

Tirsdag 3. januar 2017

[Kultur og medier](#)



Melder fra: I et brev til Arbeids- og sosialdepartementet kritiserer avdelingsdirektør i Kulturdepartementet Eivind Tesaker yringsklimaet i sitt eget departement. Han trekker linjer til antikkens syn på kritiske ytringer. Foto: Tom Henning Bratlie

Av Mari Brenna Vollan

Avdelingsdirektør i Kulturdepartementet hevder departementet har utfordringer med ansattes ytringsfrihet:

Slår alarm om varsling

Fakta

Varsling:

- Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold i en virksomhet.
- I juni foreslo regjeringen fire endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke vernet av varslere, deriblant at alle virksomheter med mer enn ti ansatte skal ha varslingsrutiner.
- Regjeringen har satt ned et utvalg som skal gå gjennom varslingsbestemmelsene og levere en utredning i 2018.
- Kulturdepartementet sendte ut nye varslingsrutiner til sine ansatte i november.

Undersak

– Enkelt og trygt å varsle

Ledelsen i Kulturdepartementet kunne ikke stille til intervju i går. Assisterende departementsråd Henning Henriksen skriver i en e-post at Kulturdepartementet gjennomgikk sine varslingsrutiner på nytt og reviderte dem i fjor, etter at Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) i 2015 reviderte retningslinjene for utarbeidelse av slike rutiner.

«Etter departementets syn legger rutinene opp til at det skal være enkelt og trygt å ta opp kritikkverdige forhold i departementet», skriver han.

Henriksen sier at departementet har brukt KMDs retningslinjer i stor grad, blant annet for å gi god veiledning om varsling. Han skriver at departementet respekterer ansattes yttringsfrihet og at det er stortakhøyde for ulike synspunkter.

«Temaene yttringsfrihet, yttringskultur og varsling har vært belyst og diskutert i flere samlinger for departementets tilsatte.»

Ifølge Henriksen dreier Eivind Tesakers kritikk av kulturministeren seg om uttalelser hun har kommet med om Norges idrettsforbund. Han benekter at Tesaker ble kritisert for å ta opp dette, men sier at han ble oppfordret til en nøktern språkbruk.

Kulturdepartementet har sendt ut 34 sider med «varslingsrutiner» til sine ansatte. Advokater mener at skrevet kan skremme de ansatte fra å melde fra.

yttringsfrihet34 sider, 60 punkter og henvisninger til arkivloven og personopplysningsloven. Det må du lese gjennom hvis du som ansatt i Kulturdepartementet vurderer å melde fra om kritikkverdige forhold.

I november informerte departementet sine ansatte om de nye rutinene, hvor det fastslås at varsling «vil være til fordel både for virksomheten og arbeidsmiljøet».

Men eksperter mener at skrevet heller kan skremme de ansatte fra å si ifra.

I et brev til Arbeids- og sosialdepartementet skriver avdelingsdirektør Eivind Tesaker at det er en «dobbel holdning til ansattes yttringer» i Kulturdepartementet. Ifølge brevet ble Tesaker selv kritisert etter at han meldte fra om det han oppfattet som maktmisbruk fra kulturminister Linda Hofstad Helleland (H).

«På den ene siden etterspørres kritiske yttringer. Samtidig detroniseres yttringene og ytreren når det ytres», skriver Tesaker, som er svært kritisk til de nye retningslinjene.



Birthe Eriksen

«Kulturdepartementets 34 sider med varslingsrutiner inneholder få grunner til å bruke sin yringsfrihet, og en rekke grunner til å trenere og avvise yringer og varslinger på formelt grunnlag.»

– Massivt og uoversiktlig

Han får støtte fra flere varslingsekspertter. Advokat Birthe Eriksen sitter i et ekspertutvalg om varsling som regjeringen har nedsatt for å gjennomgå reglene for varsling i arbeidsmiljøloven. Hun synes det virker som Kulturdepartementet kan ha misforstått hvordan man skal lage interne varslingsrutiner.

De 34 sidene er nemlig en tilnærmet kopi av statens retningslinjer for å utarbeide lokale varslingsrutiner i staten.

– Dette virker massivt, uoversiktlig og krevende for en ansatt å finne fram i, sier Eriksen.

– Kan det føre til at ansatte lar være å varsle?

– Ja, i den grad det skaper usikkerhet og oppfattes som uklart, kan det føre til en høyere terskel for varsling enn det som forutsettes i loven.

Advokaten mener at departementet heller burde utarbeide en kortfattet og klar varslingsrutine som er tydelig på at arbeidsgiver ønsker at ansatte melder fra.

– Det må jobbes mye med å senke terskelen for de ansattes yringsfrihet og varslingsrett, fastslår hun.

Ytringsfrihet først

Ifølge en Fafo-rapport fra september er forholdene for varslere på norske arbeidsplasser forverret, og varslere har det verst i offentlig sektor.

Vidar Strømme, partner i advokatfirmaet Schjødt, mener at rutinene til Kulturdepartementet kan skremme de ansatte fra å ytre seg.

– Det er fine og kompliserte regler for jurister, men det blir nok ikke så mye varsling eller så godt yringsklima av dette, sier han.

Ifølge Strømme er problemet at varslingsrutinene tar utgangspunkt i vilkårene som må oppfylles for å varsle, i stedet for i yringsfriheten.

– En potensiell varslar som leser dette, vil nok tenke «hva om jeg ikke utreder dette nok» eller «hva om jeg ikke har med alle opplysninger som trengs», sier Strømme.

Ina Lindahl Nyruud, advokat i Norsk Journalistlag, skriver i en e-post at problemet med departementets rutiner først og fremst er at de bygger på varslingsreglene i arbeidsmiljøloven.

«I retningslinjene dreies fokus bort fra virksomhetens kritikkverdige forhold og over til spørsmålet om varslaren har opptrådt på korrekt måte», skriver hun.

I 2015 tok Eivind Tesaker et oppgjør med styringen av Kulturdepartementet i boka «Departementet». I fjor saksøkte han arbeidsgiveren fordi han hevder å ha blitt omplassert mot sin vilje. Partene har inngått forlik.

Tesaker ønsker ikke å kommentere innholdet i brevet, ettersom han foreløpig ikke har fått svar fra Arbeids- og sosialdepartementet.

– Det er noen problemer i Kulturdepartementet, men i den grad disse angår den politiske ledelsen, anser jeg at jeg har taushetsplikt om disse, sier Tesaker til Klassekampen.

mari.vollan@klassekampen.no