

Varsling av kritikkverdige forhold i Hordaland fylkeskommune

AUD- rapport nr. 13-09
November 2009

ANALYSE 3,4
UTGREIING 6,3
DOKUMENTASJON 4,7

Innhald:

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Innleiing | 3 |
| 2 | Oppsummering..... | 4 |
| 3 | Om undersøkinga | 5 |
| 4 | Kjennskap til og synspunkt på varslingsrutinane i HFK..... | 6 |
| 5 | Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen..... | 9 |
| 6 | Varsling av kritikkverdige forhold..... | 12 |
| 7 | Dei som let vere å varsle og dei som ikkje har hatt grunn til å varsle | 20 |
| 8 | Vegen vidare | 23 |
| 9 | Litteraturliste..... | 24 |

1 Innleiing

Hordaland fylkeskommune (HFK) innførte i 2007 rutinar for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Som eit resultat av dette er det etablert ei eiga varslingsgruppe/varslingsutval som skal greie ut og eventuelt handtere kritikkverdige forhold som kjem fram gjennom intern varsling. I varslingsutvalet sit fylkesrådmannen, organisasjonsdirektøren og hovudverneombodet.

Arbeidslaget Analyse, utgreiing og dokumentasjon (AUD) har på oppdrag frå varslingsutvalet gjennomført ei spørjeundersøking blant dei tilsette i HFK om temaet varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Spørjeskjemaet er utarbeidd av AUD i samarbeid med ei arbeidsgruppe nedsett av varslingsutvalet. AUD har stått for datainnsamlinga og rapportering av resultatata.

I varslingsrutinane for HFK vert varsling definert på følgjande måte:

”Definisjon

Med varsling er det her meint dei tilfella der arbeidstakar seier frå om kritikkverdige forhold i verksemda (også kalla ”whistleblowing”), jfr. Arbeidsmiljølova § 2-4.

Det vert rekna som varsling dersom arbeidstakar seier frå om kritikkverdige forhold

- a) til leiinga eller andre ansvarlege i verksemda (intern)
- b) til tilsynsstyresmakter eller andre offentlege styresmakter (ekstern)
- c) til media m.v. (ekstern)”

I tillegg er den interne varslingsvegen presisert:

”Varslingsvegar internt

Internt bør arbeidstakar seia frå om kritikkverdige forhold til:

1. Nærmaste leiar på tenestestaden
Det er ønskeleg at nærmaste leiar får kjennskap til forholda og slik vert gitt høve til å retta dei opp.
2. Overordna leiar på tenestestaden
Det kan vera nødvendig å gå til overordna leiar t. d. dersom nærmaste leiar er omfatta av varslingsgrunnlaget. Om ikkje meldinga vert behandla av nærmaste leiar, kan arbeidstakar også venda seg direkte til overordna leiar.
3. Varslingsgruppa
Det kan vera aktuelt å gå til varslingsgruppa direkte t.d. dersom arbeidstakar meiner at dei føregåande instansane er omfatta av varslingsgrunnlaget eller varsling til leiarane på tenestestaden ikkje er blitt følgd opp. Det kan også vera relevant å gå til varslingsgruppa dersom varslingsgrunnlaget omfattar eit vidare område enn tenestestaden.”

Bakgrunnen for undersøkinga er mellom anna at varslingsutvalet fram til no har hatt svært få saker. Undersøkinga skal avdekke i kva grad dei tilsette kjenner til varslingsrutinane og varslingsutvalet, i kva grad dei tilsette opplever kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og korleis varslingsprosessen fungerer. Det er framleis forska relativt lite på problemstillingar knytt til varsling i Noreg, men der det er føremålsteneleg, vert resultatata frå denne undersøkinga samanlikna med andre relevante studiar.

2 Oppsummering

Berre om lag 4 av 10 tilsette kjenner til varslingsrutinane for HFK. Kjennskapen er større blant dei som arbeider i fylkesadministrasjonen enn blant dei som arbeider i tannhelsetenesta og skolesektoren. Internett/intranett er den kanalen som flest først fekk kjennskap til varslingsrutinane gjennom.

Til saman 34 % av respondentane oppgir at dei har opplevd eller vore vitne til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i løpet av det siste året. Det er ein større del av dei som er tilsett i skolesektoren som har opplevd dette, enn av dei som er tilsett i fylkesadministrasjonen og tannhelsetenesta. Det som flest har opplevd eller har vore vitne til av kritikkverdige forhold, er destruktiv leiing. Deretter følgjer kritikkverdig arbeidsinnsats og mobbing/trakassering.

Av dei kritikkverdige forholda som dei tilsette har opplevd, er det tilfella av mobbing/trakassering som vert vurderte som mest alvorlege.

40 % av dei som har opplevd eller vore vitne til noko kritikkverdig på arbeidsplassen har varsla om dette. Den største delen av dei som har varsla, har varsla om mobbing/trakassering, etterfølgd av destruktiv leiing og kritikkverdig arbeidsinnsats.

Over 6 av 10 av dei som har varsla har varsla til nærmaste leiar, medan nesten halvparten har varsla til overordna leiar. Det er ein svært liten del som har varsla eksternt (4 %). Det er mest vanleg å varsle munnleg og ikkje-anonymt. Berre 27 % av dei som har varsla, seier at dei fekk informasjon om vidare saksgang og tidspunkt for når resultatet av varslinga var forventa å liggje føre. 32 % av dei som har varsla seier at varslinga ikkje har ført til noko endring i forholdet.

Blant dei som har opplevd endring er det ein overvekt som har opplevd endring i positiv retning. Det er også flest som har opplevd positive konsekvensar for eigen del. Den mest vanlege konsekvensen er positive reaksjonar frå kollegar (34 %) og leiing (17%). Den negative konsekvensen som flest har opplevd, er refs frå leiar (12 %). Det er berre eit mindretal (35 %) som oppgir at dei har fått tilbakemelding frå leiinga om resultatet av varslinga.

78 % av dei som har varsla seier at dei ville gjort det på nytt ved eit seinare høve dersom det skulle bli aktuelt.

Dei som har lete vere å varsle, oppgir at dei ikkje trur det nyttar å seie ifrå som den viktigaste årsaka til dette. Den største delen (60 %) av dei som ikkje har varsla oppgir at dei først ville ha varsla til nærmaste leiar dersom dei skulle ha varsla.

3 Om undersøkinga

Datainnsamlinga vart gjennomført elektronisk i september/oktober 2009.

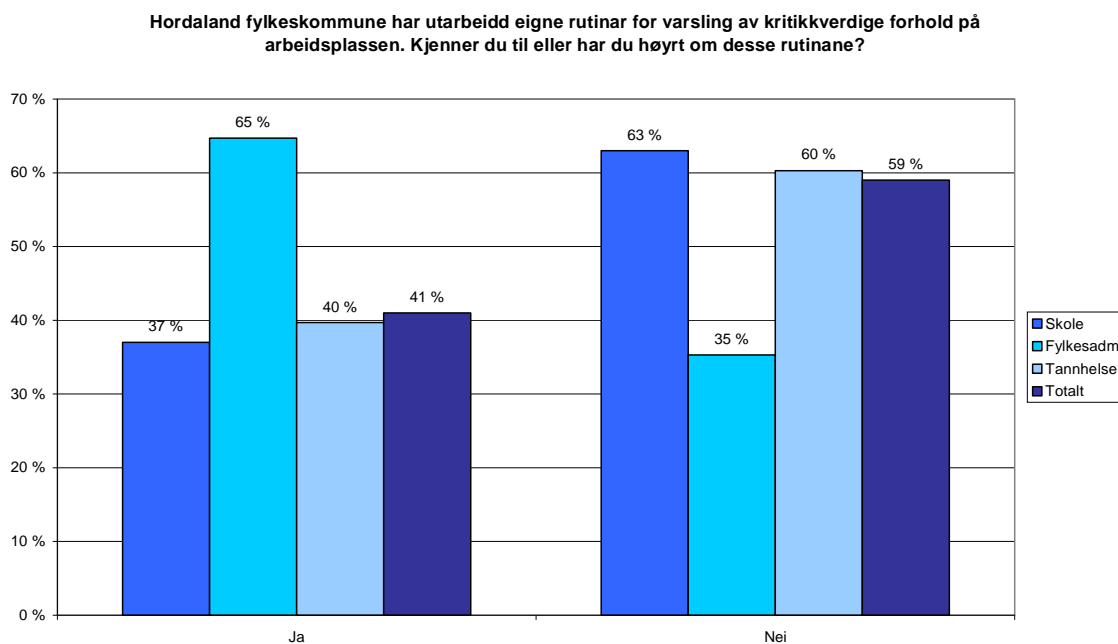
Undersøkinga er delvis ei populasjonsundersøking og delvis ei utvalsundersøking. Alle som arbeider i fylkesadministrasjonen og i tannhelsetenesta har fått moglegheit til å delta i undersøkinga. Når det gjeld skole, som er den største sektoren målt i tal tilsette, vart undersøkinga lagt opp som ei utvalsundersøking. Det vart trekt eit tilfeldig utval på 1000 tilsette i denne gruppa. Bakgrunnen for dette er at lærarane generelt får tilsendt mange spørjeundersøkingar, og ved å ikkje spørje alle er tanken at undersøkinga i mindre grad medverkar til ”respondenttrøttleik” enn om alle hadde blitt spurde.

Totalt vart undersøkinga sendt ut til 1866 tilsette. 63 e-postar kom i retur på grunn av feil i adressa, og 921 svarte på undersøkinga. Dette gjev ein svarprosent på 51%.

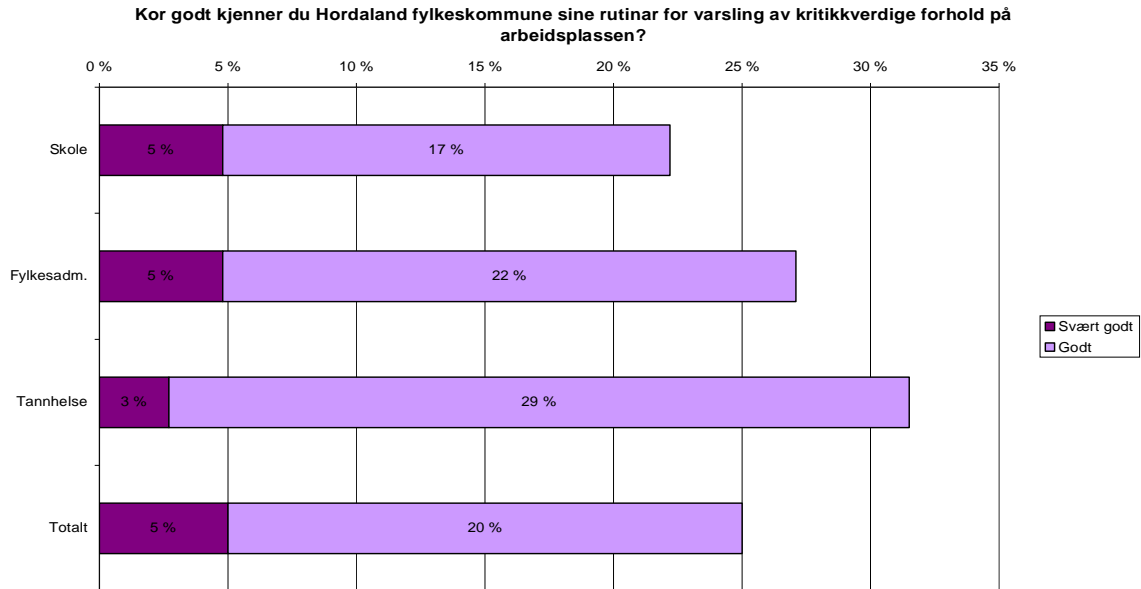
I etterkant av datainnsamlinga er resultatata vekta slik at forholdet mellom dei ulike sektorane (skole, tannhelse og fylkesadministrasjon) i undersøkinga gjenspeglar forholdet i populasjonen. Resultata som blir vist per hovudgruppe blir vist uvekta, mens totaltala er vekta.

4 Kjennskap til og synspunkt på varslingsrutinane i HFK

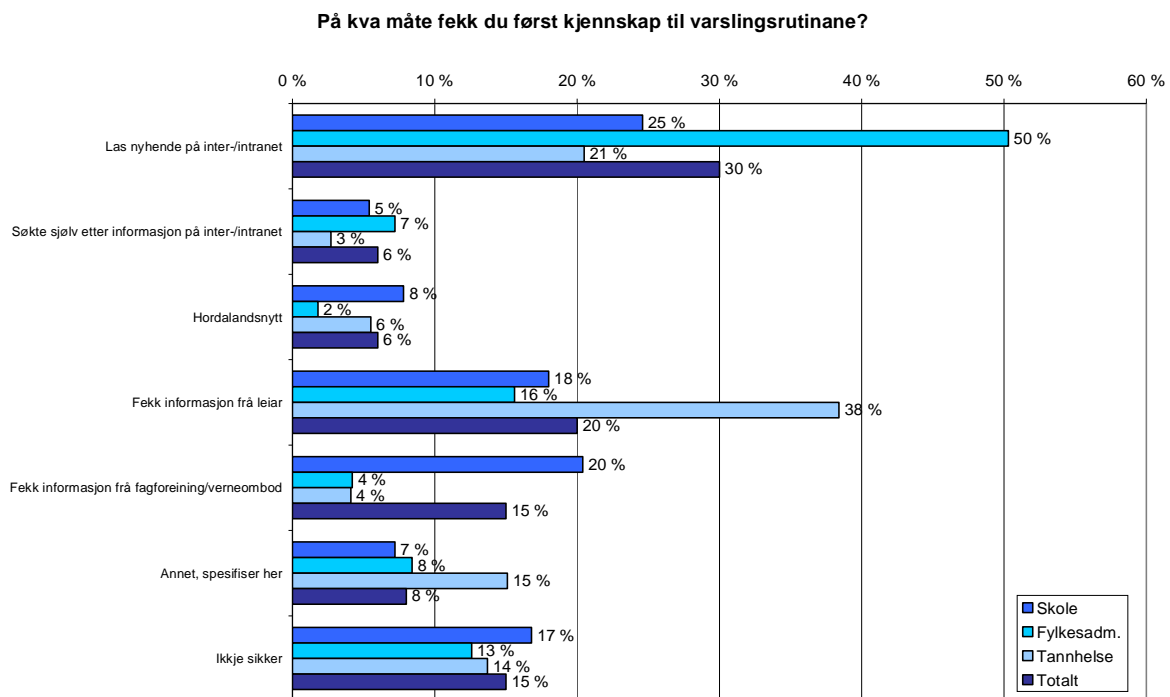
Totalt 41 % kjenner til eller har høyrte om varslingsrutinane i HFK. Kjennskapen til rutinane er større blant dei som arbeider i fylkesadministrasjonen (65 %) enn blant dei som arbeider i skole (37 %) og tannhelse (40 %).



Figuren på neste side syner kor stor del av dei som kjenner til varslingsrutinane, som oppgir at dei kjenner dei svært godt eller godt. Totalt seier 25 % av dei som kjenner til rutinane at dei kjenner dei svært godt eller godt. Kjennskapen er størst innan tannhelse, der totalt 32 % svarar svært godt eller godt, og lågast innan skole, der tilsvarende del er 22 %.



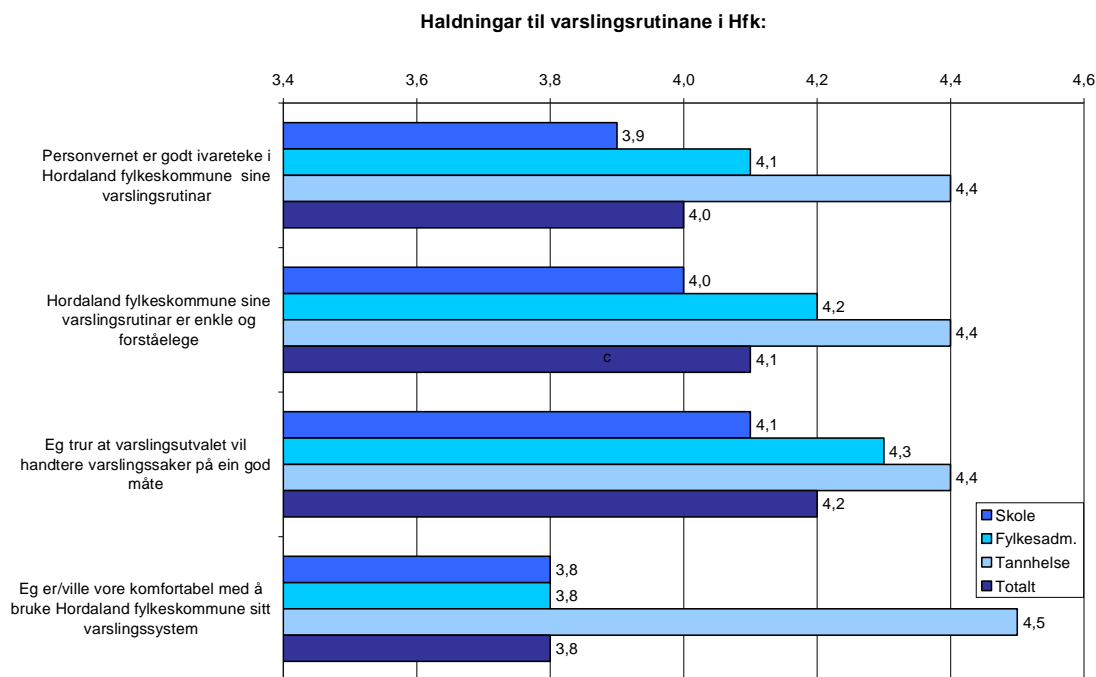
Intranett/internett er den viktigaste kjelda til informasjon om varslingsrutinane i HFK. Totalt 30 % seier at dei først fekk informasjon om rutinane gjennom denne kjelda. Blant dei som er tilsette i fylkesadministrasjonen er denne delen heile 50 %. Blant dei som jobbar i skolesektoren er delen 30 %. Blant dei som er tilsette i tannhelsetenesta er det flest som seier at dei først fekk kjennskap til rutinane gjennom informasjon frå leiar (38 %). Totalt 8 % har svara at dei fekk kjennskap til rutinane gjennom andre kanalar enn dei som er foreslått i undersøkinga. Ein stor del av desse fekk i første omgang kjennskap til varslingsrutinane gjennom kurs.



Respondentane i undersøkinga vart bedne om å ta stilling til ei rekkje påstandar knytt til varslingsrutinane. Dei har svara på ein skala frå 1 til 6, der 1 betyr at dei er heilt ueinige i påstanden og 6 betyr at dei er heilt einige. Figuren syner gjennomsnittsverdien totalt, og for dei ulike sektorane.

Dei tilsette som har delteke i undersøkinga er mest einige i påstanden ”Eg trur varslingsutvalet vil handtere varslings saker på ein god måte” (4,2 i snitt) og minst einige i påstanden ”Eg er/ville vore komfortabel med å bruke Hordaland fylkeskommune sitt varslingsssystem” (3,8 i snitt). Respondentane er og meir einige enn ueinige påstandane ” Personvernet er godt ivareteke i Hordaland fylkeskommune sine varslingsrutinar” (4,0 i snitt) og påstanden ” Hordaland fylkeskommune sine varslingsrutinar er enkle og forståelege” (4,1 i snitt).

Det er ein generell tendens at dei som er tilsette i tannhelsetenesta er meir positive til varslingsrutinane enn dei andre gruppene. Dei tilsette i tannhelsetenesta (som kjenner til varslingsrutinane) er også som tidlegare vist den gruppa som kjenner varslingsrutinane best.

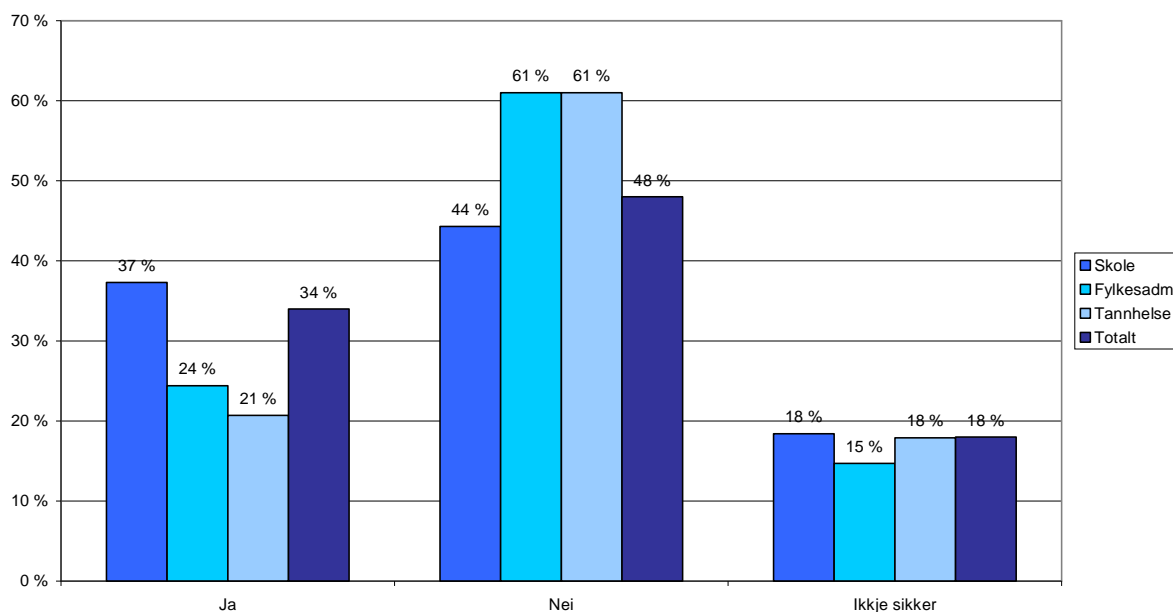


5 Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Til saman 34 % seier at dei har opplevd eller vore vitne til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. Det er ein større del av dei som er tilsette i skolesektoren (37 %) som har opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, enn av dei som er tilsette i fylkesadministrasjonen (24 %) og tannhelsetenesta (21 %).

Delen som seier at dei har opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen er lågare enn i andre liknande undersøkingar (Bakken, Dalby og Strønen (2009) og Skivenes og Trygstad 2007). Dette kan både ha samanheng med måten spørsmåla er stilt på og kva yrkesgrupper som vert spurde. Skivenes og Trygstad (2007) fann at så godt som alle respondentane (97 %) i deira undersøking om varsling innan barnevern, skole og pleie og omsorg, hadde opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Generelt kan det verke som førekomsten av kritikkverdige forhold på arbeidsplassar i Noreg er størst innan helse og sosialsektoren. Dette kan til dels vere ei forklaring på kvifor delen som har opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i HFK er lågare enn i andre undersøkingar.

Har du som arbeidstakar i løpet av dei siste 12 månader sjølv opplevd eller vore vitne til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen din?

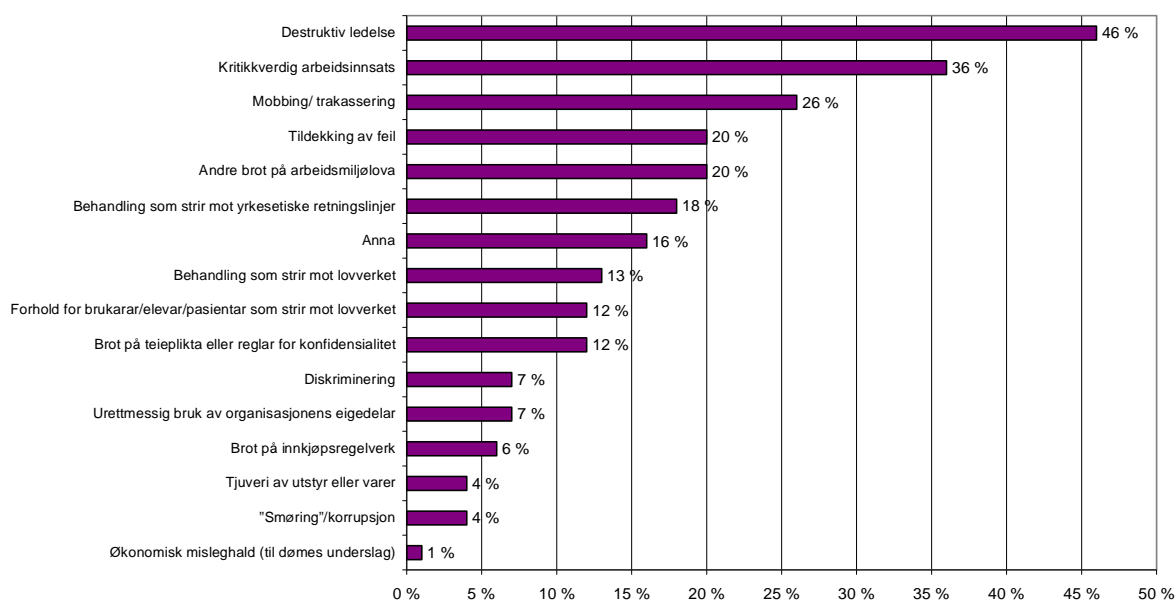


Dei av respondentane i undersøkinga om varsling i HFK som svarta at dei har opplevd eller vore vitne til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, vart vidare spurde om kva konkret forholdet gjekk ut på. Det er klart flest som har opplevd eller vore vitne til destruktiv leing. På dei neste plassane følgjer

kritikkverdig arbeidsinnsats og mobbing/trakassering¹. Dette er heilt i tråd med Bakken, Dalby og Strønen sin studie av varsling i offentlig og privat sektor i 2009. I deira studie kjem kritikkverdig arbeidsinnsats og destruktiv leiing på toppen av lista over kva varslarane har opplevd.

Det er svært få av respondentane i vår undersøking som har opplevd eller vore vitne til brot på innkjøpsregelverk (6 %), tjuveri av utstyr eller varer (4 %), smøring/korrupsjon (4 %) og økonomisk misleghald (1 %).

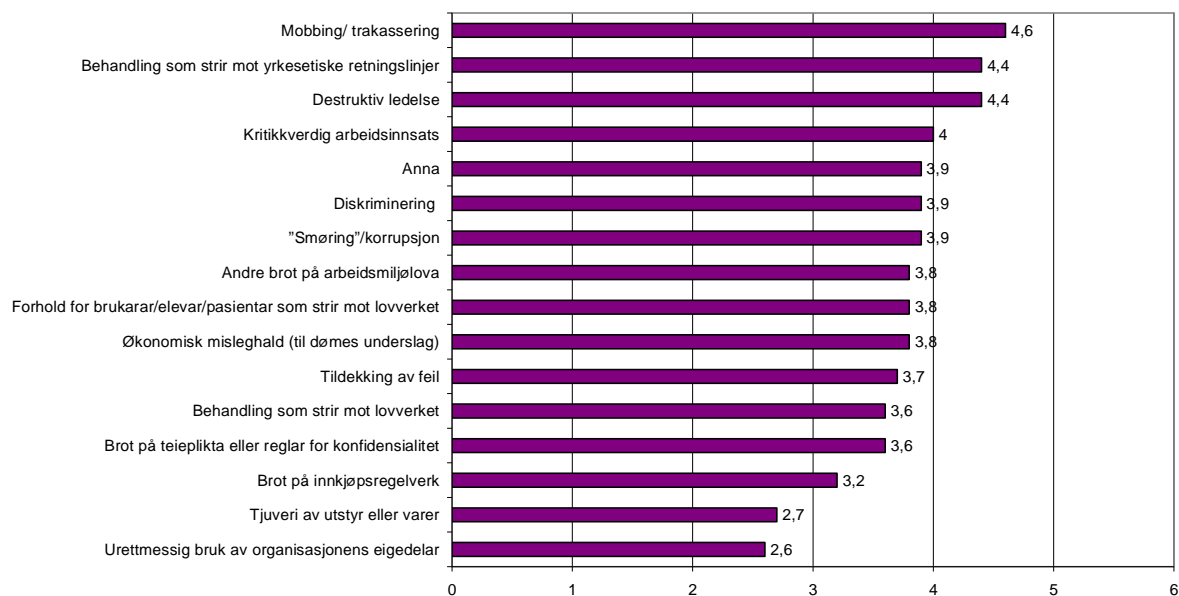
Kva har du opplevd eller vore vitne til av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i løpet av dei siste 12 månadene?



¹ Opprinneleg var det fleire som hadde kryssa av for "Anna" enn det som fremgår av figuren. Mange skildra forhold som omhandlar fysiske tilhøve på arbeidsplassen, desse svara er omkoda til "Andre brot på arbeidsmiljølova".

Kor alvorleg dei kritikkverdige forholda som respondentane har opplevd eller har vore vitne til har vore, varierer. Figuren nedanfor synest korleis dei tilsette vurderer dette. Dei forholda som vert vurderte som mest alvorlege er mobbing/trakassering, behandling av elever/pasientar/brukarar som strir mot yrkesetiske retningslinjer, destruktiv leiing og kritikkverdig arbeidsinnsats. På botnen av lista finn vi forhold som brot på innkjøpsregelverk, tjuveri av utstyr eller varer og urettmessig bruk av organisasjonens eigedelar.

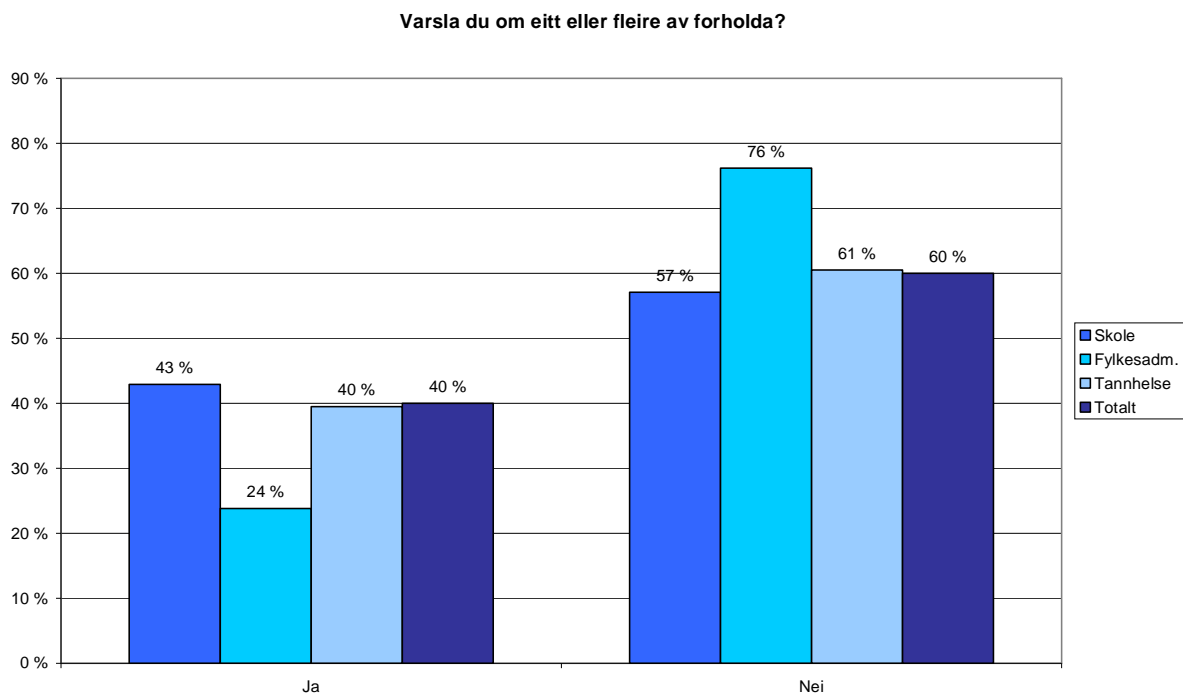
På ein skala frå 1 til 6, der 1 er ikkje særleg alvorleg og 6 er svært alvorleg, kor alvorleg vil du seie at forholdet var?



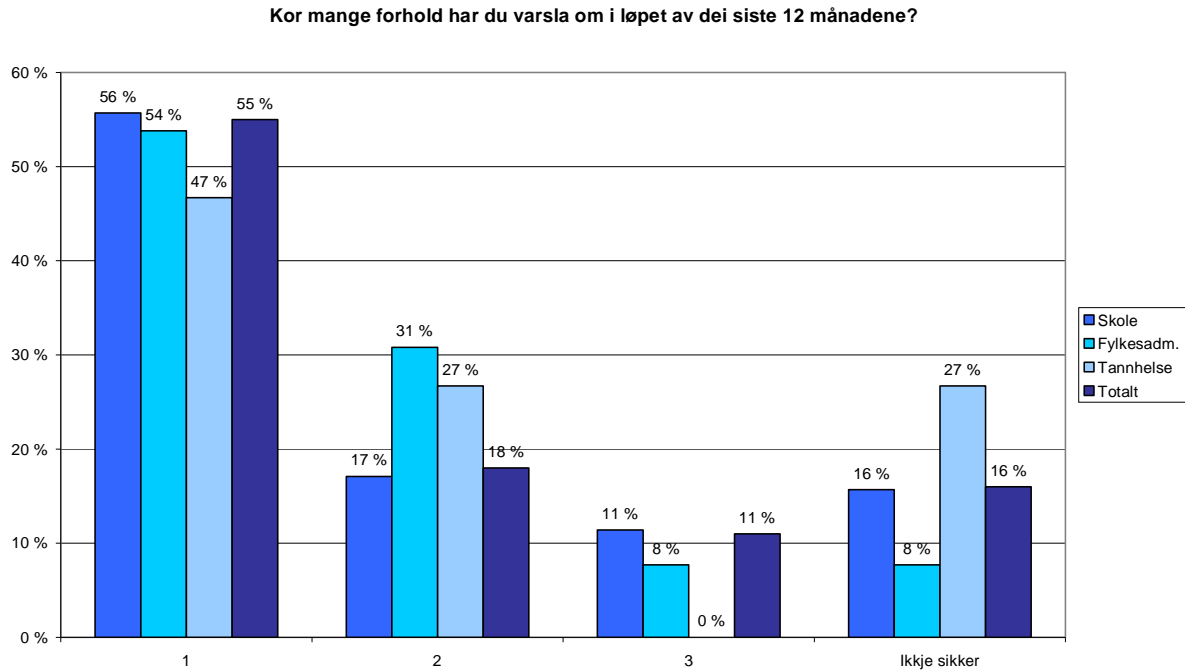
6 Varsling av kritikkverdige forhold

Av dei som har opplevd eller vore vitne til kritikkverdige forhold er det til saman 40 % som seier at dei har varsla om dette. Det er ein større del av dei som er tilsette i skolesektoren som har varsla om kritikkverdige forhold dei har opplevd, enn blant dei som jobbar i fylkesadministrasjonen.

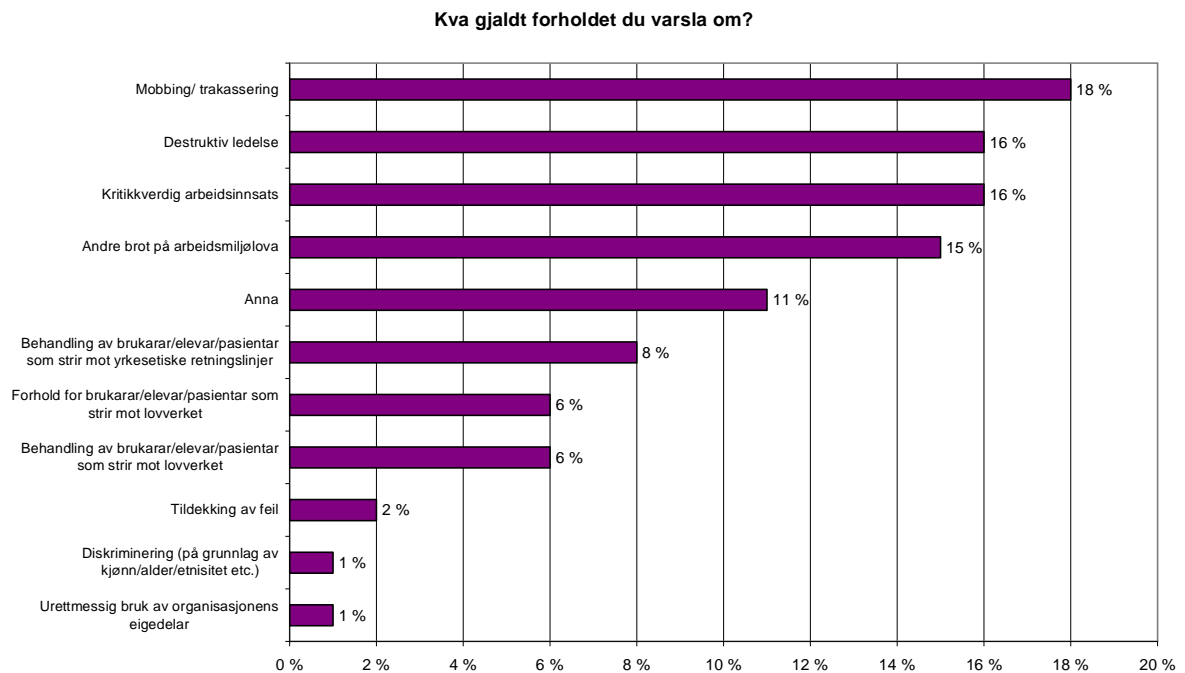
I Skivenes og Trygstad (2007) sin studie var det 34 % av dei arbeidstakarane som opplevde kritikkverdige forhold som varsla om det. Deira definisjon av varsling er imidlertid noko strengare enn slik det er definert i varslingsrutinane til HFK. Skivenes og Trygstad definerer det først som varsling når ein har sagt i frå til to ulike personar eller instansar. I Bakken, Dalby og Strønen sin studie (2009), er det 38 % av respondentane som ser på seg sjølve som varslarar, men også dei legg ein strengare definisjon til grunn (varslar må ha kontakta minst to instansar) og det reduserar talet varslarar i denne undersøkinga til 19 %.



Den største delen av dei som har varsla, totalt 55 % , har varsla om éin sak.

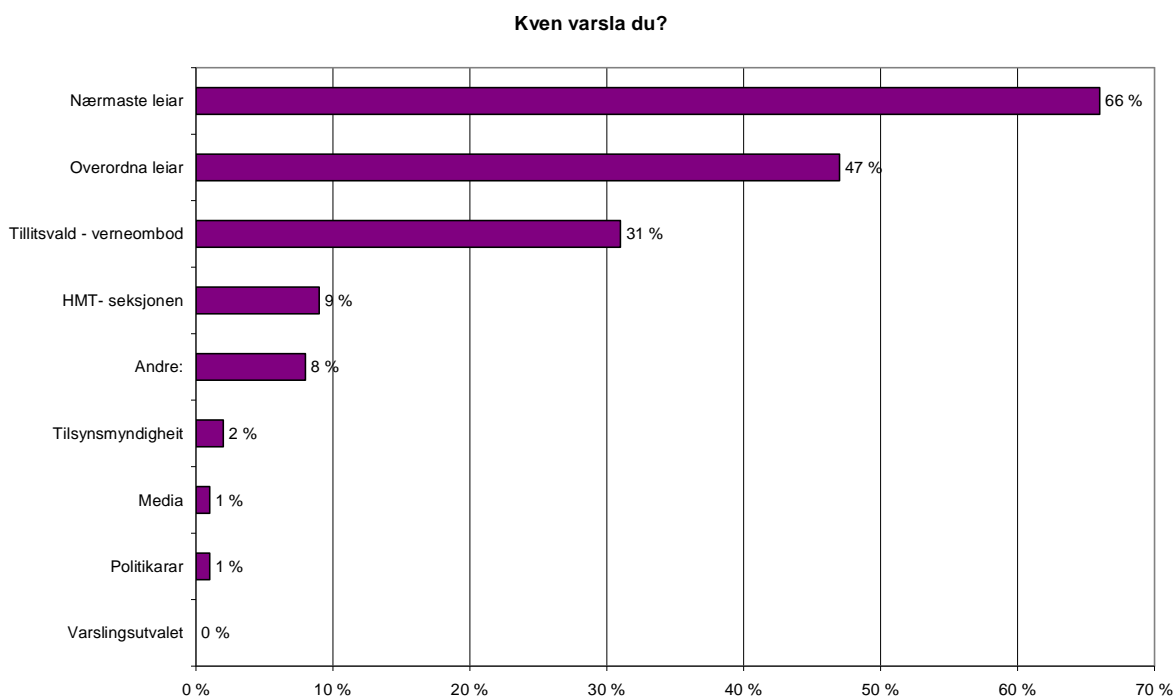


Av dei som har varsla er det flest som har varsla om mobbing/trakassering². Som vist ovanfor var det flest som hadde opplevd destruktiv leiing og kritikkverdig arbeidsinnsats. At det er flest som varslar om mobbing/trakassering kan ha samanheng med at det er desse forholda som vert vurderte som mest alvorlege.



² Dei som har varsla om fleire saker i løpet av det siste året, vart bedne om å svare på bakgrunn av det siste forholdet dei varsla om.

Over 6 av 10 av dei som har varsla, har varsla nærmaste leiar, medan nesten halvparten har varsla overordna leiar. 3 av 10 har varsla til tillitsvald og/eller verneombod. Dette er også i tråd med varslingsvegen for internvarsling i HFK. Det er berre 1% som seier at dei har varsla til media og til politikarar. Også på dette punktet er funna i undersøkinga i tråd med liknande undersøkingar. Skivenes og Trygstad (2009) fann at det er mest vanleg å varsle kollegaer³, leiar eller tillitsvald/verneombod. Det finst respondentar i utvalet som har varsla varslingsutvalet, men desse utgjer så få at det vert avrunda til 0 % i det vekta utvalet.

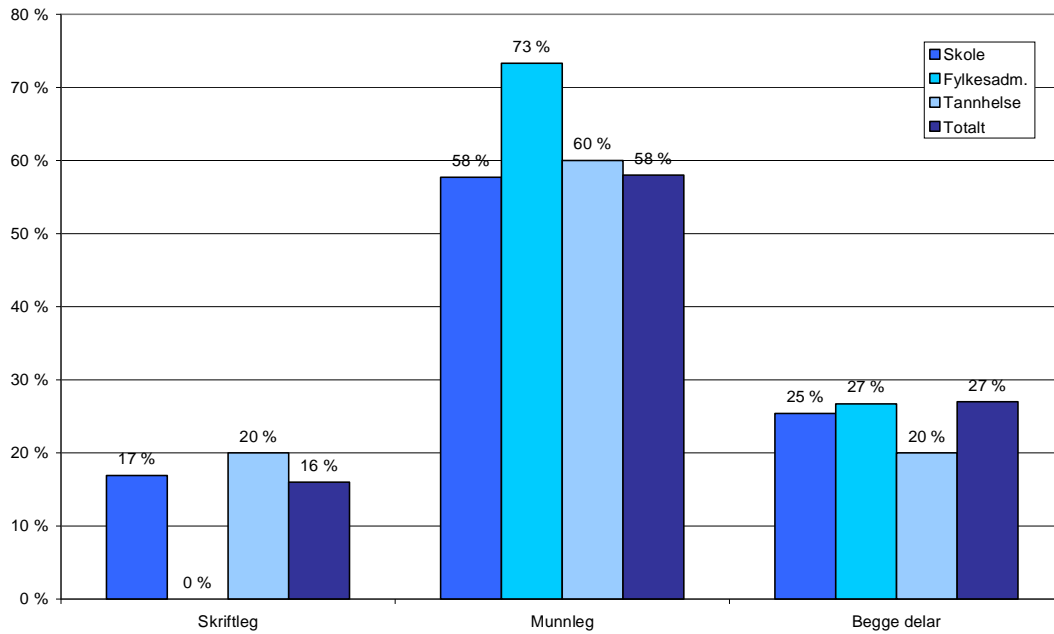


I varslingsrutinane til HFK går det fram at ein kan varsle både skriftleg og munnleg. Det er også mogleg å varsle anonymt, men det vert presisert at det normalt vil sikre ein betre saksgang og eit betre resultat for alle involverte, dersom varslaren er kjend for den som vert varsla.

Det er mest vanleg å varsle munnleg. 58 % seier at dei har varsla munnleg, 16 % skriftleg og 27 % svarar at dei har varsla både skriftleg og munnleg (sjå figur neste side).

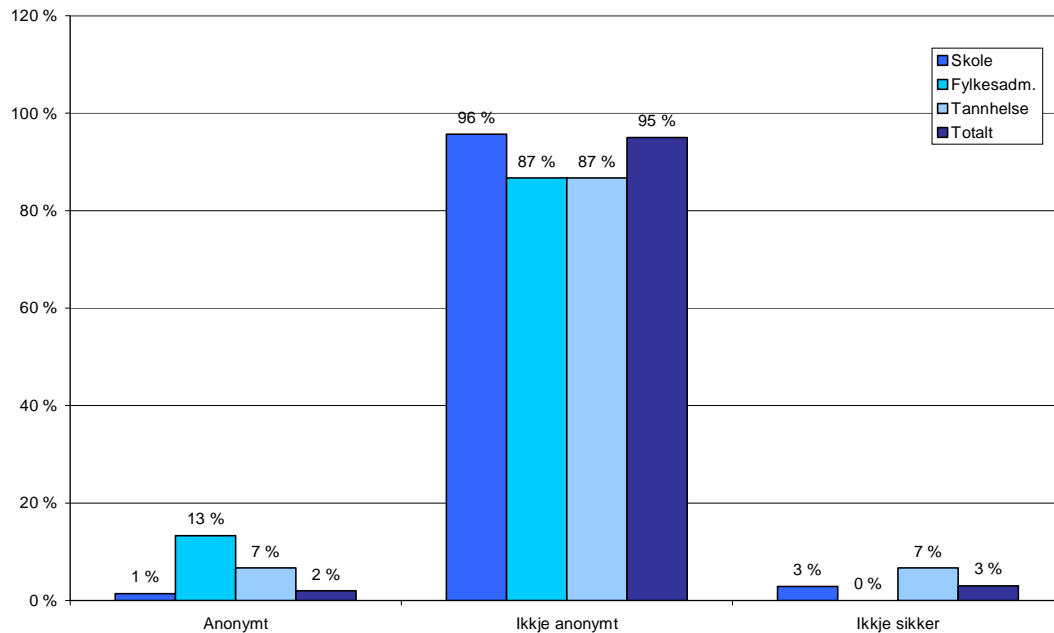
³ Kollegaer er ikkje tatt med som eit svaralternativ i spørjeskjemaet for Hfk, då det ikkje inngår i varslingsrutinane.

På kva måte varsla du om forholdet?

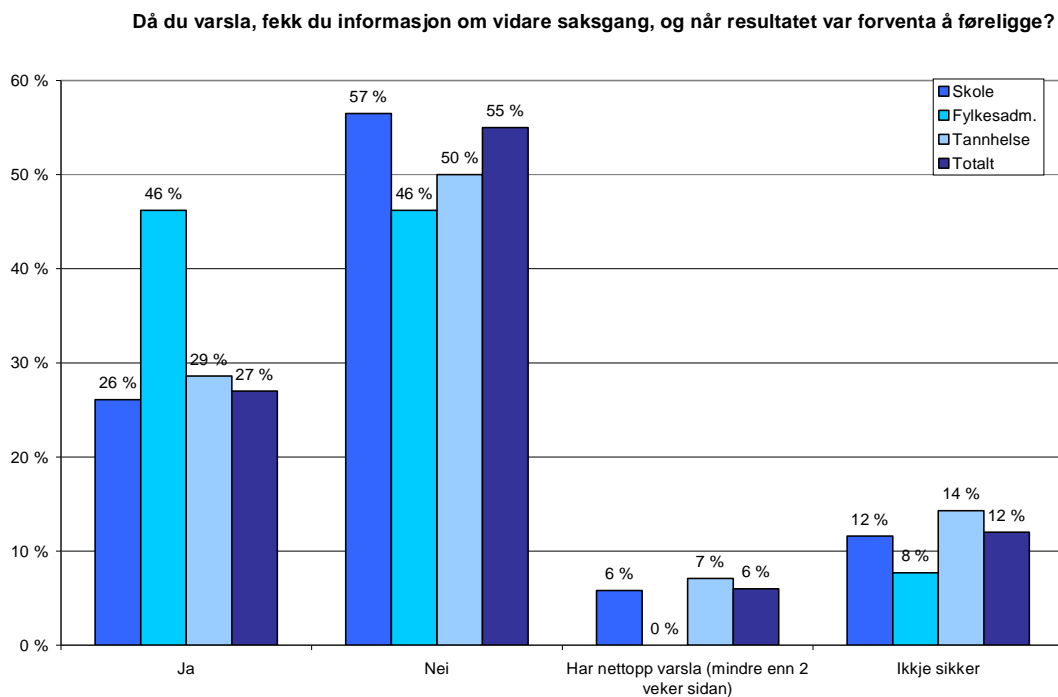


Det er berre ein svært liten del som har varsla anonymt. Berre totalt 2 % oppgir at dei har varsla anonymt, og 95 % har ikkje varsla anonymt.

På kva måte varsla du om forholdet?



Det er berre ein relativt liten del (27 %) av dei som har varsla som seier at dei fekk informasjon om vidare saksgang og når resultatet var forventa å liggje føre. Varslingsrutinane seier ikkje noko om kva formalitetar som skal vere på plass for at desse typane meldingar frå arbeidstakar skal bli registrert som ei varslings sak. At berre 27 % får informasjon om vidare saksgang, kan tyde på at det er ein større del som meiner at dei har varsla enn det som blir registrert som varslings saker i formell forstand. Det er ein tendens til at dei som er tilsette i fylkesadministrasjonen i større grad har fått denne typen informasjon enn dei som er tilsett i skole eller tannhelse.

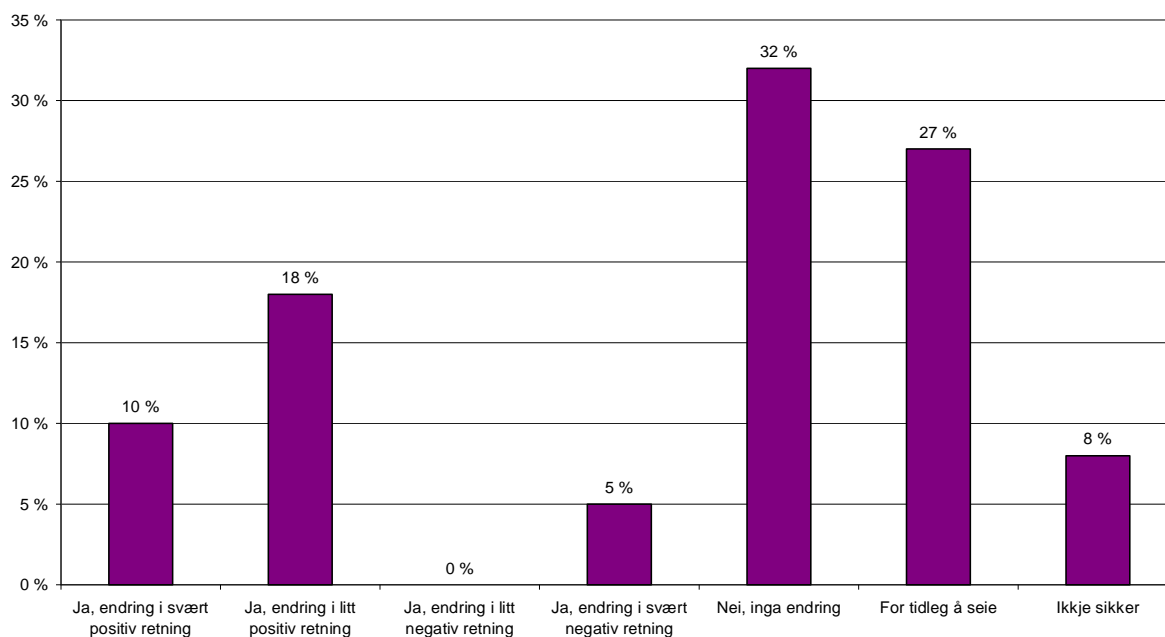


Dei som har varsla vart spurde om dette resulterte i endringar, og i så fall på kva måte (sjå figur neste side). 32 % seier at varslinga ikkje har ført til noko endring i forholdet, medan til saman 28 % melder om ei endring i svært eller litt positiv retning. Det er berre ein liten del, 5 %, som melder om endring i negativ retning. 27 % oppgir at det er for tidleg å seie om varslinga har resultert i endring.

Dei som svara at varslinga ikkje førte til noko endring i forholdet, vart spurde om kva dei meiner er årsaka til at saka stoppa opp. Svara her er svært ulike, mellom anna fordi sakene det er snakk om er ulike, men nokre årsaker som vert trekt frem av fleire er:

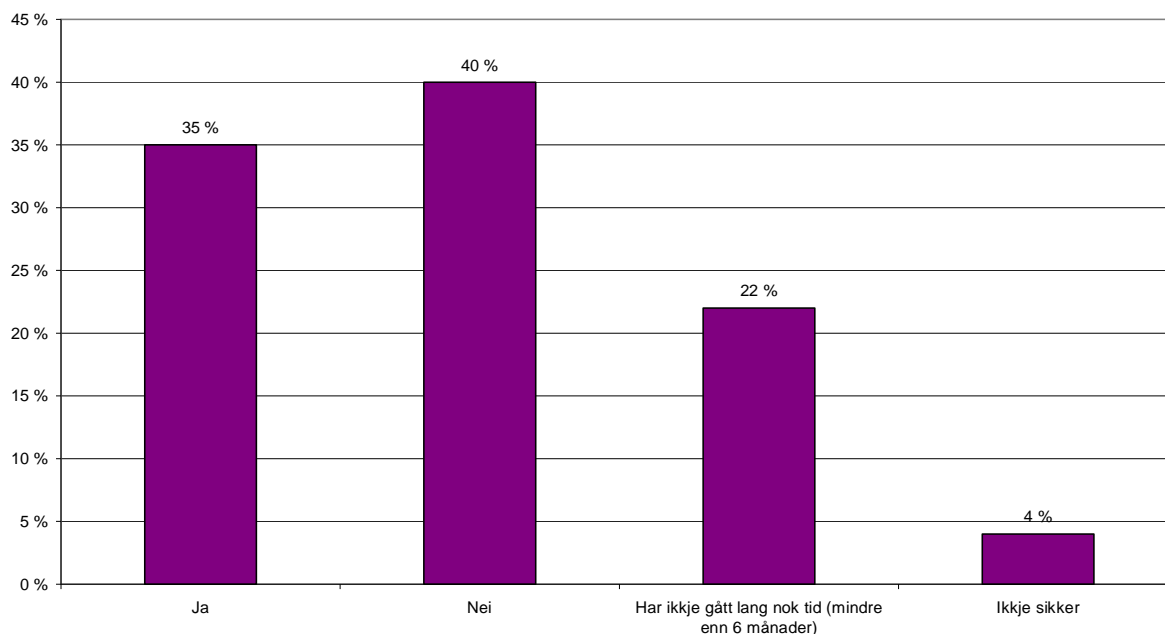
- Økonomiske prioriteringar gjer at ein ikkje endrar forholdet
- Ikkje kultur for å seie i frå om ting
- Saka vart ikkje tatt på alvor

Resulterte varslinga i endring av det forholdet du varsla om? I så fall på kva måte?



På same måte som berre ein liten del (27 %) fekk informasjon om saksgangen i varslingssaka, er det berre 35 % som seier at dei har fått tilbakemelding frå leiinga om resultatet av varslinga, medan 40 % ikkje har fått slik tilbakemelding. Det er imidlertid 22 % som oppgir at det er for tidlig å svare på dette.

Fekk du informasjon frå leiinga om resultatet av varslinga?

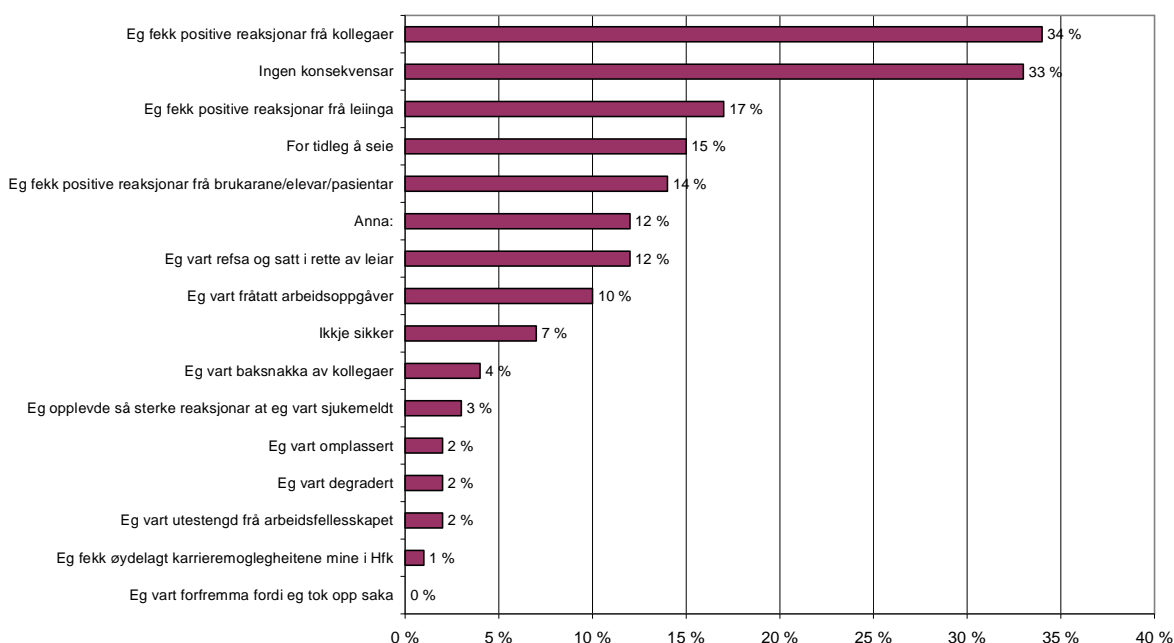


Å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen kan få ei rekkje ulike konsekvensar for den som varslar, både positive og negative. Tidlegare undersøkingar viser at det er mest vanleg å oppleve

positive konsekvensar av å varsle. Men det er imidlertid skilje mellom kva for varslingskanal ein nyttar og kva type konsekvensar ein opplever. Det er ein tendens til at dei som varslar eksternt (t.d. media) opplever negative konsekvensar i større grad enn dei som varslar internt (Skivenes 2009).

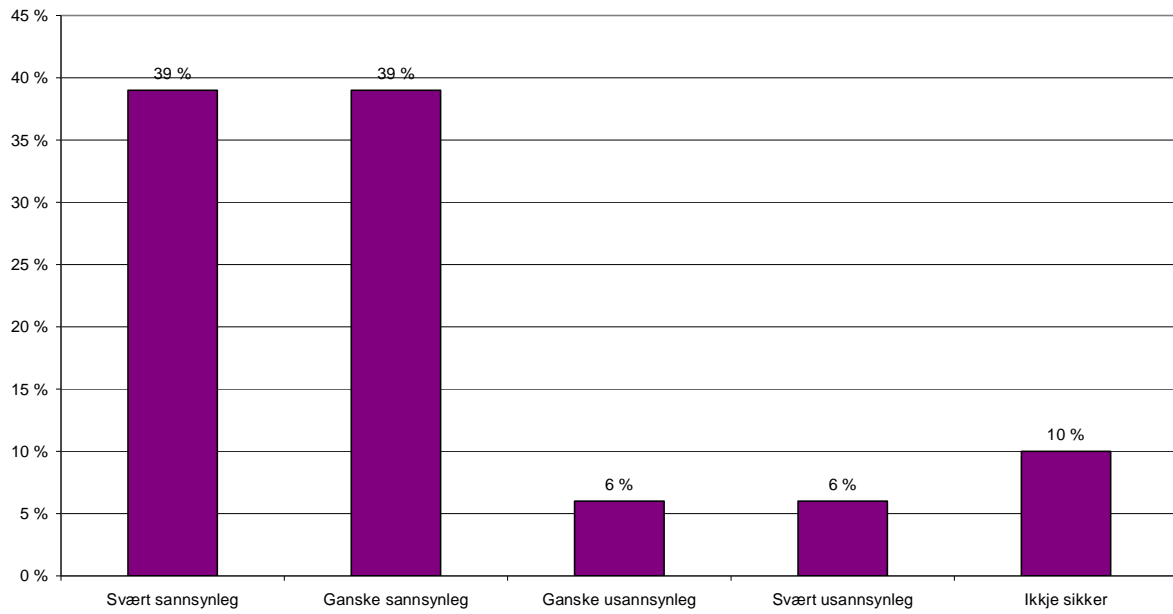
I denne undersøkinga er det flest som melder om at varslinga har hatt positive konsekvensar for dei sjølve. Den konsekvensen som flest av varslarane i denne undersøkinga rapporterer om, er positive reaksjonar frå kollegaer (34 %). Det er 33 % som oppgir at varslinga ikkje har fått nokon konsekvensar for dei som arbeidstakarar, verken i positiv eller negativ retning. 17 % har fått positive reaksjonar frå leiinga og 14 % har fått positive reaksjonar frå brukarar/elevvar/pasientar. Den negative konsekvensen som flest rapporterer om er refs/irettesetjing frå leiar (12 %).

Kva for konsekvensar fekk det for deg som deg som arbeidstakar at du varsla?



Til saman 78 % av dei som har varsla seier at dei sannsynlegvis ville varsle igjen ved eit seinare høve dersom det skulle bli aktuelt. At ein så stor del er positiv til å varsle igjen, kan henge saman med at det berre er eit mindretal som har opplevd negative konsekvensar av å varsle. Igjen er funna i undersøkinga i tråd med liknande studier. Bakken, Dalby og Strønen (2009) fann at om lag 90 % av varslarane i deira undersøking ville ha varsla på nytt.

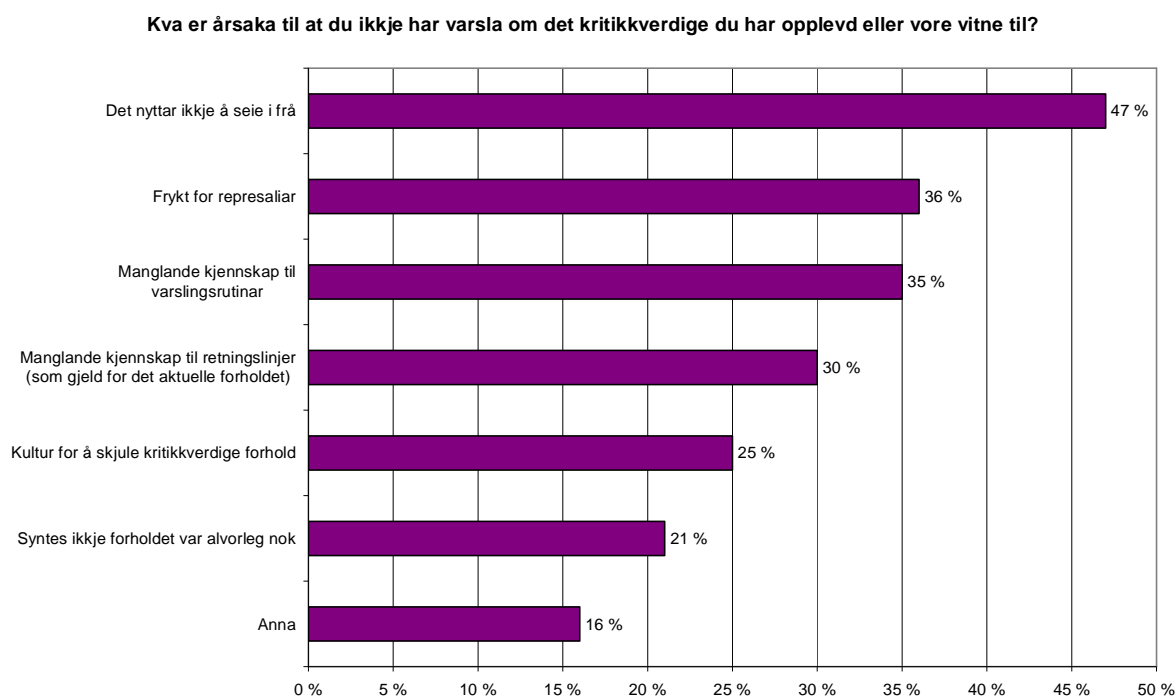
Dersom du ved eit seinare høve igjen opplever eller er vitne til kritikkverdige forhold i Hordaland fylkeskommune, kor sannsynleg er det at du ville ha varsla om dette?



7 Dei som let vere å varsle og dei som ikkje har hatt grunn til å varsle

Som vist tidlegare er det 60 % av dei som har opplevd noko kritikkverdig på arbeidsplassen som ikkje varslar om dette. På dette punktet er data frå liknande undersøkingar ikkje direkte samanliknbare mellom anna på grunn av ulike definisjonar av varsling og ulik utforming av spørjeskjema⁴. Men det ser ut til å vere ein tendens til at delen som let vere å varsle er større i HFK enn det ein finn i dei andre studiane. Bakken, Dalby og Strønen (2009) fann i si undersøkinga at om lag ein tredel av respondentane let vere å varsle, og hos Skivenes og Trygstad (2007) var delen 34 %.

Dei som let vere å varsle vart spurde om kva som var årsaka til det. Den grunnen som flest oppgir er at det ikkje nyttar å seie i frå (47 %). Det er også ein stor del som svarar frykt for represaliar (36 %) og manglande kjennskap til varslingsrutinar (35 %)

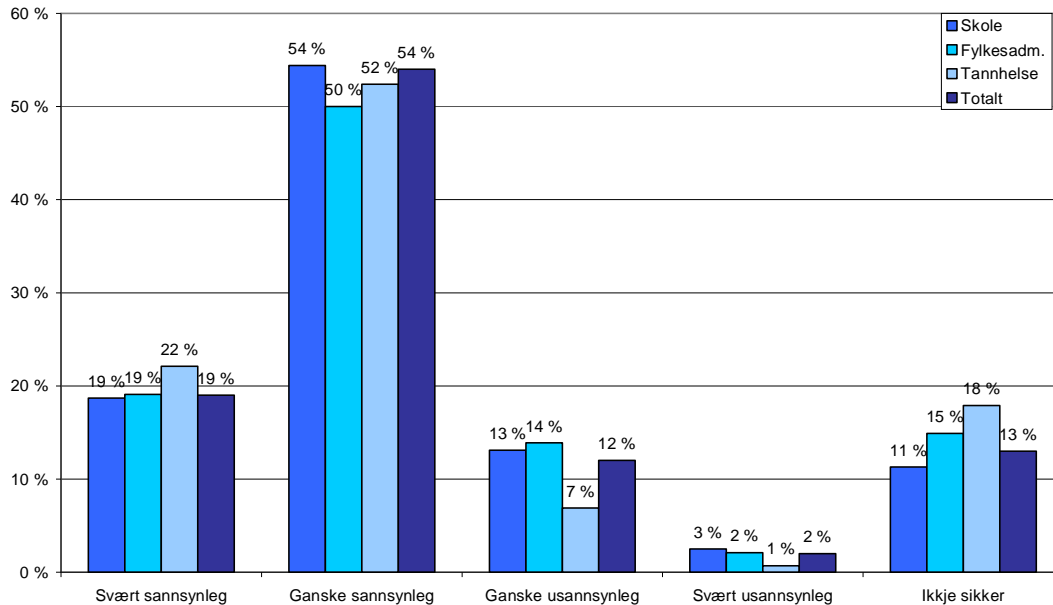


Ein stor del av dei tilsette som deltok i undersøkinga har svara ”nei” (48 %) eller ”ikkje sikker” (18 %) på spørsmålet om dei hadde opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i løpet av det siste året. Denne gruppa vart også spurd om kor sannsynleg det er at dei vil varsle dersom dei opplever eller blir

⁴I dei to studiane som vert nytta som samanlikningsgrunnlag i denne rapporten summerer ikkje delen som har varsle og delen som ikkje har meldt får seg til 100 slik som det gjer i undersøkinga blant dei tilsette i Hfk. Dei skil mellom dei som ”seier i frå” og dei som varslar. Det vert ikkje rekna som varsling før ein har sagt frå i to instansar.

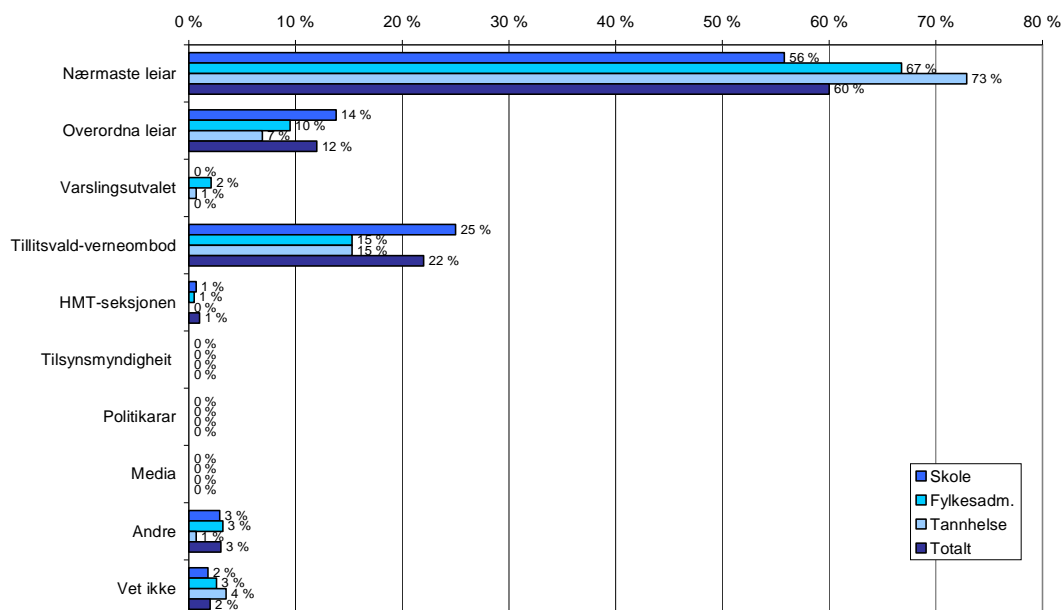
vitne til noko kritikkverdig. Den største delen, 54 %, svarar at det er ganske sannsynleg. Totalt seier 73 % at det er svært eller ganske sannsynleg at dei vil varsle dersom noko slikt skulle skje.

Kor sannsynleg er det at du vil varsle dersom du opplever eller blir vitne til kritikkverdige forhold i Hordaland fylkeskommune ?

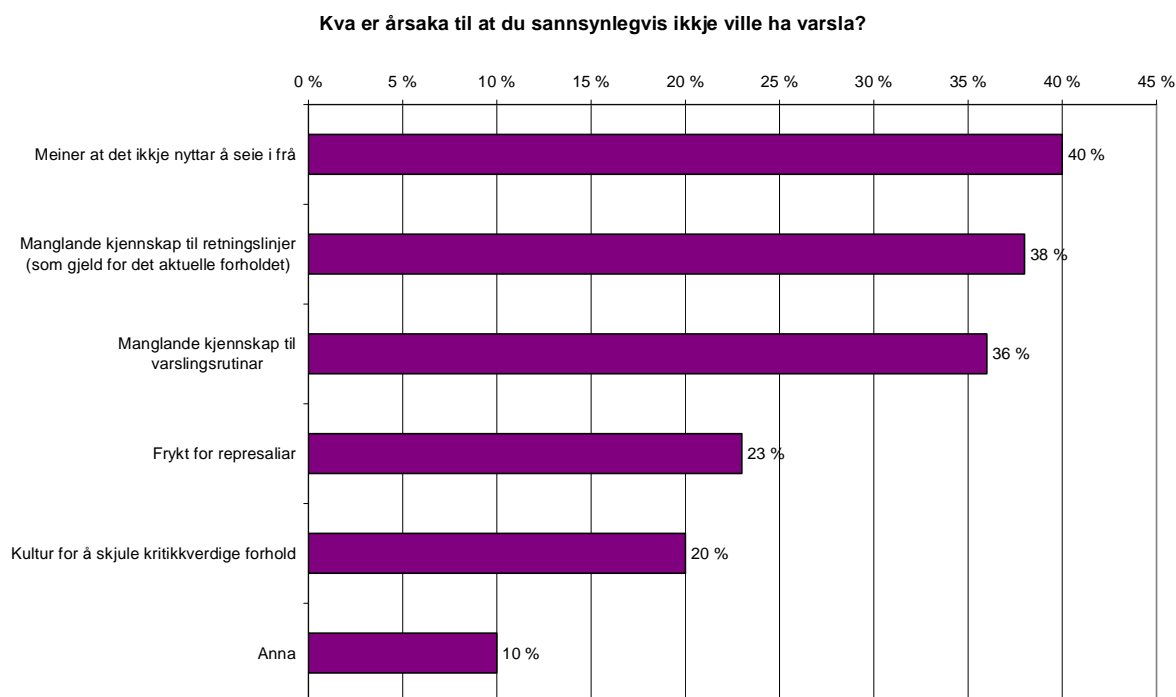


Dei som ikkje har varsla, men som seier at dei sannsynlegvis vil gjere det dersom ein kritikkverdig situasjon oppstår, vart spurde om kven dei ville ha varsla først. 60 % svarar at dei ville varsla nærmaste leiar, 12 % overordna leiar og 22 % svarar tillitsvald/verneombod. Dette er godt i tråd med slik dei interne varslingsrutinane i HFK er meint å fungere.

Kven ville du først ha varsla dersom du opplevde eller ble vitne til kritikkverdige forhold i Hordaland fylkeskommune ?



Dei som svara at det er usannsynleg at dei ville ha varsla, blei spurde om kvifor dei trur at dei ikkje ville ha varsla dersom dei opplevde noko kritikkverdig på arbeidsplassen. I likskap med dei som har opplevd kritikkverdige forhold og som har late vere å varsle om det, er den viktigaste årsaka at dei ikkje trur at det nyttar å seie ifrå (40 %). Manglande kjennskap til retningslinjer (som gjeld for det aktuelle forholdet) (38 %) og manglande kjennskap til varslingsrutinar (36 %) er også viktige årsaker til at dei trur at dei ikkje ville ha varsla.



8 Vegem vidare

Med utgangspunkt i denne undersøkinga er det særleg tre område som peiker seg ut, som innspel til vidare diskusjon knytt til varsling i HFK:

- 1) Kjennskapen til varslingsrutinane er relativt låg. Dette gjeld særleg i tannhelse- og skolesektoren. Intranett/internett er ein viktig kanal når det gjeld å få ut informasjon til dei tilsette, men ein har altså ikkje nådd fram til alle.
- 2) Eit spørsmål som reiser seg på bakgrunn av denne undersøkinga er: Når vert ei sak ei varslings sak? På bakgrunn av at det er så få som seier at dei får tilbakemelding om saksgang og resultat (slik det står i varslingsrutinane at ein skal få), kan det verke som det er ein stor del av dei sakene som dei tilsette meiner dei har varsla om, ikkje blir oppfatta som ei varsling av den som tek imot den. Det vidare arbeidet med varslingsrutinane bør setje fokus på korleis ein kan betre rutinane på dette punktet, slik at ein sikrar at den som varslar og den som mottek varselet er einige om kor vidt det er tale om ei varslings sak eller ikkje.
- 3) Blant dei som har opplevd eller vore vitne til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen er det ein stor del som seier at dei ikkje har varsla om dette, og den årsaka som flest oppgir, er at dei ikkje trur det nyttar å seie ifrå. Kva som er årsaka til at mange meiner at det ikkje nyttar å seie ifrå, seier imidlertid ikkje denne undersøkinga noko om.

9 Litteraturliste

Bakken, Turi Nygaard, Dalby, Monica Selmer og Strønen, Fred H.: Varsling i privat og offentlig sektor i Norge. Fagartikkel magna Årgang 12 – Nr 2 2009

Skivenes, Marit og Trygstad, Sissel C.: Varslere. Om arbeidstakere som sier ifra!, Gyldendal Norsk Forlag AS 2007

Varslingsrutinar for Hordaland Fylkeskommune:

<http://hordaland.phb.no/Search.aspx?ResultPage=true&c=0&s=varsling&ItemID=4571>