

**Saksframlegg**

Unntatt offentlighet ihht Offl §13 jfr Fvl §13.1

Utval	Utvalsaknr.	Møtedato
Høgskulestyret		

PERSONALUNDERSØKING**Framlegg til vedtak**

- 1) Høgskulestyret godkjenner at kontrakten med Tinia vert utvida i samsvar med tilleggskontrakt.
- 2) Høgskulestyret tek til vitande rapportane frå Tinia som gjeld klager på arbeidsmiljøet frå einskildtilsette og dokumentet som gjeld kontradiksjon.
- 3) Høgskulestyret er samd i konklusjonen om at det ikkje har vorte påvist brot på arbeidsmiljøloven. Høgskulestyret har full tillit til dei påklaga leiarane.
- 4) Høgskuledirektøren følgjer opp saka vidare på vanleg måte for personalsaker.

Vedlegg

- 1) Bekymringsmelding frå Forskarforbundet.
- 2) Oppdragskontrakt (anbud) frå Tinia AS.
- 3) Tilleggskontrakt Tinia AS / Høgskulen i Volda.
- 4) Tre rapportar frå Tinia AS gjeldande innkomne klager frå tre tilsette.
- 5) Kontradiksjon frå dei tre klagarane (innlevert via advokat) og kommentarar frå Tinia AS.

(Rapportane i vedlegg 4) og 5) blir gjort tilgjengelege for høgskulestyret i papirform på møtet. Rapportane er konfidensielle og vil bli samla inn att etter styremøtet og makulerte.)

Bakgrunn

I mars 2017 kom det inn ei varsling frå styret i Forskarforbundet ved Høgskulen i Volda om mulege brot på arbeidsmiljøloven i delar av fellesadministrasjonen ved Høgskulen (vedlegg 1). Varselet gjaldt Studieadministrasjonen, Kontor for samfunnskontakt, Personalkontoret og dåverande høgskuledirektør. Varselet vart formidla gjennom eit brev til høgskulestyret der det vart kravd at påstandane skulle følgjas opp endringar i leiing og organisasjon.

Varselet inneheldt skuldingar om brot på arbeidsmiljøloven, noko som gjorde at Høgskulen i Volda som arbeidsgjevar måtte undersøke dette.

Høgskulestyret drøfta saka og overlet til rektor Johann Roppen å undersøke saka vidare. Sidan dei fleste relevante administrative leiarar vart omtalte/påklaga i varslinga var dei avskorne frå å behandle saka. Saka har blitt undersøkt i tråd med Høgskulen i Voldas interne retningslinjer.

I varselet vart det kravd at det skulle gjennomførast ei ekstern undersøking, og det har også vorte gjennomført. Etter ein anbuds konkurransse vart Tinia AS engasjert for å gjennomføre undersøkinga (vedlegg 2).

I oppdraget har Tinia AS forholdt seg til rektor Johann Roppen som mandatgivar.

Varslinga inneheldt breie men ikkje konkrete skuldingar og det hadde heller ikkje meldt seg einskildpersonar som framførte konkrete klager tidleg i saka. Tinia AS gjennomførte difor først ei forundersøking for å finne ut meir konkret kva påstandande gjekk ut på og kva tilsette som ville framføre eventuelle klager.

Rektor informerte alle dei tilsette på dei aktuelle kontora om varselet og dei tilsette vart inviterte til å ta kontakt med Tinia for å fortelje om dei hadde opplevingar som kunne reknast som brot på arbeidsmiljøloven. Tinia intervjuja også alle som hadde signert på varslingsbrevet og andre tilsette i denne første fasen av undersøkinga.

Etter forundersøkinga var det tre tilsette som valde å klage på eige arbeidsmiljø.

Tinia AS gjennomførte deretter ei faktaundersøking for å finne ut meir om dei konkrete påstandane som kom fram frå dei tre klagarane.

Tinia har til saman gjennomført ca 20-30 intervju i forundersøkinga og i faktaundersøkinga. I samband med intervjuja fekk alle som vart intervjuja informasjon om rammene for undersøkinga. Tinia AS har også samla inn anna skriftleg relevant informasjon. Tinia vurderer det slik at alle dei involverte i saka har opent og lojalt delteke i undersøkinga og bidrege positivt til at Tinia AS skulle kunne få best muleg grunnlag for å gjere sine vurderingar. Både dei som har framført klager og dei som vorte klaga på har fått høve til å svare på klagene etter prinsippet om kontradiksjon. Alle involverte partar har dermed akseptert premissane for undersøkinga.

Faktaundersøkinga med konklusjonar frå Tinia vart presentert i form av tre rapportar på til saman nærare 100 sider der dei konkrete klagene vert gjennomgått.

Både klagarar og påklaga har vorte inviterte til kontradiksjon på innhaldet i rapportane. Svarfristen for kontradiksjon var ei veke, men vart utvida med fire døgn etter førespurnad frå klagarane. Klagarane bad via advokat om nok ein utvida frist for kontradiksjon, noko som ikkje vart innvilga av rektor.

Det har vorte levert materiale til kontradiksjon innanfor fristen og Tinia AS har kommentert dette som ein del av si rapportering (vedlegg 5).

Konklusjonen frå Tinia AS (vedlegg 4) er at det ikkje er dokumentert brot på arbeidsmiljøloven. Varslinga og påstandane frå tre einskildtilsette om brot på arbeidsmiljøloven er dermed avvist.

I tråd med tidlegare personalsaker vert denne styresaka å rekne som arbeidsgjevar si vurdering av saka og styret gjev også i si vurdering av saka føringar for vidare oppfølging av saka.

Styret bør difor vente at denne saka vert følgt opp vidare av direktør som andre personalsaker.

Saksbehandlar sine kommentarar til saka

Det har vorte gjennomført ei svært omfattande undersøking på bakgrunn av varselet frå Forskarforbundet og dei konkrete klagene frå dei tre klagarane.

Konklusjonen i rapportane frå Tinia AS er klare og utvitydige. Dei konkrete påstandane om brot på arbeidsmiljøloven som klagarane har framført har vorte avvist.

Ein logisk konsekvens av dette er at styret gjer det klart at dei har full tillit til administrasjon og dei påklaga leiarane og ventar at administrasjonen no i størst muleg grad går tilbake til vanlege rutinar for handtering av personalsaker. Dette er direktørens ansvar.

No er det viktig for heile organisasjonen å sjå framover og å legge bak seg desse sakene.

Dei interne retningslinene ved høgskulen har vorte fulgt også i denne svært omfattande saka. Retningslinene har fungert, og det er betryggande når vi har ei sak som har fått eit såpass stort omfang. Heile organisasjonen bør dra lærdom av saka. Vi må bli betre til å handtere vanskelege saker slik at dei ikkje blir liggande og verke i mange år, men heller blir ferdig med dei og gå vidare.

Dette har også vorte ei dyr sak for Høgskulen i Volda. Konsulentfirmaet har brukt nærare 400 timar på arbeidet - fordelt på to konsulentar - så vi snakkar om mange hundre tusen kroner. I tillegg kjem reiseutgifter og tida som tilsette har brukt på intervju og møte om saka i fagforeiningar og i rektoratet.

Då Tinia AS gjekk vidare frå forundersøking til faktaundersøking vart det også klart at prosjektet ville bli dyrare enn den førebelse ramma på kr 450.000 som styret hadde sett. Tinia AS har i eige brev (tilleggskontrakt, vedlegg 3) gjort greie for dette. Den samla kostnaden på oppdraget er ca kr 850.000.

Rapporten frå Tinia AS inneheld observasjonar og vurderingar som Høgskulen bør arbeide vidare med for å bli betre når det gjeld leing og intern organisering. For den einskilde tilsette kan denne saka også minne om at leiarar faktisk skal leie.

Det må minnast om at klagarane også har eit medansvar for å medvirke til eit godt arbeidsmiljø. Klagen og prosessen har i seg sjølv truleg hatt negativ innverknad på

arbeidsmiljøet, ikkje minst fordi det har teke eit halvt års tid frå klagen kom til rapport frå Tinia låg føre.

Ein viktig konsekvens av rapporten er at tilsette må slutte med å spreie påstandar om brot på arbeidsmiljøloven for forhold som har vorte avviste i rapporten. Det kan faktisk i seg sjølv vere eit brot på arbeidsmiljøloven å spreie påstandar som det ikkje er dekning for, og bidreg ikkje til eit godt arbeidsmiljø - faktisk tvert i mot. Skulle det dukke opp nye forhold er det naturlegvis noko heilt anna.

Det er viktig at fagforeiningane ved Høgskulen dreg lærdom av ei sak som dette. Varslinga frå Forskarforbundet inneheldt formuleringar som gjorde at styret ved Høgskulen i Volda ikkje kunne la vere å ta saka svært alvorleg. Men når vi no sit med ein svært omfattande rapport som syner at det ikkje var grunnlag for å gå så kraftig ut, så bør styret i ei fagforening vurdere om det er klokt av dei å stille seg bak eit svært omfattande varsel med svært mange ulike påstandar, men utan å vere konkret på personar eller hendingar. Kanskje bør fagforeningane heller støtte einskildtilsette i einskildsaker og arbeide for organisasjonsendringar på andre måtar.

Ei anna side ved denne saka er konfidensialitet. Arbeidet til Tinia AS og den endelege rapporten er konfidensiell. Eg har vurdert saka slik at også det første brevet frå Forskarforbundet oppfylte krava til å unndra brevet frå offentleg innsyn. Av det følgde at også all vidare korrespondanse i saka vart rekna som konfidensiell. Undervegs har eg fått vurderingar som tyder på at det kanskje ikkje er grunnlag for å unndra brevet offentleg innsyn fordi brevet blant anna ikkje inneheld konkrete påstandar om einskildpersonar. Spørsmålet har ikkje vorte sett på spissen fordi det ikkje har kome krav om offentleg innsyn frå media, men eg trur det kan vere greitt at alle involverte er klar over at slike brev/saker ikkje nødvendigvis vil bli rekna som UOFF.

Varselet frå Forskarforbundet var så breidt formulert at store delar av den administrative leiinga ved Høgskulen vart råka av det og dermed var avskorne frå å handtere saka. I tillegg vart det i det første varselet sett spørsmålsteikn ved om høgskulen si bedriftshelseteneste ville vere gild i forhold til å handsame denne saka. Sjølv om konklusjonen frå Tinia AS var klar og tydeleg og klagen til slutt viste seg å handle om berre ein leiar, så kan det tenkjast at det for framtida kan vere nødvendig å trekke tydelegare og klarare grenser mellom avdelingar og kontor i handsaminga av personalsaker. Det kan til dømes bety at personaldirektør og høgskuledirektør bør ha ei viss avstand til einskildsaker slik at dei eventuelt sjølv kan iverksette faktaundersøkingar på lågaste relevante nivå. Det er i alle fall ikkje ønskeleg at styret/rektor skal ha ei slik rolle. Men denne saka som her blir omtala er truleg ei svært spesiell sak. I alle fall har ikkje høgskulestyret ved Høgskulen i Volda hatt liknande saker, og etter det eg kjenner til har det heller ikkje vore slike saker på andre høgskular.

Høgskulen i Volda fekk ny direktør 21. august 2017, og ny direktør Karen Lomeland Jacobsen får no ansvaret for å ta saka vidare. Både for å finne ut korleis ein best skal følgje opp rapporten, men også for å arbeide for å betre arbeidsmiljøet der det er manglar. Det er ei naturleg oppgåve for ein ny direktør å vurdere korleis administrasjonen bør organiserast og leiast, og i rapportane er det informasjon som eg trur ho vil oppleve som nyttige i dette arbeidet.