverdige forhold? Hva er et kritikkverdig forhold og hvor går skillet mellom å varsle og å melde avvik.

Nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven ble innført i juli 2017, der varsling ble samlet i et eget kapittel. En offentlig utredning ble publisert i mars 2018 (NOU 2018:6, Varsling- Verdier og Vern. Heretter omtalt som Varslingsutvalget). Den slår fast at varsling er samfunnsøkonomisk lønnsomt. Oslo Economics har beregnet at varsling sparer samfunnet for store summer årlig. Årlig rettes det opp imellom 18000 og 60000 kritikkverdige forhold på norske arbeidsplasser (Aftenposten, 2018).

Ulike tiltak iverksatt for å rette opp kritikkverdige forhold stipulerer Varslingsutvalget til en kostnadsramme på mellom 100-300 millioner kroner årlig.

Historier i mediene om behandling av varslere kan være med på å gjøre det mindre attraktivt å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Medieoppslag om kritikkverdige forhold som håndteres ulikt av virksomheter har vekket min interesse for temaet.

Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet (NOU 2018:6 s 13) har som hovedfunn at varsling har størst verdi der varselet blir tatt på alvor og at varsleren blir tatt vare på. Iverksetting av adekvate prosesser umiddelbart for å få avklart om det foreligger kritikkverdige forhold, og der slike forhold bringes til opphør. Spørsmålet som virksomhetene må stille seg er hva som kan ha skjedd og hvorfor.

Verdien er av varsling er større desto mindre omkostninger selve prosessen har. Omsorg for varsleren minsker kostnadene, gjør det tryggere å varsle og bidrar til størst samfunnsøkonomisk lønnsomhet (NOU 2018:6 side 13).

Målet for enhver virksomhet må derfor være å etablere systemer og kulturer for varsling.

Varslingsutvalget konkluderer videre med at varsling er en verdi og ikke et problem. Den overordnede visjonen må være at det ikke skal forekomme kritikkverdige forhold – noe som er utvalgets nullvisjon. «Mer» varsling kan være en god måte å fremme denne visjonen på (NOU 2018:6 side 13).

1.1 Problemstilling

På bakgrunn av mitt valg av tema ønsker jeg å sette søkelyset på hvordan organisasjonskultur og struktur påvirker tilstedeværelse av varslingsrutiner samt varslingshyppighet. Er det forskjeller på varslingsrutiner i store versus små virksomheter. Jeg vil undersøke dette ved å foreta en kvantitativ undersøkelse på en stor og en liten videregående skole i Finnmark (heretter kalt den minste skolen og den største skolen). Jeg har kommet fram til følgende hovedproblemstilling:

Hvordan er struktur og kultur med på å gjøre varslingsrutiner kjent på to videregående skoler i Finnmark?

Jeg vil også undersøke om de ansatte på de to skolene kjenner til varslingsrutinene. Jeg ønsker å finne ut om kjennskap til varslingsrutiner påvirker varslingshyppigheten, altså:

I hvor stor grad kjenner de ansatte til Varslingsplakaten og varslingsrutiner og kan slik kjennskap føre til flere eventuelt færre varslinger.

Det er grunn til å presisere at jeg i denne rapporten vil ta for meg arbeidstakere som er ansatt i virksomhetene og som derfor kommer inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. «Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidstakers virksomhet». Jeg vil fokusere på intern varsling i min oppgave.

2 Kontekstualisering

Finnmark Fylkeskommune består av lærere, IKT, kontor- og administrasjon, tannhelse, samferdsel, drift- og vedlikehold, renhold og kantine. Dette er viktige oppgaver som utføres av fylkeskommunens ansatte. Teknologi er viktig i en mangfoldig virksomhet som Finnmark Fylkeskommune. Finnmark er et stort fylke på størrelse med Danmark. Det byr på utfordringer i forhold til å ha oversikt over hva som foregår rundt om på skolene. Dette er basert på tillit og at rektorene gjør det instruksene sier og det de blir pålagt. Økonomi er en begrenset ressurs som har satt fylkeskommunen i en omstillingsprosess der ulike avdelinger som drift, kantine, renhold og elevboliger har felles innkjøpsordninger. De to sistnevnte avdelingene har fått ansatt en intern driftsleder i 50% stilling som gjennomfører tiltak som skal redusere kostnadene. Tre videregående skoler, Vardø, Vadsø og Tana, er besluttet slått sammen til en felles administrasjon. Avstanden mellom Vardø og Tana er 15 mil. Dette er små skoler med et begrenset fagtilbud. Omstillingsprosjektet er satt i gang for å få ned kostnadene.

2.1 Virksomhetens nytte av varsling

Det er i virksomhetens interesse å avdekke kritikkverdige forhold og ha gode rutiner som gjør at den ansatte kan varsle og bli tatt hånd om på en god måte. I de tilfeller der arbeidsgiver er med på det kritikkverdige forholdet er nok ikke dette ønskelig. Videre er det viktig å håndtere varsel på et tidligst mulig tidspunkt da det gir få prosesskostnader. En virksomhet er lovpålagt å behandle alle varsler som kommer inn.

2.2 Hva sier arbeidsmiljøloven

Det er to hovedbegrunnelser for at vi har et lovverk om varsling. Den ene er at vi ønsker et samfunn som avdekker og forbedrer kritikkverdige forhold. Den andre er at ytringsfrihet er en viktig forutsetning for et velfungerende samfunn. Et samfunn der alle også arbeidstakere har ytringsfrihet. I løpet av de siste tjue årene har varsling blitt et begrep. Det har vært gjenstand for lovregulering og det har vært en omfattende offentlig debatt om dette i Norge.

Regjeringen foreslo i en pressemelding av 20.06.16 å styrke vernet av varslere, og bedre rutiner for varsling. Det ble sendt ut høring om utvidelse av varslingsreglene til også å gjelde innleid arbeidskraft. Høringen førte til endring i arbeidsmiljøloven. Der et nytt kapittel ble tilført, og tidligere bestemmelsene fra 2007 og tidligere ble opphevet. Nytt kapittel 2A om varsling erstatter de opphevede paragrafer. Det nye kapitlet om varsling styrker vernet av varslere på følgende måte:

- Alle virksomheter med mer enn fem ansatte blir i det nye varslingskapitlet i arbeidsmiljøloven pålagt å ha varslingsrutiner. Evalueringen av varslerinstitusjonen viser tydelig at det varsles mer og at varslerne blir behandlet bedre i virksomheter som har rutiner for varsling.
- Innleid arbeidskraft skal også få et varslervern. Varslervernet i arbeidsmiljøloven i dag gjelder kun for virksomhetens egne ansatte. Ettersom innleide ikke har ikke noe stillingsvern hos innleier vil innleide i dag kunne være i en særlig sårbar situasjon dersom de sier fra om kritikkverdige forhold.
- Myndighetene skal ha taushetsplikt om hvem som har varslet dem. Terskelen for å varsle offentlige myndigheter skal være lav. I dagens regelverk kan det oppstå situasjoner hvor det er uklart om varslers identitet kan hemmeligholdes. Når myndighetene pålegges taushetsplikt, håper vi flere vil våge å varsle.
- Regjeringen rydder opp og samler varslingsreglene i et eget nytt kapittel i arbeidsmiljøloven. Det skal være lett å finne fram til varslingsreglene. Et eget kapittel synliggjør også at dette er et viktig tema.

Hensikten med lovbestemmelsene var å signalisere at i norsk arbeidsliv er varsling lovlig og ønskelig. I arbeidsmiljøloven heter det at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for varsling. Arbeidstakerne har en plikt til å varsle ved trakassering av ansatte og alvorlige brudd på sikkerhetsbestemmelsene eller andre fysiske arbeidsforhold, som er til fare for liv og helse (Trygstad, Skivenes, Steen, & Ødegård, 2014, s. 7).

2.3 Arbeidstilsynets anføringer

Arbeidstilsynet mottar årlig 7000 tips og varsler. 2400 av disse varslene er fra ansatte, verneombud eller tillitsvalgte. Varslingsregelverket i arbeidsmiljøloven og gjengjeldelsesvern går hånd i hånd. I forbindelse med det systematiske helse- miljø og sikkerhetsarbeidet plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling, og sette i verk tiltak som legger forholdene til rette for varsling om kritikkverdige forhold. Ifølge arbeidsmiljølovens §2A-3 plikter arbeidsgivere med mer enn fem ansatte å utarbeide rutiner for varsling. Dette skal gjøres i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte. Med rutiner menes retningslinjer, instruksjoner, reglement med mer som angir virksomhetens etiske plattform, hvem det kan varsles til, hvordan varslingsmeldinger skal følges opp. Rutinene skal minst inneholde:

- en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- en forsvarlig framgangsmåte for varsling
- en framgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling

Utover disse tre punktene sier ikke loven noe om hvilke tiltak som skal settes i verk Det skal tilpasses behov og situasjonen i den enkelte virksomhet og bransje. Minimumskravet i Arbeidsmiljøloven er i tråd med internasjonal forskning som anbefaler at varslingsrutiner inneholder informasjon om:

- hvem som kan bruke varslingsrutinene
- hvilke saker som omfattes av varslingsrutinene
- hvem det kan varsles til (både internt og eksternt)
- hvordan det skal varsles
- hvordan varsler skal følges opp
- om varsling er en rett eller en plikt
- hvordan varsleren er beskyttet mot gjengjeldelse
- hvordan virksomheten håndterer feilaktige varsler

Rutiner for varsling danner et viktig grunnlag for virksomhetens ytringskultur. Rutinene vil gi de ansatte et signal om at varsling er ønskelig. De vil gi de ansatte veiledning i hvordan de skal gå fram og trygghet for at de følger en akseptert fremgangsmåte (Arbeidstilsynet, 2018).

2.4 Varslingsplakaten til Finnmark Fylkeskommune

Arbeidsmiljøloven ble i juli 2017 revidert og vernet for varslere ble gjort sterkere. Dette resulterte i at Finnmark fylkeskommune reviderte sine varslingsrutiner. Arbeidet ledet til en Varslingsplakat (ferdig revidert 28.11.17). Den skulle henges opp på strategiske steder i fylkeskommunens bygningsmasse (skoler, tannlegekontor, rutebilstasjoner etc). Revisjonen kom på plass etter en bestilling fra fylkesrådmannen til HR-avdelingen i Vadsø.

Varslingsplakaten til Finnmark Fylkeskommune gjør rede for (se vedlegg 1):

- Hva varsling er
- Kritikkverdige forhold
- Rett og plikt til å varsle
- Hvem varsler du til
- Hvordan varsle
- Krav til varsler
- Oppfølging av varsling

Varslingsplakaten ble hengt opp i de ulike virksomhetene i begynnelsen av 2018 (se vedlegg kapittel 10). De nye bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, vedtatt juli 2017, hadde som krav at slike rutiner skulle gjøres tilgjengelig for alle ansatte.

2.5 Skolestruktur i Finnmark Fylkeskommune

Finnmark fylkeskommune har åtte videregående skoler og en folkehøgskole som de drifter. Jeg har valgt å ta for meg den største og den minste videregående skolen i Finnmark basert på elevtall. Dette for å sammenligne om det er noen forskjeller på de to skolene med hensyn til kultur og struktur i forbindelse med varslingsrutiner og varslingshyppighet.

Opplæringssjefen er øverste leder for de ulike skolene representert ved rektorene.

Opplæringssjefen leder opplæringsavdelingen på sentraladministrasjon i Vadsø og er leder for rektorene på de videregående skolene i fylket. Opplæringssjefen arrangerer rektormøter der ulike saker drøftes. I tillegg informeres det nedover i organisasjonen om nye

lovkrav/bestemmelser i forbindelse med skole drift. Rektor på sin skole styringsrett med visse begrensninger ifølge avtaleverket.

2.5.1 Den største skolen

To videregående skoler ble slått sammen til en skole i 1995 og ble da den største videregående skolen i Finnmark. Skolene var lokalisert tett opp mot hverandre og det ble bygget en glassgate for å koble de sammen. I løpet av de tre siste årene har flere skolebygg blitt revet, blitt restaurert og nye bygg blitt reist. Byggearbeidene er nå i slutfasen. I løpet av 2018 vil byggearbeidene være ferdig. Den største videregående skolen vil da ha topp moderne skolebygg for de fleste programmene. Den store videregående skolen har om lag 1000 elever og 246 ansatte (per 20.10.18). Av skolens ansatte er rundt 160 ansatte i pedagogisk virksomhet. Søkertallene til den store er gode. hvert år. Den store er lokalisert vest i Finnmark fylke. Skolen hatt en del omorganiseringer de senere år. De fem årene har skolen hatt tre ledelsesnivåer med rektor, studierektor og avdelingsledere. Tidligere var det to nivåer (rektor og avdelingsledere). Rektor og studierektorer (totalt fire) og en personal og administrasjonsleder utgjør den strategiske ledelsen. Strategisk ledelse sammen med avdelingsledere utgjør den pedagogiske ledelsen (11 personer). I 2013 kom et fylkestingsvedtak som sa at enhver leder ikke bør ha flere enn 20 ansatte å lede. Dette ble kalt for «Tett På» og ble utgangspunktet for dagens struktur. Lærere som underviser i fellesfag (matematikk, naturfag, norsk, engelsk og kroppsøving) er gjennom Lov om opplæring (opplæringsloven), pålagt å ha en fagsamtale med hver elev på høst og vårtermin. For enkelte lærere kan dette bli rundt 200 fagsamtaler totalt. I tillegg kommer undervisning, forberedelse, etterarbeid, retting, deltakelse i klasselærerråd, avdelingsmøter, faggruppemøter med mer.

2.5.2 Den minste skolen

Den minste videregående skolen er lokalisert øst i Finnmark. Skolen har for tiden 81 elever. Den minste har totalt 38 ansatte, 4,3 stillinger er ledere, mens resten er pedagogisk personale, drift, merkantil, kantine og internat. Skolen har rektor, assisterende rektor, leder for OPUS og leder for merkantil avdeling. De har en seniorrådgiver som befinner seg i rektors stab. Skolen

har de senere år vært utsatt for «nedleggingsspøkelset» og flere tilbud er fjernet. Siste nedskjæring førte til at en yrkesfagklasse innen teknisk industriell produksjon ble flyttet. Bygningsmessig har den minste skolen velutstyrte skolebygg da Fagskolen tidligere var lokalisert i byggene som nå driftes der. Restaurant og matfag har fylkets beste lokaler, men få søkere til disse plassene. Den minste skolen tilbyr studiespesialisering på alle nivåer, VG1 restaurant og matfag, VG2 matfag og IKT-Servicefag.

3 Teori

For å knytte min problemstilling opp mot relevant teori er det nærliggende å ta for seg struktur, kultur og varsling som temaer. Hvordan styrer strukturen kjennskap til Varslingsplakat og varslingsrutiner? Er det kultur for å si ifra om kritikkverdige forhold? Er disse to faktorene med på å påvirke varslingshyppigheten?

En stor organisasjon har høyere grad av formalisering enn en liten. Det gjør at i mindre organisasjoner er det enklere å styre prosesser og rutiner gjennom direkte overvåking enn i en større (Jacobsen, 2016). Varslingsrutiner er forbundet med hvilken organisasjonsstruktur som finnes. Om varslingsrutinene brukes er avhengig av om det er kultur i organisasjonen for å si ifra om kritikkverdige forhold. Frykt for konsekvenser kan resultere i at en ikke varsler. Ytringsfriheten er sterkt knyttet til det å varsle, noe vil jeg komme tilbake til. Her kommer ytringskultur inn i bildet. Om antall varslinger økes eller reduseres kan ses ut i fra hvor enkelt eller vanskelig systemet for varsling er lagt opp.

3.1 Organisasjonsstruktur

Teoretikere definerer organisasjonsstruktur på ulike måter. Organ og Bateman for eksempel definerer organisasjonsstruktur til å være (Organ & Bateman, 1986, s. 607):

« the formal, systematic arrangement of the operations and activities that constitute an organization and the interrelationships of these operations to one another

Griffin og Moorhead oppfatter struktur som inkludert i organisasjonens oppgaver, rapportering og relasjon mellom mennesker innad i organisasjonen (Griffin & Moorhead, 1986). En siste definisjon jeg tar med er Daft (1989). Daft definerer struktur bestående av at formelle rapporteringsforhold avhenger av antall nivåer i hierarkiet og kontrollspennet til ledere og veiledere. Han mener at kommunikasjon spiller en viktig rolle i organisasjonsstrukturen, både innad i organisasjonen og på tvers av avdelinger (Daft, 1989). En formell organisasjon består av flere elementer, som arbeidsdeling, spesialisering, koordinering og gruppering av arbeidsoppgaver. Flere teoretikere har forsket på organisasjonsstruktur og den ansattes oppførsel. Viktige forhold er antall nivåer i organisasjonsstrukturen, størrelse på kontrollspennet samt andre variabler (Dalton, Tudor, Spendolini, Fielding, & Porter, 1980). Dersom uønsket atferd ikke blir oppdaget kan det være

at den utvikler seg til tross for at den ikke er i tråd med etiske spillereglene i organisasjonen. Sannsynligheten for å bli oppdaget kan være mindre i en stor organisasjon enn i en liten. Det at en ansatt velger å varsle kan linkes til organisasjonsstrukturen. Near og Miceli (1992), påpeker at størrelsen på organisasjonen kan påvirke hvordan varsler mottas. Det er større sannsynlighet for at varsling skjer i mindre organisasjoner fordi at de store organisasjonene er mindre avhengig av enkeltindivider. Arbeidsoppgaver kan lettere overføres til andre ansatte. Ansatte i en stor organisasjon kan oppfatte seg selv å ha mindre innflytelse i forhold til å få til en endring enn i en liten organisasjon (Miceli & Near, 1992). En konsekvens av dette er at varsling skjer i mindre grad i hierarkiske, byråkratiske og autoritære organisasjoner.

Ordet hierarki betyr rangordning og kommer av det greske ordet hierarkhia «høyere presteskap». Hierarki er sterkt knyttet til organisasjoner og en finner gjerne rangordninger i organisasjoner med flere ansatte. Jo høyere opp i organisasjonen du kommer, er mer makt og ansvar tillagt stillingen. Et hierarki er hvordan arbeidsoppgaver fordeles i en organisasjon. Kommandolinjer i denne sammenheng er til hvem en skal varsle. Dersom varslet gjelder din leder må en varsle til dens overordnede.

Organisasjonsstruktur er hvordan organisasjonen er bygd opp. Den viser formelle trekk sammen med mål og strategier (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Struktur handler om kommunikasjon. Hvem skal den enkelte henvende seg til i organisasjonen? Å varsle i linjen vil si å varsle etter kommandolinjer. Organisasjonsstrukturen viser hvordan organisasjonen fordeler ansvar, autoritet og myndighet (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Ved å ha en god organisasjonsstruktur vil man øke effektiviteten ved å forhindre dobbeltarbeid og de ansatte kan fokusere på sine arbeidsoppgaver (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Struktur er viktig for at ansatte skal jobbe mot samme overordnede mål. Kunnskap om overordnede mål i organisasjonen vil skape forutsigbarhet, trygghet og stabilitet for de ansatte så vel som for hele organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Skoler blir ofte definert som assymetriske organisasjoner. I følge Weick er det i assymetriske organisasjoner mangel på formell struktur, som mål, planer, myndighetslinjer, vedtak, arbeidsprosesser og resultater (Weick, 1976). «The concept of loose coupling indicates why people cannot predict much of what happens in organizations» (Weick K. E., 2001, s. 384).

3.2 Profesjon og organisasjon

Irgens har i sin bok profesjon og organisasjon lagt vekt på tre perspektiver (Irgens, 2007). Individperspektivet, som ser på den ansattes kompetanse, evne til å lede seg selv, evne til samarbeid, evne til å motivere seg selv, verdier, kapasitet og moral. Gruppeperspektivet ser på avdeling- og teamkultur, kunnskapsdeling og gruppelæring, gruppenormer. Her kommer felleskapsverdier i teamet, avdelingsmøter, synergieffekter, lokal tilrettelegging, ressurser og lokal ledelse. Organisasjonsperspektivet ser på personalpolitikk, virksomhetsplaner, organisasjonsmål, overordnede systemer, bedriftskultur, marked og samfunn. Her kommer IKT- løsninger i virksomhetene, etiske retningslinjer, organisering og virksomhetens toppledelse

I det profesjonelle byråkrati har den ansatte i den operative kjernen stor beslutningsmyndighet og handlefrihet i det daglige arbeidet (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Den ansatte har gjennom sin utdanning tilegnet seg kunnskap og ferdigheter som gjør at beslutningsmyndigheten kan desentraliseres. Det vil si at læreren har beslutningsmyndighet over det som skjer i klasserommet. Strukturen i et profesjonelt byråkrati er sterkt spesialisert og fremstår derfor som horisontalt kompleks (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Profesjonalisering er ifølge Torgersen (1972, 1994) at organisasjoner rekrutterer personer som på bakgrunn av langvarige formelle utdanning har fått et helt eller delvis monopol på visse jobber (Torgersen, 1972) (Torgersen, 1994). Læreryrket er en profesjon. Torgersen mener at profesjoner har en iboende skepsis til byråkratisk kontroll gjennom rutiner og regler. Regler og rutiner som ikke kommer fra profesjonen selv blir ofte møtt med skepsis. Ledelse og stab vil ofte ha mindre kunnskap til hvordan oppgaven bør løses enn de profesjonelle (her: lærerne). Derfor vil direkte styring og koordinering oppleves lite legitimt (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Skoler med mange lærere, vil derfor ha en struktur som preges av lite regelstyring og stor grad av desentralisert myndighet til de ulike avdelingene.

Forskere som har studert fenomenet varsling har lagt vekt på betydningen av klare og forsvarlige kanaler for varsling (Miceli & Near, 1992). King konkluderer i sin artikkel med at varsling uansett vil påvirkes av organisasjonsstruktur, noe som ikke er diskutert i tidligere studier (King, 1999). Hovedhensikten med en organisasjonsstruktur er å påvirke atferden til medlemmene i organisasjonen i en bestemt retning. Vi må ikke forledes til å tro at den formelle strukturen samsvarer med det som faktisk skjer i en organisasjon.

3.3 Organisasjonskultur

Det kan synes som om at organisasjonskultur er avgjørende for om det varsles eller ikke i en organisasjon. Jeg har valgt å vie så mye oppmerksomhet til organisasjonskultur i min oppgave fordi jeg anser det som en viktig faktor når det gjelder kunnskap om varslingsrutiner og derav hyppighet av varsling. Kultur er normer, verdier, virkelighetsoppfatninger. Hvordan møtes varsleren? Oppfordres det til varsling? Hvordan er kultur med på å gjøre varslingsrutiner kjente for de som jobber i bedriften? Er Varslingsplakaten kommunisert til de ansatte på de to skolene. Kjenner de ansatte til varslingsrutinene? Er manglende varslingsrutiner grunnen til at varslingshyppigheten er slik den er. Hadde mer kjennskap ført til at det hadde vært varslet mer?

Edgar Schein har utformet følgende definisjon av begrepet:

Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene (Schein, 1985, s. 9).

Scheins definisjon er klassisk og er mye brukt for å forklare hva organisasjonskultur er. For å forklare definisjonen må en se på ordene som brukes. For det første peker Schein på at det må være tilstede en gruppe som deler et sett av grunnleggende antakelser for at det skal dannes en kultur. For det andre påpeker han at kultur er basert på læring som at kultur utvikles etter hvert som man lærer å mestre ekstern tilpasning til omgivelsene og lærer å mestre intern integrasjon som for eksempel å samarbeide og kommunisere. For det tredje påpeker Schein at kulturen opprettholdes bare så lenge den oppfattes som riktig. For det fjerde legger Schein vekt på at den rådende kulturen i en gruppe vil bli lært bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til spesifikke problemer i organisasjonen. Organisasjonskulturen representerer uformelle trekk ved en organisasjon sammen med maktstruktur (Jacobsen & Thorsvik, 2016).

Henning Bang (2013) definerer på bakgrunn av ulike definisjoner fra ulike forfattere følgende definisjon av organisasjonskultur i sin artikkel Organisasjonskultur – en begrepsavklaring:

- *Organisasjonskultur er de sett av normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben (Bang, 2013, s. 327).*

Kulturen består av verdier som uttrykker hva som oppfattes som viktig, verdifullt og som man etterstreber i organisasjonen. Videre inneholder kulturen hvilke normer som forteller hvordan en skal oppføre seg og hva som er akseptabel og uakseptable handlinger og holdninger. Til slutt handler den om virkelighetsoppfatninger som hjelper medlemmene til å forstå hva om er sant og ikke sant og hvordan de skal fortolke det som skjer rundt dem (Trice & Beyer, 1993).

Schein (1984) hevder at kultur kan utvikles i enhver gruppe forutsatt at følgende betingelser er tilstede:

- Gruppen må ha vært lenge nok sammen til å ha opplevd og delt betydningsfulle problemer
- Gruppen må ha hatt muligheter til å løse disse problemene og observere effekten av løsningene
- Gruppen må ha tatt inn nye medlemmer, slik at man har overført måtene å løse gruppens problemer på til andre (Bang, 2013).

Kultur kan i følge av Scheins betingelser utvikles i mange sosiale systemer og grupperinger i en og samme organisasjon (Trice & Beyer, 1993). I uformelle grupper, i avdelinger, i horisontale sjikt (for eksempel blant gutta på gulvet, blant mellomledere eller blant toppledere) eller blant yrkesgrupper og profesjoner (for eksempel jurister, lærere, sykepleiere med flere). Når kulturens innhold skal defineres er det begreper som normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som brukes. Jeg tar utgangspunkt i Hennings Bangs artikkel organisasjonskultur- en begrepsavklaring, der han har egne oversettelser på de ulike begrepene. Kulturen er med på å påvirke den ansattes opplevelse av virkeligheten. Det kan forklare hvordan han eller hun fortolker den og oppfører seg. I kulturer der frykt spiller inn som en viktig faktor vil de ansattes være preget av usikkerhet og engstelse, og kommunikasjonen går i retning av å forsvare seg (NOU 2018:6). Kulturen er med på å påvirke hvordan ansatte fortolker virkeligheten og hvordan man oppfører seg. I en såkalt frykttkultur vil de ansatte i en jobbsituasjon være preget av engstelse og usikkerhet, noe som

ofte gir en mer defensiv kommunikasjon (Argyris & Schon, 1974). Organisasjonskultur dreier seg også om grunnleggende verdier, normer og virkelighetsoppfatninger.

3.3.1 Verdier

Kulturen består av verdier som uttrykker hva som oppfattes verdifullt og verdt å etterstrebe (Bang, 2013, s. 331). En verdi kan defineres som en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte er å foretrekke, personlig eller sosialt, fremfor en motsatt eller annerledes handlemåte (Rokeach, 1976, s. 345). Dette er en definisjon flere kulturforskere kan slutte seg til. (Aadland, 1991) I følge Aadland er verdier stabile mål, ideal og prioriteringer som kjem til uttrykk gjennom reflekterte verbale fråsegner og/eller gjennom handlingsmønster (Aadland, 1991, s. 47). Geert Hofstede definerer verdier som generelle tendenser til å foretrekke bestemte forhold fremfor andre (Hofstede, 1993, s. 22). Verdier er standpunkter eller idealer en organisasjon streber etter. Det kan føre til større arbeidsinnsats og produktivitet. Blir det å varsle verdsatt eller ses varsling på som noe upålitelig og som bringer bedriften i vansker?

3.3.2 Normer

Kulturen inneholder normer for hvordan man bør oppføre seg og hva som er akseptable handlinger og holdninger (Bang, 2013, s. 332). Når folk tilbringer tid sammen over en viss periode vil de ha med seg og sammen med andre skape visse forventninger til hva som er akseptable og uakseptable måter å oppføre seg på (Hackman, 2002). Det knytter seg sanksjonsmuligheter og straff til det å bryte normer. Som for eksempel muntlig eller skriftlig advarsel, avskjedigelse eller kritikk for å ha gjort et regelbrudd (NOU 2018:6).

Normer er ofte knyttet til verdier i den forstand at de foreskriver hvordan en konkret skal handle i bestemte situasjoner for å virkeliggjøre en eller flere verdier (Aadland, 1991). Normer vokser fram gjennom den aktiviteten som skjer i gruppen og blir etter hvert til regler for atferden i gruppen. Særlig vil den måten gruppen, og spesielt gruppens ledere håndterer kritiske hendelser på være viktig for hva slags normer som dannes (Schein E. H., 2010). Jo oftere og tettere medlemmer i en gruppe samhandler med hverandre desto likere vil normene bli.

3.3.3 Virkelighetsoppfatninger

Kulturen består av virkelighetsoppfatninger som hjelper medlemmene til å fortolke det som skjer rundt dem (Bang, 2013, s. 334). Dette er oppfatninger av virkeligheten som medlemmene i en gruppe eller organisasjon utvikler sammen og etter hvert tar for gitt (Hatch, 1993) (Schein E. H., 2010). Bang utdyper at organisasjonens kollektive virkelighetsoppfatninger fungerer som et slags fortolkningskart eller filter som medlemmene ser virkeligheten gjennom. Oppfatningen av virkeligheten hjelper medlemmene til å skape mening i handlinger, relasjoner, objekter eller utsagn (Bang, 2013, s. 332). Kan varsling implementeres inn i disse virkelighetsoppfatninger slik at det ufarliggjør det å varsle?

3.3.4 Fryktkultur

Fryktkultur er dysfunksjonelle sider ved sterk enhetlig kultur (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Dette kan føre til dårlig håndtering av varsling og varslere og det kan også gi signaler i hele organisasjonen om at varsling er risikabelt. I forhold til styringsproblemer er det ikke uvanlig at det utvikles kultur i organisasjoner som svekker effekten av formelle styringsmekanismer, eller gjør at formelle styringsmekanismer ikke alltid har de effekter som man hadde tenkt seg. (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 144).

3.3.5 Hvordan kommer organisasjonskulturen til uttrykk

Verdier, normer og virkelighetsoppfatninger er ikke direkte synlige. De kommer til uttrykk gjennom ulike symbolske prosesser, strukturer, handlinger og objekter. Disse elementene blir gjerne kalt for kulturuttrykk eller artefakter (Trice & Beyer, 1993) (Gagliardi, 1990) (Schein E. H., 1990).

Kulturuttrykk kan tolkes som bærere av kulturinnholdet. En kan ikke avlese kulturuttrykk direkte som organisasjonens kultur fordi en først må tolke uttrykkene for å finne betydningen av dem i den spesifikke organisasjonen. Når utenforstående skal avkode budskapet fra

kulturuttrykkene kan det oppstå vanskeligheter. Fordi en som er utenforstående ikke i utgangspunktet kjenner symbolenes betydning.

3.4 Varsling

Her vil jeg gå inn på de ulike delene om hva jeg mener er viktige i forhold til varsling. Ytringsfriheten som er nedfelt i grunnlovens § 100 står sentralt. Det å si ifra om kritikkverdige forhold er essensielt når det gjelder varling. At varslingen skjer forsvarlig er også et viktig moment da forsvarlighetskravet er sterkt forbundet med gjengjeldelse av varsler. Ved å utarbeide gode varslingsrutiner vil kravet om forsvarlighet kunne bli ivarett på en god måte.

3.4.1 Hva er varsling

Varsling kommer opprinnelig fra det engelsk ordet «whistleblowing». Uttrykket har sin opprinnelse i at politikonstabler blåste i en fløyte når de var vitne til en kriminell handling (Gevoll, 2015). De blåste for å påkalle oppmerksomhet fra andre politikonstabler i nærheten. Det finnes ingen lovbestemt eller omforent definisjon av varsling i norsk arbeidsliv. Den språklige forståelsen av ordet varsle ligger i å si ifra om noe. Dette gjelder enten internt i virksomheten eller eksternt, utenfor virksomheten. I min rapport har jeg fokusert på varsling internt på skolene.

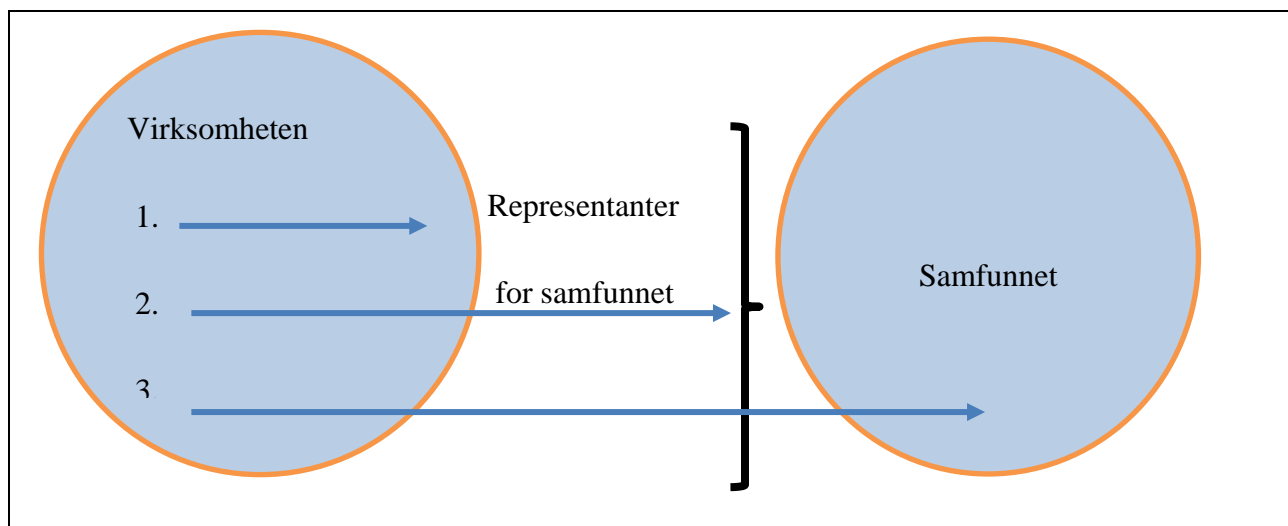
(Miethe, 1999) skiller i sin bok mellom yrkesmessig klanderverdig atferd og organisatorisk klanderverdig atferd (corporate crime). Yrkesmessig klanderverdig atferd vil si at en vanlig arbeidstaker opptrer klanderverdig, en såkalt «myk» varsling. Myk varsling kan være at en vanlig ansatt gjør noe kritikkverdig og det varsles om det. Organisatorisk klanderverdig atferd vil si at en eller flere ledere/toppledere er involvert og det defineres av Miethe som «hard» varsling Det er forbundet med høyere risiko å varsle om organisatorisk klanderverdig atferd enn yrkesmessig klanderverdig atferd (Matthiesen, 2016). Den mest brukte definisjonen på varsling er formulert av (Near & Miceli, 2012) og er en bred definisjon:

Varsling er en situasjon der et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å gjøre noe med forholdet.

Near og Micelis definisjon skiller ikke mellom intern og ekstern varsling og sier heller ikke noe om motiver for varslingen. For at en arbeidstaker skal komme i en varslerposisjon vil det være nok at han eller hun sier ifra til leder om et kritikkverdig forhold (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 100). Ansatte og ledere har ikke alltid en omforent oppfatning av hva et varsel er. I det praktiske liv kan det være vanskelig å vite hva som er forskjellen på et kritikkverdig forhold og et avvik eller en bekymringsmelding (Trygstad, Skivenes, Steen, & Ødegård, 2014). I følge Skivenes og Trygstad må flere betingelser være tilstede for at en skal kunne omtale en handling som varsling. Deres definisjon baserer seg på at en arbeidstaker sier ifra til en person eller en instans som kan gjøre noe med et begrunnet kritikkverdig forhold på arbeidsplassen. Videre må arbeidstaker ha sagt ifra internt i virksomheten uten at det innen rimelig tid har blitt foretatt endringer eller diskusjoner om det kritikkverdige forholdet (Skivenes & Trygstad, 2012, s. 41). Matthiesen definerer varsling som når noen sier ifra om ulovlige eller kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og påkaller oppmerksomheten ved å blåse i fløyta – «whistleblowing» (Matthiesen, 2016). Matthiesen og Bjørkelo har lagt til et par modifikasjoner til Near og Miceli sin definisjon:

*Varsling gjelder handlinger som rammer andre (person, bedrift, samfunn)
(Matthiesen, Bjørkelo, & Nielsen, 2008).*

Noen ganger kan det være vanskelig å vite hva som er forskjellen på «å si fra» og å «varsle». Behovet for å varsle oppstår gjerne når de ordinære kanalene ikke fører fram. Eller hvis det er snakk om kriminelle forhold, hvor det ikke er hensiktsmessig å bruke de ordinære kanalene. Vandekerckhove har i forbindelse med en gjennomgang av varslingsrutinene i EU-landene utarbeidet en tretrinnsmodell (se figur 3) om hvordan varslingslovgivning bør se ut. På det første trinnet forblir meldingen om det kritikkverdige forholdet i organisasjonen. På trinn to har varsleren gått ut av organisasjonen til en aktør som opptre på vegne av samfunnet (en tilsynsmyndighet). Dersom det ikke hjelper å varsle på trinn to vil det være aktuelt å varsle offentligheten. Formålet er å ivareta balansen mellom samfunnets og virksomhetens interesser (Vandekerckhove W. , 2010).



Figur 1: Vandekerchoves tretrinnsmodell

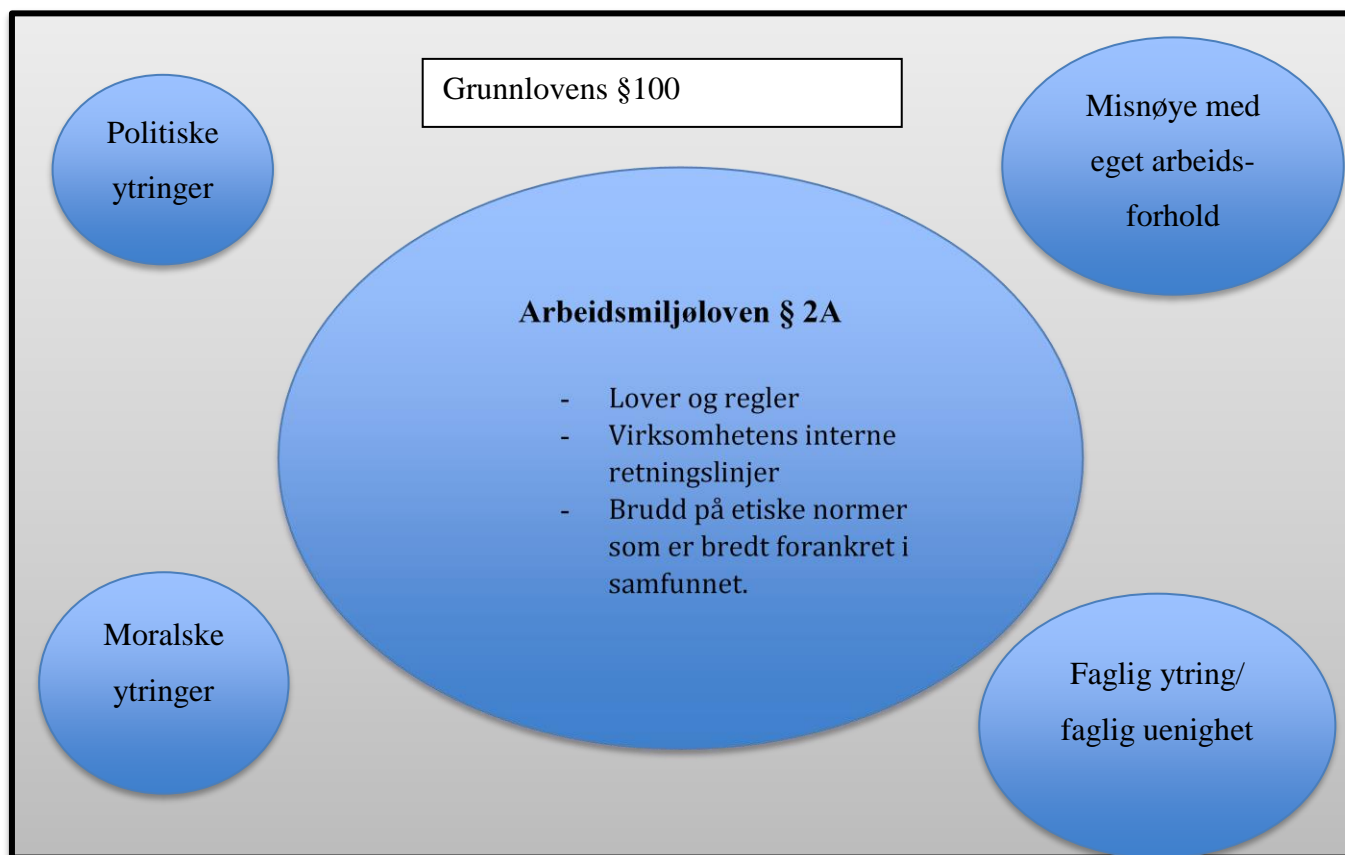
3.4.2 Forsvarlig varsling

(Ødegård, 2018) redegjør i en artikkel om at varslingen skal skje på en forsvarlig måte. Det vil si at den som varsler (ofte arbeidstaker) må være i godt tro om at det foreligger et kritikkverdig forhold. Å varsle på bakgrunn av antakelser er derfor ikke forsvarlig. Å varsle innad (internt) i virksomheten vil som regel bli ansett som forsvarlig. Ved mer alvorlige hendelser som åpenbart er lovstridig skal det varsles eksternt. Varsling til offentlige myndigheter er også en forsvarlig måte å varsle på. Hvis det skulle vise seg at arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke har varslet på riktig måte så er det arbeidsgiver som må bevise dette (bevisbyrde).

3.4.3 Ytringsfrihet

Ansattes ytringsfrihet er beskyttet av den alminnelige bestemmelsen om ytringsfrihet i Grunnlovens §100. Det innebærer at de i utgangspunktet har rett til å uttale seg kritisk om faktiske forhold på arbeidsplassen eller delta i debatt om spørsmål som berører virksomheten, også dersom virksomheten blir skadelidende. Et ansettelsesforhold reiser likevel særlige ytringsfrihetsspørsmål særlig fordi arbeidsgiver, innenfor visse rammer, har krav på den ansattes lojalitet (NOU 2018:6 side 45). Det er innholdet i ytringen som avgjør om det er et varsel eller et avvik. Tidligere ansatte er ikke varslere etter arbeidsmiljølovens bestemmelser

på grunn av gjengjeldelsesvernet (Veiledningsseminar om Varsling, 01.11.18). Som vi ser av figuren på neste side er yringsfriheten slik at vi som arbeidstakere og vanlige borgere kan ytre oss i det offentlige rom om for eksempel politikk, moral, faglige ytringer og faglig uenighet og misnøye med eget arbeidsforhold. Det som i utgangspunktet ikke er en varsling kan bli en varslingssak. Ta for eksempel Monika saken i Bergen der en politimann var faglig uenig i at en åtteåring hadde tatt sitt eget liv. Han arbeidet ikke med saken men kom med synspunkter om dette som ble til en varsling. Innholdet i ytringen gjorde at det ble et varsel og dermed berørt av §2A i arbeidsmiljøloven. Reglene er ment å styrke den reelle yringsfriheten i arbeidsforhold. Det er «arbeidstaker» som har fått et særlig vern ved varsling om kritikkverdig arbeidstaker «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Arbeidstaker som varsler i rollen som verneombud eller tillitsvalgt omfattes også av varslingsreglene. Det er ikke gjort noen unntak for arbeidstakere med særpregede roller i virksomheten (NOU 2018:6 side 48).



Figur 2: Grunnlovens §100 og Arbeidsmiljølovens §2A

Bestemmelsene i kapittel 2 A gjelder alle virksomheter i privat og offentlig sektor og for både faste, midlertidige og innleide arbeidstakere. Det innebærer at innleide arbeidstakere likestilles med innleievirksomhetens egne arbeidstakere når det gjelder retten til å varsle om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten (NOU 2018:6 s.48).

3.4.4 Kritikkverdige forhold

Hva som regnes som et kritikkverdig forhold er ikke nærmere definert i Arbeidsmiljøloven. I forarbeidene nevnes noen eksempler: kriminelle forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud, brudd med virksomhetens etiske retningslinjer, samt brudd på alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet. Reglene gjelder dermed for saker av svært ulik karakter og alvorlighetsgrad. De omfatter både mindre alvorlige engangshendelser og omfattende systemsvikt (NOU 2018:6 s.48)

Det følger av § 2 A-1 første ledd at arbeidstaker har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet». Dette er utgangspunktet og hovedregelen. Formålet med reguleringen av retten til å varsle er å signalisere at varsling både er lovlig og ønsket (Ot.prp nr.84 (2005-2006) side 7. Loven stiller ikke noe formkrav til et varsel og det er ikke noe krav om at formålet med varselet skal framkomme. Man kan varsle muntlig eller skriftlig per brev, epost, tekstmelding eller andre digitale løsninger mv. Reglene om varsling i arbeidsmiljøloven er ikke til hinder for anonym varsling. (Innst. O. nr.6 (2006-2007) punkt 2.5 Komiteens merknader).

Kritikkverdige forhold er uetiske og/eller ulovlige episoder eller praksiser. De hyppigste kritikkverdige forholdene er (Trygstad, 2010):

- *Brudd på instruksjoner for helse, miljø og sikkerhet*
- *Respektløs opptreden overfor brukere/kunder*
- *Mobbing av kolleger/arbeidstakere*

De mest sjeldne kritikkverdige forhold:

- *Underslag, mottak av bestiktelser/korrupsjon*
- *Vold mot bruker/kunder og utslipp av alvorlige miljøgifter*

Kritikkverdige forhold kan grupperes som følger (Trygstad, 2010):

- Økonomi – underslag, bestikkelser/korrupsjon, svart arbeid/skatteunndragelse, tyveri av virksomhetens ressurser/eiendeler
- Kunderelaterte forhold – respektløs opptreden overfor bruker/kunder, manglende vilje til å rette opp alvorlige feil ved tjenesten/produktet som rammer brukerne/kunden, behandling av bruker i strid med gjeldende lovverk, vold mot bruker
- Systemsvikt – brudd på instruksjoner for HMS, bruk av ulovlige kjemikalier, utslitt av miljøgifter, bruk av rusmidler på jobb.
- Psykososiale arbeidsforhold – mobbing av kolleger eller andre arbeidstakere, etnisk og seksuell trakassering av kolleger eller andre arbeidstakere.

3.4.5 Gjengjeldelse

Gjengjeldelse kan defineres som uønsket handling mot varsleren som en direkte respons på varslingen (Regh, Miceli, Near, & Van Scotter, 2008). Gjengjeldelse omfatter både formelle og uformelle sanksjoner. De kan ofte ha de samme kjennetegnene som mobbing. Det vil si gjentakende og systematisk trakassering over tid (Bjørkelo, 2010). Gjengjeldelse er ikke definert i arbeidsmiljøloven. §2 A-2 sier bare at «gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §2 A-1 er forbudt». I forarbeidene er gjengjeldelse beskrevet som «enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling». Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed, men også for mer uformelle sanksjoner som endringer i arbeidsoppgaver og interne overføringer. Arbeidstaker vil likevel ikke være vernet mot oppsigelser eller andre reaksjoner som er saklige/lovlige av andre grunner enn varslingen. Arbeidsgiver kan komme med motytringer. Det må trekkes en grense for motargumenter og reaksjoner som har karakter av gjengjeldelse, for eksempel hvis arbeidstaker «kalles inn på teppet» og får instruksjoner eller advarsler. Arbeidsgivers reaksjoner må uansett ikke ha karakter av trakassering (NOU 2018:6 s.28). Ifølge Arbeidstilsynet må arbeidstaker tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene han eller hun fremlegger. Det er videre viktig å merke seg at gjengjeldelsesforbudet kun gjelder ved en forsvarlig framgangsmåte for varlingen. Generelt gjelder det at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet (Arbeidstilsynet, 2018).

3.4.6 Håndtering av varsler

Utvalget legger vekt på at en god håndtering av varslingssaker bør ha som mål at både varsleren og den omvarslede fortsetter i virksomheten i etterkant av varslingen. Det er viktig at sakene løses på et lavest mulig nivå for at partene i ettertid skal klare å ha gode relasjoner, og for at prosesskostnadene skal holdes så lave som mulig. Dette gjelder særlig varsler som omhandler organisatoriske prosesser om kan ramme det psykososiale arbeidsmiljøet (NOU 2018:6 side 14).

3.4.7 Varslingsprosessen

Hvem man varsler til og hvordan den personen håndterer varselet, har stor betydning for om varselet bli fulgt opp, men også om varsleren blir møtt med sanksjoner (Matthiesen, Bjørkelo, & Nielsen, 2008). Det er derfor viktig at ledere er skolerte og har god kunnskap om varsling. Ved intern varsling vil varslingsmottaker være arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver. Å skolere tillitsvalgte og verneombud vil også være verdifullt i forbindelse med å holde konfliktnivået nede når en varsler. Ifølge Arbeidstilsynet velger 14% av varslerne å varsle gjennom verneombud eller tillitsvalgte (Veiledningsseminar om Varsling, 01.11.18). Ved at varslingen holdes unna offentligheten og at konflikten løses internt i organisasjonen vil ofte være en god løsning. Varsling kan ha konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet og virksomhetens omdømme. Kun 1-2% av varslene finner veien til media. Dersom det kritikkverdige forholdet er av en slik karakter at det ikke kan holdes internt er det viktig at de tillitsvalgte bistår. Varslingsprosesser kan være meget krevende for den som varsler, både før man sier ifra, når man gjør det og underveis i prosessen samt i etterkant av varlingen. Mange varslere finner det uholdbart å fortsette i arbeidsforholdet selv om kritikkverdige forhold avdekkes og varslingen har skjedd på en forsvarlig måte (NOU 2018:6 side 14). Forskning viser at norske arbeidstakere er forsiktige i den grad at de sjelden varsler til mediene ved første gangs varsel. Trenden er også at de etter intern varsling sjelden tyr til mediene (Ødegård, 2018). Kun 1-2 % av varslere går til media, norske arbeidstakere er lojale og varsler i linjen (Veiledningsseminar om varsling, 01.11.18).

Varsling, varslingssaker og varslingsprosessen kan utvikle seg svært ulikt. Art og omfang av det kritikkverdige forhold vil ofte påvirke hvordan situasjonen utvikler seg. Kultur og klima på arbeidsplassen kan også spille en rolle for hvordan en varslingssituasjon blir. I følge Fafo

er det bare halvparten av de som observerer et kritikkverdig forhold som varsler, resten holder seg passiv. Fremgangsmåten til varsleren og behandlingen av varselet og varsleren hos dem som mottar varselet vil også spille vesentlig inn på hvordan situasjonen utvikler seg. Varslingsprosessen påvirkes med andre ord i stor grad av enkeltpersoners beslutninger og handlemåte i en prosess mellom minst to personer.

Arbeidsmiljølovens § 2 A-3 regulerer arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for varslingsrutiner. Med varslingsrutiner menes ulike former for retningslinjer, kjøreregler, instruksjoner, reglement mv. Plikten til å utarbeide varslingsrutiner er knyttet til virksomhetens systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeid etter reglene i Arbeidsmiljøloven kapittel 3 (NOU 2018:6 side 53). Varslingsrutiner kan bidra til å gjøre varslingsrutiner mindre risikofylt og til bedre forutsigbarhet i varslingsprosessen. I følge Vandekerckhove og Lewis bør varslingsrutiner inneholde følgende (Vandekerckhove & Lewis, 2011):

- Hvem kan bruke varslingsrutinene?
- Hvilke saker omfattes av rutinene?
- Hvem kan det varsles til?
- Hvordan kan det varsles (skriftlig/muntlig/anonymt osv)?
- Hvordan skal varsel følges opp?
- Er varslingsrutiner en rett eller en plikt?
- Hvordan skal varsleren beskyttes mot gjengjeldelse?
- Hvordan skal feilaktige varsler håndteres?

Lewis utdyper også at det er klare fordeler forbundet med å gi tillitsvalgte og fagforeninger en definert rolle i virksomhetens varslingsrutiner (Lewis, D'Angelo, & Clarke, 2015)

Trade union have already acted as watchdogs and are likely to be keen to negotiate appropriate arrangements, especially for dealing with disputes (Lewis, D'Angelo, & Clarke, 2015, s. 13).

3.4.8 Varslingskanaler

Varslingskanal er ikke definert i arbeidsmiljøloven men kan forstås som en kanal som en arbeidstaker kan bruke som et mellomledd dersom det ikke er ønskelig eller hensiktsmessig å varsle direkte til den som ellers vil være relevant varslingsmottaker i saken. Bruken av

varslingskanaler kan være regulert i virksomhetens varslingsrutiner. Eksempler på interne varslingskanaler kan være kolleger, verneombud, tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg etc. (NOU 2018:6 side 107). Eksempler på eksterne varslingskanaler kan være advokater, media, interesseorganisasjoner, sosiale medier, politikere etc. (NOU 2018:6 side 108).

3.4.9 Hva påvirker varslingshyppigheten?

Varslingseffektivitet vil si at det kritikkverdige forholdet opphører, enten fullt og helt eller i hvert fall delvis. (Near J. P., 1995). Dersom forholdene for varsling ligger til rette vil det varsles i større grad enn om forholdene ikke hadde vært lagt til rette. Ifølge Trygstad (2010) er det tre forhold som øker sannsynligheten for varsling:

1. Skriftlige varslingsrutiner i virksomheten
2. Tilstedeværelse av tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen
3. At virksomheten er omfattet av tariffavtale (Trygstad, 2010)

Trygstad fant i sitt arbeid knyttet til varslingsmottakere og varslingsrutiner at til tross for at virksomhetene har etablerte rutiner og egne varslingsmottak, oppfordres ansatte til fortrinnsvis å varsle i linjen. I en Fafo rapport fra 2016 ble det undersøkt om varslingseffektiviteten har sammenheng med type sak man har varslet om, men de fant ingen sammenhenger. De fant derimot ut hva som øker varslingseffekten (Trygstad & Ødegård, 2016):

- Om man jobber i virksomheter som har varslingsrutiner
- Om den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet er en underordnet/kollega
- Om man ikke har vært gjennom omorganisering de siste to år

Andre forhold som kjønn, alder, utdanning, arbeid og om man jobber i offentlig eller privat sektor, om man er fagorganisert, tillitsvalgt eller leder, har ingen særskilt innvirkning på hvor effektiv varslingen er. Tidligere studier viser at dersom den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet er en overordnet, er dette med på å redusere varslingseffektiviteten (Trygstad, 2010). Det vil si at det å varsle om sin leder ikke er like effektivt som å varsle om andre i organisasjonen. Fafo studier fra 2010 og 2013 fant de at arbeidstakere som hadde tillitsvalgte på arbeidsplassen i større grad oppnådde å få forholdet endret til det bedre da de varslet.

4 Metode

Arbeidsredskapene en bruker for å samle inn kunnskap eller anvende kunnskap som andre har gjort tilgjengelig kalles metode. Metodebruk henger nært sammen med hva en ønsker å få svar på og på hvilke måter det er mulig å innhente slik kunnskap.

4.1 Tilnærming

I denne oppgaven ønsker jeg å dokumentere sammenhengen mellom grad av kjennskap til varslingsplakat og varslingsrutiner og om dette er med på å påvirke varslingshyppigheten i en organisasjon. På hvilken måte er struktur og kultur på to videregående skoler i Finnmark med på å påvirke kjennskap til varslingsrutiner og varslingshyppighet som en følge av slik kjennskap. Forskning skal bekrefte virkeligheten og avspeile realiteter ut fra undersøkelser. Noen ganger viser forskning at virkeligheten faller sammen med folks tro eller oppfatninger, andre ganger gjør forskningen andre funn. I min oppgave har jeg forsøkt systematisere denne kunnskapen. I følge Mehmetoglu bør kunnskapen gjøres tilgjengelig gjennom oppgaver, vitenskapelige artikler eller bøker (Mehmetoglu, 2004).

Oppgaven min tar for seg arbeidstakere på to videregående skoler i Finnmark med ulik organisasjonsstruktur, organisasjonskultur med verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Begge skolene skal ifølge HR-avdelingen på fylket ha kjennskap til Varslingplakaten som er hengt opp på strategiske steder i bygningsmassen.

I arbeidet med oppgaven er det viktig å ha kjennskap til vitenskapsteori for å kunne se en sammenheng mellom ulike forskningsteorier og forskningsprosesser:

Samfunnsforskning er en omfattende aktivitet. Det forskes på alt fra det uendelige univers til det som skjer i dypet av menneskets sjel (Johannesen, Tuft, & Veiden, 2006, s. 25)

Comte (1798 – 1857) la vekt på at bare vitenskap som er basert på erfaringer kan produsere kunnskap og at historien følger lovmessigheter som vitenskapen har til oppgave å avdekke. I følge positivismen streber alle vitenskaper etter sann verifiserbar kunnskap om en virkelighet som utvikler seg lovmessig. Askheim og Grennes (2000) skiller mellom akademisk forskning

som tar utgangspunkt i en teori som skal testes fordi en har lyst og markedsforskning som skal gi kunnskap om markedet for et produkt eller tjeneste. Det er ofte knyttet økonomiske interesser til markedsforskning. I følge Askheim og Grennes er min oppgave akademisk. Forskningen har blitt til fordi jeg har lyst å skrive om temaet. Bakgrunn for valget var ønsket om et meningsfylt tema å skrive masteroppgave om. Jeg håper at resultatene som kommer fram kan være nyttig kunnskap for Finnmark fylkeskommune, med hensyn til hvilke sammenhenger det er mellom grad av kjennskap til fylkeskommunens Varslingsplakat, varslingsrutiner og hyppighet av varsler på den største og den minste skolen.

4.2 Undersøkellesdesign

Designet er utformingen av metoden en skal bruke for å få svar på problemstillingen en skal undersøke. Design betyr å gi form til noe. Jeg har valgt et kvantitativt undersøkelsesdesign for å finne svar på min problemstilling. Ekstensive opplegg går i bredden, det vil si at man i slike undersøkelser legger opp til å studere mange enheter. Slike studier er ofte sterkt fokusert på noen få sentrale elementer (variabler), og hensikten er vanligvis å få fram hvor vanlig eller uvanlig et fenomen er. Målet er i tillegg å generalisere funn fra et utvalg til en populasjon (Jacobsen, 2016, s. 91). To av spørsmålene i spørreundersøkelsen har åpne svaralternativer. På en måte er dette metodetriangulering der en skifter mellom kvantitativ og kvalitativ metode. Det kvalitative går i dybden. Formålet med å stille åpne spørsmål er å få mer utfyllende svar enn det lukkede svaralternativer gir. Jeg har to spørsmål med åpne svaralternativer:

- Dersom du merket av 4 eller 5 på skalaen om at du frykter gjengjeldelse dersom du varsler. Hvorfor frykter du for gjengjeldelse? (Jeg ber om at du ikke nevner andre kolleger direkte med navn eller direkte stillingstittel for å sikre anonymitet).
- Dersom du merket av 1 eller 2 på skalaen i forrige spørsmål om du opplever at varsling ikke blir tatt seriøst på din arbeidsplass. Hvordan opplever du at varsling ikke blir tatt seriøst? (Jeg ber om at du ikke nevner andre kolleger direkte med navn eller direkte stillingstittel for å sikre anonymitet).

En kan gå dypere inn i materien med åpne spørsmål og trekke andre slutninger enn om en kun har lukkede alternativer og spør bredt.

4.3 Utvalg

Jeg valgte å sende spørreskjema til alle ansatte på de to skolene som har epostadresse. På den minste skolen har 38 ansatte epostadresse mens på den største skolen har 226 av de ansatte epostadresse. Det er ikke alle de ansatte som har ordnet seg egen brukerprofil. De bruker sine private epostadresser og har sporadisk tilhørighet til skolen. Jeg sendte spørreskjema til alle epostmottakere på de to skolene som har ansatt epostadresse og mottok 14 svar fra den minste og 63 svar fra den største. Henholdsvis en svarprosent på 36,8% for den minste skolen og 27,9% for den største skolen. Det er et avvik mellom populasjon og utvalg på den største skolen fordi ikke alle ansatte har opprettet brukerprofil og følgelig ikke har epostadresse. Jeg talte opp antall epostmottakere manuelt og fant ut at 7,8% av de ansatte på den største skolen ikke hadde fått mulighet til å svare. Populasjonen her er derfor ikke det samme som utvalget. På den minste skolen har 16 kvinner og 22 menn epostadresser. På den største skolen har 134 kvinner og 92 menn epostadresse. Den største skolen har 62 deltidsansatte (20 av dem har ikke fått epost) mens den minste har en.

Tabell 1 Fordeling epostadresser og antall svar fra kvinner og menn på undersøkelsen

Skole	Kvinner	% Kvinner	Menn	% Menn	Totalt
Den største skolen	134	59,3% av 226	92	40,7% av 226	226
Antall svar	35	26,1% av 134	28	30,4% av 92	63
Den minste skolen	16	42,1% av 38	22	57,9% av 38	38
Antall svar	6	37,5% av 16	8	36,4% av 22	14
Totalt	150		114		264

Den totale svarprosenten i tabell 2 er på 27,75% for den største skolen og 37 % for den minste skolen. Jeg ønsket også å finne ut hvor mange av svarene som kom fra kvinner og hvor stor andel som kom fra menn. På den største skolen er det 28% av svarene fra kvinner mens 30% av svarene er fra menn. På den minste skolen har 38% av de spurte kvinnene og 36% av de spurte mennene svart på undersøkelsen. Jeg anser utvalget som representativt for min undersøkelse.

Tabell 2 Prosentandel svar kvinner og menn på de to skolene

	Den største skolen	Fordelt etter kjønn	Andel	Den minste skolen	Fordelt etter kjønn	Andel
Kvinner	134	35	28%	16	6	38%
Menn	92	28	30%	22	8	36%
Totalt	226	63	28%	38	14	37%

Av tabell 3 ser vi at 64% av de som har svart på undersøkelsen på den største skolen har jobbet i virksomheten mellom 0 og 15 år, de resterende 36 % har jobbet i på skolen fra 16 til over 25 år. På den minste skolen har 35% av de spurte jobbet i virksomheten mellom 0-15 år mens 64 % av de spurte har jobbet fra 16 til over 25 år.

Tabell 3 Alderssammensetning på respondenter

	Den største skolen%	Den minste skolen %
Mellom 0 - 5 år	32%	14%
Mellom 6 - 15 år	32%	21%
Mellom 16 - 25 år	17%	14%
Over 25 år	19%	50%

Av tabell 4 ser vi at 27% har undervisning som hovedarbeidsoppgave på den største skolen mens tilsvarende for den minste skolen er 21%. 45% av de som jobber på drift/renhold på den største skolen har svart mot 33% på den minste skolen. For de som jobber innen kategorien kontor har 32% på den største og 43% på den minste skolen svart. Av strategisk ledelse har 8% på den største skolen og 80% på den minste skolen svart.

Tabell 4: Prosentfordeling svar fordelt på hovedarbeidsoppgaver

	Den største skolen	Den minste skolen
Undervisning	27%	21%
Drift / vaktmestertjenester/ Renhold	45%	33%
Kontor (rådgiving, ppt, konsulent, sekretær, IKT, helsesøster, bibliotek)	32%	43%
Strategisk/pedagogisk ledelse	8%	80%
Kantine / Elevboliger	17%	100%

4.4 Innhenting av tillatelse

Jeg foretok først en muntlig henvendelse og på bakgrunn av den en skriftlig henvendelse til Opplæringssjefen i Finnmark Fylkeskommune den 19 mars 2018 om å få gjennomføre en undersøkelse om varsling. Godkjenningen kom rett etter påske. I tillegg har jeg fått en skriftlig tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen fra fylkesrådmannen i Finnmark.

I utgangspunktet skulle undersøkelsen gjennomføres i månedsskiftet mai/juni. Men på grunn av skoleslutt og eksamensforberedelser for mange av de ansatte ble det besluttet i samarbeid med min veileder å utsette dette til høsten.

Som tidligere nevnt valgte jeg å sende en epost til alle ansatte på de to skolene som har opprettet brukerprofil. I eposten er det en lenke til et elektronisk spørreskjema. Ikke alle ansatte leser epost daglig og heller ikke ukentlig. Som en konsekvens av dette henvendte jeg meg til drift og renhold der jeg oppfordret de ansatte muntlig til å svare på undersøkelsen. To dager etter at jeg sendte ut epostene med spørreskjema sendte jeg en epost til rektor på de to skolene med oppfordring om at de skulle be de ansatte om å svare på undersøkelsen. Om de ikke leste eposten med denne oppfordringen er uvisst, det kom ikke noen oppfordring om å svare på undersøkelsen. Det er ikke opp til meg å spekulere i hvorfor.

I tillegg til tillatelse fra fylkesrådmann måtte jeg også innhente tillatelse fra NSD, norsk senter for forskningsdata. Jeg søkte NSD om tillatelse den 8 september og fikk klarsignal den 29. oktober. Årsaken til at det tok tid er den nye personvernforordningen fra EU (GDPR, General Data Protection Regulation) som ble innført 1. juli 2018. Denne forordningen styrker personvernet og derav den lange saksbehandlingstiden. Prosessen var langvarig og jeg

var en stund redd for at jeg ikke kunne gjennomføre min undersøkelse og levere min oppgave innen fristen.

4.5 Spørreskjema

I utformingen av spørreskjema hadde jeg i starten kontakt med min veileder der vi gikk gjennom de ulike spørsmålene. Vi ble enige om å ha noen faste svaralternativer og noen graderte svaralternativer. I tillegg ble vi enige om at noen av spørsmålene kunne ha åpne svaralternativer slik at jeg på en måte fikk mer uttømmende svar og på en bedre måte få mer innblikk i temaet. I tillegg hadde jeg kontakt med en god kollega av meg som er tidligere masterstudent som kom med gode og konstruktive tilbakemeldinger til spørsmålene mine. Spørreskjemaet ble testet og etter noen runder med sending av skjema fram og tilbake landet det ferdige skjemaet medio september etter godkjenning fra veileder.

5 Resultater

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for funn jeg har gjort i min spørreundersøkelse. Jeg har valgt å ta med tabeller i dette kapitlet som er av interesse for mine forskningsspørsmål.

5.1 Grad av kjennskap til Varslingsplakaten og hvordan fikk de kjennskap til den

På spørsmål om hvor kjent de ansatte er med Varslingsplakaten kan en av tabell 5 nedenfor se at 50% av de ansatte på den største skolen kjenner til Varslingsplakaten i svært liten grad eller i liten grad. På den minste skolen er det 36% som mener det samme. 50% av de spurte på den minste skolen kjenner i svært stor eller i stor grad til Varslingsplakaten mens tilsvarende tall på den største skolen er 17%.

Tabell 5 Kjennskap til Finnmark Fylkeskommunes Varslingsplakat

	Den største skolen %	Den minste skolen %
I svært liten grad	37%	29%
I liten grad	13%	7%
I middels grad	33%	14%
I stor grad	11%	50%
I svært stor grad	6%	0%
Gjennomsnitt	2,43	2,86
Standardavvik	1,27	1,35

Over 50% av de som svarte på spørsmålet på den største skolen og kun 10% på den minste skolen svarer at de ikke husker hvordan de fikk kjennskap til Varslingsplakaten. 10% på den største skolen og 50% av de spurte på den minste skolen sier at de fikk kjennskap til Varslingsplakaten gjennom skolen eller fylkets intranettside. På den minste skolen var det 30% av de spurte som fikk vite om Varslingsplakaten gjennom e-post mens det på den største var 8% av de spurte som fikk kjennskap til plakaten på den måten.

Tabell 6 Hvordan fikk du kjennskap til Varslingsplakaten

	Den største skolen %	Den minste skolen %
Husker ikke	51 %	10 %
Informasjon fellesmøte	18 %	0 %
Gjennom klubbmøte	2 %	0 %
Skolen/fylkets intranettside	10 %	50 %
Gjennom epost	8 %	30 %
På oppslagstavle fellesområde	8 %	0 %
Fant frem selv	2 %	0 %
Herretoalettet på fylkeshuset	0 %	10 %

5.2 Hvilken erfaring har du med varsling, hvor stor andel har følt behov for å varsle og faktisk varslet om kritikkverdige forhold

Av tabell 7 nedenfor ser vi at 32% av de ansatte på den største skolen og 28% av de ansatte på den minste skolen har følt behov for å varsle om kritikkverdige forhold en eller annen gang. På den store skolen svarer 50% at de i svært liten grad eller i liten grad har følt behov for å varsle om kritikkverdige forhold. Tilsvarende tall for den minste skolen er 57%. På den største skolen svarer 19% at de hverken eller har følt behov for å varsle om kritikkverdige forhold mot 14% på den minste skolen.

Tabell 7 Har du noen ganger følt behov for å varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass

	Den største skolen %	Den minste skolen %
I svært liten grad	37%	50%
I liten grad	13%	7%
I middels grad	19%	14%
I stor grad	13%	7%
I svært stor grad	19%	21%
Gjennomsnitt	2,65	2,43
Standardavvik	1,55	1,70

Når det gjelder erfaring med varsling ser vi av tabell 8 på neste side at 31% av de spurte på den store skolen har svært negativ eller negativ erfaring med varsling mens 35% på den lille skolen svarer det samme. 13% av de spurte på den store skolen har positiv eller svært positiv erfaring med varsling, mens 35% på den lille skolen mener det samme. 56% av de spurte på

den store skolen og 29% på den lille skolen har hverken negativ eller positiv erfaring med varsling.

Tabell 8 Erfaring med varsling

	Den største skolen %	Den minste skolen %
I svært negativ grad	25%	21%
I negativ grad	6%	14%
I middels grad	56%	29%
I positiv grad	10%	14%
I svært positiv grad	3%	21%
Gjennomsnitt	2,59	3,00
Standardavvik	1,07	1,47

På spørsmål om respondenten har følt stort behov for å varsle og faktisk varslet svarer 32% av de spurte på den største skolen og 31% av de spurte på den minste skolen at de har kjent et stort eller svært stort behov for å varsle. Av disse sier 65% på den største skolen og 25% på den minste skolen de faktisk varslet om det kritikkverdige forholdet.

Tabell 9 Har du kjent et stort eller svært stort behov for å varsle og faktisk varslet

	Den største skolen	Den minste skolen
Kjent stort behov for å varsle om kritikkverdige forhold	32%	31%
Andel av disse som faktisk varslet	65%	25%

5.3 Grad av kjennskap til hvordan gå frem dersom du vil varsle og kjennskap til hvordan innkomne varsler blir behandlet på din arbeidsplass og hvor hyppig det varsles

Av tabell 10 på neste side ser vi at 46% av de ansatte på den største skolen og 45% av de ansatte på den minste skolen kjenner i svært liten grad eller i liten grad til rutiner for hvordan de skal gå fram dersom de vil varsle om et kritikkverdig forhold på sin arbeidsplass.

Henholdsvis 25% på den store skolen og 36% den minste skolen kjenner i stor eller i svært stor grad til hvordan de skal gå frem. 29% på den store skolen og 18% på den minste skolen kjenner i middels grad til hvordan de skal gå fram dersom de vil varsle om kritikkverdige forhold.

Tabell 10 Kjenner du til rutiner for hvordan du skal gå fram dersom du vil varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass

	Den største skolen %	Den minste skolen %
I svært liten grad	32%	18%
I liten grad	14%	27%
I middels grad	29%	18%
I stor grad	17%	27%
I svært stor grad	8%	9%
Gjennomsnitt	2,55555556	3,142857143
Standardavvik	1,31710555	1,350620533

På spørsmål om i hvor stor grad de kjenner til hvordan innkomne varsler blir behandlet på sin arbeidsplass ser vi av tabell 11 at henholdsvis 60% på den største skolen og 57% på den minste skolen kjenner i svært liten eller i liten grad til dette. Kun 21% av de spurte på begge skolene kjenner i stor eller i svært stor grad til hvordan dette foregår.

Tabell 11 Kjenner du til hvordan innkomne varsler blir behandlet på din arbeidsplass

	Den største skolen %	Den minste skolen %
I svært liten grad	44%	21%
I liten grad	16%	36%
I middels grad	19%	21%
I stor grad	16%	14%
I svært stor grad	5%	7%
Gjennomsnitt	2,17460317	2,5
Standardavvik	1,25131779	1,22474487

Av tabell 12 nedenfor svarer henholdsvis 2% av de de ansatte på den største skolen og 7% av de ansatte på den minste skolen at de har varslet om kritikkverdige forhold flere ganger eller ofte. 57% av de ansatte på den største skolen og 50% av de ansatte på den minste skolen har aldri varslet. 41% av de ansatte på den største skolen og 43% på den minste skolen har varslet noen ganger.

Tabell 12 Hvor ofte har du varslet

	Den største skolen%	Den minste skolen %
Aldri	57%	50%
Noen ganger	41%	43%
Flere ganger / Ofte	2%	7%

5.4 Opplever de ansatte at varsling blir tatt seriøst på sin arbeidsplass

I tabell 13 ser vi at 48% av de spurte på den største skolen og 14% av de spurte på den minste skolen mener at varsling blir tatt middels seriøst. 30 % av de spurte på den største og 43% på den minste skolen mener at varsling blir tatt seriøst i stor eller svært stor grad. 23% av de spurte på den største og 42% av de spurte på den minste skolen mener at varsling blir tatt seriøst i svært liten grad eller i liten grad.

Tabell 13 Opplever du at varsling blir tatt seriøst på din arbeidsplass?

	Den største skolen %	Den minste skolen %
I svært liten grad	13%	21%
I liten grad	10%	21%
I middels grad	48%	14%
I stor grad	22%	14%
I svært stor grad	8%	29%
Gjennomsnitt	3,03175	3,0714286
Standardavvik	1,07716	1,5915298

5.5 Hva anses som det mest kritikkverdige forholdet og hva må være til stede for at en arbeidstaker skal varsle om et kritikkverdig forhold

Av tabell 14 på neste side ser vi at 54% på den største og 43% på den minste skolen mener at det mest kritikkverdige forholdet er Dårlig/destruktiv ledelse. Grov uforstand i tjenesten er det 5% på den største skolen som mener er verst mens 21% på den minste mener det samme. Brudd på instruksjoner om sikkerhet, vedlikehold og hygiene er det 12% på den største skolen som mener er det alvorligste kritikkverdige forholdet mot 21% på den minste. 14% av de spurte på begge skolene mener at respektløs opptreden ovenfor kolleger er det mest kritikkverdige forholdet. Ingen på den minste skolen, mot 3% på den største skolen mener at mobbing/trakassering av arbeidstakere er det mest kritikkverdige forholdet.

Tabell 14 Prosentvis fordeling hva de ansatte anser som mest kritikkverdige forhold

	Den største skolen %	Den minste skolen %
Grov uforstand i tjenesten	5%	21%
Brudd på instruksjoner om sikkerhet, vedlikehold og hygiene.	12%	21%
Respektløs opptreden overfor elever/kolleger	14%	14%
Dårlig / destruktiv ledelse	54%	43%
Unnaluring av arbeidsoppgaver/arbeidstid	12%	0%
Mobbing / trakassering av arbeidstakere	3%	0%

På spørsmål om hva som skal til for at de skal varsle ser vi av tabell 15 nedenfor at 57% av de spurte på den største skolen svarer at dersom det finnes varslingsrutiner så vil de varsle, 64% på den minste skolen svarer det samme. Henholdsvis 16% på den største skolen og 14% på den minste skolen svarer at dersom de kan varsle anonymt så vil de varsle. At tillitsvalgte eller verneombud er synlige på arbeidsplassen er grunnen til at hhv 17% på den største og bare 7% på den minste skolen vil varsle om kritikkverdige forhold. Kun 5% på den største skolen og 7% på den minste skolen sier at de vil varsle om kritikkverdige forhold dersom det er kultur for å varsle.

Tabell 15 Hva skal til for at du skal varsle om kritikkverdige forhold

	Den største skolen %	Den minste skolen %
At min anonymitet blir ivaretatt	16%	14%
At det er synlige tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen	17%	7%
At jeg er fagorganisert	5%	7%
At det finnes varslingsrutiner på min arbeidsplass	57%	64%
At det er kultur for å varsle	5%	7%

5.6 Frykter de ansatte for gjengjeldelse dersom de varsler og hvilke grunner oppgis for hvorfor de frykter gjengjeldelse dersom de varsler

Av tabell 16 på neste side ser vi at 47% av de ansatte på den største skolen og 50% av de ansatte på den minste skolen i svært liten eller i liten grad frykter gjengjeldelse dersom de varsler om kritikkverdige forhold. 33% av de ansatte på den største skolen og 28% av de

ansatte på den minste skolen frykter i stor eller svært stor grad for gjengjeldelse dersom de varsler.

Tabell 16 Frykter du for gjengjeldelse dersom du varsler?

	Den største skolen %	Den minste skolen%
I svært liten grad	33%	36%
I liten grad	14%	14%
I middels grad	19%	21%
I stor grad	14%	14%
I svært stor grad	19%	14%
Gjennomsnitt	2,714285714	2,571428571
Standardavvik	1,528530513	1,504571787

De som svarte at de i stor eller svært stor grad fryktet gjengjeldelse dersom de varslet fikk i undersøkelsen anledning til å utdype hvorfor. På spørsmål om hvorfor de frykter for gjengjeldelse har flere respondenter både på den største skolen og den minste skole gitt uttrykk for at de frykter gjengjeldelse dersom de varsler. En har opplevd trakassering fra kollega på grunn av at det ble varslet. En er usikker fordi han eller hun ikke vet hvilke konsekvenser det kan få dersom han eller hun varsler. En sier at han eller hun ikke varsler fordi gjengjeldelse skjer ofte på ulike arbeidsplasser. En har opplevd å bli utsatt for gjengjeldelse. En sier han eller hun har sett hvordan andre kolleger har blitt behandlet i etterkant av at de har varslet. En respondent oppgir hevn som grunn til at vedkommende ikke varsler. En er redd for gjengjeldelse fra lederne fordi vedkommende opplever lederne som svært direkte og at de i liten grad tåler å få kritikk. En frykter gjengjeldelse fordi kulturen er slik den er. En er redd for å bli oppsagt og varsler derfor ikke. En sier at vi ikke skal legge oss opp i ting og vil derfor ikke varsle. En oppgir at lederne motarbeider de ansatte ved utlysninger av stillinger. En er redd for gjengjeldelse fordi vedkommende mener at ledelsen ikke har forståelse for de ansattes atferd. En ønsker en ledelse med forståelse. Flere frykter gjengjeldelse fordi arbeidsgiver allerede er dømt for grov urett mot en arbeidstaker i to rettsinstanser uten at det har fått noen konsekvenser for de ansvarlige. En sier at det virker som det er kultur for gjengjeldelse ved varsling. En sier at han eller hun ikke varsler fordi vedkommende er redd for å bli utsatt for grunnløs hevn og til slutt er det en som ikke varsler på grunn av ledelseskulturen.

5.7 Hvilken grunn oppgir de som mener at varsling ikke blir tatt seriøst på sin arbeidsplass

Følgende grunner oppgis for at varsling ikke blir tatt seriøst på arbeidsplassen. Det er ikke uttrykt hvilke rutiner som gjelder ved varsling. Flere sier at det blir ikke gjort noe når det varsles. En sier at det er lite informasjon om hva det skal varsles om, hvordan det skal varsles og hvordan varsler blir behandlet. En sier det blir ikke tatt seriøst fordi reaksjoner ikke dreier seg om saklige forhold eller om å gjøre noe med saken, men om følelser. De klarer ikke å skille sak og person. En sier at det har så langt vedkommende kjenner til ikke vært tatt opp som tema på arbeidsplassen. Varslingssakene tar altfor lang tid før det blir behandlet. Det jeg varsler om blir bare returnert med kommentar om at man må ta det på laveste nivå. Ingen informasjon og mye usikkerhet rundt varsling. Varsler blir ikke tatt på alvor. Det gis ingen tilbakemelding, varslingsmuligheten er underkommunisert og behandling «koker bort i kålen». Det er kultur for å beskytte hverandre og rakke ned på de som stiller spørsmål. De som er sitter i varslingsutvalget er utvalgt av ledelsen. Manglende rutiner og kompetanse. Uteblivelse av resultater. Det blir ikke bedre om jeg varsler. Endringstiltak er fraværende. Det blir ingen endringer i problemene om jeg varsler.

6 Analyse av funn

I denne oppgaven har jeg stilt spørsmålstegn ved hvordan er struktur og kultur med på å gjøre varslingsrutiner kjent på to videregående skoler i Finnmark? Det kan synes som om varslingsplakaten ikke er kommunisert godt nok ut til enhetene slik intensjonen var.

Halvparten av de spurte på den største skolen kjenner til Varslingsplakaten. Det kan skyldes struktur. På en liten skole snakker flere sammen enn på en stor skole der det gjerne er flere grupperinger. Informasjonsflyten skjer lettere i en mindre enn en større organisasjon. Når det gjelder hvordan de fikk kjennskap til Varslingsplakaten er det halvparten på den største skolen som ikke husker mot 10% på den minste. En av grunnene kan være at det på en større skole flyter mer informasjon og at det derfor kan være vanskeligere å huske hvor den spesifikke informasjonen kom fra. Eller kan det være slik at varsling i særdeleshet ikke kommuniseres ut til de ansatte

I underkant av halvparten på begge skoler sier at de har dårlig kjennskap til varslingsrutinene, ca 10% flere kjenner til rutinene på den minste skolen. Det viser at varslingsrutinene er noe mer kjent på den minste skolen. Her kan det å kommunisere ut rutinene vært mer vellykket på en liten enn en større skole. At det ikke snakkes mye om varsling i organisasjonene kan godt være tilfelle. At de ansatte i stor grad ikke kjenner til hvordan innkomne varsler blir behandlet kan tyde på det ikke er et tema det snakkes om. Seks av ti av de ansatte på begge skolene svarer at de ikke vet hvordan innkomne varsler blir behandlet. Kanskje flere hadde varslet om de kjente til dette. Det kommer ikke til uttrykk på noen måte slik at flere kanskje vil varsle.

Varslingsbehovet er noenlunde likt på begge de to skolene og det kan synes som om at det er likt behov for å varsle om kritikkverdige forhold. På begge skolene er det samme andel som har negativ erfaring med varsling. På den minste skolen har de mer positiv erfaring med varsling enn på den store. Når det spørres om de har kjent behov for å varsle får vi svar at omtrent like stor andel på begge skoler har følt behov for det (en av tre). Tre av fire på den minste skolen sier at de ikke varslet etter å ha kjent et stort behov for å varsle mot en av tre på den største skolen.

På spørsmål om hvor ofte de varsler er det samme svar fra begge skoler bortsett fra at det på den minste skolen varsles flere ganger/ofte i større grad enn på den største skolen.

På spørsmål om de ansatte frykter for gjengjeldelse dersom de varsler svares det noenlunde likt på begge de to skolene. To av fem av de ansatte på den minste skolen opplever at varsler

blir tatt lite seriøst på deres arbeidsplass mot en av fem på den største skolen. På begge skolene mener rundt halvparten (pluss/minus) at dårlig/destruktiv ledelse er det mest alvorlige kritikkverdige forholdet. På den minste skolen mener en av fem at grov uforstand i tjenesten og brudd på instruksjoner om sikkerhet, vedlikehold og hygiene er de mest kritikkverdige. Rundt 60% av de ansatte på de to skolene sier at det må finnes varslingsrutiner for at de skal varsle. 15% vil varsle anonymt om de skal varsle.

7 Avslutning

Med denne oppgaven ville jeg finne svar på om struktur og kultur er med på å gjøre varslingsrutinene kjent. Jeg har også undersøkt i hvor stor grad de ansatte kjenner til Varslingsplakaten samt varslingsrutinene og om denne kjennskapen har ført til at flere eventuelt færre vil varsle. Jeg ønsket og å finne ut om det er andre momenter som kan spille inn slik at de ansatte varsler eller lar være å varsle.

Struktur, kultur og varslingsrutiner må være til stede for at de ansatte på en forsvarlig måte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Mine funn viser at Varslingsplakaten er mindre kjent blant de ansatte på den største skolen enn på den minste skolen. Det samme er kjennskap til varslingsrutinene. På den minste skolen kjenner de ansatte til rutinene i større grad enn på den største skolen. Det kan synes som om flere nivåer i organisasjonen er med på å gjøre Varslingsplakaten og varslingsrutinene mindre kjent for de ansatte.

Jeg har gjennom min undersøkelse kommet fram til at varslingsrutiner må være til stede for at arbeidstaker skal varsle, både på den største og den minste skolen. Til tross for at en stor prosentandel frykter gjengjeldelse varsler arbeidstakerne på begge skoler. Det er nærliggende å anta at de som frykter for gjengjeldelse i stor eller svært stor grad ikke varsler om kritikkverdige forhold. En kan også anta at det ikke bare er struktur og varslingsrutiner som må være på plass for at det skal varsles. Struktur og rutiner er lettere å endre på enn å endre en kultur. En kultur bygger på de ansattes verdier, normer og virkelighetsoppfatninger. Kulturen sitter i «veggene». Visst det er en oppfatning av at en kan bli utsatt for gjengjeldelse dersom en varsler, kan det føre til at færre ønsker å varsle. Kulturen er da med på å redusere varslingshyppigheten. Mine funn viser at færre varsler dersom det er frykt for å varsle om kritikkverdige forhold. Flere oppgir at de frykter for ulike typer av gjengjeldelse fra ledelsen og derfor ikke varsler.

Det er grunn til å tro at kulturen er mer helhetlig og samlende på den minste skolen. Dette fordi det er små forhold og alle kjenner alle. Like stor andel har følt behov for å varsle i stor eller svært stor grad på begge skolene. Det er like stor andel respondenter som har følt behov for å varsle i stor eller svært stor grad på begge skolene. Likevel varsles det oftere på den minste skolen og de ansatte har en mer positiv erfaring med varslingsrutinene. Dette er med på å underbygge at det kan hende er bedre kultur for å varsle på den minste skolen.

De ansatte på den minste skolen har også kortere avstand til ledelsen enn den største skolen. Varslingshyppigheten er høyere på den minste skolen. Frykt for gjengjeldelse når det varsles synes å være større på den største skolen enn den minste skolen. Det kan også skyldes lengere avstand til ledelsen. Miljøet er mindre og mer gjennomskiktig og ordet spres raskere på en liten arbeidsplass.

På den minste skolen kjenner flere til hvordan innkomne varsler blir behandlet enn på den største skolen. Samme andel ansatte på begge skoler vil varsle hvis de kan gjøre det anonymt. Noen av de ansatte frykter for gjengjeldelse dersom de varsler og dermed lar de det være. Ut i fra dette kan det være nærliggende å spørre om det finnes en fryktkultur slik at de ansatte lar være å varsle. Det er et nytt og spennende tema som må tas opp i en annen oppgave eller via skolenes HMS-system.

8 Litteraturliste

- Aadland, E. (1991). *Etikk for helse- og sosialarbeidarar*. Oslo: Det norske samlaget.
- Aftenposten. (2018, 3 26). *aftenposten.no*. Hentet fra [aftenposten.no](https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/MgqgX0/Offentlig-utvalg-Varsling-er-lonnsomt-Kan-spare-samfunnet-for-inntil-12-milliarder-kroner):
<https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/MgqgX0/Offentlig-utvalg-Varsling-er-lonnsomt-Kan-spare-samfunnet-for-inntil-12-milliarder-kroner>
- Argyris, C. (1982). The executive mind and double-loop learning. *Organizational Dynamics*, ss. 5-22.
- Arbeidstilsynet. (2018, 9 4). *arbeidstilsynet.no*. Hentet fra Arbeidstilsynet:
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>
- Arbeidstilsynet (2018). Veiledningsseminar om Varsling. Vadsø, Finnmark, Norge.
- Argyris, C., & Schon, D. (1974). *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. Oxford: Jossey-Bass.
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur - en begrepsavklaring. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, ss. 326-336.
- Bjørkelo, B. (2010). *Whistleblowing at work. Antecedents and consequences*. Bergen: Dissertation for degree of philosophiae doctor (PhD)- University of Bergen.
- Daft, R. L. (1989). *Organizational Theory and Design 3rd edition*. St. Paul: West Publishing Co.
- Dalton, D. R., Tudor, W., Spendolini, M., Fielding, G., & Porter, L. (1980). Organizational Structure an Performance: A Critical Review. *Academy of Management Review* 5, ss. 49-64.
- Gagliardi, P. (1990). *Symbols and artifacts : Views of the corporate landscape*. Berlin: de Gruyter.
- Gevoll, E. (2015). *Varsling - Etikkens siste skanse*. Høgskolen i Nord-Trøndelag Bachelor`s Thesis.

- Greene, A. D., & Latting, J. (2004). Whistleblowing as a form of advocacy: Guidelines for the practitioner and organization. *Social Work* 49(2), ss. 219-230.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1986). *Organizational Behavior*. Boston, Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston : Harvard Business School Press.
- Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. . *The Academy of Management Review*, ss. 657-693.
- Hofstede, G. (1993). *Kulturer og organisasjoner*. Oslo: Bedriftsøkonomisk forlag.
- Homans, G. C. (1950). *The human group*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Irgens, E. (2007). *Profesjon og organisasjon - å arbeide som profesjonsutdannet*. Fagbokforlaget.
- Jacobsen. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. Oslo: Cappelen Damm, Akademisk.
- Jacobsen. (2016). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, & Thorsvik. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannesen, A., Tufte, P., & Veiden, P. (2006). *Å forstå samfunnsforskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- King, G. (1999). The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, ss. 315-326.
- Lewis, D., D'Angelo, A., & Clarke, L. (2015). Industrial relations and the management of whistleblowing after the Francis report: what can be learned from the evidence? *Industrial Relations Journal*, 312-327.

- Matthiesen, S. B. (2016, April). Mottak av varslings. *Magma*, ss. 29-40.
- Matthiesen, S., Bjørkelo, B., & Nielsen, M. (2008). *Klanderverdig atferd og varslings i orsk arbeidsliv - Wrongdoing and whistleblowing in Norwegian working life*. Bergen: Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) Universitetet i Bergen.
- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Miceli, M. P., & Near, J. (1992). *Blowing the Whistle, The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*. New York: Lexington Books.
- Miceli, M. P., & Near, J. (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational & Legal Implications for Companies and Employees*. New York: Lexington Book.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistleblowing at work; Tough choices in exposing fraud, waste and abuse on the job*. Boulder Colorado: Westview Press.
- Near, J. P. (1995). Effective Whistle-Blowing. *Academy of Management Review*, ss. 679-708.
- Near, J. P., & Miceli, M. (2012, June). Organizational dissidence - the case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, ss. 153-172.
- Near, J., & Miceli, M. (1985). Organizational Dissidence - the Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- NOU 2018:6 (2018) Varslings-verdier og vern. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-6/id2593665/>
- Organ, D. W., & Bateman, T. (1986). *Organizational Behavior*. Plano, Texas: Business Publication Inc.
- Regh, M., Miceli, M., Near, J., & Van Scotter, J. (2008). Antecedents and outcomes for retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relations. *Organizational Science*, ss. 220-240.
- Rokeach, M. (1976). *The nature of human values and value systems*. New York: Oxford University Press.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.

- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist* 45(2), ss. 109-119.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership 4 utgave*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Skivenes, M., & Trygstad, S. (2012). *Åpenhet, Ytring og Varsling*. Gyldendal Akademisk.
- Torgersen, U. (1972). *Profesjonssosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Torgersen, U. (1994). *Profesjoner og offentlig sektor*. Oslo: Tano.
- Trice, H. M., & Beyer, J. (1993). *The cultures of work organizations*. Prentice Hall.
- Trygstad. (2010). *Med rett til å varsle.... Men hjelper det og er det lurt?* Fafo.
- Trygstad, S., & Ødegård, A. (2016). *Varsling og ytring i norsk arbeidsliv*. Oslo: Fafo.
- Trygstad, S., Skivenes, M., Steen, J., & Ødegård, A. (2014). *Evaluering av varslerbestemmelsene*.
- Vandekerckhove, W. (2010). What Can We Learn from Existing Whistleblowing Legislation and Research? . I D. Lewis, *A global approach to Public Interest Disclosure*. Middlesex UK: Edward Elgar Publishing.
- Vandekerckhove, W., & Lewis, D. (2011). The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines. *Journal of Business Ethics*, 253-264.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly* 21, ss. 1-19.
- Weick, K. E. (2001). *Management of Organizational Change Among Loosely Coupled Elements - Making Sense of the Organization*. Malden MA: Blackwell Publishing.
- Ødegård, A. M. (2018, Janua 11). *Arbeidslivet.no*. Hentet fra <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Varsling/Hva-er-varsling-i-arbeidslivet/>
- Ødegård, A., Trygstad, S., & Steen, J. (2016). *Varsling og ytring blant medlemmer i sju fagforbund*. Oslo: Fafo.

9 Vedlegg (lenke til spørreundersøkelsen)

[https://docs.google.com/forms/d/1gEUjlANVbs74T_HG9IkwyMwJT8xXya1CqqWId7CjvY/
edit](https://docs.google.com/forms/d/1gEUjlANVbs74T_HG9IkwyMwJT8xXya1CqqWId7CjvY/edit)

10 Vedlegg (Varslingsplakaten)



FINNMARK FYLKESKOMMUNE
FINNMÁRKKU FYLKKAGIELDA

VARSLINGSPLAKATEN

Hva er varsling?

Med «varsling» menes at arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Kritikkverdige forhold

Med kritikkverdige forhold menes brudd på FFK sine retningslinjer, allment aksepterte etiske standarder, straffbare forhold og andre lovbrudd.

Rett og plikt til å varsle

En enkelte medarbeider som blir kjent med kritikkverdige forhold har rett til å si ifra i henhold til Grunnloven §100 og AML § 2 A-1.

Medarbeidere har rett og plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare. Se AML § 2 A-1.

AML. Krever at varslingen skal være forsvarlig. Det betyr at varsleren skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold. Hvis ønskelig kan flere varsle samlet.

Hvem varsler du til

Kritikkverdige forhold skal fortrinnsvis tar opp med nærmeste leder. HMS- og/eller vernetjenesten kan involveres der varsleren finner det hensiktsmessig. Dersom nærmeste leder f.eks. er omfattet av varslingen, er inhabil eller ikke følger saken i henhold til retningslinjer, følger man tjenestevei/linje.

En arbeidstaker kan henvende seg til andre instanser i fylkeskommunen (f.eks. HMS-rådgiver, BHT, vernetjenesten eller tillitsvalgt) for bistand ved varsling.

Varslingssekretariatet kan kontaktes når varsling i tråd med avsnittene ovenfor har vært forsøkt uten tilfredsstillende resultat, eller vurderes som uegnet.

I de tilfeller hvor ingen av de øvrige alternativene er mulig eller hensiktsmessig kan varslere varsle til en egnet ekstern aktør.

Endret: 28.11.2017

Hvordan varsle

Varsling skal skje forsvarlig. Med det menes at intern varsling i tjenestevei skal være forsøkt før eventuell annen varsling

Varsling kan gjøres anonymt men normalt vil åpenhet bedre saksbehandlingen. Varslers identitet er uansett er forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter og ikke gjøres tilgjengelig uten varslersens samtykke.

Krav til varslere

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt og FFK sine rutiner for varsling. Der samme gjelder til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Oppfølging av varsling

Ved oppfølging av varsling gjelder forvaltningslovens regler for saksbehandling. Herunder:

- Vedtak skal treffes etter at saken er best mulig opplyst
- Alle parter skal uttale seg
- Partene har partsinnsyn i sakens dokumenter
- Alle beslutninger og saksbehandling skal dokumenteres
- Habilitetsregler
- Opplysninger som innhentes i saken skal ha saklig sammenheng med varslet som er gitt

Vern mot gjengjeldelse ved varsling

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med AML er forbudt i henhold til AML § 2 A-2. Enhver negativ reaksjon på varsling skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet mot gjengjeldelse gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed samt uformelle reaksjoner som endring i arbeidsoppgaver, intern overføring, trakasserende atferd etc.