

Makslengde på innsendte debattinnlegg er 2600 tegn inkl. mellomrom.
debatt@itromso.no | Bladet Tromsø, Postboks 1028. 9260 Tromsø

DEBATT

Arbeidstilsynet bør snakke med mobbeofrene

Av Elzbieta Lemaniak

Viser til oppslag i iTromsø (26. mars 2010) hvor hovedverneombud Håvard Sandberg melder kommunen til Arbeidstilsynet, pluss innlegget i NRK Troms (30. mars 2010) hvor fire leger roper varsku om Tromsø kommunes arbeidsmiljø.

I 2008 ble det i Tromsø etablert et «Nettverk Mot Utstøting fra arbeidslivet». Initiativtaker var verneombud i Rus og psykiatri på Håpet, Helge Hole. Han varslet om en ansatt som ble mobbet, og ble selv et mobbeoffer.

Saken på Håpet ble omtalt i media og var så alvorlig at hovedverneombudet varslet om stenging av hele avdelingen, noe som ble avverget etter møte hos rådmannen.

Kort tid etter sendte 20 ansatte fra Håpet et brev til kommunen hvor de med sterke ord kritiserte hovedverneombudet. De mente at han «trakasserte dem, opptrådte uetisk og dolket dem i ryggen» («Tromsø» 28. desember 2007). Hovedverneombudet var ikke tilgjengelig for kommentarer.

Forsvarte ikke. Kommunalsjef Eva T. Olsen forsvarte ikke Sandberg med et innlegg under tittelen «Man setter ikke folk i gapestokk». Sammen med personalsjefen benektet hun mobbing i et avisinnlegg.

Et 100 prosent sykemeldt mobbeoffer ble utsatt for så utilbørlig opptreden i et møte på Rådhuset at vedkommende avsto fra flere møter. Arrogansen fra personalveilederen fortsatte med påfølgende tekst: «Det er beklagelig at helsen din ble forverret».

Et møte ble ansatte pumpet av informasjon og etterpå fortalt at «det skal ikke skrives referat fra dette møte og det skal ikke snakkes om det».

En ansatt ble fortalt at de andre ansatte sa at de ikke ville komme på jobb hvis vedkommende fremdeles var på arbeidsplassen. Vedkommende fikk anbefaling fra enhetsleder om å sykemelde seg.

Et møte med personalveilederen ble jeg konfrontert med mitt avsinnsinnlegg, som hun klippet ut og registrerte i personalmappa mi. Hun henvendte seg til meg spørrende og sa: – Og det??

På Kulturskolen ble min stilling delt i stykker og gitt til andre som fast stilling uten at jeg har levert oppsigelse eller ble sagt opp. I fengselet ble fagutviklingsprosjektet fengselslegen Karlsen ville jobbe med avsluttet selv om helsemyndighetene stilte med 800.000 kr.

Varslergruppa. Varslergruppa bestående av rådgiver, jurist og personalkonsulent foretok ikke engang vurdering av sin egen ha-

bilitet i min sak. Selve konklusjonen fra dem har ingen relevans til det som var bestillingen vurdering av min varslerstatus. Derimot tillegges meg et problem, nemlig at jeg ikke klarer å legge saken bak meg.

Nesten alle varslere blir sykeliggjort ved å antyde at de har et problem, og de blir et problem – for arbeidsplassen. Angst for kritikk og forandringer omdannes til syndebukksprosesser. Patologien på arbeidsplassen tillegges varsleren som påpeker den.

I sin bok «Positiv angst» skriver Paul Moxnes om sosiale avverger mot angst. En av dem er å omdefinere eller gjøre seg ferdig med problemet.

På rådhuset omdefineres anklager om mobbing til personalsak eller arbeidsmiljøsak. Det handler ikke lenger om personen A som mener seg mobbet av personen B, men om et abstrakt arbeidsmiljø som det er mindre farlig å snakke om.

Personalutskifning. Jeg prøvde å kartlegge personalutskifning på arbeidsplasser hvor mobbesaken eller varsling fant sted; Brensholmen, Håpet, fengselet, Kulturskolen. Flere sluttet eller er fremdeles sykemeldte.

Når det oppstår konflikt eller mobbing gjør kommunen mer skade enn den hjelper. Særlig saker som involverer mobbing og



trakassering har helseskadelig forløp. Målet er å benekte, fortie og feie saken under teppet.

I stedet for å håndtere mobbesaker på en riktig måte brukes det div. manøvrer, dekkoperasjoner og hersketeknikker som bryter offeret enda mer ned. Etterpå gir det samme systemet en oppfølging i sykemeldingsperioden. Offeret er fanget i dobbelt grep og har to valg; forlate systemet, det vil si å si opp, eller bli værende i en utmattende prosess.

Etter AML § 2 – 3 har alle plikt til å varsle hvis de har kjennskap til trakassering av ansatte. Det er faktisk forbudt å ikke gjøre det. Derfor mener jeg, at alle som i årevis har sett ukulturen på nært hold og ikke varslet om den, bærer medansvar for at den eksisterer.

Arbeidsmiljøloven. Den 11. februar 2010 skriver Lars Løor i lokalavisene at kommunen bryter arbeidsmiljøloven. Rådmannen ved landets største kommune finner det ikke hensiktsmessig å kommentere. Ingen svar betyr at man enten ikke bryr seg eller ikke kan avkreftede påstander.

Bra at noen leger slår alarm om arbeidsmiljøet i kommunen. Jeg er bare redd at Arbeidstilsynet ikke klarer å avdekke problemet ved å se på skrevne rutiner og regler. Problemet ligger i hvordan de praktiseres. Det vet ofrene av ukulturen best, en ukultur som preges av gammeldags, autoritær lederstil og ulovlige metoder for håndtering av konflikter og varsling.

Helt RÅ maskin!

Funnet, kjøpt og elsket blant annonsene på Jungeltelegraf
– et annonsetorg på nett og avis med 150 000 unike brukere og
117 000 lesere i Troms. Noe du selv vil glede noen ved å selge?
Bestill, lag og betal annonsene selv på:

www.itromso.no/jungeltelegraf