

Hilde Merete Bjørnsdotter Withammer

Ikkje offentleg: jf. offl. § 13, jf. fvl. § 13, 1. ledd nr. 1 om personlege forhold

## Varslingsutvalet si handsaming av varsel frå tilsette ved Måløy vidaregåande skule - fornya handsaming

### Innhald

1 INNLEIING OG BAKGRUNN.....	- 2 -
1.1 Kort om bakgrunnen for saka.....	- 2 -
1.2 Faktaundersøking .....	- 3 -
1.3 Varslingsutvalet sin opphavslege konklusjon .....	- 3 -
1.4 Varslingsutvalet si handsaming - ny vurdering av saka .....	- 4 -
2 RETTSLEG UTGANGSPUNKT .....	- 4 -
2.1 Arbeidsmiljølova sine føresegner .....	- 4 -
2.2 Varslingsrutinen i Vestland .....	- 5 -
3 VARSLINGSUTVALET SI VURDERING ETTER NY GJENNOMGANG AV SAKA .....	- 5 -
3.1 Innleiing .....	- 5 -
4 EINSKILDSAKER.....	- 6 -
4.1 [REDACTED] .....	- 6 -
4.1.1 [REDACTED] .....	- 6 -
4.1.2 [REDACTED] .....	- 6 -
4.1.3 Oppsummering og konklusjon [REDACTED] .....	- 7 -
4.2 [REDACTED] .....	- 7 -
4.2.1 [REDACTED] .....	- 7 -
4.2.2 Oppsummering og konklusjon [REDACTED] .....	- 9 -
4.3 [REDACTED] .....	- 9 -
4.3.1. Vurdering av [REDACTED] sine varsel .....	- 9 -
4.3.2 Oppsummering og konklusjon [REDACTED] .....	- 12 -
4.4 [REDACTED] .....	- 13 -

4.4.1 [REDACTED]	- 13 -
4.5 [REDACTED]	- 13 -
4.5.1 [REDACTED]	- 13 -
4.5.2 Oppsummering og konklusjon	- 13 -
4.6 [REDACTED]	- 14 -
4.6.1 Varsel	- 14 -
4.6.2 Vurdering	- 14 -
4.6.3 Varsel om [REDACTED]	- 14 -
4.6.4 Vurdering	- 14 -
5 DET OPPHAVELEGE VARSELET	- 14 -
5.1 Forsvarleg arbeidsmiljø	- 15 -
6 SAMLA KONKLUSJON	- 16 -
7 ANDRE BETRAKTNINGAR	- 16 -

## 1 INNLEIING OG BAKGRUNN

Varslingsutvalet gjorde opphaveleg ei vurdering av varsla på bakgrunn av Avonova sin rapport, korte samtalar med varslarane og dei omarbeidde notata. Ut frå dokumentasjonen varslingsutvalet hadde våren 2021, fatta varslingsutvalet konklusjon presentert i notat av 21.05.21.

Som følgje av dei tilbakemeldingane varslingsutvalet har mottatt i etterkant av opphaveleg konklusjon, og etter ny grundig gjennomgang av saka og inngåande samtalar med varslarane, kom varslingsutvalet til at utvalet ikkje hadde motteke tilstrekkeleg informasjon om faktum i saka til å gjere ei korrekt vurdering. Varslingsutvalet fann det derfor naudsynt å handsame saka på nytt.

### 1.1 Kort om bakgrunnen for saka

Dåverande [REDACTED] ved Måløy vidaregåande skule (MVGS), [REDACTED] (varslar), melde før jul 2020 til HR-stab ved opplærings- og kompetanseavdelinga at fleire tilsette ved skulen har opplevd systematisk trakassering og mobbing og at det herskar ein fryktkultur ved skulen.

Varslar meiner dette i vesentleg grad skuldast [REDACTED] ved skulen, [REDACTED], og [REDACTED].

Rektor og HR-stab ved opplærings- og kompetanseavdelinga vurderte at varselet var ei bekymringsmelding og ville derfor handsame dette som ei personalsak og ikkje som varslings sak.

Etter at saka vart omtala i lokalpressa, vart det halde eit møte mellom varslar, regionleiar Rolf Årdal, varslar sin tillitsvalde og fylkeshovudverneombodet. I etterkant av dette møtet bestemte Rolf Årdal at saka skulle handsamast som eit varsel, og ikkje som ei bekymringsmelding. Varslingsutvalet tok deretter imot saka.

[REDACTED] valde å seie opp stillinga si i januar i år. Som følgje av den spesielle situasjonen, takka [REDACTED] like etter ja til tilbod om fritak frå arbeidsplikt i oppseiingstida. Varslar har understreka at oppseiinga var [REDACTED] eige val.

## 1.2 Faktaundersøking

Det blei tidleg i prosessen sett at det var behov for å gjennomføre ei brei undersøking av tilhøva ved MVGS og tilhøva varselet omhandla, grunna kompleksiteten i saka med mange involverte. Mellom anna som ei følgje av omfanget, kom HR-seksjonen til at det var naudsynt å søkje ekstern bistand til dette. HR-seksjonen gjorde tidleg i 2021 avtale med Avonova om dette oppdraget, og i perioden 17. mars til 12. april gjennomførte selskapet ei omfattande faktaundersøking med bistand frå HR-seksjonen. I tillegg har fylkeshovudverneombodet og nokre tillitsvalde vore involvert i arbeidet med både kartlegginga og å følgje opp arbeidsmiljøet ved skulen. Fylkeshovudverneombodet deltok mellom anna på alle intervjua av tilsette som vart gjennomført.

Avonova utarbeidde på bakgrunn av undersøkingane som vart gjort, ein rapport der selskapet identifiserer ei rekkje faktorar som verkar inn på dei tilsette sin arbeidssituasjon. Avonova har vurdert fleire forhold ved skulen; knytt til økonomi og styring, ny leiargruppe, gjennomtrekk i rolla som leiar for avdeling [REDACTED] m.v.

I samband med innhenting av fakta til rapporten, identifiserte Avonova fleire moglege kritikkverdige forhold knytt til behandling av einskildtilsette. Fleire av forholda som kom fram i intervjuet med tilsette, vart vurdert som moglege kritikkverdige. Etter avtale med den einskilde som var blitt intervjuet, etter dette også kalla «varslar» eller «varslarane», vart transkriberte<sup>1</sup> referat frå einskildsamtalane sendt til den eller dei varselet var retta mot, for å sikre omsynet til kontradiksjon.

Etter at dei omvarsla hadde fått høve til å uttale seg, vart det utarbeidd ein redigert versjon av det opphavelige intervjuet, der også dei omvarsla sine kommentarar var innarbeidd. Dei omarbeidde notata frå Avonova vart deretter sendt varslingsutvalet for handsaming.

## 1.3 Varslingsutvalet sin opphavelige konklusjon

Varslingsutvalet gjorde ei vurdering av varsla på bakgrunn av Avonova sin rapport, korte samtalar med varslarane og dei omarbeidde notata. Ut frå dokumentasjonen varslingsutvalet hadde på dåverande tidspunkt, fatta varslingsutvalet ein samla konklusjon, presentert i notat av 21.05.2021 (saksnummer 2021/21050-1).

Dei tilsette ved skulen fekk på personalmøte ved Måløy VGS den 1. juni 2021, presentert rapporten og funna frå granskinga Avonova hadde gjennomført. I same møte presenterte varslingsutvalet sin konklusjon:

### Varslingsutvalet sin opphavelige konklusjon

*«Ansvaret for å skape eit godt arbeidsmiljø ligg til både medarbeidar og leiinga i verksemda. Det ligg likevel eit særleg ansvar for aktiv handling for å skape eit godt arbeidsmiljø til leiinga. [REDACTED] leiarstil og kommunikasjon nedover i organisasjonen vil derfor alltid ha særleg stor betydning for arbeidsmiljøet.*

*Varslingsutvalet finn etter ei samla vurdering at det gjev grunnlag for kritikk, jf. aml. § 4-1 (2), når det over tid får utvikle seg eit arbeidsmiljø som av fleire tilsette opplevast som utrygt, og der leiarstil og kommunikasjon frå leiinga i fleire høve vert opplevd å vere ein belastning.*

*Utvalet kan ikkje sjå at kulturen ved skulen er basert på tillit, openheit og takhøgd, slik fylkeskommunen sine etiske retningslinjer stiller opp som mål for organisasjonskulturen vår. Utvalet meiner det er kritikkverdig at [REDACTED], ikkje har klart å gjere noko med desse manglane ved arbeidsmiljøet.*

*Etablerte strukturar og gode prosesser er naudsynt for å jobbe systematisk med mellommenneskelege forhold på arbeidsplassen, og er særskild viktige når det psykososiale*

---

<sup>1</sup> Taleoptak konvertert til tekst

*arbeidsmiljøet ikkje fungerer. Når arbeidsmiljøet over fleire år har vore prega av store spenningar mellom leiing og tilsette, og når konflikhtar ikkje vert handtert adekvat og forsvarleg, er dette kritikkverdig».*

#### 1.4 Varslingsutvalet si handsaming - ny vurdering av saka

Etter personalmøtet på MVGS 1. juni 2021, vart varslingsutvalet kontakta av både varslarane og andre tilsette ved skulen. Gjennomgangen av Avonova si gransking og innhaldet i rapporten hadde gjort varslarane usikre på om varslingsutvalet hadde fått all informasjon i saka.

Varslingsutvalet fekk etter dette tilsendt komplette transkriberte møtereferat og e-post-korrespondanse m.v. frå varslarane og andre tilsette ved skulen. Dette var dels informasjon som varslingsutvalet ikkje hadde fått tilgang til då utvalet leverte den opphavslege konklusjonen i saka.

Varslingsutvalet gjennomførte etter dette nye formelle samtalar med varslarane som gav varslingsutvalet eit ytterlegare detaljert bilete av saka.

På bakgrunn av den nye informasjonen kom varslingsutvalet til at det var naudsynt å gjennomføre ei ny vurdering av heile saka.

For å sikre kontradiksjon, vart det og gjennomført ein samtale med [REDACTED] I denne samtalen hadde [REDACTED] med seg tillitsvald frå Skolelederforbundet, [REDACTED].

## 2 RETTSLEG UTGANGSPUNKT

### 2.1 Arbeidsmiljølova sine føresegner

Det følgjer av arbeidsmiljølova (aml) § 2 A-1 «*Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*», at «*Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. [...]*».

Med kritikkverdige forhold er det ifølge arbeidsmiljølova § 2 A-1 (2) sikta til «forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet ...».

Det følgjer av aml 4-1 (1) at: «*arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. [...]*».

I kommentarane til denne føresegna ved Rune Ytre-Arna er det vist til at:

*«Begrepet «fullt forsvarlig» er en rettslig standard som presiseres og utfylles gjennom de mer konkrete bestemmelsene i loven, særlig §§ 4-2 til 4-6, i forskriftene til loven og gjennom Arbeidstilsynets enkeltvedtak».*

I Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 103 er det presisert at forsvarlighetsstandarden er et minstekrav til alle virksomheter [...]. Og at

*«Selv om de enkelte arbeidsmiljøfaktorer hver for seg er forsvarlig, kan det tenkes at den samlede belastning likevel er uakseptabel. Det presiseres derfor at de forskjellige faktorer også må vurderes samlet».*

Videre i kommentaren er det presisert at:

*«Det er et viktig prinsipp i loven at fysiske og psykiske faktorer er likestilte arbeidsmiljøfaktorer. [...]*».

Det følgjer av arbeidsmiljølova § 4-3 (1), at

*«Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas»,*

Omgrepet «integritet» er meint å få fram at føresegna inneber eit generelt krav om respekt for eigenverdet til arbeidstakar, jf. kommentarutgåva.

Vidare følgjer det av § 4-3 (3) at;

*«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden».*

I lovkommentaren er omgrepet trakassering forklart med uønska åtferd. Det er ikkje avgjerande at den det gjeld har handla med overlegg, men tilstrekkeleg at handlinga eller handlingane har som verknad å vere krenkande for den andre sin «verdighet», jf. lovtekniske merknader til diskrimineringslova § 13-1 annet ledd i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), kap. 25 s. 325. I merknadane er det presisert at omgrepet skal tolkast likt i aml. § 4-3 og diskrimineringslova § 13-1.

Departementet kommenterte i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), pkt. 7.3.5 side 100, mellom anna at føresegna set forbod òg mot «annen utilbørlig adferd».

## 2.2 Varslingsrutinen i Vestland

Varslingsutvalet viser til Vestland fylkeskommune sine etiske retningslinjer, jf. pkt. 3.3:

*«I samsvar med grunnverdien «open» har fylkeskommunen som mål at organisasjonskulturen i verksemda skal vere basert på tillit, openheit og takhøgd».*

I det å vere open ligg mellom anna det også å vere open for forslag og idear frå medarbeidarane. Det å vere open, og å dyrke ein kultur for å vere open, er ein føresetnad for at medarbeidarane får nytta sin kompetanse på best mogleg vis og er ein viktig føresetnad for at medarbeidarane skal føle seg trygge i arbeidssituasjonen.

I varslingsrutinen for Vestland fylkeskommune ligg det og ein grunnleggande føresetnad om openheit. Det følgjer av rutinen at det er ønskjeleg at tilsette seier frå dersom dei får kjennskap til kritikkverdige forhold i fylkeskommunen.

## 3 VARSLINGSUTVALET SI VURDERING ETTER NY GJENNOMGANG AV SAKA

### 3.1 Innleiing

Varslingsutvalet skal avgjere om dei forholda som det er varsla om er kritikkverdige eller ikkje, og vil i det følgjande gjere nærare greie for denne vurderinga. Varslingsutvalet avgrensar vurderinga mot forhold som utvalet meiner ikkje har direkte betydning for dei påstandane varselet omhandlar.

Med kritikkverdige forhold er det ifølgje arbeidsmiljølova § 2 A-1 (2) sikta til

*«forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet».*

Varslingsutvalet viser til Vestland fylkeskommune sine etiske retningslinjer, jf. pkt. 3.3:

*«I samsvar med grunnverdien «open» har fylkeskommunen som mål at organisasjonskulturen i verksemda skal vere basert på tillit, openheit og takhøgd».*

Konteksten og ei samla vurdering av fleire einskilde hendingar vil i mange høve kunne gi eit grunnlag for å vurdere om forholdet er kritikkverdig eller ikkje.

Kva som elles blir rekna som eit kritikkverdig forhold, skal tolkast i lys av kva det er knytt ei viss allmenn interesse til, altså må det gjelde noko fylkeskommunen *skal*, og venteleg *kan* gjere noko med.

Varslingsutvalet er i kraft av utvalet si uavhengige rolle og breie samansetning, den instansen i Vestland fylkeskommune som avgjer om eit forhold er kritikkverdig eller ikkje.

Konsekvensen av utvalet sin konklusjon, ligg til arbeidsgivar å avgjere.

#### 4 EINSKILDSAKER

Varslingsutvalet har vurdert varsel om kritikkverdige forhold knytt til følgjande tilsette:

1. [Redacted]
2. [Redacted]
3. [Redacted]
4. [Redacted]
5. [Redacted]
6. [Redacted]

##### 4.1 [Redacted]

##### 4.1.1 [Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

##### 4.1.2 [Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

#### 4.1.3 Oppsummering og konklusjon [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

#### 4.2 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

#### 4.2.1 [Redacted]

[Redacted text block]

#### 4.2.1.1 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.2.1.2 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.2.1.3 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.2.1.4 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



[Redacted]

#### 4.2.2 Oppsummering og konklusjon

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

#### 4.3

[Redacted]

##### 4.3.1. Vurdering av [Redacted] sine varsel

[Redacted]

##### 4.3.1.1

[Redacted]

[Redacted text block]

4.3.1.2 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

4.3.1.3 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text line]

4.3.1.4 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text line]

4.3.1.5 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.3.1.6 [Redacted text]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.3.1.7 [Redacted text]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.3.1.8 [Redacted text]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.3.1.9 Varsel om [Redacted]

[Redacted text block]

4.3.2 Oppsummering og konklusjon [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.4 [Redacted]

[Redacted text block]

4.4.1 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.5 [Redacted]

4.5.1 [Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

4.5.2 Oppsummering og konklusjon

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

4.6 [REDACTED]

#### 4.6.1 Varsel

#### 4.6.2 Vurdering

#### 4.6.3 Varsel om [REDACTED]

#### 4.6.4 Vurdering

### 5 DET OPPHAVELEGE VARSELET

Det opphavelige varselet i denne saka var retta mot [REDACTED] og [REDACTED] [REDACTED] ved skulen og inneheld påstandar om at tilsette ved MVGS har vore utsette for systematisk trakassering og mobbing, og at det herskar ein fryktkultur ved skulen.

Faktaundersøkingane som dels er samanfatta i rapporten frå Avonova, har avdekkja ein tydeleg negativ trend når det kjem til arbeidsmiljøfaktorar ved skulen, særleg gjeld dette MVGS si avdeling for [REDACTED].

Det er samstundes framheva i rapporten at det ikkje er noko som tilseier at dei tilsette er negativt innstilt til å utvikle skulen eller har manglande endringsvilje, sett i høve til nye krav som vert stilt til

organisasjonen i Vestland fylkeskommune. Det er heller ikkje gjennom dei samtalane varslingsutvalet har hatt direkte med involverte partar, kome fram noko som indikerer at varsla er resultat av organisatoriske eller strukturelle endringar ved skulen.

Det kjem fram mellom anna i dei samtalane varslingsutvalet har hatt at avgått [REDACTED] (oppheveleg varslar), vart rekna som ein god og ivaretakande leiar for dei tilsette på avdeling for [REDACTED]

Det som derimot utmerkar seg i negativ retning, er særleg relasjonen mellom dei tilsette og overordna leiing ved skulen, [REDACTED]. Eit sentralt funn i kartlegginga som Avonova gjennomførte av arbeidsmiljøet, er kjensle av manglande tryggleik i ytrings- og kommunikasjonsklimaet mellom tilsette og overordna leiing. I dei samtalane varslingsutvalet har gjennomført med varslarane, kjem dette vesentleg sterkare fram enn i rapporten frå Avonova. Frykt for reaksjonar og gjengjelding knytt til det å ta opp saker med leiinga ved skulen, har særleg blant somme av varslarane svært tydeleg kome fram. Det spesielle i denne saka er i tillegg at fleire av varslarane opplever at positiv merksemd retta mot eige arbeid, kan bli oppfatta negativt hjå leiinga ved skulen.

Alt dette har gjort at kommunikasjonen i «linja» ikkje har fungert godt. utfordringar og forbetringpunkt i arbeidsmiljøet er ikkje blitt teke tak i fordi tilsette har frykta konsekvensane av dette.

### 5.1 Forsvarleg arbeidsmiljø

Eit overordna krav til arbeidsmiljøet i norske verksemdar er at dette skal vere fullt forsvarleg, ut frå ei vurdering av både einskildfaktorar og etter ei samla vurdering av alle faktorar som påverkar arbeidsmiljøet og som kan verke inn på arbeidstakarane si psykiske helse og velferd.

Dei overordna krava følgjer mellom anna av formålsparagrafen i aml. § 1-1. Formålet til lova er m.a. å sikre eit arbeidsmiljø som gir grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeids-situasjon, som gir full tryggleik mot mellom anna psykiske skadeverknader, legge til rette for eit godt ytringsklima i verksemda og legge til rette for tilpassingar i arbeidsforholdet knytt til den einskilde.

Det følgjer også av lova at det gjeld eit prinsipp om at leiing skal skje på ein måte som ikkje utset dei tilsette for uheldige psykiske belastningar, jf. arbeidsmiljølova § 4-1 (2).

Dette prinsippet er og presisert i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), kap. 25 side 307;

*«[...] hvordan arbeid og arbeidstakere blir ledet, etter omstendighetene er en viktig arbeidsmiljøfaktor. [...].»*

Det følgjer vidare eit prinsipp om at arbeidsgivar skal leggje til rette for at arbeidstakaren sin integritet vert tatt vare på. Arbeidsmiljølova § 4-3 (1) lyder slik:

*«Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.»*

Det er i rapporten frå Avonova identifisert fleire konkrete trekk i måten skulen er blitt leia på, som belyser den negative opplevinga hjå dei tilsette. Samtalane varslingsutvalet har hatt med varslarane og dokumentasjon som er sendt inn i etterkant av rapporten, forsterkar inntrykket av at leiarar sin måte å kommunisere og leie på, bryt med dei grunnleggande føresetnadene om eit forsvarleg arbeidsmiljø.

Det må generelt kunne forventast at leiinga fangar opp signal frå organisasjonen gjennom den kommunikasjonen som skjer i det daglege arbeidet, og set i gang tiltak for å skape eit godt arbeidsmiljø. I ein situasjon der hovudproblemet er knytt til [REDACTED] kommunikasjon og leiarstil, er det likevel svært vanskeleg og krevjande å ta tak i denne type problem, fordi det i realiteten føreset at [REDACTED] må erkjenne eigne feil for at dette skal kunne skje.

På ein arbeidsplass der fleire tilsette opplever at leiinga ved skulen har låg tillit til dei, samstundes som dei tilsette har låg tillit til leiinga, fører dette til ein situasjon, der varsling viste seg å vere einaste moglege handling for å få tatt tak i situasjonen.

## 6 SAMLA KONKLUSJON

Varslingsutvalet finn etter ei samla vurdering av all dokumentasjon i saka at [REDACTED] leiarstil og måte å kommunisere på ovanfor tilsette, har vore kritikkverdig.

De følgjer av aml. § 4-1, at

*«arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd»*

Varslingsutvalet finn det dokumentert at arbeidsmiljøet ved skulen ikkje har vore forsvarleg. Varslingsutvalet finn det òg dokumentert at somme tilsette har blitt utsett for mobbing, trakassering og utilbørleg oppførsel [REDACTED].

Det opphavelge varselet frå [REDACTED] om systematisk trakassering og mobbing, og at der herskar ein fryktkultur ved skulen, er etter varslingsutvalet sin vurdering stadfesta.

Utvalet kan ikkje sjå at kulturen ved skulen er basert på tillit, openheit og takhøg, slik fylkeskommunen sine etiske retningslinjer stiller opp som mål for organisasjonskulturen vår. Utvalet meiner det er kritikkverdig at [REDACTED], ikkje har klart å gjere noko med desse manglane ved arbeidsmiljøet.

Etablerte strukturar og gode prosesser er naudsynte for å jobbe systematisk med mellommenneskelege forhold på arbeidsplassen, og er særskild viktige når det psykososiale arbeidsmiljøet ikkje fungerer. Når arbeidsmiljøet over fleire år har vore prega av store spenningar mellom leiing og tilsette, og når konflikter ikkje vert handtert adekvat og forsvarleg, er dette kritikkverdig.

## 7 ANDRE BETRAKTNINGAR

Varslingsutvalet vil i samband med handsaminga av dette varselet også peike på at Vestland fylkeskommune må kvalitetssikre interne rutinar for å ta i mot og handsame varsel tilstrekkeleg grundig, slik at ikkje varslarar vert møtt på ein måte som anten kan føre til at tilsette ikkje varslar om kritikkverdige forhold, eller at det bygger seg opp noko som blir ei meir omfattande sak over tid.