

Dekan AITeL
her

Tilsvar tilrettevisning i arbeidsforhold

Det refereres til notatet datert 15.6.08, der det er skrevet med denne «tilrettevisningen vil jeg oppfordre deg til å slutte med aktivitet som gir de negative effektene nevnt (se 4 punkter under kapitlet Form)»

Først skal reglene om ytringsfrihet og innsyn omhandles. Så skal den innholdlige bakgrunnen nevnes for så å komme inn på formen. En konklusjon avslutter tilsvaret.

1. Ytringsfriheten og innsyn (=informasjonsfrihet)

Ytringsfriheten er forankret i Grunnloven §100 og i Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art. 10. Etter grunnlovsendring 30. september 2004 heter det i Grunnloven §100 bl.a. at «Frimodige Ytringer om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand ere Enhver tilladte». I henhold til EMK art. 10 har enhver «rett til ytringsfrihet». Det heter videre at denne retten skal omfatte «frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser». Frihet til å ytre seg gjelder både ytringens innhold og form. Om grunnlovsendringen 30. september 2004 går det frem at endringen skulle legge grunnlaget for en sterk ytringsfrihet for tilsatte, herunder offentlige tilsatte.

Innsyn (informasjonsfrihet) er forankret i Grunnloven §100 og i Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art. 10. Etter grunnlovsendring 30. september 2004 heter det i Grunnloven §100 bl.a. at «Enhver har Ret til Indsyn i Statens og Kommunernes Akter ... Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for en aaben og oplyst offentlig Samtale.» I henhold til EMK art. 10 skal «denne rett skal omfatte frihet til (...) å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser». Artikel 19 (2) av de forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter lyder «Enhver har rett til ytringsfrihet, denne rett omfatter frihet til å søke, motta og meddele opplysninger og tanker av alle slag, uten hensyn til territoriale grenser, enten i muntlig, skriftlig eller trykt form, eller ved kunstneriske eller andre uttrykksmidler etter eget valg.»

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven, mrl) bestemmer at «Bestemmelsene i (menneskeretts-)konvensjoner og protokoller (...) skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning.»

Det rettslige utgangspunkt er således at tilsatte i offentlig forvaltning, som andre privatpersoner, har alminnelig ytringsfrihet. Offentlig tilsatte har et vidt spillerom - både i form og innhold - for *offentlig* å gi uttrykk for sin mening. Desto større spillerom må tilsatte ha til *internt* å ytre seg om forholdene på arbeidsplassen. Eventuelle begrensninger i den tilsattes ytringsfrihet må ha tungtveiende grunner.

Den lojalitetsplikt den tilsatte har overfor arbeidsgiveren kan etter omstendighetene legge bånd på

ytringsfriheten. Lojalitetsplikten har sin bakgrunn i arbeidsavtalen og innebærer at den tilsatte lojalt må slutte opp om arbeidsgiverens interesser og avstå fra utilbørlig tilsidesettelse av disse interessene til fordel for egne eller andres. Plikten går imidlertid ikke lenger enn det som er nødvendig for arbeidsforholdet. Arbeidsgivers styringsrett gir ikke noen generell adgang til å regulere tilsattes ytringer, herunder gi etterfølgende tilrettevisning. Arbeidsgivers styringsrett må sies å være saklig begrenset til det som er nødvendig for at arbeidstakeren skal oppfylle sin arbeidsforpliktelse. I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver således bestemme hvordan arbeidet skal utføres, herunder må det for eksempel kunne bestemmes hvem som skal uttale seg på virksomhetens vegne og på hvilken måte dette skal gjøres. Dersom den tilsatte uttaler seg som privatperson, har arbeidsgiveren som utgangspunkt imidlertid ingen hjemmel i styringsretten for å begrense den tilsattes ytringer. Det er bare ytringer som på en illojal måte skader arbeidsgiverens interesser som rammes av lojalitetsplikten.

Det grunnlovsfestede prinsipp om arbeidstakernes medbestemmelsesrett (Grunnlov § 110) må tillegges betydning også i forhold til arbeidstakernes ytringsfrihet.

Styringsretten hjemler blant annet tiltak for å regulere og verne om arbeidsmiljøet. Dersom arbeidsgiver mener det er hensiktsmessig å gjøre dette ved å legge bånd på den tilsattes ytringer, kan imidlertid dette uansett ikke gå lenger enn den lojalitetsplikt den tilsatte har. Spørsmålet blir derfor om ytringer var et brudd på lojalitetsplikten.

2. Innholdet

Bygging av Øya helsehus ble besluttet selv om **6 av 7 dekaner gjorde oppmerksom på at [finansiering og økonomiske konsekvenser av Øya helsehus er ikke utredet og HiST ikke kan bære de faglige skadevirkningene.](#)**

([HS-sak 010/2006](#)) besluttet bygging av Øya helsehus med pålegg at det "ikke går ut over dagens aktivitet ved HiST"

[21.02.07](#) besluttet HiST styret i [HS-sak 20/2007](#):

1. Høgskolestyret ber om å få seg forelagt en vedtakssak om hvordan høgskolens økte leie- og driftskostnader i forbindelse med Øya helsehus skal dekkes.

Etterpå ble det forgjeves påpekt i flere leserinnlegg i Høgskoleavisa å finne måter å forberede seg til de allerede kjente 6,1 millioner kroner merkostnader grunnet flytting til Øya helsehus.

I [O sak](#), HS-møte [20.06.07](#) blir det opplyst at plan å dekke økte leiekostnadene ikke lages, da sluttprisen er ukjent.

Et forslag fra meg 26.11.07 til HiST ledelsen om å skaffe et estimat av sluttkostnadene basert på oppfølging av prosjektkostnadene og deretter gjennomføring av vedtak [HS-sak 20/2007](#) forble resultatløs.

Innsynsøknader til HiST 17.11.07 og 14.12.07 førte ikke til å få fram påløpende kostnader. Oppfølging i Trondheim kommune brakte 18.1.08 bare fram budsjettvedtaket av 23.5.06 (647 millioner) men ikke påløpende kostnader. Innflytting skjedde 2.6.08. Men allikevel var innsynsøknader 28.5.08 til HiST og Trondheim kommune 2.6.08 per 15.6.08 ikke besvart basert på påløpende kostnader (siden 1.6.08 sluttkostnader).

3. Form

Tilrettevisningen omhandler bare formen, innholdet omtales uspesifisert som «flere forhold».

«I disse epostene refererer du til konklusjoner som er dine egne synspunkter, og de er utledet med til dels sterke personlige karakteristikk og handlemåter. Eksempler er ledere som saboterer, avglemmer, obstruksjon med flere.»

Jeg antar at det tas sikte på klage til Høgskolestyret datert 12.6.08:

«Spørsmål om kostnader for Øya helsehus ble f. eks. tatt opp i sammenheng med budsjettet 2008. Ifølge [Referat fra I/D/F-møtet 16.11.07](#) skulle saken om Øya helsehus bli lagt fram for Høgskolestyre 28.2.08. Siden har saken blitt trenert og utsatt gjentatte ganger. Saken var planlagt for [Høgskolestyrets møtet 18./19.6.08](#), men har nå blitt avglemt igjen.»

Dette er en beskrivelse av en saksbehandling ingen personkarakteristikk. Saksbehandleren er ikke nevnt.

At HS-20/2007 med plan for innsparinger ikke ble utført blir kalt sabotasje og obstruksjon på bakgrunn av at budsjettvedtaket i Trondheim kommune om 647 millioner ble gjort allerede 23.5.06 og 6,1 millioner merkostnader (basert på nøkkeltall fra 2005) kjent. Dett er en karakteristikk av en handling. Det må også sees på bakgrunn av de store økonomiske problemene i HiST (50 millioner, dvs. ca. 85 overtallige stillinger) som kan føre til oppsigelser. Imidlertid blir det også opplyst hvem som er ansvarlig. Jeg ser nå at det kan oppfattes som sårende for de handlende. Derfor beklager jeg utalelsen og ber jeg om unnskyldning for denne koblingen.

Effekten beskrives i tilrettevisningen som følger:

«Dette gjør at din handlemåte:

1. Av flere oppleves som svært negativ for HiST eksternt
2. For en del personer oppleves personkarakteristikkene som sårende og urettferdige
3. For flere bidrar dette til et dårligere arbeidsmiljø
4. For noen vanskeliggjøres eget arbeid, som faktisk noen ganger arbeider for de samme mål som du synes å ha

Med denne tilrettevisningen vil jeg oppfordre deg til å slutte med aktivitet som gir de negative effektene nevnt over.»

Det oppfattes at HiST eksternt i 1) kan være bl. a. Sivilombudsmannen, Trondheim kommune, Fylkesmannen.

Ifølge «Lov om Stortingets ombudsmann for forvaltningen» er formålet «Som Stortingets tillitsmann skal ombudsmannen på den måte som er fastsatt i denne lov og i hans instruks, søke å sikre at det i den offentlige forvaltning ikke øves urett mot den enkelte borger og bidra til at **offentlig forvaltning respekterer og sikrer menneskerettighetene.**» Enhver som mener å ha vært utsatt for urett fra den offentlige forvaltnings side, kan klage til Ombudsmannen. At noen i HiST opplever henvendelser til Sivilombudsmannen som svært negativ kan jeg ikke forstå. Derfor foreslås det at alle som gir uttrykk for det blir gjort kjent med denne tilsvar. Er bestemmelsen at menneskerettighetene ytringsfrihet og informasjonsfrihet «skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning» [mrl. §3] ikke kjent?. Uten tvil går menneskerettigheter foran noe ubestemte og for meg vanskelig tilgjengelige jantelovens «regler og skikker» som synes å være nødvendig å forstå de ovennevnte 4 punkter. Jeg kan ikke se at dette gir en målestokk for å avgjøre hva som er lov eller ikke og begrense ytringsfriheten.

Det finnes videre en årsakssammenheng mellom brevet datert 12.6.08 og at søknaden om innsyn 28.5.08 ikke ble besvart innen 1-3 dager som Sivilombudsmannen har skrevet til HiST 24.6.05 (se

vedlegg 4 i brevet 28.5.08).

I det hele tatt ville anmodningene om innsyn til både HiST ikke bli stilt hvis HiST ville sine ansatte gi mer og bedre innsyn enn offentlighetsloven gir (manglende innsyn til internt brev [26.11.07](#)).

Videre åpner det grunnlovsfestete innsynsrett at både kommunen (som opplyste om budsjettet 18.2.08) og Fylkesmann som klageinstans kan kontaktes av alle borgere.

Målet med brevene angående Øya helsehus har vært å fremme kostnadsoppfølging og tiltak å takle overskridelsene i henhold til [HS-sak 20/2007](#). Jeg legger vekt på at det er en diskusjon i en situasjon der det kan bli oppsigelser. Har noen gang en statlig høgskole med forutsigelige bevilgninger vært i en slik situasjon? Kostnadene av Øya helsehus har i tillegg allmenn interesse. I den grad karakteristikk av handlemåter (punkt 2) oppleves som sårende ber jeg allikevel om unnskyldning.

At dette bidrar til et dårligere arbeidsmiljø har vært ukjent for meg (punkt 3). Jeg ser nå at å nevne personer i sammenheng med handlinger som karakteriseres sterk kan skade arbeidsmiljøet.

”I praksis synes imidlertid den øredøvende taushet å være kanskje det mest karakteristiske når det gjelder arbeidstakers uttalelser. Arbeidstakere som uttaler seg, eller som sier fra, blir sjelden populære - hverken hos arbeidsgiver, overordnede eller andre ansatte. Dertil kommer at arbeidsgivere i større eller mindre grad pålegger sine ansatte restriksjoner med hensyn til adgangen til å uttale seg; restriksjoner som rettslig sett ikke alltid er uproblematisk.” (Ytringsfrihet og konstitusjonelt vern, 2003: Ytringsfrihet i arbeidsforhold, Henning Jakhelln). At en synspunkt blir «upopulær» (punkt 4) pga. den blir ytret på en måte som ledelsen ikke liker kan vise manglende respekt av ytringsfriheten.

Det mislykkede forsøk å få påløpende overskridelser fram er et forsøk å hjelpe ledelsen og støtte styre i HiST med et bedre beslutningsgrunnlag og hadde derfor tjent HiST med en plan for kostnadsreducerende tiltak.

Her må også sees at ytringsfrihet og informasjonsfrihet er grunnlovbeskyttede menneskerettigheter mens de skadelitte her omtales som «flere», «en del», «noen» som jeg hittil aldri er blitt kontaktet av i kontekst av arbeidsmiljø skadende effekter.

Brevet datert 12.6.08 må sees på bakgrunn av at Øya helsehus sine kostnader ikke ble fulgt opp på tross av den vanskelige økonomiske situasjon og frustrasjonen med måten HiST sentralt er styrt på.

Resultatet av arbeidsmiljøundersøkelsen om styringskvalitet er: 91 % mener at ledelsen i avdelingen AITeL gjør en god jobb. Det er bare 41 % som mener at den sentrale ledelsen ved HiST gjør en god jobb. HiST sentralt er HiSTs største utfordring og forbedringspotensial når det gjelder arbeidsmiljø.

Dessverre laget HiST sentralt følgende regel "for hvordan vi forholder oss når vi diskuterer" i avdelingene: "Ledelsespørsmålene holdes utenfor som forbedringsområde". Jeg kan ikke se tungveie grunner at den sentrale ledelsen holdes utenfor diskusjonen. Videre blir den lovpålagte medvirkningsplikt (aml § 2-3) hindret og derfor ble det foreslått å forandre denne regel (vedlegg 1: Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen). Jeg er uten svar og ville finne det betryggende å få bekreftet at ytringsfriheten styrkes på dette punktet.

Oppfølging av dette største forbedringspotensial i arbeidsmiljøundersøkelsen viste dessverre svikt i alle ledd (vedlegg 2: Oppfølging av det største forbedringspotensial i arbeidsmiljøundersøkelsen: Svikt i alle ledd?). Denne øredøvende taushet er i strid med medvirkningsplikten.

En bedre oppfølging vil forbedre arbeidsmiljøet. Derfor anmoder jeg om behandling og et svar på utfordringen som disse 2 vedleggene stiller. Dermed blir frustrasjonsnivået senket og arbeidsmiljøet bedre.

AITeL og HiST ledelsen anmodes derfor å gjøre mer formålstjenlig og systematisk for å sikre at hensynet til arbeidstakers miljø (aml § 3-1) enn bare å spørre seg selv hva grunnene er (Høgskoleavisa nr. 3/2008).

Konklusjon

Bortsett fra skarpe ord i brevet 12.6.08 som blir beklaget kan jeg ikke se at tilrettevisningen er tilstrekkelig underbygget og konkretisert med tungtveiende grunner som kreves for å innskrenke ytringsfriheten og innsyn. Innholdet i hele Øya saken viser at det ble handlet i lojalitet for HiSTs interesser å takle kostnadsoverskridelser i henhold til høgskolestyrets vedtak [HS-sak 20/2007](#).

HiST ledelse hadde unngått all kritikk ved å utføre [HS-sak 20/2007](#) (plan for innsparinger) eller følge [forslaget 26. november 2007](#) å gjøre det, eller følge Sivilombudsmannens råd i [brev av 24.6.05](#) om behandling av innsynssøknader. Selv om en ytring måtte anses illojal, så kan den likevel være tillatt fordi hensynene til ytringsfriheten kan veie tyngre enn arbeidsgivers interesse. Dette gjelder både arbeidsmiljø generelt og diskusjon om nedbemanninger.

Som informasjonsfrihet skjemper er det en selvfølge for meg å fortsette å forsvare både ytringsfrihet og informasjonsfrihet og derfor frasis ikke retten å kontakte Sivilombudsmannen hvis det skulle være nødvendig.

På denne bakgrunn anmodes det om at tilrettevisningen trekkes tilbake [i den utstrekning den ikke berører de forhold som er allerede beklaget].

Walter Keim

Høgskolelektor

[PS (3.7.08): Både oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølging av påløpende kostnader for Øya helsehus er å betrakte som varsling (aml. § 2-4)]

Vedlegg:

1. Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen:

[brev 6.2.08]

Da det er naturlig for meg å uttale meg fritt (gud la ytringsfriheten i vugga mi) var det både ubekvem og ubehagelig med en regel fra HiST sentralt: "for hvordan vi forholder oss når vi diskuterer" i avdelingene: "Ledelsespørsmålene holdes utenfor som forbedringsområde".

Etter å ha diskutert det oppfatter jeg at det egentlig skulle bare gjelde avdelingen. Derfor foreslår jeg for kommende arbeidsmiljøundersøkelse:

"Avdelingsledelse-spørsmålene holdes utenfor som forbedringsområde".

Resultatet av undersøkelsen om styringskvalitet er: 91 % mener at ledelsen i avdelingen AITeL gjør en god jobb. Det er bare 41 % som mener at den sentrale ledelsen ved HiST gjør en god jobb. HiST sentralt er HiSTs største utfordring og forbedringspotensial når det gjelder arbeidsmiljø: Hvem gjør noe med dette arbeidsmiljøproblemet bortsett fra meg?

Det foreslås for kommende undersøkelse (termin er ikke bestemt ennå) at mer enn 50% av spørsmålene skal omhandle HiST ledelse og administrasjon sentralt.

Forøvrig har jeg løftet HiST fra strykkarakter F til E når det gjelder oppfølging av kostnadene for Øya helsehus: http://home.broadpark.no/~wkeim/jul/oya_helsehus.htm

Man det trengs flere hjelpende hender å nå A (fremragende), dvs. innfri forutsetningen for byggevedtaket at virksomhetens aktivitet skjermes mot overskridelsene.

Jeg sender en kopi til de ansvarlige for undersøkelsen, for å spare e-post trafikk.

Mvh

Walter Keim

PS:

- *Jeg kan ikke se at [O-sak 003/2008](#) i det hele tatt nevner det største forbedringspotensial i HiST, nemlig styringskvalitet ved sentral ledelse.*
- *Ledelsen uttaler til Høgskoleavisen nr. 3/2008: "[Vi spør oss jo hvorfor det er sånn](#)". Da dem ikke finner noe svar blir det ikke gjort noe. Hva med å spørre de ansatte?*
- *Saken er i strid med [reglementet](#) (at høyskolesaker skal tas opp i ledermøte) ikke tatt opp i [ledermøte 13.2.08](#).*
- *Administrativ ledermøte diskuterer 12.12.07 hovedsaklig "hvem har lov å se hva" matrisen.*
- *IDF møteprotokollene nevner bare en setning, der det henvises til [liknede dårlige resultater](#) i MTM statsbarometer. Men er disse etatene sammenliknbart?*
- *Møtet mellom ansattes representanter og HiSTs ledelse 11.2.08 (ingen protokoll publisert) for å "bedre samarbeidet" hadde saken meldt på dagsorden men dropper diskusjonen.*
- *Konklusjon: Når dette ikke blir diskutert noen sted i organisasjonen, er det da forunderlig at ledelsen ikke vet noen om årsakene?
Det er åpenbart slik at tausheten av majoriteten av 59% av de ansatte som er utilfreds er til hinder at det største forbedringspotensial i organisasjonen HiST kan gjøres noe med. Ville det være bedre om flere [ville si ifra som jeg](#) gjør?*

2. Oppfølging av det største forbedringspotensial i arbeidsmiljøundersøkelsen: Svikt i alle ledd?

[brev 12.2.08]

Da HA laget en regel som stoppet yringsfriheten å snakke om det største forbedringspotensial (styringskvalitet HiST ledelse) har jeg foreslått å oppheve dette forbudet i oppfølgingsundersøkelsen.

Jeg har forsøkt å ta dette forbedringspotensial opp med:

- dekan
- prodekan
- arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøundersøkelsen (se brev ovenfor)
- Kjell Hansen, som fikk min uttalelse:
<http://home.broadpark.no/~wkeim/jul/arbeidsmiljoeundersoekelse.htm>

- arbeidstakerrepresentant i møte 11.2.08 (der MTI var foreslått tatt opp men ikke snakket om)

I tillegg ser jeg fra protokollen i ledermøtet at det ikke står noe der om det.

Alle disse aktivitetene ender med resultatet, at hvis ikke jeg selv tar dette forbedringspotensiale opp er det ingen.

Riktignok er det varslet at 18.2.08 vil det publiseres en O-sak til styret om det. Men vil(ikke-)behandlingen så langt ikke nødvendigvis forsette?

Den arbeidstagerrepresentanten jeg snakket med som deltok i møte 11.2. løftet ideen om å kontakte hovedvernombud, da manglende oppfølging av dette forbedringspotensial er mitt største arbeidsmiljøproblem.

Har du som hovedvernombud anledning til å ta opp dette svikt i alle ledd?

Takk på forhånd for et svar.

Mvh
Walter Keim

Svar 18.6.08: "Ta saken opp med nærmeste overordnede programleder/dekan"

[PS (3.7.08): Både oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølging av påløpende kostnader for Øya helsehus er å betrakte som varsling (aml. § 2-4)]